TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2020 m. lapkričio 18 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2006/54/EB – Moterų ir vyrų lygios galimybės ir vienodas požiūris į moteris ir vyrus užimtumo ir profesinės veiklos srityje – 14 ir 28 straipsniai – Nacionalinė kolektyvinė sutartis, pagal kurią teisė į atostogas pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms suteikiama tik darbuotojoms, kurios augina vaikus pačios – Teisės į šias atostogas netaikymas darbuotojams vyrams – Darbuotojos apsauga atsižvelgiant tiek į dėl nėštumo atsiradusias pasekmes, tiek į jos, kaip motinos, padėtį – Taikymo sąlygos“

Byloje C-463/19

dėl *Conseil de prud'hommes de Metz* (Meco darbo bylų teismas, Prancūzija) 2019 m. gegužės 15 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2019 m. birželio 18 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

prieš

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

dalyvaujant

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija)

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J.-C. Bonichot, teisėjai L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (pranešėjas) ir N. Jääskinen,

generalinis advokatas M. Bobek,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle*, atstovaujamos advokatės L. Pate,

– *Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle*, atstovaujamos advokatės L. Besse,

* Proceso kalba: prancūzų.

– Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos A.-L. Desjonquères, R. Coesme ir A. Ferrand,

– Portugalijos vyriausybės, atstovaujamos L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa ir J. Marques,

– Europos Komisijos, atstovaujamos A. Szmytkowska ir C. Valero,

susipažinęs su 2020 m. liepos 9 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23) išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Syndicat CFTC du Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle* (Mozelio pirminio sveikatos draudimo kasos darbuotojų profesinė sąjunga CFTC (toliau – profesinė sąjunga CFTC) ir *Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle* (Mozelio pirminio sveikatos draudimo kasos) (toliau – CPAM) ginčą dėl CPAM atsisakymo suteikti CY, vaiko tėvui, atostogas, kurios pagal 1957 m. vasario 8 d. *Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale* (Socialinio draudimo įstaigų darbuotojų nacionalinė kolektyvinė sutartis) (toliau – kolektyvinės sutartis) redakcijos, galiojusios klostantis pagrindinės bylos aplinkybėms, 46 straipsnį suteikiamos darbuotojoms, kurios augina vaiką pačios.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 92/85/EEB

3 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, 1992, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110) 14–18 konstatuojamosiose dalyse nustatyta:

„kadangi dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų pažeidžiamumo yra būtina suteikti joms teisę į mažiausiai 14 nepertraukiamų savaičių motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, o bent dviejų savaičių motinystės atostogos, suteikiamos prieš ir (arba) po gimdymo, yra privalomos;

kadangi atleidimo iš darbo dėl su jų padėtimi susijusių priežasčių rizika gali neigiamai paveikti nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų fizinę ir psichinę būseną; kadangi turėtų būti priimtos nuostatos dėl tokio atleidimo iš darbo uždraudimo;

kadangi darbo organizavimo, atsižvelgiant į nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą, priemonės netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą [tolesnį mokėjimą] ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą;

kadangi, be to, nuostatos dėl motinystės atostogų taip pat netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės, [įskaitant atlyginimo tolesnį mokėjimą ir (arba) teisę] į atitinkamą pašalpą;

kadangi atitinkama pašalpa motinystės atostogų atveju turi būti laikoma formalia nuoroda tam, kad būtų nustatytas minimalus apsaugos lygis, ir jokiu būdu neturėtų būti interpretuojama kaip nėštumo ir ligos analogija“.

4 Šios direktyvos 1 straipsnyje „Tikslas“ nustatyta:

„1. Šios direktyvos, kuri yra dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta [1989 m. birželio 12 d. Tarybos] direktyvos 89/391/EEB [dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349)] 16 straipsnio 1 dalyje, tikslas yra įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga.

2. Visos Direktyvos [89/391] nuostatos, išskyrus jos 2 straipsnio 2 dalį, taikomos visai šio straipsnio 1 dalyje apibrėžtai sričiai, nepažeidžiant jokių griežtesnių ir (arba) specialių šios direktyvos nuostatų.

3. Šios direktyvos įgyvendinimas negali pabloginti nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuotojoms teikiamos apsaugos, palyginti su valstybėje narėje esančia padėtimi šios direktyvos priėmimo dieną.“

5 Direktyvos 92/85 8 straipsnyje „Motinystės atostogos“ numatyta:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

2. Į šio straipsnio 1 dalyje apibrėžtas motinystės atostogas turi įeiti bent dviejų savaičių privalomos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.“

6 Šios direktyvos 10 straipsnyje „Draudimas atleisti iš darbo“ nustatyta:

„Kad būtų garantuotas 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisių, kaip numatyta šiame straipsnyje, laikymasis, nustatoma, kad:

1) valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki 8 straipsnio 1 dalyje nurodytų motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir, kur taikoma, jei kompetentinga institucija yra davusi savo sutikimą;

2) jei 2 straipsnyje nurodyta darbuotoja yra atleidžiama iš darbo per 1 punkte nurodytą laikotarpį, darbdavys turi nurodyti pagrįstas jos atleidimo priežastis raštu;

