Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS
ELEANOR SHARPSTON IŠVADA,
pateikta 2014 m. gruodžio 18 d.[1]

**Byla C-65/14**

**Charlotte Rosselle**
**prieš**
**Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) irUnion nationale des mutualités libres**

(Tribunal du travail de Nivelles (Belgija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika — Direktyva 92/85/EEB — Nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata — Motinystės pašalpa motinystės atostogų metu — Minimalus 120 darbo dienų per 6 mėnesių laikotarpį įmokų mokėjimo laikotarpis — Nutraukimas — Statutinis valstybės tarnautojas, išeinantis atostogų savo noru, kad pradėtų dirbti kaip samdomas darbuotojas — Direktyva 2006/54/EB — Vienodas požiūris į moteris ir vyrus darbe“

1. Pagal Belgijos įstatymus darbuotoja turi teisę gauti motinystės pašalpą, tik jei per šešis mėnesius prieš motinystės atostogas ji dirbo bent 120 darbo dienų. C. Rosselle, dirbusi Flandrijoje, pateikė šios pašalpos prašymą. Nors ji dirbo kelerius metus, jos prašymas buvo atmestas, nes pasikeitė jos darbo statusas ir jai pradėjus dirbti naują darbą dar nesuėjo minimalus įmokų mokėjimo laikotarpis. *Tribunal du travail de Nivelles* (Nivelio darbo bylų teismas; toliau – prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas) (Belgija) prašo Teisingumo Teismo pateikti nuomonę, kaip aiškinti Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalies antrą pastraipą[2], kurioje nustatyta, kad valstybės narės jokiu būdu negali reikalauti ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat teiraujasi, ar atsisakymas skirti C. Rosselle motinystės pašalpą yra diskriminacija dėl lyties, ir todėl pažeidžiama Vienodo požiūrio direktyva[3]. Pateikus šį prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismui suteikiama galimybė išsamiau išaiškinti, kaip nėščioms (ar neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi) darbuotojoms užtikrinama apsauga yra susijusi su darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos dėl lyties užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

1 — Originalo kalba anglų.

2 — 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) (OL L 348, 1992, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t. p. 110) (toliau – Motinystės direktyva) su pakeitimais (pagrindinei bylai aktualiu metu), padarytais 2007 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2007/30/EB (OL L 165, 2007, p. 21).

3 — 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL L 204, 2006, p. 23) (toliau – Vienodo požiūrio direktyva).

## Teisės aktai

*Europos Sąjungos teisė*

2. Motinystės direktyvos tikslas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga (1 straipsnio 1 dalis).

3. Direktyvos 9 konstatuojamojoje dalyje teigiama, kad, garantuojant tokių darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, moterims neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris.

4. Motinystės direktyvos 2 straipsnyje nėščia darbuotoja apibrėžiama kaip „nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“; o „neseniai pagimdžiusi darbuotoja“ ir „maitinanti krūtimi darbuotoja“ apibrėžiamos kaip darbuotojos, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktuose ir (arba) pagal nacionalinę praktiką, kurios praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką [4].

5. Motinystės direktyvos 8 straipsnyje „Motinystės atostogos“ nustatyta:

„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. 11 straipsnyje kalbama apie saugomų darbuotojų darbo teises.

7. Remiantis 11 straipsnio 2 dalimi, turi būti garantuotos ir saugomų darbuotojų motinystės atostogų teisės, susijusios su darbo sutartimi, ir tų darbuotojų atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą. 11 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad tokia 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“ [5]. Remiantis 11 straipsnio 4 dalimi, valstybės narės gali padaryti teisę į tokią pašalpą „priklausomą nuo sąlygos, kad suinteresuota darbuotoja atitiktų nacionalinės teisės aktais nustatytus reikalavimus, kurie suteikia jai teisę gauti tokias išmokas“, tačiau tos sąlygos „jokiu būdu negali reikalauti ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą“.

8. Vienodo požiūrio direktyvos, kurios pagrindas yra EB sutarties 141 straipsnio 3 dalis (dabar SESV 157 straipsnio 3 dalis), tikslas yra užtikrinti lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymą užimtumo ir profesinės veiklos srityje, įskaitant vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principą (4 konstatuojamoji dalis ir 1 straipsnis).

9. Tos direktyvos 23 konstatuojamojoje dalyje daroma nuoroda į Teisingumo Teismo praktiką, pagal kurią nepalankus požiūris į moterį dėl jos nėštumo arba motinystės yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties ir todėl Vienodo požiūrio direktyva turėtų būti aiškiai taikoma tokiam požiūriui.

