

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

8. rujna 2005. (*)

„Jednaka plaća za muškarce i žene - Bolest koja se pojavila prije roditeljnog dopusta - Bolest povezana s trudnoćom - Osoba koja podliježe općem sustavu bolovanja - Učinak na plaću - Uključivanje odsutnosti u maksimalni ukupni broj dana plaćenog bolovanja tijekom određenog razdoblja”

U predmetu C-191/03,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 234. UEZ-a koji je uputio Labour Court (Radni sud u Irskoj) odlukom od 14. travnja 2003., koju je Sud zaprimio 12. svibnja 2003., u postupku

North Western Health Board

protiv

Margaret McKenna

SUD (drugo vijeće),

u sastavu C. W. A. Timmermans, predsjednik vijeća, C. Gulmann (izvjestitelj) i R. Schintgen, suci,

nezavisni odvjetnik: P. Léger,

tajnik: L. Hewlett, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 17. lipnja 2004.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za North Western Health Board, A. Collins, SC, i A. Kerr, *BL*,
- za M. McKenna, D. Connolly, SC, i M. Bolger, *BL*,
- za Irsku, E. Regan i S. Belshaw, *BL*,
- za talijansku vladu, I. M. Braguglia, u svojstvu agenta, i A. Cingolo, *avvocato dello Stato*,
- za austrijsku vladu, E. Riedl, u svojstvu agenta,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, R. Caudwell, u svojstvu agenta, i K. Smith, *barrister*,

- za Komisiju Europskih zajednica, M.-J. Jonczy i N. Yerrell, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 2. prosinca 2004.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 141. UEZ-a, Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene (SL L 45, str. 19.) i Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama s u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjetima rada (SL L 39, str. 40.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između North Western Health Board (u daljnjem tekstu: Odbor) i M. McKenna, njegove zaposlenice, zbog iznosa plaće koju je primila tijekom odsutnosti zbog bolesti povezane s trudnoćom i uključivanje odsutnosti u maksimalni ukupni broj dana plaćenog bolovanja na koje radnik ima pravo tijekom određenog razdoblja.

Pravni okvir

- 3 U članku 141. stavcima 1. i 2. UEZ-a propisuje se:

„1. Svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

2. Za potrebe ovog članka pojam „plaća“ znači redovitu osnovnu ili minimalnu nadnicu ili plaću te sva druga primanja u gotovini ili u naravi koja radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca u vezi sa zaposlenjem.

[...]”

- 4 Članak 1. stavak 1. Direktive 75/117 predviđa:

„Načelo jednakih plaća za muškarce i žene, utvrđeno u članku [141.] Ugovora [...] znači da se za isti rad ili rad kojemu se pripisuje ista vrijednost ukida svaka diskriminacija na temelju spola u pogledu svih vidova i uvjeta plaćanja.” [neslužbeni prijevod].

- 5 Članak 3. Direktive 75/117 predviđa:

„Države članice ukidaju diskriminaciju između muškaraca i žena koja proizlazi iz zakona i drugih propisa, a protivna je načelu jednakih plaća.” [neslužbeni prijevod]

6 Članak 4. navodi:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da se odredbe u kolektivnim ugovorima, platnim ljestvicama, sporazumima o plaćama ili pojedinačnim ugovorima o radu, koje su protivne načelu jednakih plaća, proglaše ništavnima, odnosno da se omogući njihovo proglašenje ništavnima ili njihova izmjena [...]” [neslužbeni prijevod]

7 Članak 1. stavak 1. Direktive 76/207 predviđa da je svrha direktive „primjena načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u državama članicama, s obzirom na mogućnost zapošljavanja, uključujući profesionalno napredovanje i stručno osposobljavanje te s obzirom na radne uvjete i, u skladu sa stavkom 2., socijalnu sigurnost. [...]“ [neslužbeni prijevod].

8 Članak 2. te direktive predviđa:

„1. U smislu odredaba koje slijede, načelo jednakog postupanja znači nepostojanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, a osobito s obzirom na bračno stanje ili obiteljsku situaciju.

[...]

3. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje propise koji se odnose na zaštitu žena, osobito s obzirom na trudnoću i materinstvo.

