

PONTIN

SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 29. oktobra 2009*

V zadevi C-63/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Luksemburg) z odločbo z dne 14. februarja 2008, ki je prispela na Sodišče 18. februarja 2008, v postopku

Virginie Pontin

proti

T-Comalux SA,

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi J. N. Cunha Rodrigues, predsednik drugega senata v funkciji predsednika tretjega senata, P. Lindh, sodnica, A. Rosas, U. Lõhmus in A. Ó Caoimh (poročevalec), sodniki,

* Jezik postopka: francoščina.

generalna pravobranilka: V. Trstenjak,
sodni tajnik: B. Fülöp, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 14. januarja 2009,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za V. Pontin L. Dupong, odvetnik,

- za T-Comalux SA A. Kronshagen in V. Tutak, odvetnika,

- za luksemburško vlado C. Schiltz, zastopnik,

- za italijansko vlado I. Bruni, zastopnica, skupaj z W. Ferrante, avvocato dello Stato,

- za Komisijo Evropskih skupnosti M. van Beek, zastopnik,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi
31. marca 2009

izreka naslednjo

Sodbo

- ¹ Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 10 in 12 Direktive Sveta 92/85/EGS 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) ter člena 2 Direktive Sveta 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 (76/207/EGS) (UL L 39, str. 40), kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 (UL L 269, str. 15; v nadaljevanju: Direktiva 76/207).
- ² Ta predlog je bil vložen v okviru spora med V. Pontin in njenim nekdanjim delodajalcem, družbo T-Comalux SA (v nadaljevanju: T-Comalux), zaradi odpovedi njene pogodbe o zaposlitvi januarja 2007.

Pravni okvir

Pravo Skupnosti

Direktiva 92/85

- 3 Iz devete uvodne izjave Direktive 92/85 je razvidno, da varnost in zdravje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ali delavk, ki dojijo, ne bi smela neugodno vplivati na položaj delavk na trgu dela niti delovati v nasprotju z direktivami, ki se nanašajo na enako obravnavanje moških in žensk.
- 4 Namen te direktive je v skladu z njenim členom 1(1) izvajanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo.
- 5 Noseča delavka je opredeljena v členu 2(a) Direktive 92/85 kot „noseča delavka, ki svojega delodajalca obvesti o svojem stanju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso“.
- 6 Na podlagi člena 8(1) navedene direktive morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe in zagotavljati, da imajo delavke iz člena 2 te direktive pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov in je razporejen pred porodom in/ali po njem v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

7 Člen 10 Direktive 92/85, ki je naslovljen „Prepoved odpusta“, določa:

„Da bi delavkam iz člena 2 zagotovili uresničevanje njihovih pravic iz varnosti in zdravja, kot so priznane po tem členu, je treba zagotoviti, da:

1. države članice sprejmejo potrebne ukrepe za prepoved odpusta delavk v smislu člena 2 med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta, navedenega v členu 8(1), razen v izjemnih primerih, dovoljenih po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem, in pod pogojem, da je svoje soglasje dal pristojen organ, kjer je to primerno;
2. če je delavka iz člena 2 odpuščena med obdobjem, navedenim v točki 1, mora delodajalec pisno navesti pravilno utemeljene razloge za njen odpust;
3. države članice sprejmejo potrebne ukrepe, da delavke iz člena 2 zaščitijo pred posledicami odpusta, ki je na podlagi točke 1 nezakonit.“

8 Člen 12 Direktive 92/85 določa:

„Države članice v svoje nacionalne pravne sisteme uvedejo takšne ukrepe, ki so potrebni, da bi vsem delavkam, če bi bile oškodovane zaradi neizpolnjevanja obveznosti,

ki izhajajo iz te direktive, omogočili uveljavljanje njihovih zahtevkov v sodnih postopkih (in/ali v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso), preko postopkov pred drugimi pristojnimi organi.“

Direktiva 76/207

- 9 Kot je razvidno iz člena 1(1) Direktive 76/207, je njen namen uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, poklicnim izobraževanjem in delovnimi pogoji.
- 10 Člen 2(1) iste direktive določa, da navedeno načelo pomeni, „da ni nikakršne diskriminacije zaradi spola, niti neposredne niti posredne, zlasti ne zaradi sklicevanja na družinski status“.
- 11 Člen 2(7), prvi pododstavek, navedene direktive določa, da ta „ne vpliva na določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, zlasti v zvezi z nosečnostjo in materinstvom“, tretji pododstavek iste določbe pa določa, da je „[m]anj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali porodniškim dopustom v smislu Direktive [92/85], [...] diskriminacija v smislu te direktive“.
- 12 Na podlagi člena 3(1)(c) Direktive 76/207 uporaba načela enakega obravnavanja pomeni, da v javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ni nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola zlasti v zvezi s pogoji zaposlovanja in delovnimi pogoji, vključno z odpuščanjem. Na podlagi odstavka 2(a) istega člena

morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe za zagotovitev, da se razveljavijo vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja.

Nacionalno pravo

¹³ Člen L. 124-11(1) in (2) luksemburškega delovnopravnega zakonika (Code du travail; v nadaljevanju: delovnopravni zakonik) določa:

„1. Odpoved, ki ni v skladu z zakonom in/ali ne temelji na dejanskih in resnih odpovednih razlogih, povezanih s sposobnostjo ali vedenjem delavca ali potrebami organizacije podjetja, ustanove ali oddelka, pomeni zlorabo in ravnanje, ki je socialno in ekonomsko nesprejemljivo.

To velja tudi za odpoved, ki je v nasprotju s splošnimi merili iz člena L. 423-1, točka 3.