3) valstybės narės imasi būtinų priemonių apsaugoti 2 straipsnyje nurodytas darbuotojas nuo atleidimo iš darbo, kuris pagal 1 punktą yra neteisėtas, padarinių.“

7 Minėtos direktyvos 11 straipsnis „Darbo teisės“ suformuluotas taip:

„Kad būtų garantuotas 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisių, kaip numatyta šiame straipsnyje, laikymasis, nustatoma, kad:

1) 5, 6 ir 7 straipsniuose nurodytais atvejais 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms turi būti garantuotos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, su darbo sutartimi susijusios darbo teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą [tolesnį mokėjimą] ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą;

2) 8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuota:
   a) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų teisės, susijusios su darbo sutartimi, išskyrus toliau esančiame b punkte nurodytas teises;
   b) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atlyginimo išlaikymas [tolesnis mokėjimas] ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą;

3) 2 dalies b punkte nurodoma pašalpa yra laikoma atitinkama, jei ji užtikrina pajamas, lygiavertes toms, kurias, atsižvelgiant į bet kokį nacionalinės teisės aktais nustatytą maksimumą, darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių;

4) valstybės narės gali padaryti teisę į šio straipsnio 1 dalyje ir 2 dalies b punkte nurodytą atlyginimą arba pašalpą priklausomą nuo sąlygos, kad suinteresuota darbuotoja atitiktų nacionalinės teisės aktais nustatytus reikalavimus, kurie suteikia jai teisę gauti tokias išmokas.

Tos sąlygos jokiu būdu negali reikalauti ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą [Šiose sąlygose jokiu būdu negali būti numatytas ilgesnis nei 12 mėnesių darbo laikotarpis prieš numatytą gimdymo datą].“

Direktyva 2006/54

8 Direktyvos 2006/54 24 ir 25 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„(24) Kalbant apie vienodo požiūrio principą, Teisingumo Teismas nuolat pripažindavo, kad yra teisėta saugoti moters biologinę būklę nėštumo ir motinystės metu bei priimti motinystės saugos priemones siekiant tikros lygybės. Todėl ši direktyva neturėtų nepažeisti [daryti poveikio] Direktyvos [92/85] [Direktyvai 92/85]. Ši direktyva taip pat neturėtų nepažeisti [daryti poveikio] 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos [direktyvai] 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir [ETUC] (OL L 145, 1996, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285)].

(25) Siekiant aiškumo, taip pat tikslinga numatyti aiškią nuostatą, kuria būtų ginamos moterų, esančių nėštumo ir gimdymo atostogose, teisės darbo srityje, ir ypač teisė grįžti į buvusias arba lygiavertes pareigas, teisė nepatirti žalos dėl to, kad išėjo tokių atostogų ir teisė naudotis geresnėmis darbo sąlygomis, kurios jai būtų buvę suteiktos jai nedirbant.“

9 Direktyvos 2006/54 1 straipsnyje „Tikslas“ nurodyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

a) galimybės įsidarbinti, įskaitant paaukštinimą, ir siekti profesinio mokymo;

b) darbo sąlygų, įskaitant užmokestį;

c) profesinių socialinės apsaugos sistemų.

Joje taip pat įtraukiamos nuostatos, skirtos užtikrinti, kad toks įgyvendinimas būtų veiksmingesnis nustačius tinkamas procedūras.“

10 Šios direktyvos 2 straipsnio „Sąvokų apibrėžimai“ 1 dalies a punkte numatyta:

„Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

a) tiesioginė diskriminacija – kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui.“

11 Minėtos direktyvos 14 straipsnio „Draudimas diskriminuoti“ 1 dalyje numatyta:

„Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:

a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą; <…>

b) galimybės gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnį profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį;

c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta [EB 141 straipsnyje];

d) narystei ir dalyvavimo darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.“

12 Tos pačios direktyvos 15 straipsnis „Grįžimas iš motinystės atostogų“ suformuluotas taip:

„Moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę, pasibaigus motinystės atostogoms, grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo.“

13 Direktyvos 2006/54 28 straipsnyje „Santykis su Bendrijos ir nacionalinėmis nuostatomis“ nurodyta:

„1. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų dėl moterų apsaugos, ypač dėl nėštumo ir motinystės.

2. Ši direktyva nepažeidžia Direktyvos [96/34] ir Direktyvos [92/85] nuostatų.“

Prancūzijos teisė

Code du travail (Darbo kodeksas)

14 Darbo kodekso L. 1225-17 straipsnyje nustatyta:

„Darbuotoja turi teisę į motinystės atostogas laikotarpiu, kuris prasideda likus šešioms savaitėms iki numatytos gimdymo datos ir baigiasi praėjus 10 savaičių nuo šios datos.

Darbuotojai paprašius ir gavus palankią jos nėštumą prižiūrinčio sveikatos specialisto išvadą, darbo sutarties galiojimo sustabdymo laikotarpis, kuris pradedamas skaičiuoti prieš numatytą gimdymo datą, gali būti sutrumpintas ne daugiau kaip tris savaites. Tada po numatytos gimdymo datos likęs laikotarpis tiek pat pailginamas.