[...]” [neslužbeni prijevod]

9 Člankom 5. te direktive utvrđuju se sljedeće definicije za pravila kojima se uređuje jednako postupanje s obzirom na uvjete rada:

„1. Primjena načela jednakog postupanja s obzirom na uvjete rada, uključujući i uvjete za otkaz, znači da muškarcima i ženama moraju biti zajamčeni isti uvjeti bez diskriminacije na temelju spola.

2. U tu svrhu države članice poduzimaju sve nužne mjere kako bi osigurale da:

(a) svi zakoni i drugi propisi suprotni načelu jednakog postupanja budu stavljeni izvan snage;

(b) sve odredbe kolektivnih ugovora ili pojedinačnih ugovora o radu, pravilnika o radu i statuta samostalnih djelatnosti koje su suprotne načelu jednakog postupanja bile bez učinka ili kako bi ih se moglo utvrditi ništavnim ili ih izmijeniti;

[...]” [neslužbeni prijevod]

10 Direktive 75/117 i 76/207 prenesene su u irsko pravo Zakonom o jednakosti pri zapošljavanju (Employment Equality Act) iz 1998.

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 11 M. McKenna, koja je zaposlena u Boardu u okviru javnog sektora u Irskoj, u siječnju 2000. otkrila je da je trudna. Gotovo cijelo vrijeme trajanja trudnoće bila je na bolovanju prema savjetu liječnika zbog patološkog stanja povezanog s njezinom trudnoćom.
- 12 Sukladno sustavu bolovanja Boarda, njegovi članovi osoblja imaju pravo na 365 dana plaćenog bolovanja tijekom razdoblja od četiri godine. Puna se plaća prima za maksimalno 183 dana nesposobnosti tijekom razdoblja od 12 mjeseci. Za dodatno bolovanje korišteno unutar istog dvanaestomjesečnog razdoblja isplaćuje se samo pola plaće, do maksimalno 365 dana plaćenog bolovanja u četverogodišnjem razdoblju.
- 13 Ovaj sustav ne razlikuje bolesti povezane s trudnoćom od ostalih vrsta bolesti. Njime se nesposobnost za rad zbog bolesti povezanih s trudnoćom izjednačuje s bolovanjem odobrenim zbog drugih vrsta bolesti, jer opći uvjeti sustava predviđaju da se „na nesposobnost koja je posljedica patološkog stanja povezanog s trudnoćom koje nastupi prije 14-tjednog roditeljnog dopusta primjenjuje sustav bolovanja Boarda”.
- 14 Sukladno tim odredbama, smatralo se da je M. McKenna iskoristila svoje pravo na punu plaću 6. srpnja 2000. Njezina plaća je od toga datuma do 3. rujna 2000., kada je započeo njezin roditeljni dopust koji je trajao do 11. prosinca 2000., smanjena za polovicu.
- 15 Tijekom roditeljnog dopusta M. McKenna je primala punu plaću u skladu s propisima koje Ministarstvo za zdravlje i djecu primjenjuje na Health Boards.
- 16 Po isteku njezinog roditeljnog dopusta, M. McKenna je i dalje bila privremeno nesposobna za rad iz zdravstvenih razloga. Njezina je plaća još jednom smanjena za polovicu na temelju sustava bolovanja.
- 17 M. McKenna je Equality Officerom osporila primjenu sustava bolovanja na svoju situaciju.
- 18 Ona je tvrdila da je bila žrtva diskriminacije suprotno Direktivi 76/207, budući da se njezino patološko stanje povezano s trudnoćom smatralo običnom bolešću te je razdoblje njezine odsutnosti dodano ukupnom broju dana bolovanja na koje je imala pravo.
- 19 Ona je također tvrdila da je isplata polovice plaće nakon razdoblja od 183 dana tijekom kojeg je imala pravo na punu plaću nepovoljno postupanje s obzirom na plaću koje je u suprotnosti s člankom 141. UEZ-a i Direktive 75/117.
- 20 Odlukom od 13. kolovoza 2001. Equality Officer prihvatio je argument M. McKenna. Naložio je plaćanje navedenih dugovanja plaće M. McKenna. Također je tužiteljici dodijelio odštetu zbog diskriminacije koju je pretrpjela.
- 21 Odbor je protiv te odluke uložio žalbu pred Labour Court (Radni sud).
- 22 Taj sud je najprije istaknuo da se poslodavac smatra produžetkom države, zbog čega direktiva može biti osnova u postupku protiv njega.

