

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA

PHILIPPA LÉGERJA,

predstavljeni 2. decembra 2004¹

1. Tudi ta predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na pravice noseče delavke v pravnem redu Skupnosti. V središču te zadeve je vprašanje, ali se nezmožnost za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bolezen in ki se je pojavila med nosečnostjo, po pravu Skupnosti lahko obravnava kot nezmožnost za delo zaradi katere koli bolezni in ali se vsoteje v število dni, med katerimi so na podlagi ureditve bolniškega dopusta zaposleni upravičeni do ohranitve celotnega, pozneje pa delnega plačila.

mora takšna ureditev ob upoštevanju ustreznih določb zakonodaje Skupnosti šteti za diskriminatorno.

3. V tej zadevi se v bistvu zastavlja vprašanje, ali je enako obravnavanje, do katerega so med nosečnostjo upravičene ženske, formalna ali dejanska enakopravnost.

2. Labour Court (Irska) v vprašanjih za predhodno odločanje najprej vprašuje, ali se za sporno nacionalno ureditev uporablja člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva Sveta 75/117/EGS² ali Direktiva Sveta 76/207/EGS³. Predložitveno sodišče nato želi izvedeti, ali se

I – Pravni okvir

A – Pravo Skupnosti

1 – Jezik izvornika: francoščina.

2 – Direktiva z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (UL L 45, str. 19).

3 – Direktiva z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40).

4. Člen 141 ES v odstavku 1 potrjuje načelo enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. V skladu z odstavkom 2 pomeni pojem „plačilo“ običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo

ter kakršne koli druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno od svojega delodajalca.

7. Člen 1 Direktive 76/207 določa, da je njen namen v državah članicah uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, njihovim poklicnim izobraževanjem in delovnimi pogoji.

8. Člen 2 Direktive 76/207 določa:

5. Glavni cilj Direktive 75/117 je olajšati praktično uporabo načela enakega plačila moških in žensk, izraženega v členu 141 ES. Člen 1 določa, da to načelo pomeni, da je treba za enako delo ali za delo, ki se mu pripisuje enaka vrednost, odpraviti vsakršno diskriminacijo zaradi spola glede na vse vidike in pogoje plačila.

„1. V naslednjih določbah načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status.

[...]

6. Na podlagi člena 3 te direktive so države članice dolžne odpraviti vsakršno diskriminacijo moških in žensk, izhajajočo iz zakonov in drugih predpisov, ki so v nasprotju z načelom enakega plačila. Na podlagi člena 4 morajo sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da postanejo določbe kolektivnih pogodb in individualnih pogodb o zaposlitvi, ki so v nasprotju z načelom enakega plačila, nične ali se spremenijo.

3. Ta direktiva ne vpliva na določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar se tiče nosečnosti in materinstva.“

9. Člen 5 Direktive 76/207 ureja enakost obravnavanja glede delovnih pogojev tako:

„1. Uporaba načela enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, vključno s pogoji, ki uravnavajo odpuščanje, pomeni, da se moškimi in ženskami zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije zaradi spola.

2. V ta namen države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo naslednje:

(a) vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, se odpravijo;

(b) vse določbe, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in so vključene v kolektivne pogodbe, individualne pogodbe o zaposlitvi, notranja pravila podjetja ali v pravila, ki uravnavajo samostojne poklice, so ali se razglasijo za nične, ali pa se spremenijo [...]“

10. Treba je še dodati, da je status nosečih delavk v skladu z Direktivo Sveta 92/85/EGS⁴ tudi predmet posebnega varstva. Na podlagi člena 8 te direktive morajo biti delavke

4 — Direktiva z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL L 348, str. 1).

upravičene do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj štirinajst tednov in je razporejen pred in/ali po porodu ter vključuje obvezen porodniški dopust, ki traja vsaj dva tedna. V skladu s členom 11, točka 2(b), te direktive morajo biti te delavke v času takšnega porodniškega dopusta upravičene do ohranitve plačila ali ustreznega nadomestila ali celo do obeh. Na podlagi istega člena, točka 3, se nadomestilo šteje za ustrezno, če zagotavlja dohodek, ki je vsaj enak tistemu, ki bi ga delavka prejemala v primeru prekinitve svojih dejavnosti iz razlogov, ki so povezani z njenim zdravstvenim stanjem, v skladu s kakršno koli zgornjo mejo, ki je določena z nacionalno zakonodajo.

B – Nacionalno pravo

11. Uredba o bolniškem dopustu North Western Health Board⁵ med drugim določa, da so zaposleni v štiriletnem obdobju upravičeni do 365 dni plačanega bolniškega dopusta. Določa tudi, da se za 183 dni

5 — Zavod za zdravstvo severozahodnega dela Irske, ki ga je država ustanovila, da bi v njenem imenu izvajal nekatera zakonska pooblastila (v nadaljevanju: Board).

odsotnosti v dvanajstmesečnem obdobju izplačuje polno nadomestilo in da se po preteku skupnih 183 dni za dneve odsotnosti zaradi bolezni izplačuje le polovično nadomestilo, in sicer do največ 365 dni v štirih letih⁶.

12. Ta uredba tudi določa, da se shema uporablja za vsakršno nezmožnost za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bolezen, ki se je pojavila do štirinajst tednov pred porodniškim dopustom⁷.

13. Tudi na podlagi drugih predpisov irskega ministrstva za zdravje in mladino so delavke upravičene do porodniškega dopusta, med katerim prejemajo polno plačilo.

II – Dejstva in spor v glavni stvari

14. M. McKenna je zaposlena pri Boardu. Na tej podlagi zanjo velja njegova ureditev bolniškega dopusta.

15. M. McKenna je zanosila januarja 2000. Po nasvetu zdravnika je zaradi z nosečnostjo povezane bolezni morala na bolniški dopust, na katerem je ostala skoraj vso nosečnost. Kot izhaja iz predložitvenega sklepa, je bila odsotnost tožeče stranke med njeno nosečnostjo izključno posledica te bolezni in z zdravniškim potrdilom je bilo potrjeno, da je nezmožna za delo⁸. Ker je M. McKenna 6. julija 2000⁹ izčrpala pravico do polnega plačila med bolniškim dopustom, se je njena plača zmanjšala za polovico. Od 3. septembra do 11. decembra 2000 je bila M. McKenna upravičena do porodniškega dopusta in je prejela polno plačilo. Ker je bila po preteku porodniškega dopusta iz zdravstvenih razlogov še vedno nezmožna za delo, se je njeno plačilo znova zmanjšalo za polovico.

16. M. McKenna je pri Equality officerju urada Office of the Director of Equality Investigations (urad direktorja za preiskave na področju enakopravnosti) trdila, da je bila diskriminirana zaradi spola, pri čemer je bila kršena Direktiva 76/207, ker je njen delodajalec bolezen, povezano z njeno nosečnostjo, izenačil s katero koli boleznijo in njeno obdobje nezmožnosti za delo zaradi tega stanja vstel v njeno pravico do bolniškega dopusta. Navedla je tudi, da je zmanjšanje

6 — Člen 4(3)(c) navedene uredbe.

7 — Člen 4(3)(n) splošnih pogojev uredbe o bolniškem dopustu določa: „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 — Točka 12 predložitvenega sklepa.

9 — V predložitvenem sklepu je v točki 5 naveden datum 6. julij 2000, v točki 12 pa 16. julij 2000. Na podlagi sklepa Equality Officerja iz priloge 2 k predložitvenemu sklepu se zdi, da je točni datum 6. julij 2000. V vsakem primeru pa ta negotovost v zvezi z datumom, po katerem se je plačilo tožeče stranke v zadevi v glavni stvari zmanjšalo za polovico, ne vpliva na morebitne odgovore na vprašanja, ki jih je zastavilo Labour Court.

njenega plačila za polovico, čeprav je bila odsotna zaradi z nosečnostjo povezane bolezni, pomenilo neugodno obravnavanje, ki je v nasprotju z določbami člena 141(1) in (2) ES ter Direktivo 75/117.

nosečnostjo povezane bolezni, šteje za nezmožnost za delo, ki jo povzroči katera koli bolezen, ni diskriminatorno in je v skladu s sodbo Sodišča z dne 19. novembra 1998 v zadevi Høj Pedersen in drugi¹⁰.

17. Quality Officer je presodil, da je tožba M. McKenne utemeljena. Menil je, da je delodajalec s tem, da je z nosečnostjo povezano bolezen obravnaval kot katero koli bolezen, zagrešil diskriminacijo na podlagi spola in da je Board na podlagi Direktive 76/207 in sodne prakse Sodišča s tega področja dolžan sprejeti posebne določbe za kritje odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, ki jo povzroči nosečnost. Smatral je tudi, da je bilo polovično zmanjšanje plačila prizadete stranke pred začetkom njenega porodniškega dopusta v nasprotju z določbami člena 141(1) in (2) ES ter Direktive 75/117. Equality Officer je Boardu zato odredil, da mora spremeniti določbe svoje ureditve bolniškega dopusta in tako preprečiti nadaljnjo diskriminacijo nosečih delavk z boleznimi, ki so povezane z nosečnostjo, do katerih je prišlo med nosečnostjo. Odredil mu je tudi, da mora M. McKenna izplačati dolgovane premalo plačane zneske plače in odškodnino.