2. Tožbo zaradi zlorabe odpovedi pogodbe o zaposlitvi je treba pri delovnem sodišču vložiti v trimesečnem prekluzivnem roku od prejema odpovedi ali njene utemeljitve. Če delodajalec odpovedi ne utemelji, začne ta rok teči po poteku roka iz člena L. 124-5(2).

Ta prekluzivni rok se pretrga, če delavec, njegov zastopnik ali sindikat delodajalcu predloži pisni ugovor. S predložitvijo tega ugovora začne teči nov, enoletni prekluzivni rok.“

14 Člen L. 124-12(4) navedenega zakonika določa:

„V primerih ničnosti odpovedi, določenih z zakonom, mora delovno sodišče na delavčev predlog odrediti vrnitev delavca na delo. [...]

Za ničnostno tožbo se uporabljajo določbe člena L. 124-11.“

15 Delovnopravni zakonik v knjigi III, naslov III, vsebuje poglavje VII, naslovljeno „Prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi“, v katero spada člen L. 337-1, ki določa:

„1. Delodajalec delavki ne sme vročiti akta, s katerim delovno razmerje preneha, ali je morebiti povabiti na predhodni razgovor, kadar je bila njena nosečnost zdravniško ugotovljena; to velja tudi za obdobje dvanajstih tednov po porodu.

Pri vročitvi akta, s katerim delovno razmerja preneha, pred zdravniško ugotovitvijo nosečnosti lahko delavka v osmih dneh po vročitvi akta o odpovedi svoje stanje dokaže s potrdilom, ki ga je treba poslati s priporočeno pošto.

Vsak vročen akt o odpovedi, ki je v nasprotju s prepovedjo odpovedi iz prejšnjih pododstavkov, in morebitno povabilo na predhodni pogovor sta nična.

Delavka lahko v petnajstih dneh po odpovedi pogodbe o zaposlitvi z vlogo, za katero ni določena obličnost, predsedniku delovnega sodišča, ki odloči o zadevi kot nujni v skrajšanem postopku, v katerem so bile stranke zaslišane oziroma pravilno povabljeni, predlaga, naj ugotovi ničnost odpovedi in v skladu z določbami člena L. 124-12(4) naloži nadaljevanje njenega delovnega razmerja, oziroma če je to potrebno, njegovo ponovno sklenitev.

[...]“

16 Člen L. 337-6 navedenega zakonika določa:

„Delavka, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana, ker je sklenila zakonsko zvezo, lahko v dopisu, poslanem delodajalcu po priporočeni pošti v dveh mesecih po vročitvi navedene odpovedi, uveljavlja ničnost te odpovedi in zahteva nadaljevanje delovnega razmerja. V tem primeru pogodba o zaposlitvi ostane v veljavi, delavka pa ima še naprej pravico do izplačila svoje plače v celoti.

Če delavka v zgoraj določenem roku ni uveljavljala ničnosti odpovedi njene pogodbe in zahtevala nadaljevanja delovnega razmerja, ima pravico do [odpravnine po vsaj petih nepretrganih letih zaposlitve pri istem delodajalcu] iz člena L. 124-7(1). Poleg tega lahko vloži odškodninsko tožbo zaradi zlorabe odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi členov L. 124-11 in L. 124-12.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 17 V. Pontin je bila od novembra 2005 na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen in polni delovni čas zaposlena pri družbi T-Comalux.
- 18 Pogodba o zaposlitvi V. Pontin je bila odpovedana z dopisom z dne 18. januarja 2007, ki je bil poslan priporočeno in vročen V. Pontin 22. januarja 2007, z odpovednim rokom, določenim za obdobje od 31. januarja do 30. marca 2007. Iz odločbe predložitvenega sodišča ni razviden razlog za to odpoved z odpovednim rokom.
- 19 V. Pontin pred tem sodiščem poudarja, da je 19. januarja 2007 družbi T-Comalux po navadni pošti poslala zdravniško potrdilo o bolezni. Ta družba pred navedenim sodiščem zanika prejem takega potrdila.
- 20 V. Pontin je 24. januarja 2007 družbi T-Comalux po elektronski pošti sporočila, da se njeno „zdravstveno stanje ni bistveno izboljšalo“, da naslednji dan ne bo mogla priti v službo in da bo potrdilo o nezmožnosti za delo zaradi bolezni poslala, kakor hitro bo mogoče.
- 21 Družba T-Comalux je po priporočeni pošti 25. januarja 2007 vročila V. Pontin odpoved njene pogodbe o zaposlitvi s takojšnjim učinkom zaradi „hude kršitve obveznosti“ z „neupravičeno odsotnostjo z dela za več kot tri dni“.
- 22 V. Pontin je z dopisom z dne 26. januarja 2007, ki je bilo poslano po priporočeni pošti in ki ga je družba T-Comalux prejela 30. januarja 2007, sporočila, da je noseča. Trdila je, da je zaradi tega odpoved njene pogodbe o zaposlitvi, ki jo je podala družba T-Comalux, nična.