- 23 Nadalje, istaknuo je da žalba koju razmatra ima dva aspekta. S jedne je strane potrebno utvrditi je li M. McKenna bila žrtva nejednakog postupanja na temelju činjenice da je za privremenu odsutnost zbog bolesti povezane s trudnoćom dobila naknadu sukladno pravu na ukupno bolovanje, zbog čega će iznos i trajanje naknade za bolovanje na koje ima pravo tijekom budućih godina biti smanjeni ili iskorišteni ako se ponovno razboli. S druge je strane potrebno razmotriti je li M. McKenna bila diskriminirana u pogledu plaće budući da je nakon prvih 183 dana odsutnosti primala pola plaće.
- 24 U tim je okolnostima Labour Court odlučio prekinuti postupak i Sudu postaviti sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Je li funkcioniranje sustava bolovanja koji izjednačuje zaposlenice koje boluju od bolesti povezane s trudnoćom sa zaposlenicima koji boluju od patoloških bolesti obuhvaćen područjem primjene Direktive 76/207?
 2. Ako je odgovor na prvo pitanje potvrđan, je li činjenica da poslodavac, u razdoblje odsutnosti s posla zbog nesposobnosti za rad uslijed bolesti povezane s trudnoćom koja se pojavila tijekom trudnoće, uključujući ukupna prava na naknade predviđene sustavom bolovanja u okviru ugovora o radu, u suprotnosti s Direktivom 76/207?
 3. Ako je odgovor na prvo pitanje potvrđan, zahtijeva li Direktiva 76/207 od poslodavca da primijeni posebne odredbe koje pokrivaju odsutnosti s posla zbog nesposobnosti za rad koja je posljedica bolesti povezane s trudnoćom koja se pojavila tijekom trudnoće?
 4. Je li sustav bolovanja koji [jednako] tretira zaposlenice koje boluju od bolesti povezanih s trudnoćom sa zaposlenicima koji boluju od patoloških bolesti obuhvaćen područjem primjene članka 141. Direktive 76/117?
 5. Ako je odgovor na četvrto pitanje potvrđan, je li činjenica da poslodavac ženi smanji plaću nakon odsutnosti s posla u određenom razdoblju ako je razlog odsutnosti nesposobnost zbog bolesti povezane s trudnoćom koja se pojavila tijekom trudnoće, u uvjetima u kojima bi i žena koja nije trudna ili muškarac, oboje odsutni s posla u istom razdoblju zbog privremene nesposobnosti uzrokovane isključivo patološkom bolesti, pretrpjeli isto smanjenje, u suprotnosti s člankom 141. [UEZ] i Direktivom 75/117?”

O prethodnim pitanjima

Prvo i četvrto pitanje

- 25 Svojim prvim i četvrtim pitanjem, koja valja ispitati zajedno, nacionalni sud u biti pita je li sustav bolovanja koji izjednačuje radnice koje boluju od bolesti povezanih s trudnoćom s ostalim radnicima koji boluju od bolesti koje nisu povezane s trudnoćom obuhvaćen područjem primjene Direktive 76/207 ili članka 141. UEZ-a i Direktive 75/117.