18. Board je zoper ta sklep vložil pritožbo na Labour Court. Trdil je, da dejstvo, da se nezmožnost za delo, ki je posledica z

III – Vprašanja za predhodno odločanje

19. Labour Court meni, da spor, ki mu je bil predložen, vsebuje dva vidika. Po eni strani gre za vprašanje, ali je bila tožeča stranka neenako obravnavana, kar zadeva njene delovne pogoje, ker se je trajanje njene odsotnosti, ki je bila posledica nezmožnosti za delo zaradi bolezni, povezane z njeno nosečnostjo, vštelo v skupno trajanje njene pravice do bolniškega dopusta, tako da bi se vrednost in trajanje nadomestila, do katerega bi bila upravičena, če bi zbolela v naslednjih treh letih, zmanjšala ali izčrpala. Po drugi strani mora tudi ugotoviti, ali je bila tožeča stranka diskriminirana pri plačilu, ker se je njena plača po prvih 183 dneh odsotnosti zmanjšala za polovico, čeprav je bil vzrok za to odsotnost povezan z njeno nosečnostjo in je torej lahko zadeval samo ženske.

¹⁰ – C-66/96, Recueil, str. I-7327.

20. Labour Court se nato posveti preučitvi sodne prakse Sodišča. Na začetku opozori, da v skladu z ustaljeno sodno prakso diskriminacija lahko pomeni samo uporabo različnih pravil v primerljivih položajih ali uporabo istega pravila v različnih položajih. Vendar navaja, da se mu zdi uporaba takšne opredelitve v tem primeru težavna. Tako Board po eni strani navaja, da je položaj M. McKenne, ki je bila odsotna z dela na podlagi zdravniškega potrdila, ki ga je izdal njen zdravnik, primerljiv s položajem katerega koli zaposlenega, katerega nezmožnost za delo je dokazana z zdravniškim potrdilom. Po drugi strani M. McKenna trdi, da je treba upoštevati vzrok njene nezmožnosti za delo in da zato nezmožnost za delo, ki izhaja iz njene nosečnosti, ni primerljiva z nezmožnostjo za delo delavca ali delavke, ki sta odsotna zaradi bolezni.

21. Labour Court navaja, da je Sodišče v sodbi z dne 14. julija 1994 v zadevi Webb¹¹ presodilo, da Direktiva 76/207 prepoveduje odpust delavke, ki zaradi nosečnosti ni zmožna opravljati naloge, za katero je bila zaposlena, v sodbi z dne 30. junija 1998 v zadevi Brown¹² pa je presodilo, da čeprav nosečnost ni primerljiva z boleznijo, gre pri težavah in zapletih, ki se lahko pojavijo v obdobju le-te in lahko povzročijo nezmožnost za delo, za tveganja, ki so neločljivo povezana s tem stanjem in torej prispevajo k njegovi posebnosti. Labour Court iz teh sodb sklepa, da Direktiva 76/207 uvaja posebno

varstvo nosečnic pred neugodnim obravnavanjem zaradi nezmožnosti, povezane z nosečnostjo. Obrazložitev te sodne prakse naj bi bila ta, da se nosečnosti, ki je stanje, značilno izključno za ženske, nikakor ne da primerjati z drugimi boleznimi, ki prizadejejo tako moške kot ženske. Ker pa ta sodna praksa izhaja iz zadev, povezanih z odpuščanjem ali zavrnitvijo zaposlitve nosečnic, se postavlja vprašanje, ali jo je mogoče uporabiti tudi v tem primeru in ali se zato Direktiva 76/207 lahko uporabi v tej zadevi.

22. V zvezi s tem Labour Court navaja, da na podlagi sodne prakse nadomestilo za primer bolezni, ki se plačuje v okviru poklicnega zavarovanja, pomeni plačilo v smislu člena 141 ES in Direktive 75/117¹³. Dalje iz sodb z dne 7. februarja 1991 v zadevi Nimz¹⁴ in z dne 2. oktobra 1997 v zadevi Gerster¹⁵ sklepa, da se morajo pravila sporne nacionalne ureditve, ki neposredno in samodejno vplivajo na plačilo, preučiti z vidika člena 141 ES, medtem ko je treba tista, ki le posredno vplivajo na plačilo, preučiti na podlagi Direktive 76/207.

11 — C-32/93, Recueil, str. I-3567.

12 — C-394/96, Recueil, str. I-4185.

13 — Sodba z dne 13. julija 1989 v zadevi Rinner-Kühn (171/88, Recueil, str. 2743).

14 — C-184/89, Recueil, str. I-297.

15 — C-1/95, Recueil, str. I-5253.

23. Labour Court tudi navaja, da je Sodišče v sodbi z dne 13. februarja 1996 v zadevi Gillespie in drugi¹⁶ presodilo, da delodajalec niti na podlagi člena 141 ES niti na podlagi Direktive 75/117 ni dolžan ohraniti celotnega plačila delavk med njihovim porodniškim dopustom. Iz tega sklepa, da delodajalec na podlagi člena 141 ES in Direktive 75/117 tudi ne bi smel biti prisiljen nameniti polno plačilo delavki, ki je na bolniškem dopustu, povezanem z nosečnostjo, pred začetkom porodniškega dopusta.

24. Labour Court tudi poudarja, da je Sodišče v zgoraj navedeni sodbi Høj Pedersen in drugi presodilo, da je nacionalno pravilo, ki je omejevalo pravico delavcev do prejemanja polnega plačila med bolniškim dopustom, če so bili ti nezmožni za delo zaradi bolezni, ki niso bile povezane z nosečnostjo, v nasprotju s členom 141 ES in Direktivo 75/117. Ugotavlja, da mora biti na podlagi te sodbe bolezen, povezana z nosečnostjo, primerljiva z drugimi bolezenskimi stanji, kar zadeva višino plačila, ki pripada noseči delavki.

25. Nazadnje Labour Court poudarja, da je Sodišče v zgoraj navedeni sodbi v zadevi Gillespie in drugi presodilo, da je treba vprašanja v zvezi s plačilom preučiti iz-

ključno z vidika določb člena 141(1) in (2) ES ter Direktive 75/117, ne pa ob upoštevanju Direktive 76/207.

26. Na podlagi teh ugotovitev je Labour Court prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali se za ureditev bolniškega dopusta, ki enako obravnava zaposlene, ki imajo z nosečnostjo povezano bolezen, in tiste, ki imajo patološko bolezen, uporablja Direktiva 76/207?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritr-dilen, ali je dejstvo, da je delodajalec v obdobje odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti, ki jo je povzročila z noseč-nostjo povezana bolezen in ki se je pojavila med nosečnostjo, vštel skupne pravice do bolniškega nadomestila, ki jih določa ureditev bolniškega dopusta v okviru pogodbe o zaposlitvi, v nasprotju z Direktivo 76/207?

3. Če je odgovor na prvo vprašanje pritr-dilen, ali Direktiva 76/207 od delo-dajalca zahteva, da sprejme posebne

16 — C-342/93, Recueil, str. I-475.

določbe, ki pokrivajo odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bolezen in ki se je pojavila med nosečnostjo?

4. Ali se za ureditev bolniškega dopusta, ki [enako] obravnava zaposlene, ki imajo z nosečnostjo povezano bolezen, in tiste, ki imajo patološko bolezen, uporabljata člen 141 ES in Direktiva 75/117?

5. Če je odgovor na četrto vprašanje pritrdilen, ali je dejstvo, da delodajalec zmanjša plačilo ženski po odsotnosti z dela za dano obdobje, če odsotnost nastane zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bolezen, ki se je pojavila med nosečnostjo, upoštevajoč, da bi ženska, ki ni noseča, ali moški, ki je odsoten z dela za enako obdobje zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila zgolj patološka bolezen, utrpela enako zmanjšanje, v nasprotju s členom 141 ES in Direktivo 75/117?“

M. McKenne, ki se po eni strani nanaša na zmanjšanje njenega plačila v obdobju od 6. julija do 3. septembra 2000 in po drugi strani na zmanjšanje vrednosti in trajanja nadomestil, do katerih bi bila v naslednjih treh letih v primeru bolezni upravičena na podlagi sporne ureditve bolniškega dopusta. Glede na podatke, ki jih je predložilo predložitveno sodišče, nadomestila, ki so določena s to ureditvijo in ki so sporna v tej zadevi, izhajajo iz pravice zaposlenih, na podlagi katere so upravičeni do določenega števila dni bolniškega dopusta, med katerimi prejemajo polno plačilo, pozneje pa delno plačilo.