- 23 Ker V. Pontin v zvezi s tem dopisom ni prejela odgovora družbe T-Comalux, je 5. februarja 2007 pri predložitvenem sodišču vložila tožbo, v kateri je zahtevala ugotovitev ničnosti njene odpovedi.
- 24 S sodbo z dne 30. marca 2007 se je to sodišče v drugačni sestavi od senata, ki je poslal obravnavani predlog za sprejetje predhodne odločbe, izreklo za nepristojno za odločanje o predlogu V. Pontin za ugotovitev ničnosti odpovedi z dne 18. januarja 2007. Po mnenju navedenega senata ima namreč na podlagi člena L. 337-1 delovnopravnega zakonika predsednik sodišča, pristojnega za delovnopravne zadeve, to je delovnega sodišča, posebno pristojnost, da zaradi varstva odloči o zadevi kot nujni in ugotovi ničnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila podana, ko je bila delavka noseča, tako da bi V. Pontin morala predložiti svojo tožbo za ugotovitev ničnosti njene odpovedi predsedniku navedenega sodišča. Iz spisa, predloženega Sodišču, je razvidno, da je V. Pontin, za katero se zdi, da je takrat ni zastopal odvetnik, svojo tožbo v obliki dopisa naslovila na „Delovno sodišče – gospod predsednik in člani senata“ in da je navedbe pisnih stališč začela z vljudnostnim pozdravom „Gospod predsednik“.
- 25 V. Pontin ni vložila pritožbe zoper navedeno sodbo. Na obravnavi na Sodišču je v zvezi s tem navedla, da se je raje izognila tako tveganju, povezanim s to pritožbo, kakor poteku trimesečnega roka, določenega za odškodninsko tožbo delavca zoper zlorabo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz člena L. 124-11(1) in (2) delovnopravnega zakonika (v nadaljevanju: odškodninska tožba).
- 26 V. Pontin je z drugo tožbo, ki jo je vložila 18. aprila 2007, predložitvenemu sodišču predlagala, naj družbi T-Comalux naloži plačilo odškodnine. V utemeljitev te tožbe je med drugim navedla, da sta tako odpoved njene pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom z dne 18. januarja 2007 kakor naknadna odpoved s takojšnjim učinkom v nasprotju z zakonom in torej pomenita zlorabo na podlagi navedenega člena L. 124-11.

27 Družba T-Comalux meni, da se splošne določbe luksemburškega prava o odškodninski tožbi ne morejo uporabljati za nosečo delavko, ki v skladu s členom L. 337-1 delovnopravnega zakonika ne more izbirati med tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo iz te določbe (v nadaljevanju: tožba za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo) ter odškodninsko tožbo, ampak mora delodajalcu nujno predložiti zdravniško potrdilo o nosečnosti v osemdnevnem roku po vročitvi odpovedi, kot je določeno v drugem pododstavku odstavka 1 navedenega člena (v nadaljevanju: osemdnevni rok), ter vložiti tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo pri predsedniku delovnega sodišča v petnajstdnevem roku po odpovedi pogodbe, ki je določen v četrtem pododstavku istega odstavka 1 (v nadaljevanju: petnajstdnevni rok).

28 Po mnenju predložitvenega sodišča je iz luksemburške zakonodaje, ki je upoštevana v obravnavanem primeru, razvidno, da noseča delavka, ki je iz kateregakoli razloga, celo ne glede na svojo voljo, pustila poteči osemdnevni in petnajstdnevni rok, ne more vložiti več nobene tožbe za izpodbijanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, tako da po poteku teh rokov odpoved pogodbe taki noseči delavki ni niti nična niti ne pomeni zlorabe, ampak je v celoti veljavna. Predložitvena odločba se poleg tega sklicuje na sodno prakso luksemburških sodišč, v skladu s katero rok za vložitev ničnostne tožbe ne začne teči s prejemom akta o odpovedi, ampak z oddajo tega akta na pošti.

29 V teh okoliščinah je Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette, ki dvomi o skladnosti te nacionalne zakonodaje s pravom Skupnosti in zlasti z direktivama 92/85 in 76/207, prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

- „1. Ali je treba člena 10 in 12 Direktive 92/85 razlagati tako, da ne nasprotujeta temu, da nacionalni zakonodajalec podreja vložitev tožbe noseče delavke, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, s spoštovanjem vnaprej določenih rokov, kot sta osemdnevni rok iz člena L. 337-1(1), drugi pododstavek, delovnopravnega zakonika in petnajstdnevni rok iz člena L. 337-1(1), četrty pododstavek, delovnopravnega zakonika?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, ali je treba osem dnevi in petnajst dnevni rok šteti za prekratka, da bi lahko noseča delavka, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, uveljavljala svoje pravice v sodnem postopku?

3. Ali je treba člen 2 Direktive 76/207 razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da nacionalni zakonodajalec odvzame noseči delavki, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, možnost vložiti odškodninske tožbe zaradi zlorabe odpovedi, ki je drugim delavcem ob njihovi odpovedi zagotovljena s členom L. 124-11(1) in (2) delovnopravnega zakonika?“

Vprašanja za predhodno odločanje

- 30 Iz spisa, predloženega Sodišču, je razvidno, da predložitveno sodišče s tremi vprašanji sprašuje, ali direktivi 92/85 in/ali 76/207 nasprotujeta taki nacionalni zakonodaji, kakršna izhaja iz člena L. 337-1 delovnopravnega zakonika, ki omejuje – specifično v zvezi s prepovedjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam in delavkam, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, iz člena 10 Direktive 92/85 – njihova pravna sredstva na tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo, za katero veljajo roki, kot so ti iz postopka v glavni stvari, in izključuje zlasti odškodninsko tožbo.

- 31 V tem okviru se prvi vprašanji nanašata na problem, ki ga je treba obravnavati najprej, in sicer ali taka postopkovna pravila, kot so razvidna iz navedenega člena L. 337-1, upoštevajo zahteve členov 10 in 12 Direktive 92/85 in predvsem omogočajo delavkam, ki menijo, da jim je nastala škoda zaradi neupoštevanja obveznosti iz tega člena 10, uveljavljanje svojih pravic v sodnem postopku. Odgovor na ti vprašanji lahko vpliva na odgovor na tretje vprašanje, ki se v bistvu nanaša na to, ali lahko omejitev sodnih pravnih sredstev, ki so na voljo ob odpovedi med nosečnostjo, na tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo pomeni diskriminacijo v smislu Direktive 76/207.