Jeigu darbuotoja atidėjo motinystės atostogų dalį po vaiko gimimo, bet gydytojas nurodė, kad laikotarpiu iki numatytos gimdymo datos ji negali dirbti, šis atidėjimas panaikinamas, o darbo sutarties galiojimo sustabdymo laikotarpis skaičiuojamas nuo pirmos darbuotojos nedarbo dienos. Iš pradžių numatytas atidėjimo laikotarpis tiek pat sutrumpinamas.“

Convention collective (Kolektyvinė sutartis)

15 Kolektyvinės sutarties 1 straipsnyje nustatyta:

„Šioje sutartyje reglamentuojami socialinio draudimo, šeimos išmokų įstaigų ir visų kitų jų kontroliuojamų įstaigų (*Fédération nationale des organismes de sécurité sociale* (Nacionalinė socialinio draudimo įstaigų federacija), *Union nationale des associétés d'assurance familiales* (Nacionalinės šeimos išmokų kasų sąjunga), pirminės kasos, regioninės senatvės ir invalidumo išmokų kasos, šeimos išmokų kasos, įmokų išieškojimo, socialinių paslaugų įstaigos, darbuotojų aprūpinimo kasos ir t. t.) santykiai su šių įstaigų ir jų įsteigtų filialų, kurių buveinė yra Prancūzijoje arba užjūrio departamentuose, darbuotojais.“

16 Kolektyvinės sutarties 45 ir 46 straipsniai įtvirtinti šios sutarties L dalyje „Motinystės atostogos“.

17 Kolektyvinės sutarties 45 straipsnyje nustatyta:

„Teisės aktuose numatytu motinystės atostogų laikotarpiu darbuotojoms, turinčioms bent šešių mėnesių darbo stažą, toliau mokamas darbo užmokestis. Prie šio darbo užmokesčio nepridedami dienpinigiai, kurie mokami darbuotojams kaip apdraustiesiems.

Į šias atostogas neatsižvelgiama nustatant teisę į nedarbingumo atostogas ir dėl jų negali būti trumpinama kasmetinių atostogų trukmė.“

18 Kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje numatyta:

„Pasibaigus pirmesniame straipsnyje numatytoms atostogoms darbuotoja, kuri augina vaiką pati, turi teisę paeiliui į:

– trijų mėnesių atostogas, per kurias mokama pusė darbo užmokesčio, arba pusantro mėnesio atostogas, per kurias mokamas visas darbo užmokestis;

– vienų metų neapmokamas atostogas.

Vis dėlto, jeigu darbuotoja yra vieniša motina arba jeigu jos sutuoktinis ar partneris yra netekęs įprastų pajamų (negalia, ilgalaikė liga, karo tarnyba), ji turi teisę į trijų mėnesių atostogas, per kurias mokamas visas darbo užmokestis.

Pasibaigus pirmiau nurodytoms atostogoms moteris, kuriai jos buvo suteiktos, turi būti be išlygų grąžinta į pareigas.

Išimtiniais atvejais valdyba gali suteikti dar metus papildomų neapmokamų atostogų. Tokiu atveju darbuotoja grąžinama atgal į darbą, tik jei esama laisvų pareigų, į kurias priimant jos įstaigoje arba dukterinėje įstaigoje jai teikiama pirmenybė, laikantis šios sutarties 16 straipsnio nuostatų.

Jeigu minėtos atostogos pratęsiamos, valdyba konkrečiais atvejais gali formaliai įsipareigoti iš karto grąžinti į pareigas.

Neapmokamos atostogos, kurioms taikomas šis straipsnis, sukelia tas pačias pasekmes kaip ir šios sutarties 40 straipsnyje numatytos atostogos atsižvelgiant į šios sutarties nuostatas ir pensijų sistemą.“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

19 CPAM įdarbino CY pagal darbo sutartį eiti „išmokų darbuotojams arba vadovams kontrolieriaus“ pareigas. Jis yra 2016 m. balandžio mėn. gimusio vaiko tėvas.

20 Šiuo pagrindu jis pateikė prašymą suteikti atostogas, numatytas kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje, pagal kurį pasibaigus šios kolektyvinės sutarties 45 straipsnyje numatytoms atostogoms darbuotoja, kuri augina vaiką pati, turi teisę paeiliui į trijų mėnesių atostogas mokant pusę atlyginimo arba pusantro mėnesio atostogas mokant visą atlyginimą ir vienų metų trukmės neapmokamas atostogas.

21 CPAM atsisakė patenkinti CY prašymą motyvuodama tuo, kad kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje numatyta lengvata taikoma tik darbuotojoms, kurios augina vaikus pačios.

22 Profesinė sąjunga CFTC paprašė socialinio draudimo įstaigos direkcijos išplėsti kolektyvinės sutarties 46 straipsnio nuostatų taikymą taip, kad ši nuostata apimtų ir darbuotojus vyrus, kurie augina vaikus patys.