4 — Šioje išvadoje kalbėsiu apie šias tris darbuotojų kategorijas ir vadinsiu jas saugomomis darbuotojomis.

5 — Remiantis Motinystės direktyvos 18 konstatuojamąja dalimi, 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“.

10. Vienodo požiūrio direktyvoje apibrėžta, kad „tiesioginė diskriminacija“ – „kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui“ (2 straipsnio 1 dalies a punktas), o „netiesioginė diskriminacija“ – „kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“ (2 straipsnio 1 dalies b punktas).

11. Pagal 2 straipsnio 2 dalies c punktą diskriminacija apima „bet kokį mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal [Motinystės direktyvą]“.

12. Vienodo požiūrio direktyvos II antraštinės dalies 2 skyriuje („Vienodas požiūris profesinėse socialinės apsaugos sistemose“) esančiame 5 straipsnyje nustatyta:

„Nepažeidžiant 4 straipsnio, neturi būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties profesinėse socialinės apsaugos sistemose, ypač šiais aspektais:

a) šių sistemų aprėpties ir sąlygų, kuriomis įgyjama teisė jomis naudotis;

b) pareigos mokėti įmokas ir įmokų dydžio apskaičiavimo;

c) išmokų apskaičiavimo, įskaitant papildomas išmokas sutuoktiniams ir išlaikomiems asmenims, taip pat sąlygų, kurios reguliuoja teisės į išmokas trukmę ir išsaugojimą“.

13. Vienodo požiūrio direktyvos II antraštinės dalies 3 skyriuje („Vienodas požiūris įsidarbinimo, profesinio mokymo, paaukštinimo ir darbo sąlygų srityse“) esančio 14 straipsnio 1 dalyje, visų pirma, nustatyta:

„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;

<…>“

14. Vienodo požiūrio direktyvoje aiškiai nustatyta (žr. 28 straipsnį), kad ji nepažeidžia nuostatų dėl moterų apsaugos, ypač dėl nėštumo ir motinystės, ir, be kita ko, Motinystės direktyvos nuostatų [6].

*Belgijos teisė*

15. Vadovaujantis 1994 m. liepos 14 d. Privalomojo sveikatos draudimo ir išmokų draudimo įstatymo (toliau – 1994 m. įstatymas) 128 straipsniu, siejamu su 1996 m. liepos 3 d. Karaliaus dekreto, kuriuo įgyvendinamas 1994 m. įstatymas (toliau – Karaliaus dekretas), 203 straipsniu, Belgijoje motinystės pašalpa mokama, jei įvykdytos dvi sąlygos. Pirma, darbuotoja privalo turėti bent 120 darbo dienų stažą per šešių mėnesių iki teisės į išmokas įgijimo [7] dienos laikotarpį. Antra, ji privalo įrodyti, kad šį laikotarpį iš tikrųjų buvo mokamos su išmokomis susijusios socialinio draudimo įmokos.

6 — Taip pat žr. 24 konstatuojamąją dalį.

7 — Tai yra, kai prasideda jos motinystės atostogos.

16. Karaliaus dekrete nustatyta, kad asmenys, kurie per 30 dienų laikotarpį nuo įsakymo statutinio valstybės tarnautojo prašymu atleisti jį iš pareigų įsigaliojimo dienos įgyja teisę į motinystės pašalpą turinčio asmens statusą, atleidžiami nuo stažo reikalavimo teisei į pašalpą įgyti, jei šie asmenys valstybės tarnautojo pareigas vykdė bent nepertraukiamą šešių mėnesių laikotarpį[8]. 1991 m. liepos 20 d. Įstatyme, kuriuo nustatomos socialinės ir įvairios kitos teisės nuostatos, papildomai numatyta, kad stažo reikalavimas netaikomas atleistiems iš pareigų statutiniams valstybės tarnautojams.

## Faktinės aplinkybės, procesas ir pateiktas klausimas

17. C. Rosselle pradėjo dirbti mokytoja Flandrijos bendruomenėje 2003 m. rugsėjo mėn. 2008 m. rugsėjo mėn. Flandrijos bendruomenė paskyrė ją statutine valstybės tarnautoja.

18. 2009 m. rugsėjo 1 d. C. Rosselle kaip valstybės tarnautoja buvo išleista nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių[9], kad galėtų dėstyti prancūzakalbių bendruomenėje dalyvaudama kalbos imersijos projektuose[10]; ji buvo įdarbinta kaip samdoma darbuotoja. Tuo metu ji jau buvo nėščia.