Stališča, predložena Sodišču

- 32 V. Pontin trdi, da pravica noseče delavke, da uveljavlja svoje pravice, kot je določena v luksemburškem zakonu, ne ustreza merilom iz Direktive 92/85 za zagotavljanje dejanskega in učinkovitega varstva pravic take delavke. V zvezi z Direktivo 76/207 trdi, da različno obravnavanje na področju odpovedi, zaradi katerega noseča delavka ne more vložiti odškodninske tožbe, nima razumne utemeljitve in nosečnico, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana, diskriminira glede na druge delavce, ki jim je bila pogodba odpovedana.
- 33 Družba T-Comalux meni, da Direktiva 92/85 ne nasprotuje takim rokom, kot sta osem- in petnajstdnevni. Po mnenju te družbe Direktiva 76/207 prav tako ne nasprotuje temu, da nacionalni zakonodajalec odvzame noseči delavki možnost vložiti odškodninsko tožbo med nosečnostjo. Noseča delavka, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo in ki ima na voljo posebne varstvene ukrepe glede na svoje stanje, naj namreč ne bi bila diskriminirana, ampak naj bi nasprotno zanjo veljalo posebno varstvo v obliki tožbe za ugotovitev ničnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
- 34 Luksemburška vlada meni, da ta predlog za sprejetje predhodne odločbe temelji na napačni razlagi zadevnega nacionalnega prava iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero naj delavka, ki pusti poteči osem- in petnajstdnevni rok, ne bi imela več možnosti vložiti tožbo, da bi izpodbijala odpoved pogodbe o zaposlitvi. Po mnenju te vlade bi lahko namreč delavka, ki ne bi izkoristila te posebne pravice ali je ne bi mogla izkoristiti zaradi poteka rokov iz navedene zakonodaje, vložila odškodninsko tožbo. V tem okviru naj roki v zvezi s tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo ne bi bili prekratki.
- 35 Italijanska vlada meni, da je treba take roke, kot sta osem- in petnajstdnevni, obravnavati kot prekratke, da bi lahko noseča delavka, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, sodno uveljavljala svoje pravice. Ta vlada poleg tega trdi, da Direktiva 76/207 nasprotuje temu, da nacionalni zakonodajalec uvede diskriminacijo zoper noseče delavke, katerih pogodba o zaposlitvi je bila

odpovedana med njihovo nosečnostjo, tako da jim odvzame možnost vložiti odškodninsko tožbo, in to celo kadar imajo pravico vložiti tako tožbo drugi delavci, katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana.

- 36 Komisija Evropskih skupnosti meni, da člena 10 in 12 Direktive 92/85 načeloma ne nasprotujeta temu, da so v nacionalni zakonodaji za vložitev tožbe na podlagi prava Skupnosti vnaprej določeni roki, če se upoštevata načeli enakovrednosti in učinkovitosti. V zvezi s tem trdi, da je petnajstdnevni rok zaradi kratkosti v nasprotju s tema načeloma in da tako krši navedena člena 10 in 12. Poleg tega Komisija trdi, da Direktiva 76/207 nasprotuje temu, da nacionalna zakonodaja noseči delavki, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, odvzame možnost vložiti odškodninsko tožbo zaradi zlorabe odpovedi, medtem ko drugi delavci, katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana, to možnost imajo.

Odgovor Sodišča

Prvi vprašanji

- 37 Za uvod je treba poudariti, da se osemndnevni rok drugače kot petnajstdnevni ne zdi procesni rok za predložitev zadeve sodišču, za preučitev česar pa je, če bi bilo to potrebno, pristojno predložitveno sodišče. Prvi vprašanji se v bistvu nanašata na načelo učinkovitega sodnega varstva pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti, kot je izraženo v členih 10, točka 3, in 12 Direktive 92/85. Zato je uporabo tega načela v okoliščinah, kakršne so te iz postopka v glavni stvari, treba preučiti ob upoštevanju roka, kot je petnajstdnevni. Če bi predložitveno sodišče ugotovilo, da je tudi osemndnevni rok tak, da lahko njegov potek poseže v izvajanje pravic posameznika, mora *mutatis mutandis* uporabiti napotke iz te sodbe v zvezi z rokom, kot je petnajstdnevni.

38 Prav tako je treba poudariti, da mora Sodišče v okviru delitve pristojnosti med sodišči Skupnosti in nacionalnimi sodišči upoštevati tak dejanski in pravni okvir, v katerem se postavljajo vprašanja za predhodno odločanje, kot je opredeljen v predložitveni odločbi (glej zlasti sodbo z dne 4. decembra 2008 v zadevi Jobra, C-330/07, ZOdl., str. I-9099, točka 17 in navedena sodna praksa). Zato je treba ne glede na kritike luksemburške vlade glede razlage nacionalnega prava, ki jo je sprejelo predložitveno sodišče, predlog za sprejetje predhodne odločbe preučiti glede na nacionalno pravo, kot ga razlaga zadnjenavedeno sodišče (glej po analogiji sodbi z dne 9. novembra 2006 v zadevi Chateignier, C-346/05, ZOdl., str. I-10951, točka 22, in z dne 23. aprila 2009 v združenih zadevah Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, ZOdl., str. I-3071, točka 51). Tako mora odgovor na prvi vprašanji temeljiti na izhodišču, da delavka, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, po luksemburškem pravu nima drugega pravnega sredstva kot tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo.

39 V zvezi s tem je treba najprej spomniti, da morajo v skladu s členom 10, točka 1, Direktive 92/85 države članice sprejeti potrebne ukrepe za prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavkam, za katere velja ta določba, med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta, navedenega v členu 8(1) te direktive, razen v izjemnih primerih, dovoljenih po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem, in pod pogojem, da je pristojni organ dal svoje soglasje, kjer je to primerno.