23 Šis prašymas buvo atmestas remiantis tuo, kad pagal šio straipsnio formuluotę numatytos atostogos suteikiamos tik vaiko motinai, o žodis „darbuotoja“ yra moteriškos giminės ir kad šis straipsnis nėra diskriminacinis, nes papildo kolektyvinės sutarties 45 straipsnį, pagal kurį lengvata suteikiama tik moterims.

24 2017 m. gruodžio 27 d. profesinė sąjunga CFTC, kuri įstojo į bylą CY pusėje, pateikė CPAM ieškinį *Conseil de prud'hommes de Metz* (Meco darbo bylų teismas, Prancūzija), kuris yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas; ieškinyje tvirtino, kad sprendimas atsisakyti suteikti CY kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje numatytas atostogas yra diskriminacija dėl lyties, kuri draudžiama tiek pagal Sąjungos teisę, tiek pagal Prancūzijos teisę. Iš tiesų kolektyvinės sutarties 46 straipsnis nėra šios kolektyvinės sutarties 45 straipsnį papildanti nuostata, nes, skirtingai nei 45 straipsnis, šis 46 straipsnis nesusijęs su fiziologiniais aspektais. Kadangi vyrų ir moterų pareiga prižiūrėti savo vaikus yra lygiavertė, CPAM įdarbintiems darbuotojams vyrams taip pat turėtų būti suteikta kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje numatyta lengvata.

25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad 2017 m. rugsėjo 21 d. sprendime *Cour de cassation* (Kasacinis teismas, Prancūzija) nusprendė, jog kolektyvinės sutarties 46 straipsniu siekiama suteikti papildomas motinystės atostogas pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms, nurodytoms šios kolektyvinės sutarties 45 straipsnyje, todėl juo siekiama apsaugoti ypatingą moters ir jos vaiko ryšį per laikotarpį po nėštumo ir gimdymo.

26 Šiomis aplinkybėmis *Conseil de prud'hommes de Metz* (Meco darbo bylų teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar Direktyva [2006/54], aiškinama atsižvelgiant į SESV 8 ir 157 straipsnius, Sąjungos teisės bendruosius vienodo požiūrio ir draudimo diskriminuoti principus ir [Europos] Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 20 straipsnį, 21 straipsnio [1 dalį] ir 23 straipsnį, turi būti aiškinama taip, kad į jos materialinę taikymo sritį nepatenka [kolektyvinės sutarties] 46 straipsnio nuostatos, kuriose numatyta,

kad po motinystės atostogų trijų mėnesių atostogos mokant pusę atlyginimo arba pusantro mėnesio atostogos mokant visą atlyginimą ir vienų metų trukmės neapmokamos atostogos suteikiamos tik [atitinkamų] įstaigų darbuotojoms moterims, kurios pačios augina vaikus?“

Dėl prejudicinio klausimo

Dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos

27 CPAM pirmiausia tvirtina, kad, atsižvelgiant į SESV 267 straipsnį, Teisingumo Teismas akivaizdžiai neturi jurisdikcijos atsakyti į pateiktą klausimą. Iš tiesų šioje byloje Teisingumo Teismo nėra prašoma priimti sprendimo dėl Sutarčių išaiškinimo ar kokio nors Sąjungos institucijos, įstaigos ar organo priimto akto galiojimo ar išaiškinimo.

28 CPAM tvirtina, kad, prisidengdama prašymu priimti prejudicinį sprendimą, profesinė sąjunga CFTC iš tikrųjų siekia, jog kolektyvinės sutarties 46 straipsnis, kaip jį išaiškino *Cour de cassation* (Kasacinis teismas), būtų pripažintas negaliojančiu pagal bendruosius vienodo požiūrio ir diskriminacijos draudimo principus. Tačiau Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos nei vertinti nacionalinės teisės, įskaitant valstybių narių jurisprudenciją, atitikties Europos Sąjungos teisei, nei aiškinti nacionalinę teisę.

29 Šiuo klausimu primintina, kad SESV 267 straipsniu įtvirtinta bendradarbiavimo sistema pagrįsta griežtu nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo kompetencijos atskyrimu. Pagal šiame straipsnyje numatytą procedūrą nacionalines nuostatas turi aiškinti nacionaliniai teismai, o ne Teisingumo Teismas ir pastarajam nepriklauso spręsti, ar vidaus teisės normos suderinamos su Sąjungos teisės nuostatomis. Tačiau Teisingumo Teismas yra kompetentingas pateikti nacionaliniam teismui visapusišką Sąjungos teisės išaiškinimą, kuris šiam teismui leistų įvertinti vidaus teisės normų atitiktį Sąjungos teisės aktams (2020 m. balandžio 30 d. Sprendimo *CTT – Correios de Portugal*, C-661/18, EU:C:2020:335, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