19. C. Rosselle motinystės atostogos prasidėjo 2010 m. sausio 11 d.[11] 2010 m. vasario 2 d. ji pagimdė. C. Rosselle kreipėsi į *Union nationale des mutualités libres* (toliau – UNM), savo savitarpio draudimo įstaigą, kad ši sumokėtų su motinystės atostogomis susijusias motinystės išmokas.

20. 2010 m. vasario 23 d. UNM atmetė prašymą, nes C. Rosselle pradėjo dirbti kaip samdoma darbuotoja (o ne statutinė valstybės tarnautoja) 2009 m. rugsėjo 1 d. Kai prasidėjo jos motinystės atostogos, ji dar neturėjo pagal nacionalinės teisės aktus teisei į motinystės pašalpą įgyti reikiamo stažo. Toliau sprendime iš esmės dėstoma, kad pagal Belgijos įstatymus šis reikalavimas netaikomas tik iš darbo atleistiems valstybės tarnautojams (bet ne valstybės tarnautojams, išėjusiems nemokamų atostogų).

21. C. Rosselle užginčijo tą sprendimą kreipdamasi į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą, o šis pateikė šį prejudicinį klausimą:

„Ar Karaliaus dekreto, kuriuo įgyvendinamas [1994 m. įstatymas], III antraštinės dalies III skyriaus 1 ir 2 dalimis pažeidžiamos [Motinystės direktyva] ir [Vienodo požiūrio direktyva], nes pagal jas nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių išėjusi statutinė valstybės tarnautoja, esanti motinystės atostogose, neatleidžiama nuo tarnybos stažo reikalavimo, nors iš pareigų atleistiems ar atsistatydinusiems statutiniams valstybės tarnautojams toks reikalavimas netaikomas?“

22. Rašytinius paaiškinimus pateikė C. Rosselle, UNM, Belgijos vyriausybė ir Europos Komisija. Nebuvo prašoma rengti teismo posėdžio ir jis nebuvo surengtas.

8 — Jeigu asmuo valstybės tarnautojo pareigas vykdė trumpesnį nei šešių mėnesių laikotarpį, šis laikotarpis prilyginamas laikotarpiui, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant teisei į išmoką įgyti reikiamą stažą.

9 — Tai leidžia valstybės tarnautojo prašymu jam laikinai nutraukti valstybės tarnautojo pareigas dėl asmeninių priežasčių. Valstybės tarnautojas, išleistas nemokamų atostogų, turi teisę grįžti į savo vietą valstybės tarnyboje.

10 — *Classes d'immersion* suteikia prancūzakalbių bendruomenės moksleiviams, kurių gimtoji kalba dažniausiai yra prancūzų, teisę dalyvauti pamokose kita kalba (paprastai nyderlandų).

11 — Žinoma, kad C. Rosselle motinystės atostogų metu nebegavo algos iš prancūzakalbių bendruomenės.

## Vertinimas

*Preliminarios pastabos*

23. Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą akivaizdu, kad Belgijoje valstybės tarnautojoms, pagimdžiusioms netrukus po to, kai jos išėjo nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, yra teisinis vakuumas. Priešingai nei iš pareigų atleistų ar atsistatydinusių valstybės tarnautojų atveju, valstybės tarnautojai, išleisti nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kurie pradeda dirbti pagal darbo sutartį, įgyja teisę į motinystės pašalpą tik išdirbę minimalų teisei į pašalpą įgyti reikalaujamą laikotarpį.

24. Šiuo atveju svarbiausia atsakyti į klausimą, ar toks darbo statuso pokytis gali būti tinkamas pagrindas pagal Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalies antrą pastraipą reikalauti, kad teisę į motinystės pašalpą norinti įgyti darbuotoja išdirbtų minimalų tokiai teisei įgyti reikalaujamą laikotarpį, net jei ji jau kelerius metus nepertraukiamai dirbo. Taigi čia svarbiausia ne minimalus įmokų mokėjimo laikotarpis pagal Belgijos teisę (120 darbo dienų per šešių mėnesių laikotarpį), kuris yra gerokai trumpesnis nei Motinystės direktyvoje nustatytas maksimalus laikotarpis, o tai, kaip tas minimalus įmokų mokėjimo laikotarpis taikomas.

25. Atsakymas į šį klausimą aktualus ne tik pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju. Priešingai nei C. Rosselle, tam tikra darbuotoja gali būtų neišdirbusi šio minimalaus laikotarpio, kai yra išleidžiama nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių ir pradeda dirbti pagal darbo sutartį. Tokiu atveju taip pat itin svarbu išsiaiškinti, ar laikantis 11 straipsnio 4 dalies antroje pastraipoje nustatyto laikotarpio, reikia atsižvelgti į prieš statuso pasikeitimą buvusį darbo laikotarpį.

26. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat klausia, ar, kalbant apie teisę į motinystės pašalpą, tokios valstybės tarnautojos, kaip C. Rosselle, kurios pagimdo išleistos nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių ir pradeda dirbti kaip samdomos darbuotojos, yra diskriminuojamos, palyginti su valstybės tarnautojomis, kurios pagimdo atleistos iš darbo ar atsistatydinusios. Rašytinėse pastabose taip pat kalbama apie tai, ar požiūris į asmenį, kurio padėtis tokia kaip C. Rosselle, turėtų būti toks pat kaip į valstybės tarnautoją, kuri pagimdo tebeturėdama „aktyvios“ valstybės tarnautojos statusą. Man vis dėlto atrodo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori išsiaiškinti, ar atsisakymas skirti C. Rosselle motinystės pašalpą yra diskriminacija dėl lyties ir todėl yra draudžiamas pagal Vienodo požiūrio direktyvą.

27. Galiausiai, nors šis klausimas nėra konkrečiai suformuluotas prašyme priimti prejudicinį sprendimą, turėčiau iš karto pabrėžti, kad Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalies antroje pastraipoje ir Vienodo požiūrio direktyvos 14 straipsnio 1 dalyje nustatytos taisyklės, mano nuomone, turi tiesioginį vertikalų poveikį.

28. Yra nusistovėjusi teismo praktika, kad jei su bylos dalyku susijusios direktyvos nuostatos atrodo besąlyginės ir pakankamai tikslios, jomis gali būti vadovaujamasi iškeliant bylą valstybei narei nacionaliniame teisme[12]. Pagal Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalį valstybėms narėms nedviprasmiškai draudžiama nustatyti ilgesnį nei 12 mėnesių iki numatomos gimdymo datos darbo stažą kaip sąlygą teisei į motinystės pašalpą įgyti. Nors valstybės narės ir toliau gali nusistatyti minimalų įmokų mokėjimo laikotarpį, kurį išdirbus įgyjama teisė į motinystės pašalpą, minėtas draudimas vis tiek galioja[13]. Pagal Vienodo požiūrio direktyvos 14 straipsnio 1 dalį taip pat bendrai ir nedviprasmiškai draudžiama bet kokia diskriminacija dėl lyties srityse, kurioms taikoma ši direktyva[14].

12 — Žr. neseniai priimtą Sprendimą *Napoli*, C-595/12, EU:C:2014:128, 46 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

13 — Taip pat žr. (dėl Motinystės direktyvos 11 straipsnio pirmų trijų dalių) Sprendimą *Gassmayr*, C-194/08, EU:C:2010:386, 44–46 punktai.

14 — Pagal analogiją žr. Sprendimą *Napoli*, EU:C:2014:128, 48 punktas.

29. Be to, vienas iš subjektų, kuriems gali būti taikomos tiesioginį poveikį galinčios turėti direktyvos nuostatos, yra įstaiga, kuri, kad ir koks būtų jos juridinis statusas, valdžios institucijos aktu įpareigota tos valdžios institucijos prižiūrima teikti viešojo intereso paslaugą ir kuriai tuo tikslu suteikti nepaprastai dideli įgaliojimai, palyginti su santykiams tarp privačių asmenų taikomomis taisyklėmis [15].

30. Ar UNM atitinka šias sąlygas, turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas [16]. Iš Teisingumo Teismo turimos informacijos atrodo, kad taip, nes Belgijoje UNM sprendžia, ar skirti motinystės pašalpą. Jei šis požiūris yra teisingas, C. Rosselle gali vadovautis Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalimi ir Vienodo požiūrio direktyvos 14 straipsnio 1 dalimi reikalaudama savo pašalpos pagrindinėje byloje.

*Ar pagal Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalį negalima taikyti tokios taisyklės, kaip taikytoji C. Rosselle pagrindinėje byloje?*

31. Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalyje aiškiai nustatyta, kad valstybės narės gali padaryti teisę į atlyginimą arba motinystės pašalpą priklausomą nuo sąlygos, kad suinteresuotoji darbuotoja atitiktų nacionalinės teisės aktais nustatytus reikalavimus, kurie suteikia jai teisę gauti tokias išmokas. Tačiau tos sąlygos „negali reikalauti ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą“.

32. Iš esmės prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo pateikti nuomonę, kaip reikėtų aiškinti žodžius „įdarbinimo laikotarpis prieš numatytą gimdymo datą“. Atsakant į šį klausimą, būtina atsižvelgti į Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalies formuluotę, bendrąją logiką ir tikslus.