- 26 M. McKenna i talijanska vlada smatraju da je sustav iz glavnog postupka obuhvaćen Direktivom 76/207, u mjeri u kojoj predviđa uključivanje odsutnosti zbog bolesti povezane s trudnoćom u prava na bolovanje iz drugog razloga, ali i da je taj sustav također obuhvaćen člankom 141. UEZ-a i Direktivom 75/117, u mjeri u kojoj za posljedicu ima smanjenje plaće nakon 183 dana odsutnosti zbog bolesti povezane s trudnoćom.
- 27 Board, zajedno s vladama Irske, Austrije i Ujedinjene Kraljevine, smatra da je taj sustav obuhvaćen samo člankom 141. UEZ-a i Direktivom 75/117, budući da element glavnog postupka predstavlja plaća u smislu tih odredbi te smanjenje dohotka koje osporava M. McKenna izravno i automatski proizlazi iz primjene tog sustava.
- 28 Suprotno tomu, Komisija Europskih zajednica smatra da se ovdje radi o uvjetima rada. Ona smatra da su učinci na plaću isključivo neizravni. Zbog toga se primjenjuje samo Direktiva 76/207.
- 29 U tom pogledu valja podsjetiti da kontinuirana isplata plaće radniku u slučaju bolesti ulazi u koncept „plaće” u smislu članka 141. UEZ-a (vidjeti presudu od 13. srpnja 1989., Rinner-Kühn, 171/88, Zb., str. 2743., t. 7.), koji obuhvaća sva primanja u gotovini ili u naravi, sadašnja ili buduća, koja radnik u vezi sa zaposlenjem prima od svojeg poslodavca, makar i posredno, bez obzira isplaćuju li se na temelju ugovora o radu, zakonskih odredbi ili na dragovoljnoj osnovi (presuda od 19. studenoga 1998., Høj Pedersen i dr., C-66/96, Zb., str. I-7327., t. 32.).
- 30 Plaća u smislu članka 141. UEZ-a i Direktive 75/117 ne može istovremeno ulaziti u područje primjene Direktive 76/207. Kao što se vidi iz njezine druge uvodne izjave, Direktiva 76/207 ne primjenjuje se na „plaću” u smislu gore navedenih odredbi (vidjeti presudu od 13. veljače 1996., Gillespie i dr., C-342/93. Zb., str. I-475., t. 24.).
- 31 Sustav poput onog navedenog u glavnom postupku utvrđuje uvjete daljnje isplate plaće radnika u slučaju odsutnosti zbog bolesti. Na temelju toga sustava puna se plaća i dalje isplaćuje ako se ne prekorači maksimalno godišnje razdoblje bolovanja, a ako se taj period prekorači, sustavom se utvrđuje daljnja isplata 50 % plaće za maksimalno ukupno razdoblje tijekom četiri godine.
- 32 Takav sustav, koji rezultira smanjenjem plaće i naposljetku prestankom prava na plaću, funkcionira automatski na osnovi aritmetičkog izračuna dana odsutnosti zbog bolesti.
- 33 Stoga utvrđena pravila ulaze u područje primjene članka 141. UEZ-a i Direktive 75/117 (vidjeti, analogijom, u pogledu sustava za stjecanje prava na veću plaću na osnovi pravila o godinama provedenim u službi, presudu od 7. veljače 1991., Nimz, C-184/89, Zb., str. I-297., t. 9. i 10.).
- 34 Činjenica da smanjenje ili prestanak prava na daljnju isplatu plaće nije trenutačno već se događa po isteku maksimalnih razdoblja, ne ukida ona pravila o njihovoj automatskoj prirodi kada se ispune predviđeni uvjeti.
- 35 Odgovor na prvo i četvrto pitanje stoga mora biti da sustav bolovanja koji izjednačuje radnice oboljele od bolesti povezane s trudnoćom s ostalim radnicima oboljelima od

bolesti koja nije povezana s trudnoćom ulazi u područje primjene članka 141. UEZ-a i Direktive 75/117.

Drugo, treće i peto pitanje

- 36 S obzirom na odgovor na prvo i četvrto pitanje i činjenica spora u glavnom postupka koje treba razmotriti nacionalni sud, drugo, treće i peto pitanje valja ispitati zajedno.
- 37 Tima trima pitanjima nacionalni sud u biti pita tumače li se članak 141. UEZ-a i Direktiva 75/117 u smislu da sljedeće predstavlja diskriminaciju na temelju spola:
- pravilo sustava bolovanja kojim se predviđa, za radnice koje su odsutne prije rođiljnog dopusta zbog bolesti povezane s trudnoćom, kao i za radnike odsutne zbog bilo koje druge bolesti, smanjenje plaće ako odsutnost prelazi određeno trajanje,
 - pravilo sustava bolovanja kojim se predviđa uključivanje odsutnosti zbog bolesti u maksimalni ukupni broj dana plaćenog bolovanja na koje radnik ima pravo tijekom određenog razdoblja, bez obzira radi li se o bolesti povezanoj s trudnoćom.
- 38 Board i vlade Irske i Ujedinjene Kraljevine u pogledu plaće smatraju da radnica nema pravo na daljnju isplatu pune plaće te da pravilo poput onog iz glavnog postupka nije diskriminirajuće. Board i vlada Ujedinjene Kraljevine nisu podnijeli očitovanja o uključivanju odsutnosti zbog bolesti. Vlada Irske općenito smatra da države članice nisu obvezne donijeti posebne odredbe za odsutnosti zbog bolesti koja se pojavila tijekom trudnoće.
- 39 M. McKenna, talijanska i austrijska vlada te Komisija smatraju da smanjenje plaće poput onog iz predmeta u glavnom postupku predstavlja diskriminaciju na temelju spola. M. McKenna, talijanska vlada i Komisija smatraju da isto vrijedi u pogledu uključivanja odsutnosti zbog bolesti u maksimalni ukupni broj dana bolovanja na koje radnik ima pravo. Austrijska vlada općenito tvrdi da se na privremenu nesposobnost za rad povezanu s trudnoćom moraju primjenjivati odredbe različite od onih koje se primjenjuju na privremenu nesposobnost za rad koja nije povezana s trudnoćom.
- Funkcija i razvoj pravila prava Zajednice kojima se uređuje jednakost između muškaraca i žena u pogledu prava trudnica i žena koje su rodile
- 40 Valja navesti da su u glavnom postupku plaće i naknade za odsutnost zbog bolesti povezane s trudnoćom smanjene jer se na trudnice ili žene koje su rodile primjenjuje opći sustav koji se primjenjuje na bilo kojeg radnika u slučaju bolesti.
- 41 Postavljena pitanja valja proučiti u smislu funkcije i razvoja pravila prava Zajednice kojima se uređuje jednakost između muškaraca i žena u području prava trudnica i roditelja.
- 42 U ovom je području cilj tih pravila zaštita radnica prije i nakon poroda (vidjeti, u vezi s rođiljnim dopustom, gore navedenu presudu Gillespie i dr., t. 20.).