30 Nors neginčijama, jog kartu skaitant prejudicinį klausimą ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo motyvus Teisingumo Teismo prašoma pareikšti nuomonę dėl vidaus teisės nuostatos atitikties Sąjungos teisei, niekas Teisingumo Teismui nekliudo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui naudingo atsakymo, kuriame būtų išdėstytas Sąjungos teisės išaiškinimas, leidžiantis jam pačiam priimti sprendimą dėl vidaus teisės atitikties Sąjungos teisei. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą, kai klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu (šiuo klausimu žr. 2020 m. balandžio 30 d. Sprendimo *CTT – Correios de Portugal*, C-661/18, EU:C:2020:335, 29 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

31 Šiuo atveju reikia pažymėti, kad pagrindinė byla, kurioje nagrinėjamas atostogų suteikimas pagal kolektyvinės sutarties 46 straipsnį, yra susijusi su darbo sąlygomis, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 1 straipsnio antros pastraipos b punktą. Todėl šis ginčas patenka į šios direktyvos taikymo sritį, apie kurią kalbama pateiktame prejudiciniame klausime.

32 Priešingai, nei teigia CPAM, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išaiškinti Sąjungos teisės aktą.

33 Taigi Teisingumo Teismas gali pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui visapusišką Sąjungos teisės išaiškinimą, kuris leistų jam pačiam įvertinti vidaus teisės normų atitiktį Sąjungos teisei.

34 Taigi darytina išvada, kad Teisingumo Teismas turi jurisdikciją atsakyti į pateiktą klausimą.

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo

35 Prancūzijos vyriausybė teigia, kad sprendimas dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą neatitinka Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnyje numatytų reikalavimų, nes jis yra visiškai nemotyvuotas, kiek tai susiję su būtinybe pateikti Teisingumo Teismui klausimą, kad būtų priimtas sprendimas pagrindinėje byloje. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tik pakartoja jam pateiktus argumentus, nenurodydamas tikslių priežasčių, dėl kurių mano esant būtina pateikti Teisingumo Teismui klausimą.

36 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo kelias SESV ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) nuostatas, tačiau nepaaiškina jų ryšio su pateiktu klausimu. Prancūzijos vyriausybė teigia, kad darant prielaidą, jog prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas, reikėtų atsakyti į šį klausimą, kiek jis susijęs su Direktyva 2006/54, o ne su SESV 8 ir 157 straipsniais ir Chartijos 20, 21 ir 23 straipsniais.

37 Šiuo klausimu primintina, kad nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Sąjungos teisės išaiškinimo, atsižvelgiant į jo paties nurodytą teisinį pagrindą ir faktines aplinkybes, kurių tikslumo Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma reikšmingumo prezumpcija (2020 m. balandžio 2 d. Sprendimas *Reliantco Investments ir Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti*, C-500/18, EU:C:2020:264, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

38 Vis dėlto, viena vertus, jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, arba jeigu Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinos tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus, jis gali atmesti prašymą priimti prejudicinį sprendimą kaip nepriimtiną (2020 m. balandžio 2 d. Sprendimas *Reliantco Investments ir Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti*, C-500/18, EU:C:2020:264, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

39 Kita vertus, pagal bendradarbiavimo principą, kuriuo grindžiami nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo santykiai vykstant procesui dėl prejudicinio sprendimo priėmimo, nesant tam tikrų išankstinių prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo išvadų, šis prašymas nebūtinai tampa nepriimtinas, jeigu, nepaisant šių trūkumų, Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į bylos medžiagos duomenis, mano galintis pateikti naudingą atsakymą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui (2020 m. balandžio 2 d. Sprendimas *Reliantco Investments ir Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti*, C-500/18, EU:C:2020:264, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

40 Nagrinėjamu atveju reikia pažymėti, kad iš tiesų sprendimas dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą yra trumpas, kiek tai susiję su išdėstytomis priežastimis, dėl kurių prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kelia klausimą dėl Direktyvos 2006/54 išaiškinimo, ir kad SESV ir Chartijos nuostatos minimos tik pateiktame klausime.

41 Vis dėlto, pirma, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pakartojo profesinės sąjungos CFTC argumentus, susijusius su kolektyvinės sutarties 46 straipsnio neatitiktimi Sąjungos teisei. Kaip pažymėjo pati Prancūzijos vyriausybė, pateikdamas tokį prejudicinį klausimą, kokį jam pasiūlė profesinė sąjunga CFTC, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas netiesiogiai patvirtino šios profesinės sąjungos išreikštas abejones dėl šio kolektyvinės sutarties straipsnio atitikties Direktyvai 2006/54. Taigi iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą galima suprasti priežastis, dėl kurių jį pateikęs teismas nusprendė, jog būtina pateikti šį klausimą Teisingumo Teismui.

42 Be to, tiek CPAM, tiek Prancūzijos ir Portugalijos vyriausybės, taip pat Europos Komisija galėjo pateikti savo pastabas dėl pateikto klausimo.

43 Antra, pateiktas klausimas suformuluotas taip, kad jis susijęs su Direktyva 2006/54, o ši turi būti aiškinama „atsižvelgiant“ į SESV 8 ir 157 straipsnius ir Chartijos 20 straipsnį, 21 straipsnio 1 dalį ir 23 straipsnį. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neprašo atskirai išaiškinti šių SESV ir Chartijos nuostatų, nes jos paminėtos tik grindžiant Direktyvos 2006/54 aiškinimą.