28. Poleg tega je iz besedila drugega, tretjega in petega vprašanja za predhodno odločanje razvidno, da se izpodbijanje v sporu v glavni stvari nanaša samo na odsotnosti prizadete stranke, ki so bile posledica z nosečnostjo povezane bolezni in do katerih je prišlo med nosečnostjo. Kot je na obravnavi potrdila M. McKenna, ne izpodbija dejstva, da se njene odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, ki so se pojavile po koncu njenega porodniškega dopusta, vštejejo k njeni pravici do bolniškega dopusta, čeprav bi bila takšna nezmožnost posledica bolezni, ki bi izvirala iz njene nosečnosti oziroma poroda.

IV – Presoja

27. Najprej je treba ugotoviti, da je predmet spora v zadevi v glavni stvari izpodbijanje

29. Da bi predložitvenemu sodišču dalo koristen odgovor, Sodišču na podlagi teh ugotovitev predlagam, da vprašanja za predhodno odločanje razume, kot da se nanašajo

na ureditev bolniškega dopusta, ki enako obravnava zaposlene, ki imajo z nosečnostjo povezano bolezen, in zaposlene, ki jih je doletela katera koli bolezen, v tem smislu, da se obdobja odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bolezen in ki se je pojavila med nosečnostjo, všttevajo k pravicam do plačanega bolniškega dopusta.

30. Najprej bom preučil, katera pravila zakonodaje Skupnosti se morajo uporabiti v tem primeru. Nato bom preučil, ali so določbe sporne ureditve bolniškega dopusta diskriminatorne, in če so, tudi posledice, ki izhajajo iz takšne diskriminacije.

A – Upoštevana pravila zakonodaje Skupnosti

31. Predložitveno sodišče v prvem in četrtem vprašanju, ki ju je treba preučiti skupaj, v bistvu vprašuje, ali se za ureditev bolniškega dopusta, ki enako obravnava zaposlene, ki imajo z nosečnostjo povezano bolezen, in zaposlene, ki jih je doletela katera koli bolezen, v tem smislu, da se obdobja odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bole-

zen, ki se je pojavila med nosečnostjo, všttevajo k pravicam do plačanega bolniškega dopusta, uporablja Direktiva 76/207 ali člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva 75/117.

32. Raznolikost odgovorov, ki so jih predlagali različni intervenienti, ponazarja, kako težavno bo najbrž natančno opredeliti področja uporabe teh različnih določb.

33. Tako M. McKenna in italijanska vlada menita, da se za sporno ureditev hkrati uporabljata Direktiva 76/207 in člen 141(1) in (2) ES. M. McKenna zatrjuje, da se za navedeno ureditev uporablja Direktiva 76/207, ker določa, da se obdobja odsotnosti zaradi z nosečnostjo povezano boleznijo všttevajo v obdobje 183 dni bolniškega dopusta, za katere velja polno plačilo. Za isto ureditev naj bi se uporabljala tudi člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva 75/117, ker je prišlo do zmanjšanja plače za obdobje od 6. julija do 3. septembra 2000.

34. Irska in avstrijska vlada, vlada Združenega kraljestva in Board trdijo, da se za sporno ureditev uporabljata člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva 75/117. Navajajo, da je treba posebno pozornost nameniti posledicam te ureditve in da so v skladu z njo delavci, kot je M. McKenna, med bolniškim dopustom lahko upravičeni do plačila. V zvezi s tem opozarjajo, da plača, izplačana

med takšnim dopustom, v skladu z ustaljeno sodno prakso pomeni plačilo v smislu člena 141 ES¹⁷, ne pa „obravnavanje“ v smislu Direktive 76/207. Poudarjajo, da čeprav je Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2002/73/ES¹⁸ razširila področje uporabe Direktive 76/207, tako da morajo delovni pogoji pokrивati tudi plačila, se ta v tem primeru ne uporablja, ker rok za njen prenos poteče 5. oktobra 2005. V skladu z veljavno različico Direktive 76/207 in sodno prakso naj bi se pri vprašanjih v zvezi s plačilom uporabljala člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva 75/117¹⁹. Poleg tega naj bi bilo znižanje plače M. McKenni neposredna in samodejna posledica uporabe sporne ureditve.

35. Nazadnje Komisija navaja, da se za sporno ureditev uporablja izključno Direktiva 76/207, ker se sklada z delovnimi pogoji, določenimi v pogodbi o zaposlitvi tožeče stranke, in da so njeni vplivi na plačilo delavk preveč posredni, da bi se zanjo lahko uporabljal člen 141(1) in (2) ES.

36. Enako kot Komisija menim, da se za določbe sporne ureditve bolniškega dopusta uporablja Direktiva 76/207. Preden pojasnim, zakaj se mi zdi, da bi bilo treba sprejeti takšno rešitev, menim, da bi bilo koristno na kratko pojasniti, kakšen je pomen tega vprašanja.

37. Menim, da odgovor na to vprašanje ni povezan s tem, ali so določbe navedene ureditve diskriminatorne ali ne. Z drugimi besedami, menim, da rešitev v zvezi s presojo diskriminatorne narave teh določb ne more biti odvisna od tega, ali se te preučijo z vidika Direktive 76/207 ali ob upoštevanju člena 141(1) in (2) ES ter Direktive 75/117. Pojem diskriminacije je namreč v obeh primerih opredeljen enako. Gre za uporabo različnih pravil v primerljivih položajih oziroma uporabo enakih pravil v različnih položajih²⁰. V dokaz tega štejem tudi dejstvo, da Direktiva 2002/73, ki se v zvezi s pojmom diskriminacije²¹ izrecno sklicuje na sodno

17 — Zgoraj navedeni sodbi v zadevah Rinner-Kühn in Høj Pedersen in drugi.

18 — Direktiva z dne 23. septembra 2002, ki spreminja Direktivo 76/207 (UL L 269, str. 15).

19 — Glej drugo uvodno izjavo Direktive 76/207 in zgoraj navedeno sodbo v zadevi Gillespie in drugi.

20 — V zvezi z delovnimi pogoji glej zgoraj navedeno sodbo v zadevi Brown (točka 30), glede plačila pa sodbo z dne 30. marca 2004 v zadevi Alabaster (C-147/02, Recueil, str. I-3101, točka 45).

21 — Dvanajsta uvodna izjava.

prakso Sodišča, določa, da je plačilo odzadaj del delovnih pogojev iz Direktive 76/207.

neposredno v okviru spora med posamezniki²⁵, ta določba nima takšnega „neposrednega učinka v horizontalnih razmerjih“²⁶.

38. Zdi se mi, da je to, za kar v resnici gre pri ugotavljanju, ali se pri spornih določbah uporablja Direktiva 76/207 ali člen 141(1) in (2) ES²², odvisno od dejstva, da ta besedila zakonodajce Skupnosti nimajo enakega obsega. Čeprav se je že večkrat presodilo, da je člen 5(1) Direktive 76/207, ki prepoveduje vsakršno diskriminacijo zaradi spola v zvezi z delovnimi pogoji, dovolj natančen, da se stranka v postopku nanj lahko sklicuje nasproti javnemu organu oblasti in ga nacionalno sodišče lahko uporabi²³, pa to ne spremeni dejstva, da ta določba direktive ne more neposredno določati obveznosti posameznika²⁴. V nasprotju s členom 141 (1) ES, ki ga nacionalno sodišče lahko uporabi

39. Sodišče torej poskrbi, da v vsaki zadevi, v kateri se pojavi vprašanje, ali se pri obravnavanih določbah v sporu v glavni stvari uporabljata člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva 75/117 ali Direktiva 76/207, natančno določi, katera pravila se uporabljajo²⁷.

40. V ta namen je vsebina obravnavanih določb le v omejeno pomoč pri določanju področij uporabe določb. Medtem ko je v členu 141(2) ES pojem plačila opredeljen dokaj široko, pa v Direktivi 75/117 ni natančno določeno, na kaj se nanašata pojma „vidik[i] in pogoj[i] plačila“ iz člena 1. Tudi kar zadeva Direktivo 76/207, smo videli, da je njen namen, kot je razvidno iz členov 1 in 5,

22 — Tu je koristno opozoriti, da je glavni cilj Direktive 75/117 olajšati praktično uporabo načela enakega plačila moških in žensk, določenega v členu 141(1) in (2) ES, tako da v ničemer ne vpliva na vsebino in obseg tega načela (sodba z dne 3. decembra 1987 v zadevi *Newstead*, 192/85, Recueil, str. 4753, točka 20, in zgoraj navedena sodba *Høj Pedersen* in drugi, točka 29).

23 — Sodbe z dne 12. julija 1990 v zadevi *Foster* in drugi (C-188/89, Recueil, str. I-3313, točka 21); z dne 9. februarja 1999 v zadevi *Seymour-Smith* in *Perez* (C-167/97, Recueil, str. I-623, točka 40), in z dne 20. marca 2003 v zadevi *Kutz-Bauer* (C-187/00, Recueil, str. I-2741, točka 71). V tem primeru je predložitveno sodišče navedlo, da se ga. McKenna v okviru spora med njo in Boardom upravičeno lahko sklicuje na natančne in nepogojne določbe Direktive 76/207, kajti Board je pojava oblika države, tako da so izpolnjeni pogoji za to, da se „vertikalni neposredni učinek“ zadevnih določb navedene direktive lahko uporabi (točka 21 predložitvenega sklepa).