- 43 Pravo Zajednice prije svega jamči posebnu zaštitu od otkaza do završetka rodiljnog dopusta.
- 44 Sud je presudio da se tijekom njezinog rodiljnog dopusta žena štiti od otkaza zbog odsutnosti (presuda od 8. studenoga 1990., Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Zb., str. I-3979., t. 15.).
- 45 Suprotno tomu, u slučaju bolesti koja se bi se pojavila nakon rodiljnog dopusta, Sud je presudio da nema razloga razlikovati bolest koja se povezuje s trudnoćom ili porodom od druge bolesti te da je takvo patološko stanje obuhvaćeno općim pravilima koja se primjenjuju u slučaju bolesti. S obzirom na takvu situaciju, Sud je zaključio da pravu Zajednice nisu protivni otkazi koji su posljedica odsutnosti zbog bolesti koja je posljedica trudnoće ili poroda (gore navedena presuda Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, t. 16. i 19.).
- 46 U pogledu mogućnosti otkaza radnici zbog bolesti povezane s trudnoćom koja se pojavila prije rodiljnog dopusta, Sud je smatrao, iako se trudnoća nikako ne može usporediti s patološkim stanjem, da se radi o razdoblju tijekom kojeg se mogu pojaviti poremećaji i komplikacije zbog kojih žena mora biti pod strogim medicinskim nadzorom te, u nekim slučajevima, strogo mirovati dio ili cijelu trudnoću. Sud je smatrao da su ti poremećaji i komplikacije, koji bi mogli prouzročiti privremenu nesposobnost za rad, dio rizika karakterističnih za stanjem trudnoće te su stoga posebno obilježje toga stanja (presuda od 30. lipnja 1998., Brown, C-394/96, Zb., str. I-4185., t. 22.).
- 47 U skladu s time Sud je presudio da se zaštita od otkaza treba priznati ženama ne samo tijekom rodiljnog dopusta već također i tijekom cijelog trajanja trudnoće, naglasivši da rizik od otkaza može štetiti fizičkom i psihičkom stanju radnica koje su trudne ili su nedavno rodile, uključujući posebno ozbiljan rizik da trudnice budu potaknute na dobrovoljni prekid trudnoće. Sud je utvrdio da je otkaz radnici tijekom trudnoće zbog odsutnosti radi privremene nesposobnosti za rad koja je posljedica trudnoće povezan s pojavom rizika povezanog s trudnoćom te se stoga treba smatrati da se radi o riziku koji se isključivo temelji na trudnoći. Iz ovoga je Sud zaključio da takav otkaz može imati učinak samo na žene te stoga predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola (vidjeti gore navedenu presudu Brown, t. 18. i 24.).
- 48 S obzirom na štetne učinke koje bi rizik od otkaza mogao imati na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili onih koje doje, članak 10. Direktive 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.-80.) predviđa zabranu otkaza tijekom razdoblja od početka trudnoće do kraja rodiljnog dopusta.
- 49 Uz zaštitu od gubitka zaposlenja pravo Zajednice također jamči, uz određena ograničenja, zaštitu dohotka trudne radnice ili radnice koja je nedavno rodila.
- 50 Sud je u tom smislu istaknuo da su žene na rodiljnom dopustu u posebnom položaju zbog kojeg im treba priznati posebnu zaštitu, no koja se ne može biti jednaka sa