40 V skladu s členom 12 Direktive 92/85 morajo države članice v nacionalni pravni red vključiti ukrepe, ki so potrebni, da bi vsem, ki menijo, da so bili oškodovani zaradi neizpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz te direktive, vključno s tistimi, ki izhajajo iz njenega člena 10, omogočili uveljavljanje zahtevkov v sodnih postopkih. Člen 10, točka 3, iste direktive posebej določa, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, da noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, zaščitijo pred posledicami odpovedi, ki na podlagi točke 1 istega člena ni zakonita (glej sodbo z dne 11. oktobra 2007 v zadevi Paquay, C-460/06, ZOdl., str. I-8511, točka 47).

- 41 Te določbe in zlasti člen 12 Direktive 92/85 so v okviru te direktive poseben izraz načela učinkovitega sodnega varstva pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti.
- 42 Poleg tega je iz sodne prakse razvidno, da čeprav državam članicam na podlagi člena 12 Direktive 92/85 ni treba sprejeti natančno določenega ukrepa, pa mora izbrani ukrep zagotavljati dejansko in učinkovito pravno varstvo ter imeti za delodajalca odvrtačni učinek in biti v vsakem primeru primeren za nastalo škodo (glej zgoraj navedeno sodbo Paquay, točki 45 in 49).
- 43 V zvezi z načelom učinkovitega sodnega varstva pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti, je ustaljena sodna praksa, da postopkovna pravila za pravna sredstva, katerih namen je varstvo pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti, ne smejo biti manj ugodna od tistih, ki veljajo za podobna nacionalna pravna sredstva (načelo enakovrednosti), in ne smejo praktično onemogočiti oziroma čezmerno otežiti uveljavljanja pravic, ki jih daje pravni red Skupnosti (načelo učinkovitosti) (glej zlasti sodbo z dne 15. aprila 2008 v zadevi Impact, C-268/06, ZOdl., str. I-2483, točka 46 in navedena sodna praksa).
- 44 Te zahteve po enakovrednosti in učinkovitosti izražajo splošno obveznost držav članic, da zagotovijo sodno varstvo pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti. Veljajo tako za določitev sodišč, pristojnih za odločanje o tožbah, ki temeljijo na tem pravu, kot za opredelitev postopkovnih pravil (glej zgoraj navedeno sodbo Impact, točki 47 in 48).
- 45 Spoštovanje načela enakovrednosti pomeni, da zadevno nacionalno pravilo velja brez razlikovanja za tožbe, ki temeljijo na kršitvi prava Skupnosti, in za tožbe, ki temeljijo na kršitvi nacionalnega prava, če imajo podoben predmet in podlago (sodba z dne

1. decembra 1998 v zadevi Levez, C-326/96, Recueil, str. I-7835, točka 41). Vendar pa tega načela ni mogoče razlagati tako, da mora država članica razširiti najugodnejšo nacionalno ureditev na vse tožbe, vložene na delovnopravnem področju (glej zgoraj navedeno sodbo Levez, točka 42). Za ugotovitev, ali je načelo enakovrednosti upoštevano, mora nacionalno sodišče, ki edino neposredno pozna postopkovna pravila za tožbe na področju nacionalnega prava, preveriti, ali so postopkovna pravila, katerih namen je v nacionalnem pravu zagotoviti spoštovanje pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti, v skladu s tem načelom, in preučiti predmet ter bistvene elemente domnevno podobnih tožb, ki se nanašajo na nacionalno pravo (glej zgoraj navedeno sodbo Levez, točki 39 in 43, in sodbo z dne 16. maja 2000 v zadevi Preston in drugi, C-78/98, Recueil, str. I-3201, točka 49). Nacionalno sodišče mora tako preveriti podobnost zadevnih tožb z vidika njihovega predmeta, podlage in bistvenih elementov (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Preston in drugi, točka 57).

⁴⁶ Iz sodne prakse je razvidno, da mora nacionalno sodišče za presojo enakovrednosti postopkovnih pravil objektivno in abstraktno preveriti podobnost zadevnih pravil ob upoštevanju njihovega mesta v celotnem postopku, poteka navedenega postopka in posebnosti pravil (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Preston in drugi, točke od 61 do 63).

⁴⁷ V zvezi z načelom učinkovitosti je iz sodne prakse Sodišča razvidno, da je treba vse primere, v katerih se zastavi vprašanje, ali nacionalna postopkovna določba praktično onemogoča ali pretirano otežuje izvajanje pravic, ki jih posamezniku daje pravni red Skupnosti, preizkusiti ob upoštevanju mesta te določbe v celotnem postopku, poteka postopka in njegovih posebnosti pred različnimi nacionalnimi sodišči. Pri tem je treba po potrebi upoštevati načela, na katerih temelji nacionalni pravni sistem, kot so načelo varstva pravice do obrambe, načelo pravne varnosti in učinkovit potek postopka (glej sodbo z dne 21. februarja 2008 v zadevi Tele2 Telecommunication, C-426/05, ZOdl., str. I-685, točka 55 in navedena sodna praksa).

⁴⁸ Sodišče je tako sprejelo stališče, da je določitev razumnih prekluzivnih tožbenih rokov v interesu pravne varnosti v skladu s pravom Skupnosti, saj taki roki v praksi ne morejo

onemogočati ali znatno otežiti uveljavljanja pravic, ki jih podeljuje pravni red Skupnosti (glej sodbi z dne 24. septembra 2002 v zadevi Grundig Italiana, C-255/00, Recueil, str. I-8003, točka 34, in z dne 12. februarja 2008 v zadevi Kempfer, C-2/06, ZOdl., str. I-411, točka 58 in navedena sodna praksa). V zvezi s prekluzivnimi roki je Sodišče prav tako presodilo, da so države članice pristojne, da v nacionalnih ureditvah, ki spadajo na področje uporabe prava Skupnosti, določijo roke, zlasti glede na njihov pomen za osebe, ki jih bodo sprejete odločbe zadevale, zapletenost veljavnih postopkov in zakonodaje, število oseb, ki bi jih lahko zadevale, in druge javne ali zasebne interese, ki jih je treba upoštevati (glej v tem smislu sodbo z dne 18. decembra 2008 v zadevi Sopropé, C-349/07, ZOdl., str. I-10369, točka 40).