44 Šiomis aplinkybėmis darytina išvada, kad sprendimas dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą atitinka Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnyje numatytus reikalavimus.

45 Taigi prašymas priimti prejudicinį sprendimą priimtinas.

Dėl esmės

46 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyva 2006/54 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms teisė į atostogas suteikiama tik darbuotojoms, kurios augina vaikus pačios, o darbuotojai vyrai teisės į tokias atostogas neturi.

47 Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punkte nustatyta, jog draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties užimtumo ir darbo sąlygų aspektais.

48 Šios direktyvos kontekste darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų diskriminacijos draudimas taikomas visoms sutartims, kuriomis siekiama kolektyviai reglamentuoti samdomą darbą (šiuo klausimu žr. 2004 m. lapkričio 18 d. Sprendimo *Sass*, C-284/02, EU:C:2004:722, 25 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

49 Be to, net jei pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies a punktą tiesioginė diskriminacija yra „situacija, kai vienam asmeniui dėl lyties sudaromos mažiau palankios sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti sudarytos kitam asmeniui“, šios direktyvos 28 straipsnyje patikslinta, kad nedraudžiamos nuostatos, susijusios su moterų apsauga, ypač nėštumo ir motinystės atveju, ir kad ši direktyva nepažeidžia Direktyvos 92/85 nuostatų.

50 Kiek tai susiję su vaiko motinos apsauga, iš suformuotos Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad nėščioms darbuotojoms suteikta teisė į motinystės atostogas turi būti vertinama kaip ypatingos svarbos socialinės teisės apsaugos priemonė. Taigi Sąjungos teisės aktų leidėjas manė, kad esminius suinteresuotųjų gyvenimo sąlygų bent 14 savaičių laikotarpiu iki gimdymo ir po gimdymo pasikeitimus galima laikyti teisėta laikino profesinės veiklos sustabdymo priežastimi be galimybės valstybės valdžios institucijoms ar darbdaviams kaip nors užginčyti šios priežasties teisėtumą (2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimo *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, 49 punktas ir 2015 m. gegužės 21 d. Sprendimo *Rosselle*, C-65/14, EU:C:2015:339, 30 punktas).

51 Kaip Sąjungos teisės aktų leidėjas pripažino Direktyvos 92/85 14 konstatuojamojoje dalyje, nėščia, ką tik pagimdžiusi ar maitinanti krūtimi darbuotoja yra specifinėje pažeidžiamumo situacijoje, kuri reikalauja suteikti jai teisę į motinystės atostogas, tačiau ši teisė, ypač per šias atostogas, negali būti prilyginta vyro ar moters, kuriems suteiktos atostogos dėl ligos, teisei (1998 m. spalio 27 d. Sprendimo *Boyle ir kt.*, C-411/96, EU:C:1998:506, 40 punktas ir 2014 m. kovo 18 d. Sprendimo *D.*, C-167/12, EU:C:2014:169, 33 punktas).

52 Šiomis motinystės atostogomis siekiama, pirma, užtikrinti moters biologinės būklės apsaugą per nėštumą ir po nėštumo ir, antra, apsaugoti ypatingą moters ir jos vaiko ryšį per laikotarpį po nėštumo ir gimdymo ir užtikrinti, kad tokiam ryšiui netrukdytų krūvis, tenkantis dėl tuo pačiu metu vykdomos profesinės veiklos (1984 m. liepos 12 d. Sprendimo *Hofmann*, 184/83, EU:C:1984:273, 25 punktas ir 2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 34 punktas).

53 Be to, pagal Direktyvą 92/85, kurioje nustatyti minimalūs reikalavimai, bet kokiu atveju neatimama valstybėms narėms suteikta galimybė užtikrinti nėščioms ir neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuotojoms geresnę apsaugą, išsaugant arba sukuriant apsaugos priemones, kurios palankesnės šioms darbuotojoms, su sąlyga, kad šios priemonės suderinamos su Sąjungos teisės nuostatomis (2014 m. vasario 13 d. Sprendimo *TSN ir YTN*, C-512/11 ir C-513/11, EU:C:2014:73, 37 punktas ir 2016 m. liepos 14 d. Sprendimo *Ornano*, C-335/15, EU:C:2016:564, 35 punktas).

54 Teisingumo Teismas pridūrė, kad tokia priemonė, kaip motinystės atostogos, kurios moteriai suteikiamos pasibaigus teisės aktuose nustatytam apsaugos laikotarpiui, patenka į Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalies taikymo sritį, nes tuo siekiama apsaugoti moterį atsižvelgiant tiek į dėl nėštumo atsiradusias pasekmes, tiek į jos, kaip motinos, padėtį. Todėl tokios atostogos gali būti teisėtai suteikiamos tik motinai, o ne kitiems asmenims, atsižvelgiant į tai, kad tik motina gali patirti nepageidaujamą spaudimą anksčiau laiko grįžti į darbą (šiuo klausimu žr. 1984 m. liepos 12 d. Sprendimo *Hofmann*, 184/83, EU:C:1984:273, 26 punktą).