zaštitom muškaraca koji trenutačno radi (presuda Gillespie i dr., t. 17.). Sud je nastavio i presudio da niti članak 119. Ugovora o EEZ-u (koji je postao članak 119. Ugovora o EZ-u (članci 117. do 120. Ugovora o EZ-u zamijenjeni su člancima 136. do 143. UEZ-a)) ni članak 1. Direktive 75/117 ne zahtijevaju da žene nastave primati punu plaću tijekom rodiljnog dopusta, navodeći, međutim, da iznos naknade ne može biti toliko nizak da narušava svrhu rodiljnog dopusta, a to je zaštita žena prije i nakon poroda (presuda Gillespie i dr., t. 20.).

- 51 S obzirom na rodiljni dopust, Direktiva 92/85, koja nije bila primjenjiva *ratione temporis* na spor u kojem je donesena presuda Gillespie i dr., u članku 11. stavku 2. točki (b) predviđa da „redovna isplata plaća i/ili pravo na odgovarajući doplatak radnicama” mora biti osigurano. Stavak 3. istoga članka utvrđuje da „doplatak iz točke 2. (b) smatra se odgovarajućim ako jamči dohodak najmanje jednak onom koji bi dotična radnica dobivala u slučaju prekida radne aktivnosti zbog zdravstvenih razloga”.
- 52 Osim toga, tumačenjem danim u kontekstu otkaza ali važećim i u pogledu plaće koja se isplaćuje radnici Sud je također presudio da ako se patološka stanja uzrokovana trudnoćom ili porodom pojave nakon završetka rodiljnog dopusta, na njih se primjenjuju opća pravila koja se primjenjuju u slučaju bolesti. Sud je dodao da je jedino pitanje izjednačuje li se odsutnost radnice nakon rodiljnog dopusta, uzrokovana njezinom nesposobnošću za rad zbog takvih poremećaja, s odsutnošću radnika, istoga trajanja, uzrokovanom nesposobnošću za rad, te da se u tom slučaju ne radi o diskriminaciji na osnovi spola (vidjeti prethodno navedenu presudu Brown, t. 26.). Sud je stoga potvrdio da patološko stanje povezano s trudnoćom ili porodom koje se pojavi nakon rodiljnog dopusta može za posljedicu imati smanjenje plaće pod istim uvjetima kao i kod bilo koje druge bolesti.
- 53 U slučaju bolesti povezane s trudnoćom od koje radnica oboli prije rodiljnog dopusta, Sud je istaknuo u točki 33. gore navedene presude Høj Pedersen i dr. da poremećaji i komplikacije povezani s trudnoćom, koji mogu prouzročiti privremenu nesposobnost za rad, čine dio rizika karakterističnih za stanje trudnoće te da su stoga posebno obilježje toga stanja. Sud je nastavio istaknuvši da je u okviru spora iz glavnog postupka prije početka rodiljnog dopusta ženi bilo uskraćeno pravo na puni iznos plaće kada je njezina privremena nesposobnost za rad bila posljedica patološkog stanja povezanog s trudnoćom, unatoč tome što temeljem dotičnog nacionalnog prava svi radnici u načelu imaju pravo i dalje primati punu plaću u slučaju privremene nesposobnosti za rad. U tim je uvjetima Sud presudio da primjena zakonskih odredbi kao što su one o kojima je riječ u glavnom postupku predstavljaju diskriminaciju žena (prethodno navedena presuda Høj Pedersen i dr., t. 34., 35. i 37.).
- 54 Iz navedenog proizlazi da, sukladno trenutačno važećem pravu Zajednice, radnica:
- ne smije dobiti otkaz tijekom rodiljnog dopusta zbog svojeg stanja ni prije rodiljnog dopusta zbog bolesti koja je povezana s trudnoćom i koja se pojavila prije tog dopusta;
 - u odgovarajućim slučajevima može dobiti otkaz zbog bolesti koja je povezana s trudnoćom ili porodom, a pojavila se nakon rodiljnog dopusta;

- u odgovarajućim slučajevima može dobiti smanjenu plaću tijekom rodiljnog dopusta ili nakon rodiljnog dopusta, ako se bolest povezana s trudnoćom ili porodom pojavila nakon rodiljnog dopusta.