- 49 Nazadnje, kot je razvidno iz ustaljene sodne prakse Sodišča, to ni pristojno za opredelitev o razlagi nacionalnega prava, ker je to izključna naloga predložitvenega sodišča, ki mora v obravnavanem primeru odločiti, ali določbe upoštevanih nacionalnih predpisov izpolnjujejo zahteve po enakovrednosti in učinkovitosti (glej zgoraj navedeno sodbo Angelidaki in drugi, točka 163). Vendar lahko Sodišče, ko odloča o vprašanju za predhodno odločanje, po potrebi poda pojasnila, ki nacionalno sodišče usmerjajo pri njegovi razlagi (glej sodbi z dne 7. septembra 2006 v zadevi Marrosu in Sardino, C-53/04, ZOdl., str. I-7213, točka 54, in z dne 7. septembra 2006 v zadevi Vassallo, C-180/04, ZOdl., str. I-7251, točka 39, ter sklep z dne 12. junija 2008 v zadevi Vassilakis in drugi, C-364/07, točka 143).
- 50 Na prvi vprašanji predložitvenega sodišča je treba odgovoriti ob upoštevanju teh preudarkov.
- 51 V zvezi s tem je iz predložitvene odločbe razvidno, da je bil člen L. 337-1 delovnopravnega zakonika sprejet na podlagi člena 10 Direktive 92/85 v povezavi z njenim členom 12.

- 52 Kot trdita italijanska vlada in Komisija in kot je razvidno iz točke 42 te sodbe, člena 10 in 12 Direktive 92/85 načeloma ne nasprotujeta temu, da nacionalni zakonodajalec za noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana, določi posebno tožbo, pri kateri je treba upoštevati vnaprej določene roke.
- 53 Ker pa so države članice odgovorne za to, da v vsakem primeru zagotovijo učinkovito varstvo pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti (glej zlasti zgoraj navedeno sodbo Impact, točka 45 in navedena sodna praksa), morajo v podrobnih pravilih za tako tožbo upoštevati zahteve iz sodne prakse, navedene v točkah od 39 do 48 te sodbe.
- 54 Tega sklepa ni mogoče ovreči s trditvijo, ki jo je navedla družba T-Comalux na obravnavi, da je – v nasprotju z odškodninsko tožbo, ki jo je mogoče vložiti, če naj bi bila pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi podana „zloraba“ v smislu nacionalne zakonodaje, ali tožbo, ki jo je mogoče vložiti zoper odpoved „zaradi“ sklenitve zakonske zveze in ki je določena v členu L. 337-6 delovnopravnega zakonika (v nadaljevanju: tožba zoper odpoved zaradi sklenitve zakonske zveze) – tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo mogoče vložiti skoraj avtomatično, ne glede na krivdno ravnanje delodajalca. Nasprotno od tega, kar naj bi navedena družba trdila, namreč zgolj dejstvo, da država članica pri prenosu členov 10 in 12 Direktive 92/85 z uvedbo posebnega pravnega sredstva za noseče delavke v skladu z možnostjo iz točke 1 navedenega člena 10 ne določi izjem od načela prepovedi odpovedi, ki niso povezane s stanjem nosečnosti, nedavnega poroda ali dojenja, ne more povzročiti, da za postopkovna pravila za to pravno sredstvo ne bi veljale zahteve načela učinkovitega sodnega varstva pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti.
- 55 Prvič, v zvezi z vprašanjem, ali je načelo enakovrednosti v obravnavanem primeru upoštevano, je treba navesti, da je iz predložitvene odločbe razvidno, da se obe tožbi z delovnopravnega področja, ki ju navaja predložitveno sodišče, in sicer odškodninska tožba in tožba zoper odpoved zaradi sklenitve zakonske zveze, na prvi pogled zdita primerljivi s tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo, vendar pa je predložitveno

sodišče pristojno, da to preveri glede na njihov predmet, podlago in bistvene elemente, kot je razvidno iz točke 45 te sodbe.

56 Če bi se ugotovilo, da so ena ali več tožb, navedenih v predložitveni odločbi, oziroma celo druge nacionalne tožbe, ki niso bile omenjene pred Sodiščem, podobne tožbi za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo, bi bilo prav tako predložitveno sodišče pristojno, da presodi, ali za take tožbe veljajo ugodnejša postopkovna pravila.

57 V zvezi s tem je treba upoštevati okoliščino, da je tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo treba vložiti pri posebnem organu, in sicer „predsedniku delovnega sodišča“. Iz točke 24 te sodbe je razvidno, da se ta zahteva razlaga dobesedno in zelo strogo. Kot je razvidno iz dejanskega stanja iz spora o glavni stvari, ima lahko taka zahteva neugodne posledice za zadevne posameznike, zlasti ob upoštevanju posebej kratkega roka za vložitev tožbe, kar otežuje posvetovanje s pravnim strokovnjakom ali njegovo posredovanje.