24 — Glej zlasti sodbe z dne 26. februarja 1986 v zadevi *Marshall* (152/84, Recueil, str. 723, točka 48); z dne 14. julija 1994 v zadevi *Faccini Dori* (C-91/92, Recueil, str. I-3325, točka 20); z dne 7. januarja 2004 v zadevi *Wells* (C-201/02, Recueil, str. I-723, točka 56), in z dne 5. oktobra 2004 v združenih zadevah *Pfeiffer* in drugi (C-397/01 do C-403/01, ZOdl, str. I-8835, točka 108).

25 — Sodba z dne 8. aprila 1976 v zadevi *Defrenne* (43/75, Recueil, str. 455, točka 40).

26 — To kljub vsemu ne pomeni, da je njena vsebina brez vsakršnega pravnega učinka v okviru spora med posamezniki, kajti, kot je imelo Sodišče priložnost pred kratkim opozoriti v zgoraj navedeni sodbi *Pfeiffer* in drugi (točke od 114 do 116), mora nacionalno sodišče v okviru takšnega spora svojo nacionalno zakonodajo v največji možni meri razlagati z vidika besedila in cilja zadevne direktive, da bi se tako dosegel njen namen.

27 — Glej na primer sodbe z dne 16. februarja 1982 v zadevi *Burton* (19/81, Recueil, str. 555, točka 8); z dne 17. maja 1990 v zadevi *Barber* (C-262/88, Recueil, str. I-1889, točka 10); z dne 19. marca 2002 v zadevi *Lommers* (C-476/99, Recueil, str. I-2891, točke od 26 do 29), z dne 11. septembra 2003 v zadevi *Steinicke* (C-77/02, Recueil, str. I-9027, točka 48) in zgoraj navedeno sodbo *Nimz* (točka 8).

uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z njihovimi „delovnimi pogoji“. Vendar tudi v njej ni opredeljeno, na kaj se nanaša pojem „delovni pogoji“.

41. Ustrezna merila za določitev pravil Skupnosti, ki se uporabljajo v tem primeru, moramo torej iskati v sodni praksi. Preučitev te sodne prakse pokaže, da Sodišče ni podalo splošne opredelitve zgoraj navedenih pogojev. Za vsak posamezen primer ugotavlja, ali zadevni sistem v sporu v glavni stvari pomeni „delovne pogoje“ v smislu Direktive 76/207 ali pa se zanj uporabljata člen 141 (1) in (2) ES ter Direktiva 75/117²⁸. Zdi se mi, da pri tem upošteva vsebino ukrepov, ki jih zadeva spor v glavni stvari, in posledice njihove uporabe za zaposlene, ki so predmet izpodbijanja v navedenem sporu.

28 — Tako se je presodilo, da delovni pogoji na primer obsegajo določitev datuma začetka porodniškega dopusta (sodba z dne 27. oktobra 1998 v zadevi Boyle in drugi C-411/96, Recueil, str. I-6401, točka 47), pravico vsakega zaposlenega do vsakoletnega ocenjevalnega poročila o njegovem delu (sodba z dne 30. aprila 1998 v zadevi Thibault, C-136/95, Recueil, str. I-2011, točka 27), prostore za varstvo otrok, ki jih delodajalec da na voljo delavcem v kraju njihove zaposlitve ali zunaj njega (zgoraj navedena sodba Lommers, točka 26), pogoje, ki se uporabljajo za ponovno vrnitev delavca, ki je koristil starševski dopust, na delovno mesto (sodba z dne 27. februarja 2003 v zadevi Busch, C-320/01, Recueil, str. I-2041, točka 38), ureditev dela s polovičnim delovnim časom, katere namen je delavcem, ki dosežejo določeno starost, olajšati postopen prehod iz aktivnega življenja v pokoj (zgoraj navedeni sodbi Kutz-Bauer, točka 45, in Steinicke, točki 49 in 50) in časovno določitev plačanega letnega dopusta (sodba z dne 18. marca 2004 v zadevi Merino Gómez, C-342/01, Recueil, str. I-2605, točka 36).

42. V obravnavani zadevi smo videli, da sporne določbe ureditve bolniškega dopusta Boarda po eni strani določajo, da so z nosečnostjo povezane bolezni primerljive s katero koli boleznijo. Po drugi strani določajo trajanje in vrednost pravice zaposlenih do nadomestila v primeru bolniškega dopusta tako, da imajo zaposleni v štiriletnem obdobju pravico do 365 dni plačanega bolniškega dopusta, ki obsegajo 183 dni odsotnosti v dvanajstmesečnem obdobju, med katerimi zaposleni prejemajo polno plačilo, druge dni odsotnosti zaradi bolezni pa se v okviru omejitve 365 dni v štirih letih izplačuje polovično nadomestilo.

43. Kot so poudarili irska in avstrijska vlada, vlada Združenega kraljestva in Board, pa je posledica skupne uporabe teh določb seveda ta, da imajo delavke, ki so nezmožne za delo zaradi z nosečnostjo povezane bolezni, v nekem obdobju zagotovljeno ohranitev celotnega ali delnega plačila. Poleg tega je v skladu z ustaljeno sodno prakso, da se plača, ki jo mora delodajalec izplačati v obdobju bolniškega dopusta, pojmuje kot „plačilo“ iz člena 141 ES²⁹. Skratka, neizpodbитno je, da uporaba navedenih določb, kot v primeru M. McKenne, lahko povzroči zmanjšanje plačila noseči delavki, ki je nezmožna za delo zaradi z nosečnostjo povezano bolezni.

29 — Zgoraj navedeni sodbi Rinner-Kühn (točka 7) in Høj Pedersen in drugi (točka 32).

44. Vendar po mojem mnenju te ugotovitve še ne pomenijo, da se za zadevne določbe uporabljata člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva 75/117. Določbe iz spora v glavni stvari namreč niso omejene le na določitev zneska plačila, ki v primeru bolniškega dopusta pripada zaposlenim, ampak določajo tudi trajanje te pravice. Dalje, neposredna in samodejna posledica uporabe spornih uredb pri noseči delavki, ki je med nosečnostjo povezane bolezní, je, da se trajanje njene odsotnosti zaradi takšne nezmožnosti odšteje od števila dni, ko je upravičena do plačanega bolniškega dopusta. Tako sta oba očitka M. McKenne, ki se nanašata na zmanjšanje njenega plačila za obdobje med 6. julijem in 3. septembrom 2000 ter na zmanjšanje vrednosti in trajanja nadomestil, do katerih bi bila v primeru bolezní lahko upravičena v prihodnje, posledica tega, da so se njene odsotnosti zaradi takšne nezmožnosti za delo vštete v obdobje plačanega bolniškega dopusta.

45. Poleg tega, kot je poudarila Komisija, uporaba spornih določb ureditve bolniškega dopusta Boarda nujno ne povzroči zmanjšanja plačil, dodeljenih nosečnici, ki je nezmožna za delo zaradi z njeno nosečnostjo povezano boleznijo. Takšno zmanjšanje je mogoče samo, če je zadevna oseba že izčrpala 183 dni v dvanajstmesečnem obdobju, v katerih lahko zaposleni, ki so nezmožni

za delo, prejemajo celotno plačilo. Tako v tem primeru M. McKenna ne bi utrpela zmanjšanja plačila za obdobje med 6. julijem in 3. septembrom 2000, če bi bilo trajanje njenih odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo v upoštevnem dvanajstmesečnem obdobju krajše od 183 dni. Takšno zmanjšanje plače je torej samo morebitna in posredna posledica uporabe sporne ureditve. Tudi druga škoda, za katero M. McKenna trdi, da jo je utrpela, in ki se nanaša na zmanjšanje vrednosti in trajanja nadomestil, do katerih bi bila v primeru bolezní lahko upravičena v naslednjih treh letih, bo imela finančne posledice samo, če bo zares zbolela. Tudi v tem primeru so finančne posledice takšnega zmanjšanja njene pravice do bolniškega dopusta torej samo morebitne.

46. Okoliščine tega postopka se mi torej zdijo drugačne od okoliščin v zadevah, v katerih sta bili izdani zgoraj navedeni sodbi Rinner-Kühn in Høj Pedersen in drugi, ki sta se tudi nanašali na sistema nadomestil v primeru nezmožnosti za delo. Tako je v zgoraj navedeni zadevi Rinner-Kühn sporni sistem v primeru delovne nezmožnosti zaposlenih določal ohranitev plače za obdobje 6 tednov in iz ugodnosti te ureditve izključeval delavce, katerih običajni delovni čas, določen v pogodbi o zaposlitvi, ni presegal 10 ur na teden oziroma 45 ur na mesec. V zgoraj navedeni sodbi Høj Pedersen in drugi je zadevna ureditev določala, da

nosečnica, ki je zaradi z nosečnostjo povezane bolezni nezmožna za delo, ni upravičena do izplačila celotne plače s strani delodajalca, ampak do nižjih dnevnih nadomestil, medtem ko naj bi bili delavci v primeru nezmožnosti za delo zaradi bolezni upravičeni do celotnega plačila.

njihovo plačilo v smislu člena 141(1) in (2) ES.