55 Iz navedenoga također proizlazi da Suda do danas nije odredio ima li radnica u svakom slučaju pravo na daljnju isplatu pune plaće u slučaju bolesti povezane s trudnoćom prije rodiljnog dopusta, čak i ako sporno nacionalno pravilo predviđa primjenu jednakog smanjenja plaće radniku u slučaju bolesti koja nije povezana s trudnoćom.

56 Na kraju, iz navedenoga slijedi da se trudnoća kao stanje ne može uspoređivati s patološkom bolešću te da poremećaji i komplikacije koji se javljaju u trudnoći i uzrokuju nesposobnost za rad čine dio rizika karakterističnih za s trudnoću te su stoga posebno obilježje toga stanja (vidjeti točke 46. i 53. ove presude).

Plaća radnice tijekom trudnoće

57 Iz utvrđenja posebne prirode bolesti povezanih s trudnoćom nužno ne proizlazi da radnica koja je odsutna zbog bolesti povezane s trudnoćom ima pravo na daljnju isplatu punog iznosa plaće, dok radnik odsutan zbog bolesti koja nije povezana s trudnoćom nema to pravo.

58 Najprije valja istaknuti da se u tom pogledu, što se tiče otkaza, posebna priroda bolesti povezanih s trudnoćom može uzeti u obzir samo tako da se poslodavcu uskrati pravo da uruči otkaz radnici zbog tog razloga. Međutim, što se tiče plaće, njezino daljnje isplaćivanje nije jedini način na koji se može uzeti u obzir posebna priroda bolesti povezane s trudnoćom. U stvari nije isključeno da ta se posebna priroda može uzeti u obzir u okviru sustava koji u slučaju odsutnosti radnice zbog bolesti povezane s trudnoćom predviđa smanjenje plaće.

59 Nadalje valja podsjetiti da sukladno trenutačno važećem pravu Zajednice nema odredbe ili općeg načela kojima se zahtijeva da žena nastavi primati punu plaću tijekom rodiljnog dopusta, pod uvjetom da iznos plaćene naknade nije toliko nizak da narušava cilj prava Zajednice za zaštitu radnice, posebno prije poroda (u tom smislu vidjeti presudu Gillespie i dr., t. 20.).

60 Ako pravilo kojim se u okviru određenih ograničenja utvrđuje smanjenje naknada isplaćenih radnici tijekom rodiljnog dopusta ne predstavlja diskriminaciju na temelju spola, pravilo kojim se unutar istih ograničenja utvrđuje smanjenje naknada isplaćenih toj radnici koja je odsutna tijekom trudnoće zbog bolesti koja je povezana s trudnoćom ne može se smatrati diskriminacijom takve vrste.

61 U tim okolnostima valja zaključiti da prema trenutačnom stanju pravo Zajednice ne zahtijeva daljnju isplatu pune plaće radnici koja je odsutna tijekom trudnoće zbog bolesti povezane s trudnoćom.

62 Tijekom odsutnosti zbog takve bolesti radnici se stoga može isplaćivati smanjeni iznos plaće, pod uvjetom da se s jedne strane s njom postupa na isti način kao i s radnikom koji je odsutan zbog bolesti i pod uvjetom da, s druge strane, iznos isplaćenih naknada nije toliko nizak da narušava cilj zaštite trudnih radnica.

Uključivanje odsutnosti zbog bolesti u maksimalni ukupni broj dana plaćenog bolovanja na koje radnik ima pravo tijekom određenog razdoblja