58 V zvezi s hipotezo, da sta odškodninska tožba in tožba za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo podobni, je treba spomniti, da je petnajstdnevni prekluzivni rok, ki velja za zadnjenavedeno tožbo, precej krajši od trimesečnega prekluzivnega roka, ki velja za odškodninsko tožbo. V zvezi s tožbo zoper odpoved zaradi sklenitve zakonske zveze je treba navesti, da upoštevni prekluzivni rok za vložitev te tožbe pri nacionalnem sodišču ni razviden iz spisa, predloženega Sodišču. Prav tako je treba spomniti, da ima v skladu s členom L. 337-6 delovnopravnega zakonika delavka na voljo dva meseca, da od delodajalca zahteva nadaljevanje delovnega razmerja, in – če v tem roku ni uveljavljala ničnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter zahtevala nadaljevanje delovnega razmerja – da ima pravico do odpravnine in lahko poleg tega vloži odškodninsko tožbo.

59 Ob upoštevanju dejstev, ki so bila predstavljena Sodišču, se na prvi pogled ne zdi, da bi postopkovna pravila, kakršna veljajo za tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo

in ki so določena v členu L. 337-1(1), četrti pododstavek, delovnopravnega zakonika spoštovala načelo enakovrednosti, vendar pa je predložitveno sodišče pristojno, da to preveri ob upoštevanju sodne prakse, navedene v točkah 43, 45 in 46 te sodbe.

- 60 Drugič, v zvezi z načelom učinkovitosti je treba poudariti, da – kot v bistvu trdita italijanska vlada in Komisija in kot je razvidno iz točk 47 in 48 te sodbe – bi se lahko relativno kratek prekluzivni rok za vložitev tožbe, s katero se predlaga vrnitev delavke, katere pogodba o zaposlitvi je bila nezakonito odpovedana, na delo v zadevno podjetje, načeloma štel za legitimnega. Kot namreč poudarjata družba T-Comalux in luksemburška vlada, bi lahko tako noseče delavke, katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana, kakor delodajalci zaradi pravne varnosti imeli interes, da je možnost vložiti tako tožbo pri sodišču časovno omejena, zlasti ob upoštevanju posledic vrnitve na delo za vse zadevne osebe, če se ta zgodi po daljšem obdobju.
- 61 Ob upoštevanju zlasti načela pravne varnosti torej zahteve načela učinkovitosti – v zvezi s tožbo, s katero se predlaga vrnitev noseče delavke, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana, na delo k delodajalcu – načeloma ne nasprotujejo določitvi prekluzivnega roka, ki je krajši od roka za vložitev odškodninske tožbe.
- 62 Vendar je glede tega treba poudariti, da se mora – kot je razvidno iz točke 58 te sodbe – petnajstdnevni prekluzivni rok, ki velja za tožbo za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo, šteti za posebej kratek, zlasti ob upoštevanju položaja, v katerem je ženska na začetku nosečnosti.
- 63 Poleg tega je iz spisa razvidno, da bi lahko preteklo več dni, ki se všttevajo v navedeni petnajstdnevni rok, preden nosečnica prejme akt o odpovedi pogodbe o zaposlitvi in se tako seznanj z odpovedjo. V skladu z mnenjem, ki ga je izdalo združenje zaposlenih v zasebnem sektorju o predlogu zakona, s katerim je bil člen L. 337-1 vstavljen

v delovnopravni zakonik, in katerega besedilo je povzeto v predložitveni odločbi, začne namreč petnajstdnevni rok v skladu s sodno prakso luksemburških sodišč teči od oddaje akta o odpovedi na pošto.

64 Luksemburška vlada je sicer res zatrdila, da na podlagi člena 1 zakona z dne 22. decembra 1986 o vrnitvi v prejšnje stanje po poteku roka za vložitev tožbe (loi du 22 décembre 1986 relative au relevé de la déchéance résultant de l'expiration d'un délai impartit pour agir en justice) (*Mémorial A 1986*, str. 2745) prekluzivni roki ne morejo teči, če delavka ni mogla vložiti tožbe.

65 Vendar čeprav bi ta določba morala omejiti učinke navedene sodne prakse o oddaji akta o odpovedi, kar mora, če je to potrebno, presoditi predložitveno sodišče, pa bi bilo ob upoštevanju petnajstdnevnega roka za nosečo delavko, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, zelo težko ustrezno posvetovati se in, če bi bilo to potrebno, sestaviti in vložiti tožbo.

66 Poleg tega se, kot je bilo poudarjeno v točki 57 te sodbe, zahteva, da se zadeva predloži „predsedniku delovnega sodišča“, razlaga posebej strogo in noseča delavka, ki je iz kateregakoli razloga pustila poteči petnajstdnevni rok, ne more več – kot je poudarilo predložitveno sodišče – vložiti nobene tožbe, s katero bi lahko uveljavljala svoje pravice po odpovedi.

67 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da podrobna pravila, kakršna so določena v členu L. 337-1(1) delovnopravnega zakonika glede tožbe za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo, zaradi povzročanja procesnih težav, ki čezmerno otežijo uveljavljanje pravic, ki jih imajo nosečnice na podlagi člena 10 Direktive 92/85, ne izpolnjujejo zahtev načela učinkovitosti, vendar pa je predložitveno sodišče pristojno, da to preveri.

68 Kot je razvidno iz točk 43 in 44 te sodbe, za zakonodajo, ki je obravnavana v postopku v glavni stvari, ne bo mogoče šteti, da je v skladu z zahtevo po učinkovitem sodnem varstvu pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti in zlasti člena 12 Direktive 92/85, če bo navedeno sodišče ugotovilo, da ne upošteva načel enakovrednosti in/ali učinkovitosti.