55 Dėl asmens kaip vieno iš tėvų Teisingumo Teismas pažymėjo, kad, kiek tai susiję su vaikų auklėjimu, darbuotojo vyro, kuris yra tėvas, situacija panaši į darbuotojos moters, kuri yra motina, situaciją (1988 m. spalio 25 d. Sprendimo *Komisija / Prancūzija*, 312/86, EU:C:1988:485, 14 punktas ir 2019 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Pensijos priedas motinoms), C-450/18, EU:C:2019:1075, 51 punktas). Todėl priemonės, kuriomis siekiama moterų, kaip vieno iš tėvų, apsaugos, negali būti pateisinamos remiantis Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalimi (šiuo klausimu žr. 2001 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *Griesmar*, C-366/99, EU:C:2001:648, 44 punktą).

56 Taigi iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms valstybė narė gali vaiko motinai suteikti papildomas atostogas, jeigu jos su ja susijusios ne kaip su vienu iš tėvų, o atsižvelgiant tiek į dėl nėštumo atsiradusias pasekmes, tiek į jos kaip motinos padėtį.

57 Kaip matyti iš šio sprendimo 52 punkto, tokios papildomos atostogos turi būti skirtos apsaugoti biologinei moters būklei ir ypatingam jos ryšiui su vaiku po gimdymo.

58 Šiuo klausimu pažymėtina, kad, kaip generalinis advokatas iš esmės nurodė išvados 61 punkte, vis dėlto vien tikslo apsaugoti ypatingą moters ir vaiko ryšį negali pakakti tam, kad vyrams tėvams būtų užkirstas kelias pasinaudoti papildomomis atostogomis.

59 Šiuo atveju kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje nustatyta, kad pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms, nurodytoms šios kolektyvinės sutarties 45 straipsnyje, darbuotoja, kuri augina vaiką pati, turi teisę paeiliui į trijų mėnesių atostogas mokant pusę atlyginimo arba pusantro mėnesio atostogas mokant visą atlyginimą ir vienų metų trukmės neapmokamas atostogas, kurios gali būti pratęstos vienus metus.

60 Pažymėtina, kad kolektyvinėje sutartyje, pagal kurią tokios papildomos atostogos nesuteikiamos darbuotojui vyrui, kuris augina vaiką pats, įtvirtintas skirtingas požiūris į darbuotojus vyrus ir darbuotojas moteris.

61 Kaip matyti iš šio sprendimo 52 ir 54 punktų, toks skirtingas požiūris būtų suderinamas su Direktyva 2006/54 tik tuo atveju, jei juo būtų siekiama apsaugoti motiną, atsižvelgiant tiek į dėl nėštumo atsiradusias pasekmes, tiek į jos, kaip motinos, padėtį, t. y. jeigu tai būtų skirta apsaugoti moters biologinę būklę ir ypatingą jos ryšį su vaiku po gimdymo. Tuo atveju, jei kolektyvinės sutarties 46 straipsnis būtų taikomas moterims tik kaip vienam iš tėvų, šiame straipsnyje būtų įtvirtinta tiesioginė darbuotojų vyrų diskriminacija, kuri draudžiama pagal šios direktyvos 14 straipsnio 1 dalį.

62 Kaip generalinis advokatas pažymėjo išvados 70 punkte, aplinkybės, į kurias reikia atsižvelgti tam, kad atostogos, suteiktos pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms, galėtų būti suteikiamos tik darbuotojoms, yra, be kita ko, susijusios su šių atostogų suteikimo sąlygomis, atostogų trukme ir naudojimosi jomis tvarka, taip pat su teisinės apsaugos, siejamos su šiomis atostogomis, lygiu.

63 Visų pirma, tokių atostogų suteikimo sąlygos turi būti tiesiogiai susijusios su moters biologinės ir psichologinės būklės apsauga ir ypatingu moters ir vaiko ryšiu po gimdymo. Taigi, be kita ko, šios atostogos turi būti suteikiamos visoms moterims, kurioms taikomi nagrinėjami nacionalinės teisės aktai, nepaisant jų darbo stažo, ir tam nebūtinas darbdavio sutikimas.

64 Be to, papildomų motinystės atostogų trukmė ir naudojimosi tvarka taip pat turi būti atitinkamai pritaikyta siekiant užtikrinti moters biologinės ir psichologinės būklės apsaugą, taip pat ypatingą moters ir vaiko ryšį po gimdymo, neviršijant tokiai apsaugai būtinos trukmės.

65 Galiausiai, kalbant apie teisinės apsaugos lygį, pažymėtina, kad, kadangi šių atostogų tikslas yra toks pats kaip teisės aktuose numatytų motinystės atostogų, ši apsauga turi atitikti direktyvose 92/85 ir 2006/54 šioms teisės aktuose numatytoms atostogoms užtikrinamą minimalią apsaugą. Visų pirma papildomų atostogų teisine tvarka turi būti užtikrinta apsauga nuo atleidimo iš darbo ir darbuotojų moterų atlyginimo tolesnis mokėjimas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą, laikantis Direktyvos 92/85 10 ir 11 punktuose nustatytų sąlygų, taip pat tokia teisė, kaip numatyta Direktyvos 2006/54 15 straipsnyje, grįžti į darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios nėra mažiau palankios, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias darbuotoja būtų turėjusi teisę, kol nedirbo.