- 63 Sustavom iz glavnog postupka utvrđuje se uključivanje odsutnosti zbog bolesti u ukupni broj dana plaćenog bolovanja na koje radnik ima pravo tijekom određenog razdoblja. Tako se izjednačuju sve bolesti, bez obzira jesu li povezane s trudnoćom ili ne.
- 64 Takav sustav ne uzima u obzir posebnu prirodu bolesti povezanih s trudnoćom.
- 65 Međutim, ta posebna priroda ne isključuje da se odsutnosti zbog bolesti povezanih s trudnoćom, u okviru određenih ograničenja, uključuju u ukupni broj dana plaćenog bolovanja.
- 66 Zapravo, isključenje takvog uključivanja odsutnosti u svim okolnostima ne bi bilo u skladu s mogućnošću smanjenja plaće tijekom trudnoće. Osim toga, teško bi ga bilo pomiriti sa sudskom praksom iz gore navedenih presuda Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Brown, prema kojima je bolest koja je posljedica trudnoće ili poroda, nakon rodiljnog dopusta, obuhvaćena općim sustavom koji se primjenjuje u slučaju bolesti.
- 67 Međutim, uključivanje odsutnosti zbog bolesti povezanih s trudnoćom u maksimalni ukupni broj dana plaćenog bolovanja na koje radnik ima pravo tijekom određenog razdoblja ne smije imati za posljedicu da za vrijeme odsutnosti obuhvaćene tim uključivanjem nakon rodiljnog dopusta radnica dobiva naknadu manju od minimalne na koju je imala pravo za vrijeme bolesti koja se pojavila za vrijeme trudnoće (vidjeti t. 62. ove presude).
- 68 Zbog toga se moraju primijeniti posebne odredbe kako bi se spriječio takav učinak.
- 69 Na drugo, treće i peto pitanje stoga valja odgovoriti da članak 141. UEZ-a i Direktivu 75/117 treba tumačiti u smislu da sljedeće ne predstavlja diskriminaciju na temelju spola:
- pravilo sustava bolovanja kojim se predviđa, za radnice koje su odsutne prije rodiljnog dopusta zbog bolesti povezane s trudnoćom, kao i za radnike odsutne zbog bilo koje druge bolesti, smanjenje plaće ako odsutnost prelazi određeno vremensko razdoblje, pod uvjetom da se s jedne strane radnica izjednačuje s radnikom koji je odsutan zbog bolesti te s druge strane da iznos isplaćenih naknada nije toliko nizak da narušava cilj zaštite trudnih radnica;
 - pravilo sustava bolovanja kojim se predviđa uključivanje odsutnosti zbog bolesti u maksimalni ukupni broju dana plaćenog bolovanja na koje radnik ima pravo tijekom određenog razdoblja, bez obzira radi li se o bolesti povezanoj s trudnoćom, pod uvjetom da uključivanje odsutnosti zbog bolesti povezane s trudnoćom nema za posljedicu da za vrijeme odsutnosti obuhvaćene tim uključivanjem nakon rodiljnog dopusta radnica dobiva naknadu manju od minimalne na koju je imala pravo za vrijeme bolesti koja se pojavila za vrijeme trudnoće.

Troškovi

70 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (drugo vijeće) odlučuje:

1. **Sustav bolovanja kojim se izjednačuju radnice oboljele od bolesti povezane s trudnoćom i ostali radnici oboljeli od bolesti koja nije povezana s trudnoćom ulazi u područje primjene članka 141. UEZ-a i Direktive 75/117 o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene.**
2. **Članak 141. UEZ-a i Direktivu 75/117 treba tumačiti u smislu da sljedeće ne predstavlja diskriminaciju na temelju spola:**
 - **pravilo sustava bolovanja kojim se predviđa, za radnice koje su odsutne prije rođiljnog dopusta zbog bolesti povezane s trudnoćom, kao i za radnike odsutne zbog bilo koje druge bolesti, smanjenje plaće ako odsutnost prelazi određeno vremensko razdoblje, pod uvjetom da se s jedne strane radnica izjednačuje s radnikom koji je odsutan zbog bolesti te s druge strane da iznos isplate nije toliko nizak da narušava cilj zaštite trudnih radnica;**
 - **pravilo sustava bolovanja kojim se predviđa uključivanje odsutnosti zbog bolesti u maksimalni ukupni broj dana plaćenog bolovanja na koje radnik ima pravo tijekom određenog razdoblja, bez obzira radi li se o bolesti povezanoj s trudnoćom, pod uvjetom da uključivanje odsutnosti zbog bolesti povezane s trudnoćom nema za posljedicu da za vrijeme odsutnosti obuhvaćene tim uključivanjem nakon rođiljnog dopusta radnica dobiva naknadu manju od minimalne na koju je imala pravo za vrijeme bolesti koja se pojavila za vrijeme trudnoće.**

[Potpisi]

* Jezik postupka: engleski.