69 Glede na navedeno je treba na prvi vprašanji odgovoriti, da je treba člena 10 in 12 Direktive 92/85 razlagati tako, da ne nasprotujeta zakonodaji države članice, ki v zvezi s prepovedjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam in delavkam, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, iz navedenega člena 10 določa posebno pravno sredstvo, za katero veljajo posebna postopkovna pravila, če ta niso manj ugodna od tistih, ki veljajo za podobna nacionalna pravna sredstva (načelo enakovrednosti), in niso določena tako, da praktično onemogočajo uveljavljanje pravic, ki jih daje pravni red Skupnosti (načelo učinkovitosti). Zdi se, da petnajstdnevni prekluzivni rok, kakršen je določen v členu L. 337-1(1), četrti pododstavek, delovnopravnega zakonika, ne izpolnjuje tega pogoja, vendar pa je predložitveno sodišče pristojno, da to preveri.

Tretje vprašanje

70 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali člen 2 Direktive 76/207 nasprotuje zakonodaji države članice, kakršna izhaja iz člena L. 337-1 delovnopravnega zakonika, s katerim je nosečim delavkam in delavkam, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njihovo nosečnostjo, odvzeta možnost vložiti odškodninsko tožbo pri sodišču, čeprav vsi drugi delavci, katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana, to možnost imajo.

71 V zvezi s tem je treba spomniti, da je v skladu s členom 2(7), tretji pododstavek, Direktive 76/207, ki je bil vanjo vstavljen s členom 1, točka 2, Direktive 2002/73, manj

ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo, diskriminacija v smislu te direktive.

72 Poleg tega v okviru obravnavanega predloga za sprejetje predhodne odločbe ni bilo navedeno, da odškodninska tožba ne bi bila v skladu z načelom učinkovitega sodnega varstva pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti.

73 Po mnenju predložitvenega sodišča je edino pravno sredstvo, ki ga ima nosečnica, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, tožba za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo, pri čemer so izključena vsa druga pravna sredstva z delovnopravnega področja, na primer odškodninska tožba.

74 Če bi torej predložitveno sodišče po proučitvi na podlagi elementov, navedenih v odgovor na prvi vprašani za predhodno odločanje, ugotovilo, da ta tožba za ugotovitev ničnosti in vrnitev na delo ne upošteva načela učinkovitosti, bi bila taka kršitev zahteve po učinkovitem sodnem varstvu, določene zlasti v členu 12 Direktive 92/85, „manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo“, v smislu člena 2(7), tretji pododstavek, Direktive 76/207 in bi jo zato bilo treba obravnavati kot diskriminacijo v smislu zadnjenavedene direktive.

75 Če bi predložitveno sodišče tako ugotovilo tako kršitev načela enakega obravnavanja v smislu člena 3(1) Direktive 76/207, bi morale razlagati nacionalna pravila o pristojnosti tako, da se bo z njimi čim bolj prispevalo k doseganju cilja, ki je zagotavljanje učinkovitega sodnega varstva pravic, ki jih lahko imajo nosečnice na podlagi prava Skupnosti (glej po analogiji sodbi z dne 15. maja 1986 v zadevi Johnston, 222/84, Recueil, str. 1651, točka 17, in z dne 22. septembra 1998 v zadevi Coote, C-185/97, Recueil, str. I-5199, točka 18, ter zgoraj navedeno sodbo Impact, točka 54).

- 76 Glede na navedeno je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba člen 2 Direktive 76/207 v povezavi s členom 3 razlagati tako, da nasprotuje posebni zakonodaji države članice v zvezi z varstvom, določenim v členu 10 Direktive 92/85 za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam in delavkam, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, kakršna izhaja iz člena L. 337-1 delovnopravnega zakonika, s katerim je noseči delavki, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, odvzeta možnost vložiti odškodninsko tožbo, čeprav vsi drugi delavci, katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana, to možnost imajo, če je taka omejitev pravnih sredstev manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo. To bi veljalo zlasti, če postopkovna pravila, ki veljajo za edino tožbo, ki jo lahko ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi navedene delavke vložijo, ne upoštevajo načela učinkovitega sodnega varstva pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti, za preveritev česar pa je pristojno predložitevno sodišče.

Stroški

- 77 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

- Člena 10 in 12 Direktive Sveta 92/85/EGS 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) je treba razlagati tako, da ne nasprotujeta zakonodaji države članice, ki v zvezi s prepovedjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam in delavkam, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, iz navedenega člena 10 določa posebno pravno sredstvo, za katero veljajo posebna postopkovna pravila, če ta niso manj ugodna od tistih, ki veljajo za podobna nacionalna pravna sredstva (načelo enakovrednosti), in**

niso določena tako, da praktično onemogočajo uveljavljanje pravic, ki jih daje pravni red Skupnosti (načelo učinkovitosti). Zdi se, da petnajstdnevni prekluzivni rok, kakršen je določen v členu L. 337-1(1), četrti pododstavek, luksemburškega delovnopravnega zakonika, ne izpolnjuje tega pogoja, vendar pa je predložitveno sodišče pristojno, da to preveri.

2. Člen 2 Direktive Sveta 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 (76/207/EGS), kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002, v povezavi s členom 3 spremenjene Direktive 76/207 je treba razlagati tako, da nasprotuje posebni zakonodaji države članice v zvezi z varstvom, določenim v členu 10 Direktive 92/85 za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam in delavkam, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, kakršna izhaja iz člena L. 337-1 luksemburškega delovnopravnega zakonika, s katerim je noseči delavki, katere pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana med njeno nosečnostjo, odvzeta možnost vložiti odškodninsko tožbo, čeprav vsi drugi delavci, katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana, to možnost imajo, če je taka omejitev pravnih sredstev manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo. To bi veljalo zlasti, če postopkovna pravila, ki veljajo za edino tožbo, ki jo lahko ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi navedene delavke vložijo, ne upoštevajo načela učinkovitega sodnega varstva pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Skupnosti, za preveritev česar pa je pristojno predložitveno sodišče.

Podpisi