47. V obeh zadevah je Sodišče morebitno diskriminatorno naravo spornih sistemov preučilo z vidika člena 119 Pogodbe ES³⁰ in Direktive 75/117. Vendar je v obeh primerih uporaba spornih ureditev neposredno in samodejno vplivala na znesek nadomestila, ki delavcem pripada v primeru bolezni. Tako je bila v zgoraj navedeni zadevi Rinner-Kühn zaradi uporabe sporne ureditve nekaterim zaposlenim odvzeta pravica do ohranitve plače v primeru nezmožnosti za delo. Tudi v zgoraj navedeni sodbi Høj Pedersen in drugi je bila neposredna in samodejna posledica takšne uporabe ta, da so delavke, ki so bile nezmožne za delo zaradi z nosečnostjo povezane bolezni prejemale nižja nadomestila, kot bi jih prejemale v primeru nezmožnosti za delo zaradi katerekoli bolezni. Uporaba takšnih ureditev torej neposredno in samodejno vpliva na znesek nadomestil, ki pripadajo zaposlenim v primeru nezmožnosti za delo, to pomeni na

48. V tej zadevi ne gre za tak primer. Kot sem navedel, je neposredna in samodejna posledica uporabe spornih določb za nosečnice ta, da se obdobja njihove odsotnosti zaradi z nosečnostjo povezane bolezni vštejejo v število plačanih dni bolniškega dopusta. V središču tega spora je torej trajanje, in ne znesek nadomestil, ki so predvidena za bolniški dopust. Število dni plačanega bolniškega dopusta se torej ne zamenjuje s plačilom, ki zaposlenim pripada v primeru bolezni. Iz sistematike določb sporne ureditve bolniškega dopusta lahko razberemo, da je njen namen zagotoviti zaposlenim, ki zbolijo in so zato nezmožni za delo, da lahko upoštevajo priporočila zdravnika, ki potrdi njihovo začasno nezmožnost za delo, in med zdravljenjem ostanejo v delovnem razmerju z delodajalcem in ohranijo polno, nato pa delno plačilo. Gre torej za ugodnost, določeno v njihovi pogodbi o zaposlitvi, ki je zato del „delovnih pogojev“ v smislu Direktive 76/207.

49. Zato okoliščina, da ima uporaba navedenih določb v tem primeru finančne posledice za zadevne delavke, v skladu z ustaljeno sodno prakso ne bi smela pomeniti, da se za te določbe uporablja člen 141(1)

30 — Člene od 117 do 120 Pogodbe ES so nadomestili člani od 136 ES do 143 ES.

in (2) ES ter Direktiva 75/117³¹. Mogoče bi bilo na tem mestu treba opozoriti, da takšna sodna praksa izhaja iz zgoraj navedene sodbe Defrenne III, ki je temeljila na izpodbijanju starostne omejitve, ki jo je neka letalska družba predpisovala za stevardese – bila je namreč nižja od omejitve, predpisane za osebje moškega spola. Pred Sodiščem se je zatrjevalo, da se mora v takšnem primeru uporabiti člen 119 Pogodbe, ker naj bi šlo samo za izražanje splošnejšega načela nediskriminacije in ker načelo enakega plačila, ki ga uvaja ta člen, pomeni, da za moške in ženske veljajo enaki zaposlitveni pogoji. Sodišče je to trditev zavrnilo z obrazložitvijo, da je navedeni člen posebno pravilo, katerega obseg se ne more razširiti na druge elemente delovnega razmerja kot tiste, ki so izrecno navedeni in temeljijo na tesni povezavi med naravo opravljanega dela in zneskom plače³². Čeprav se je pravni red Skupnosti na področju enakega obravnavanja moških in žensk po nastanku dejstev iz iste sodbe bistveno spremenil, pa te sodne prakse ni postavil pod vprašaj³³.

50. V nasprotju s trditvami M. McKenne in italijanske vlade tudi menim, da spornih določb ne bi smeli smatrati, kot da se zanje hkrati uporabljata Direktiva 76/207, glede na to, da se zaradi njihove uporabe zmanjša pravica prizadete stranke do bolniškega dopusta, če bi zbolela v prihodnje, in člen 141(1) in (2) ES, če je posledica navedenih določb polovično zmanjšanje njenega plačila za obdobje med 6. julijem in 3. septembrom 2000.

51. Kot je Komisija zelo pravilno poudarila, sta oba očitka M. McKenne posledica uporabe enakih določb. Tako eden kot drugi se nanaša na vštete obdobje odsotnosti prizadete stranke zaradi z njeno nosečnostjo povezane bolezni v trajanje pravice do plačanega bolniškega dopusta. Oba sta torej posledica istega pravila, ki izhaja iz skupne uporabe spornih določb, v skladu s katero se morajo odsotnosti delavke zaradi nezmožnosti za delo, ki je posledica z njeno nosečnostjo povezane bolezni, odšteti od njene pravice do plačanega bolniškega dopusta, kot to velja za odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo zaradi katere koli bolezni. Kot sem že povedal, je poleg tega okoliščina, da noseča delavka zaradi takšnih odsotnosti

31 — Sodbi z dne 15. junija 1978 v zadevi Defrenne III (149/77, Recueil, str. 1365, točke 19 do 21) in z dne 30. marca 2000 v zadevi JämO (C-236/98, Recueil, str. I-2189, točka 59) ter zgoraj navedeni sodbi Lommers (točka 28) in Steinicke (točka 51).

32 — Točki 20 in 21 te sodbe.

33 — Tu naj samo opozorim, da se je področje uporabe enakega obravnavanja moških in žensk, ki je bilo v členu 119 Pogodbe najprej predvideno izključno v zvezi s plačilom, z več direktivami, zlasti z Direktivo 76/207, razširilo na različna področja, ki zadevajo delovno razmerje in socialno varstvo. Amsterdamska pogodba ga je povzdignila v temeljno načelo, ki ga je treba spoštovati na vseh področjih delovanja Skupnosti (glej člena 2 ES in 3(2) ES).

lahko utрпи zmanjšanje plačila, morebitna in posredna posledica uporabe spornih določb³⁴. Glede na te ugotovitve menim, da bi bilo neupravičeno sklepati, da so navedene določbe delovni pogoji v smislu Direktive 76/207 in hkrati plačilni pogoji, za katere se uporablja člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva 75/117³⁵.

zen, ki je nastopila med nosečnostjo, vštevajo k pravicam do plačanega bolniškega dopusta, uporablja Direktiva 76/207, ne pa člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva 75/117.

52. Zato bom Sodišču predlagal, naj na prvo in četrto vprašanje za predhodno odločanje odgovori, da se za ureditev bolniškega dopusta, ki enako obravnava zaposlene, ki imajo z nosečnostjo povezano bolezen, in zaposlene, ki jih je doletela katera koli bolezen, v tem smislu, da se obdobja odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bole-

B – *Obstoj diskriminacije*

53. Predložitveno sodišče v drugem vprašanju za predhodno odločanje v bistvu vprašuje, ali Direktiva 76/207 nasprotuje ureditvi bolniškega dopusta, ki enako obravnava zaposlene, ki imajo z nosečnostjo povezano bolezen, in zaposlene, ki jih je doletela katerakoli bolezen, v tem smislu, da se obdobja odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bolezen in ki je nastopila med nosečnostjo, vštevajo k pravicam do plačanega bolniškega dopusta.

34 — Okoliščine tega spora se torej razlikujejo od okoliščin zadeve, v kateri je bila izdana zgoraj navedena sodba Seymour-Smith in Perez. V tej zadevi je šlo za nacionalna pravila, na podlagi katerih se je po eni strani prizadeta stranka v primeru nezakonitega odpusta lahko ponovno vrnila na delovno mesto ali ponovno zaposlila, če pa to ni bilo mogoče, je bila upravičena do odškodnine zaradi nezakonitega odpusta. Po drugi strani pa so ta pravila določala, da za delavce, ki v obdobju pred datumom dejanskega odpusta vsaj dve leti niso bili stalno zaposleni, te določbe ne veljajo. Sodišče je na občni seji presodilo, da se v zvezi s pogoji za določitev, ali je delavec v primeru nezakonitega odpusta upravičen do odškodnine, uporablja člen 119 Pogodbe. Nasprotno pa je menilo, da se v zvezi s pogoji za določitev, ali je delavec v primeru nezakonitega odpusta upravičen do vrnitve na delovno mesto ali do ponovne zaposlitve, uporablja Direktiva 76/207 (točka 41 sodbe). V tej zadevi je bilo mogoče smatrati, da gre za dve ločeni pravili, od katerih se eno nanaša na pogoje v zvezi s pravico do vrnitve na delovno mesto ali ponovne zaposlitve, drugo pa na pogoje v zvezi s pravico do odškodnine. Poleg tega so bile posledice drugega pravila o pravici do odškodnine neposredne in samodejne.