66 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje numatytos atostogos atitinka sąlygas, leidžiančias manyti, kad jomis siekiama apsaugoti darbuotojas atsižvelgiant tiek į dėl nėštumo atsiradusias pasekmes, tiek į jų, kaip motinų, padėtį.

67 Kaip nurodyta šio sprendimo 29 punkte, šioje byloje Teisingumo Teismas neturi nuspręsti dėl šio kolektyvinės sutarties straipsnio atitikties Direktyvai 2006/54. Atvirkščiai, jis turi pateikti visapusišką šios direktyvos išaiškinimą, kuris prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui leistų įvertinti šią atitiktį.

68 Šiuo klausimu, pirma, reikia pažymėti, kad atostogos, kurios suteikiamos pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms, gali būti laikomos neatsiejama dalimi motinystės atostogų, kurių trukmė yra ilgesnė ir palankesnė darbuotojoms nei teisės aktuose nustatyta trukmė.

69 Vis dėlto reikia priminti, kad, atsižvelgiant į šio sprendimo 54 punkte nurodytą jurisprudenciją, galimybė suteikti atostogas tik motinoms pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms priklauso nuo sąlygos, kad pačios atostogos susijusios su moterų apsauga. Todėl vien to, kad atostogos eina iš karto po teisės aktuose numatytų motinystės atostogų, nepakanka, kad būtų galima manyti, jog jos gali būti skirtos tik darbuotojoms, kurios augina vaikus pačios.

70 Antra, kolektyvinės sutarties skyriaus, kuriame yra tokias papildomas atostogas numatanti nuostata, pavadinimas nėra svarbus veiksnys nagrinėjant tokios nuostatos atitiktį Sąjungos teisei. Iš tiesų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi konkrečiai patikrinti, ar numatytomis atostogomis iš esmės siekiama apsaugoti motiną, atsižvelgiant tiek į dėl nėštumo atsiradusias pasekmes, tiek į motinystės vaidmenį.

71 Trečia, Prancūzijos vyriausybė remiasi 1998 m. balandžio 30 d. Sprendimu *Thibault* (C-136/95, EU:C:1998:178), kuriame Teisingumo Teismas pripažino, kad kolektyvinės sutarties 46 straipsnis susijęs su motinystės atostogomis.

72 Vis dėlto to sprendimo 12 punktas, kuriuo remiasi Prancūzijos vyriausybė, susijęs ne su Teisingumo Teismo teisiniais argumentais ir aiškinimu, o tik su faktinėmis aplinkybėmis, nurodytomis prašyme priimti prejudicinį sprendimą byloje, kurioje priimtas minėtas sprendimas.

73 Ketvirta, reikia pažymėti, kad kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje numatytų atostogų trukmė gali būti labai skirtinga, t. y. nuo pusantro mėnesio iki dvejų metų ir trijų mėnesių. Taigi ši trukmė gali būti gerokai ilgesnė nei Darbo kodekso L. 1225-17 straipsnyje, į kurį daroma nuoroda kolektyvinės sutarties 45 straipsnyje, numatytų 16 savaičių motinystės atostogų trukmė. Be to, kai atostogos paimamos vieniems arba dvejiems metams, jos yra „neapmokamos“, todėl neatrodo, kad būtų užtikrintas darbuotojos atlyginimo tolesnis mokėjimas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą, o tai yra Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkte numatyta sąlyga dėl motinystės atostogų.

74 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2006/54 14 ir 28 straipsniai, siejami su Direktyva 92/85, turi būti aiškinami taip, kad pagal juos nedraudžiama nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms teisė į atostogas suteikiama tik darbuotojoms, kurios augina vaikus pačios, su sąlyga, kad šiomis papildomomis atostogomis siekiama apsaugoti darbuotojas, atsižvelgiant tiek į dėl nėštumo atsiradusias pasekmes, tiek į jų, kaip motinų, padėtį, o tai turi įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas, be kita ko, į minėtų atostogų suteikimo sąlygas, jų trukmę ir naudojimosi jomis tvarką, taip pat į teisinės apsaugos, siejamos su šiomis atostogomis, lygį.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

75 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 14 ir 28 straipsniai, siejami 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), turi būti aiškinami taip, kad pagal juos nedraudžiama nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms teisė į atostogas suteikiama tik darbuotojoms, kurios augina vaikus pačios, su sąlyga, kad šiomis papildomomis atostogomis siekiama apsaugoti darbuotojas, atsižvelgiant tiek į dėl nėštumo atsiradusias pasekmes, tiek į jų, kaip motinų, padėtį, o tai turi įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas, be kita ko, į minėtų atostogų suteikimo sąlygas, jų trukmę ir naudojimosi jomis tvarką, taip pat į teisinės apsaugos, siejamos su šiomis atostogomis, lygį.

Parašai.