

Zadeva C-191/03

North Western Health Board proti Margaret McKenna

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,
ki ga je vložilo Labour Court (Irska))

„Enako plačilo za delavce in delavke – Bolezen, ki se je pojavila pred porodniškim dopustom – Bolezen, povezana z nosečnostjo – Veljavnost splošne ureditve odsotnosti zaradi bolezni – Vpliv na plačilo – Vštevanje odsotnosti v skupno največje število dni plačane odsotnosti zaradi bolezni v določenem obdobju“

Sklepni predlogi generalnega pravobranilca P. Légerja, predstavljeni
2. decembra 2004 I - 7634
Sodba Sodišča (drugi senat) z dne 8. septembra 2005 I - 7659

Povzetek sodbe

1. *Socialna politika – Delavci in delavke – Enako plačilo – Člen 141 ES in Direktiva 75/117 – Področje uporabe – Ureditev odsotnosti zaradi bolezni, ki enako obravnava delavke, ki imajo bolezen, povezano z nosečnostjo, in druge delavce, ki imajo bolezen, ki ni povezana z nosečnostjo – Vključitev*
(člen 141 ES; Direktiva Sveta 75/117)

2. *Socialna politika – Delavci in delavke – Enako plačilo – Bolezen, ki je nastopila pred porodniškim dopustom – Bolezen, povezana z nosečnostjo – Odsotnost, ki presega določeno časovno obdobje – Zmanjšanje plače – Všetje odsotnosti v maksimalno število dni plačane bolniške odsotnosti v določenem obdobju – Diskriminacija na podlagi spola – Neobstoj (člen 141 ES; Direktiva Sveta 75/117)*

1. Za ureditev bolniške odsotnosti, ki enako obravnava delavke, ki imajo bolezen, povezano z nosečnostjo, in druge delavce, ki imajo bolezen, ki ni povezana z nosečnostjo, se uporabljata člen 141 ES in Direktiva 75/117 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske.

deluje samodejno, na podlagi aritmetičnega izračuna dni odsotnosti zaradi bolezni.

(Glej točke 31, 32, 35 in točko 1 izreka.)

2. Člen 141 ES in Direktivo 75/117 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske je treba razlagati tako, da ne pomeni diskriminacije na podlagi spola:

Taka ureditev namreč opredeljuje pogoje, v katerih delavec ob odsotnosti zaradi bolezni ohrani plačilo. Za ohranitev celotnega plačila se ne sme preseči skupno najdaljše letno trajanje, ob njegovi prekoračitvi pa določa ohranitev plačila v višini 50 odstotkov njegovega zneska v določenem skupnem najdaljšem trajanju v obdobju štirih let. Ta sistem, ki ima za posledico zmanjšanje plačila, nato pa izčrpanje pravic do tega,

- pravilo ureditve bolniške odsotnosti, ki določa za delavke, ki so odsotne pred porodniškim dopustom zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, in za delavce, ki so odsotni zaradi kakršne koli druge bolezni, zmanjšanje plačila, če odsotnost presega

določeno časovno obdobje, pod pogojem, da se po eni strani delavka obravnava enako kot delavec, ki je odsoten zaradi bolezni, in po drugi strani, da znesek izplačanih nadomestil ni minimalen, tako da bi bil s tem vprašljiv sam cilj varstva nosečih delavk;

- pravilo ureditve bolniške odsotnosti, ki določa, da se odsotnosti zaradi bolezni všteva k skupnemu največjemu številu dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju,

bodisi da je bolezen povezana z nosečnostjo, bodisi da z njo ni povezana, pod pogojem, da vštevanje ne sme imeti za posledico, da bi delavka med odsotnostjo, na katero je imelo vpliv to vštevanje odsotnosti, po porodniškem dopustu dobila nadomestilo, ki je manjše od najmanjšega zneska, do katerega je imela pravico med boleznijo, ki je nastopila med nosečnostjo.

(Glej točke od 59 do 62, 65, 67, 69 in točko 2 izreka.)