35 — V tem smislu glej zgoraj navedeni sodbi Gillespie in drugi (točka 24), in Gerster (točka 24) ter sodbo z dne 13. julija 2000 v zadevi Defreyne (C-166/99, Recueil, str. I-6155, točka 36).

54. Irska vlada, vlada Združenega kraljestva in Board menijo, da določbe sporne ureditve bolniškega dopusta niso diskriminatorne, ker enako obravnavajo primere nezmožnosti za delo zaradi z nosečnostjo povezane bolezni in primere nezmožnosti za delo zaradi bolezni. Po mnenju teh intervenientov bi bila M. McKenna rada upravičena do ureditve, ki je ugodnejša od ureditve občega prava glede bolniškega dopusta. Vendar pa naj ugodnejše obravnavanje ne bi bilo

upravičeno. Tako naj bi obrazložitev Sodišča v zgoraj navedeni sodbi Brown, da z nosečnostjo povezana bolezen ni primerljiva s katero koli drugo boleznijo, veljala le v primerih odpustitve od dela, upravičena pa naj bi bila na podlagi zelo škodljivih posledic, ki bi jih tveganje odpustitve od dela lahko imelo za telesno in duševno počutje nosečnice. Sodišče naj bi v tej sodbi upoštevalo tudi okoliščino, da Direktiva 92/85, ki še ni veljala ob nastanku dejstev, določa absolutno prepoved odpustitve od dela med nosečnostjo. Takšna obrazložitev naj ne bi bila prenosljiva na področje nadomestil za bolniški dopust. V tem primeru naj bi se morala uporabiti obrazložitev, ki jo je Sodišče sprejelo v zgoraj navedeni sodbi Høj Pedersen in drugi, da se morajo delavci, ki so zboleli, obravnavati enako, ne glede na vzrok njihove bolezni.

srednje velikih podjetij. Ta dva intervenienta tudi navajata, da bi bilo pri nosečnici v praksi zelo težko ločiti med nezmožnostjo za delo, ki jo dejansko povzroči z nosečnostjo povezana bolezen, in nezmožnostjo za delo zaradi bolezni.

55. Irska vlada in vlada Združenega kraljestva tudi poudarjata, da naj bi stališče, ki ga zagovarja M. McKenna, imelo zelo neugodne finančne posledice za države članice. Irska vlada se v zvezi s tem sklicuje na tretjo uvodno izjavo Direktive 92/85, ki določa, da se morajo v skladu s členom 118a Pogodbe ES³⁶ direktive izogibati nalaganju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev na način, ki bi zadrževal ustanavljanje in razvoj malih in

56. S takšnim stališčem se ne strinjam. Enako kot M. McKenna, italijanska in avstrijska vlada ter Komisija menim, da je sporne določbe treba šteti za diskriminatorne. Enako kot ti intervenienti mislim, da je takšna analiza povsem sprejemljiva glede na razvoj sodne prakse na področju enakega obravnavanja moških in žensk, kar zadeva nosečnice. Po mojem mnenju je namreč rdeča nit te sodne prakse, da vsako neugodno obravnavanje noseče delavke zaradi nosečnosti pomeni diskriminacijo zaradi spola, kajti po naravi je nosečnost stanje, značilno samo za delavke. Obrazložitev, ki je v ozadju te sodne prakse, je bila navedena v zgoraj navedenih sodbah Webb in Brown, povzeta pa je tudi v Direktivi 2002/73³⁷. Namen te sodne prakse je varovanje biološkega stanja ženske med nosečnostjo in po njej. Gre za to,

36 – Člene od 117 do 120 Pogodbe ES so nadomestili členi od 136 ES do 143 ES.

37 – Dvanajsta uvodna izjava.

da se karseda izognemo temu, da bi bile zaposlene ženske prisiljene odreči se materinstvu zaradi neugodnosti, ki bi jih to lahko imelo v njihovem poklicnem življenju³⁸.

57. Ta sodna praksa se je najprej razvila v zvezi z zavračanjem zaposlitve ali odpuščanj zaradi nosečnosti kandidatke ali delavke.

58. Tako je Sodišče presodilo, da zavrnitev zaposlitve noseče ženske zaradi njene nosečnosti pomeni neposredno diskriminacijo³⁹. Takšne diskriminacije torej ni mogoče upravičiti niti z razlogi, povezanimi s finančno škodo, ki naj bi jo delodajalec, ki bi zaposlil nosečo žensko, utrpel v obdobju njenega porodniškega dopusta⁴⁰ ali nosečnosti⁴¹, niti z določbami o varstvu nosečnic, ki bi ji

preprečevale, da bi od začetka nosečnosti in med njo zasedla prosto delovno mesto⁴².

59. Enako je presodilo, da je odpust zaradi nosečnosti v nasprotju z zahtevami Direktive 76/207, in to ne samo, če je delavka zaposlena s pogodbo za nedoločen čas⁴³, ampak tudi če je zaposlena za določen čas⁴⁴. Tudi v takšnem primeru prekinitve delovnega razmerja ni mogoče upravičiti z dejstvom, da delavka zaradi zakonske prepovedi, povezane z njenim stanjem, ne more opravljati dela, za katero je bila zaposlena⁴⁵. Tudi dejstvo, da je bila noseča delavka zaposlena posebej zato, da bi nadomestila delavko na porodniškem dopustu, ne upravičuje njenega odpusta⁴⁶. Sodišče meni, da čeprav je razpoložljivost zaposlenega bistveni pogoj za

38 — V tem smislu glej zgoraj navedeni sodbi Webb (točke od 20 do 22) in Brown (točki 17 in 18).

39 — Sodbi z dne 8. novembra 1990 v zadevi Dekker (C-177/88, Recueil, str. I-3941, točka 12) in z dne 3. februarja 2000 v zadevi Mahlburg (C-207/98, Recueil, str. I-549, točka 20).

40 — V zgoraj navedeni sodbi Dekker delodajalec nosečnice zaradi njenega stanja ni hotel zaposliti, in sicer z obrazložitvijo, da mu njena zavarovalnica ne bi povrnila dnevnih nadomestil, ki bi jih bil prizadeti stranki dolžan izplačevati med njenim porodniškim dopustom, in ker bi poleg tega med trajanjem takšnega dopusta moral zaposliti osebo, ki bi jo nadomeščala.

41 — Zgoraj navedena sodba Mahlburg (točka 29).

42 — *Ibidem*, točka 27. Ga. Mahlburg, ki je bila s pogodbo za določen čas kot medicinska sestra zaposlena v kliniki za srčno kirurgijo, se je prijavila za prosta delovna mesta s takojšnjim nastopom dela, ki so zahtevala delo v operacijski dvorani. Ker je bila prizadeta stranka ob predložitvi prijave noseča, se je njen delodajalec odločil, da njene prijave ne bo upošteval, kajti določbe zakona Mutterschutzgesetz (nemški zakon o varstvu matere) so delodajalcem izrecno prepovedovale, da bi od nosečnic zahtevali, da delajo na območjih, kjer bi bile izpostavljene škodljivim vplivom nevarnih snovi.

43 — Sodba z dne 5. maja 1994 v zadevi Habermann-Beltermann (C-421/92, Recueil, str. I-1657).

44 — Sodbi z dne 4. oktobra 2001 v zadevi Jiménez Melgar (C-438/99, Recueil, str. I-6915) in v zadevi Tele Danmark (C-109/00, Recueil, str. I-6993).

45 — Zgoraj navedena sodba Habermann-Beltermann. V tej zadevi je dom za ostarele prekinil pogodbo o zaposlitvi bolniški strelžnici, ki je opravljala nočno delo, ker je bila prizadeta stranka noseča in ker je določba zakona Mutterschutzgesetz prepovedovala nočno delo nosečnic.

46 — Zgoraj navedena sodba Webb. Ga. Webb je dobila zaposlitev posebej zato, da bi nadomestila delavko na porodniškem dopustu, dva tedna po začetku dela pa je tudi sama zanosila. Sodišči prve in druge stopnje sta njeno tožbo zoper odpust zavrnila, ker sta ocenili, da ni bila žrtev diskriminacije zaradi spola, ker ni bila sposobna izpolniti naloge, za katero je bila zaposlena, in ker bi bil možki, ki bi bil zaposlen z istim namenom in bi bil odsoten v primerljivo dolgem obdobju, tudi odpuščen.

dobro izvajanje pogodbe o zaposlitvi, pa kljub temu velja, da varstvo, ki ga zakonodaja Skupnosti zagotavlja delavki med nosečnostjo in po porodu, ne more biti odvisno od tega, ali je prisotnost zadevne osebe v obdobju materinstva nujno potrebna za dobro delovanje podjetja, v katerem je zaposlena, kajti v nasprotnem primeru bi se določbam Direktive 76/207 odvzel polni učinek⁴⁷.

60. Takšno varstvo nosečnice pred neugodnimi ukrepi zaradi nosečnosti se je nato razširilo na z nosečnostjo povezanimi boleznimi. Takšna razširitev se je priznala v okviru ukrepa odpuščanja. Tako se je v zgoraj navedeni sodbi Brown odsotnost delavke zaradi nezmožnosti za delo, katere vzrok je bila z nosečnostjo povezana bolezen, upoštevala kot opravičilo za njen odpust na podlagi določbe iz pogodbe o zaposlitvi, ki je določala, da bo v primeru odsotnosti zaradi bolezni, ki neprekinjeno traja več kot 26 tednov, delavec odpuščen, ne glede na to, ali gre za moškega ali žensko. Sodišče, ki se je izrecno vrnilo na stališče, ki ga je sprejelo leto poprej v sodbi v zadevi Larsson⁴⁸, je presodilo, da čeprav nosečnost nikakor ni

primerljiva z boleznijo, da bi lahko bila opravičilo za odpust, kakršna bi lahko bila nezmožnost za delo iz takega drugega razloga, kot je to navedlo v zgoraj navedeni sodbi Webb, pa kljub temu velja, da je nosečnost obdobje, med katerim se lahko pojavijo težave in zapleti, ki lahko žensko prisilijo k strogemu zdravniškemu nadzoru in, glede na okoliščine primera, celo k popolnemu počitku med celotnim obdobjem nosečnosti ali delom njenega obdobja. Po mnenju Sodišča gre pri takšnih težavah in zapletih, ki lahko povzročijo nezmožnost za delo, za tveganja, ki so neločljivo povezana z nosečnostjo in torej prispevajo k posebnosti tega stanja. Iz tega je sklepalo, da je odpoved službe delavki med nosečnostjo zaradi odsotnosti z dela, povzročene z nezmožnostjo za delo zaradi nosečnosti, povezana s pojavom tveganj, ki so neločljivo povezana z nosečnostjo, ki jo je treba torej obravnavati, kot da v bistvenem temelji na nosečnosti. Na podlagi tega je zaključilo, da takšna odpoved lahko zadeva samo ženske in zato pomeni neposredno diskriminacijo zaradi spola⁴⁹.

61. Varstvo, ki so ga bile tako deležne nosečnice, nezmožne za delo zaradi z nosečnostjo povezano boleznijo, je Sodišče

47 — *Ibidem*, točka 26.

48 — Sodba z dne 29. maja 1997 (C-400/95, Recueil, str. I-2757). V tej sodbi je Sodišče menilo, da zunaj obdobja porodniškega dopusta, ki jih države članice določijo, da bi se delavkam omogočila odsotnost v obdobju, v katerem se pojavijo težave, povezane z nosečnostjo in porodom, in če ni nacionalnih določb ali, če je tak primer, določb Skupnosti, ki bi ženskam zagotovile posebno varstvo, delavka na podlagi Direktive 76/207 ni upravičena do varstva pred odpustom zaradi odsotnosti, povezanih s patološkim stanjem, katerega izvor je v nosečnosti.

49 — Točki 22 in 24 sodbe. Vendar je Sodišče dodalo, da za patološka stanja, ki nastanejo zaradi nosečnosti ali poroda in se pojavijo po koncu porodniškega dopusta, velja splošna ureditev, ki se uporablja v primeru bolezni. Tako je povzelo razločevanje, ki ga je uporabilo v sodbi z dne 8. novembra 1990 v zadevi *Händels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (C-179/88, Recueil, str. I-3979, točki 16 in 17).

na koncu potrdilo tudi v zvezi s finančnimi posledicami takšne nezmožnosti za delo.

da v bistvenem temelji na nosečnosti in ga torej šteti za diskriminatornega.“ Iz tega je sklepalo, da takšen sistem nadomestil pomeni neposredno diskriminacijo, ki jo prepovedujeta člen 119 Pogodbe in Direktiva 75/117⁵⁰.

62. Tako je v zgoraj navedeni sodbi Høj Pedersen in drugi sistem, na katerega se je nanašal spor v glavni stvari, določal, kot sem navedel že zgoraj, da ima vsak delavec v primeru nezmožnosti za delo pravico do ohranitve celotne plače, medtem ko so imele delavke, ki so bile pred začetkom porodniškega dopusta nezmožne za delo zaradi z nosečnostjo povezane bolezni, pravico samo do nižjih dnevnih nadomestil. Posamezne stopnje obrazložitve, ki jo je Sodišče podalo v tej zadevi, se ne razlikujejo od stopenj obrazložitve, po kateri se je ravnalo v zgoraj navedeni sodbi v zadevi Brown.

64. V isti sodbi Høj Pedersen in drugi je bilo Sodišče tudi pozvano, da se opredeli o nacionalni zakonodaji, ki določa, da lahko delodajalec nosečnico, za katero meni, da ji ne more dati dela, „pošlje domov“, čeprav ta ni nezmožna za delo, pri tem pa ji ne izplača polne plače. Sodišče je najprej opozorilo, da člen 5 Direktive 76/207 določa, da morajo biti ženske upravičene do enakih delovnih pogojev kot moški, nato pa je poudarilo, da sporna zakonodaja prizadene izključno delavke, tako da pomeni diskriminacijo, ki je v nasprotju s to določbo⁵¹. Dalje je menilo, da se takšen ukrep ne more upravičiti z določbami Direktive 92/85, na podlagi katerih delodajalec lahko prilagaja delovne pogoje noseče delavke.

63. Sodišče je najprej opozorilo, da so težave in zapleti zaradi nosečnosti, ki dokazujejo nezmožnost za delo, neločljivo povezani z nosečnostjo in torej prispevajo k posebnosti tega stanja. Preučilo je posledice uporabe sporne ureditve in navedlo, da ima načeloma vsak delavec pravico ohraniti celotno plačo v primeru nezmožnosti za delo. V nadaljevanju je navedlo: „Dejstvo, da ženska pred začetkom svojega porodniškega dopusta ne ohrani celotne plače, ker nezmožnost za delo, katere žrtev je, izhaja iz bolezni, povezane z nosečnostjo, je zato treba obravnavati, kot

65. Iz teh ugotovitev razberem, da se merila, ki jih je Sodišče upoštevalo pri presoji morebitne diskriminatorne narave sporne ureditve v zgoraj navedeni sodbi Høj Peder-

50 — Zgoraj navedena sodba Høj Pedersen in drugi (točke od 33 do 37).

51 — *Ibidem*, točke od 51 do 53.

sen in drugi, v nasprotju s trditvami irske vlade, vlade Združenega kraljestva in Boarda, ne razlikujejo od meril, ki so se v zgoraj navedeni sodbi Brown uporabila v zvezi z ohranitvijo delovnega razmerja. Po mojem mnenju nikakor ni presodilo, da morajo biti nosečnice deležne manjšega varstva, kar zadeva finančne posledice njihove odsotnosti z dela zaradi z nosečnostjo povezane bolezni. V obeh primerih obrazložitev Sodišča temelji na vodilu, da nosečnost in zapleti, ki se lahko pojavijo med nosečnostjo in zaradi katerih ženska postane nezmožna za delo, lahko doletijo samo delavke, in iz tega je Sodišče sklepalo, da je treba neugodne ukrepe na podlagi takšne nosečnosti ali patološkega stanja šteti za diskriminacijo zaradi spola.

ureditev za ženske pomenila neugodnost, ki temelji prav na nosečnosti, in iz tega sklepalo, da je ureditev diskriminatorna. Ugotovitev, do katere pridemo na podlagi zgoraj navedene sodbe Høj Pedersen in drugi, in sicer, da morajo biti nosečnice, ki so nezmožne za delo zaradi z nosečnostjo povezane bolezni, upravičene do enakega nadomestila kot delavci, ki so nezmožni za delo zaradi bolezni, je torej nujno treba uvrstiti v njegov okvir in ga razložiti glede na njegov cilj, in sicer preprečiti diskriminacijo, ki jo povzroči sporna ureditev.

66. Tako v zgoraj navedeni sodbi Høj Pedersen in drugi Sodišče ni trdilo, kot naj bi mislili irska vlada, vlada Združenega kraljestva in Board, da je treba z nosečnostjo povezano bolezen v vseh pogledih obravnavati kot katerokoli bolezen, če se sporna ureditev nanaša na nadomestila za primere nezmožnosti za delo, in to ne glede na posledice uporabe takšne ureditve. Videli smo, da je Sodišče v nasprotju s tem najprej preučilo vsebino spornih določb in njihove posledice za nosečnice, pri tem pa je uporabilo enako analitično metodo kot v zvezi z dostopom do zaposlitve ali odpuščanjem. Dalje je ugotovilo, da naj bi sporna

67. Kot opozarja M. McKenna, namen pravil Skupnosti v zvezi z enakim obravnavanjem namreč ni doseči formalno, pač pa vsebinsko enakopravnost⁵². Pri doseganju tega cilja je torej treba posebno pozornost nameniti praktičnim posledicam, ki jih uporaba določb, na katere se nanaša spor v glavni stvari, prinaša delavkam. Z enakim sklepanjem, kot ga je Sodišče uporabilo v zgoraj navedenih sodbah, lahko ugotovim, da so določbe ureditve bolniškega dopusta Boarda diskriminatorne. Tako je v ureditvi Boarda posledica enačenja nezmožnosti za delo zaradi z nosečnostjo povezane bolezni, ki se pojavi v tem času, s primeri nezmožnosti za delo zaradi katere koli bolezni ta, da se odsotnosti

52 — V tem smislu glej zgoraj navedeni sodbi Thibault (točka 26), v zadevi Mahlbürg (točka 26) in Gómez (točka 37).

zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročilo z nosečnostjo povezana bolezen, vštejejo v pravice nosečih delavk do bolniškega dopusta. Takšno vštevanje pomeni neugodnost, ki se lahko nanaša samo na ženske, kajti takšna nezmožnost za delo lahko velja samo zanje. Ker ureditev Boarda za ženske tako pomeni neugodnost v zvezi z njihovimi delovnimi pogoji, ki temelji na spolu, je treba smatrati, da pomeni neposredno diskriminacijo, ki je v nasprotju s členoma 2(1) in 5(1) Direktive 76/207.

ga plačila, kot bi jo lahko, če bi delala⁵³. Nesporno je tudi, da delavka v skladu s členom 11 Direktive 92/85 med porodniškim dopustom ni upravičena do ohranitve celotnega plačila, ampak do določenega plačila ali nadomestila, ki ne sme biti manjše od tistega, ki bi ga prejela ob prekinitvi svojih dejavnosti iz razlogov, povezanih z njenim zdravstvenim stanjem⁵⁴.

69. Vendar se ta sodna praksa in določbe Direktive 92/85 nanašajo samo na posebni položaj delavk med porodniškim dopustom⁵⁵. Ne vidim, kako bi se na podlagi te sodne prakse in navedenih določb lahko pred začetkom porodniškega dopusta upravičilo sprejetje neugodnih ukrepov zaradi nosečnosti.

68. V nasprotju s stališčem predložitvenega sodišča, pa tudi v nasprotju s stališčem, ki ga zagovarjajo irska vlada, vlada Združenega kraljestva in Board, poseben položaj delavk na porodniškem dopustu, kot izhaja iz sodne prakse in Direktive 92/85, ni v nasprotju z mojo analizo. Res je, da je bilo v zgoraj navedeni sodbi Gillespie in drugi presojeno, da ženska na porodniškem dopustu ni v enakem položaju kot aktivni delavec, zato na podlagi člena 141(1) in (2) ES ter Direktive 75/117 ne more zahtevati ohranitve celotne-

70. Zoper analizo, po kateri bi bila sporna ureditev diskriminatorna, irska vlada in vlada Združenega kraljestva navajata še dve trditvi, od katerih se prva nanaša na finančne posledice, ki bi jih zaradi takšne razlage lahko utrpeli delodajalci, druga pa na prak-

53 — Točki 17 in 22 sodbe.

54 — Vendar je treba opozoriti, da te določbe ne ovirajo ohranitve ugodnejših določb, ki bi obstajale v različnih državah članicah (člen 1(3) Direktive 92/85).

55 — Zgoraj navedena sodba Høj Pedersen in drugi (točka 39).

tične težave v zvezi z njenim izvajanjem. Menim, da se te trditve lahko zavrnejo.

boleznijo, katere izvor je v nosečnosti ali v porodu, in med katero koli drugo boleznijo⁵⁸. Na podlagi teh ugotovitev torej menim, da finančne posledice odprave sporne diskriminacije ne bi smele upravičiti njene ohranitve.

71. Prvič, trditev v zvezi s finančno obremenitvijo delodajalcev, ki naj bi jo lahko povzročila odprava sporne diskriminacije, se je pogosto navajala kot upravičitev za neugoden ukrep proti nosečnicam, in, kot je navedeno zgoraj, jo je Sodišče zakonito zavrnilo, ko je vseskozi presojalo, da finančna škoda ne more upravičiti neposredne diskriminacije zaradi spola⁵⁶. V tej zadevi ne vidim nobenega razloga, zaradi katerega bi bilo treba to sodno prakso spremeniti. Irska vlada in vlada Združenega kraljestva nista predložili nobenega elementa, na podlagi katerega bi lahko določili obseg finančnih posledic, na katere se sklicujeta. Treba je tudi opozoriti, da so takšne finančne posledice glede na sedanjo sodno prakso omejene na obdobje nosečnosti in se zaključijo z začetkom porodniškega dopusta, kajti v skladu z razločevanjem, ki ga je Sodišče sprejelo v zgoraj navedeni sodbi Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund in ga odtlej potrjuje⁵⁷, se morajo bolezni, ki se pojavijo po koncu porodniškega dopusta, obravnavati enako, pri čemer ni treba razlikovati med

72. Dalje, tudi ugovor v zvezi s praktičnimi ovirami pri ugotavljanju, katere primere nezmožnosti za delo dejansko upravičuje patologija, povezana z nosečnostjo, ni nova trditev. Takšno razločevanje je Sodišče izrecno in namenoma uvedlo v zgoraj navedeni sodbi Høj Pedersen in drugi, v kateri je presodilo, da je treba izgubo plačila, ki jo utrpi noseča delavka, katere odsotnost z dela pred začetkom porodniškega dopusta ni posledica patološkega stanja ali posebnih tveganj za plod, ki bi povzročili nezmožnost za delo, dokazano z zdravniškim potrdilom, ampak je bodisi posledica običajnih težav v nosečnosti bodisi preprostega zdravniškega priporočila, ne da bi v katerem od obeh primerov šlo za nezmožnost za delo, smatrati, kot da ne izhaja iz nosečnosti, ampak iz odločitve zadevne osebe⁵⁹. Priznam, da se takšno razločevanje lahko v nekaterih primerih izkaže za težavno in da včasih lahko

56 — Kot se je zatrjevalo v zgoraj navedeni sodbi Busch, „na podlagi sodne prakse Sodišča finančna škoda, ki jo utrpi delodajalec, ne more upravičiti diskriminacije zaradi spola“ (točka 44).

57 — Zgoraj navedena sodba Brown (točka 26).

58 — *Ibidem*, točka 16.

59 — Točki 48 in 49 sodbe.

vodi do zlorab. Kljub vsemu pa v tej zadevi ni bilo nobenih natančnih in podrobnih dokazov, ki bi kazali na to, da uporaba takšnega razločevanja v različnih državah članicah naleti na resne težave. Zato se mi zdi, da je treba tudi ta ugovor zavriniti.

delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bolezen, ki je nastopila med nosečnostjo.

73. Zato bom Sodišču predlagal, da na drugo vprašanje za predhodno odločanje odgovori, da Direktiva 76/207 nasprotuje ureditvi bolniškega dopusta, ki enako obravnava zaposlene, ki imajo z nosečnostjo povezano bolezen, in zaposlene, ki jih je doletela katera koli bolezen, v tem smislu, da se obdobja odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bolezen, ki se je pojavila v tem času, všttevajo k pravicam do plačanega bolniškega dopusta.

C – Posledice, ki morajo izhajati iz takšne diskriminacije

74. Predložitveno sodišče v tretjem vprašanju za predhodno odločanje vprašuje, ali Direktiva 76/207 od delodajalca, kot je Board, zahteva, da sprejme posebne določbe za odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za

75. Za odgovor na to vprašanje niso potrebne obsežne razprave. Spomnim naj samo, da so države članice na podlagi člena 5 Direktive 76/207 dolžne sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi so določbe, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in so vključene v kolektivne pogodbe, individualne pogodbe o zaposlitvi, notranja pravila podjetja ali v pravila, ki uravnavajo samostojne poklice, nične ali se lahko razglasijo za nične ali pa se lahko spremenijo. Poleg tega morajo vsi državni organi v okviru svojih pristojnosti zagotoviti spoštovanje pravi zakonodaje Skupnosti⁶⁰. Zato morajo pristojni organi oblasti sprejeti potrebne ukrepe za odpravo diskriminacije, ki je bila ugotovljena v tem primeru, in sicer tako, da ustrezno spremenijo določbe sporne ureditve bolniškega dopusta. Predložitveno sodišče Sodišča ne prosi za natančno določitev takšnih ukrepov in tudi jaz menim, da to ni njegova naloga.

⁶⁰ — Glej na primer sodbo z dne 13. januarja 2004 v zadevi Kühne & Heitz (C-453/00, Recueil, str. I-837, točka 20).

V – Predlog

76. Glede na zgornje ugotovitve Sodišču predlagam, naj na vprašanja, ki jih je zastavilo Labour Court, odgovori:

1. Za ureditev bolniškega dopusta, ki enako obravnava zaposlene, ki imajo z nosečnostjo povezano bolezen, in zaposlene, ki jih je doletela katera koli bolezen, v tem smislu, da se obdobja odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila z nosečnostjo povezana bolezen in se je pojavila v nosečnosti, všttevajo k pravicam do plačanega bolniškega dopusta, se uporablja Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, ne pa člen 141(1) in (2) ES ter Direktiva Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske.
2. Direktiva 76/207 nasprotuje takšni ureditvi.
3. Pristojni organi oblasti morajo sprejeti vse potrebne ukrepe za odpravo diskriminacije, ki jo vsebuje takšna ureditev.