33. 11 straipsnio 4 dalyje nepasakyta, kad darbo vietos keitimas ar darbo statuso pasikeitimas gali būti tinkamas pagrindas reikalauti, kad darbuotojas išdirbtų minimalų įmokų mokėjimo laikotarpį iš naujo. Atrodo, priešingai, frazė „įdarbinimo laikotarpiai“, kurioje vartojama daugiskaita daugelyje kalbinių versijų, kuriomis 1992 m. Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalis buvo patvirtinta, reiškia, kad tokie pokyčiai neturi įtakos toje nuostatoje nustatytam maksimaliam laikotarpiui [17].

34. Nuoroda į ankstesnį „įdarbinimą“ 11 straipsnio 4 dalies antroje pastraipoje glaudžiai susijusi su darbuotojų kategorijomis, kurias Motinystės direktyva siekiama apsaugoti [18]. „Darbuotojo“ sąvoka toje direktyvoje negali būti aiškinama skirtingai kiekvienoje nacionalinės teisės sistemoje, nes ji turi ES lygmeniu įtvirtintą reikšmę. Ji turi būti apibrėžta remiantis objektyviais kriterijais, kurie, atsižvelgiant į suinteresuotojo asmens teises ir pareigas, yra būdingi darbo santykiams [19]. Darbo santykių esminis požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą [20].

15 — Žr. Sprendimą *Foster ir kt.*, C-188/89, EU:C:1990:313, 22 punktas. Angl. „special powers“ (liet. „specialūs įgaliojimai“) galbūt nevisiškai atitinka prancūzų administracinės teisės sąvoką „pouvoirs exorbitants“, vartojamą (žinoma) prancūzų k. parengtame to sprendimo tekste. Dar bent vienoje vėlesnėje byloje Teisingumo Teismas pavartojo frazę „exceptional powers“ (liet. „išskirtiniai įgaliojimai“) (Sprendimas *Kuso*, C-614/11, EU:C:2013:544, 32 punktas). Žr. taip pat Bendrojo Teismo Sprendimą *GDF Suez prieš Komisiją*, T-370/09, EU:T:2012:333, 314 punktas.

16 — Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat turėtų išsiaiškinti, ar *Institut national d'assurance maladie-invalidité* (INAMI) (Nacionalinė ligos ir invalidumo draudimo įstaiga), kuri taip pat yra atsakovė pagrindinėje byloje, yra viena iš įstaigų, prieš kurią gali būti remiamasi tiesioginį poveikį galinčiomis turėti direktyvos nuostatomis.

17 — Žr. versijas anglų, prancūzų, italų, graikų, portugalų ir ispanų kalbomis. Kitų kalbų (danų, nyderlandų ir vokiečių) versijos nepaneigia šios išvados, nes jose vartojama neveikiamoji forma ir todėl nėra daiktavardžio vienaskaitos ar daugiskaitos.

18 — Savarankiškai dirbantiems darbuotojams (palyginti su samdomais darbuotojais) apsauga garantuojama pagal 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (OL L 180, 2010, p. 1).

19 — Sprendimas *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, 24 ir 25 punktai.

20 — Sprendimas *Kiiski*, EU:C:2007:536, 25 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

35. Jei įvykdytos pastarosios sąlygos, darbuotojo ir darbdavio teisinių santykių pobūdis, nesvarbu, ar pagal viešąją teisę, ar pagal privatinę teisę, negali turėti jokios įtakos tam, ar asmuo laikomas darbuotoju, ar ne [21].

36. 2009 m. rugsėjo 1 d. (kai C. Rosselle buvo išleista nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių) ji jau buvo išdirbusi mokytoja kelerius metus, iš pradžių pagal sutartį (nuo 2003 m. rugsėjo mėn.), o paskui kaip statutinė valstybės tarnautoja (nuo 2008 m. rugsėjo mėn.). Tada ji pradėjo dirbti pagal darbo sutartį prancūzakalbių bendruomenėje iki 2010 m. sausio 11 d., kai prasidėjo jos motinystės atostogos. Atsižvelgdama į tai, manau, kad visiškai neabejotina, jog, kai C. Rosselle pagimdė, ji buvo išdirbusi ilgiau nei 12 mėnesių, kaip apibrėžta Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalies antroje pastraipoje, ir todėl pagal šią nuostatą draudžiama taikyti tokią taisyklę, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje.

37. Šis aiškinimas atitinka 11 straipsnio 4 dalies antros pastraipos dalyką ir tikslą.

38. Pagal Motinystės direktyvos 8 straipsnį valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Motinystės atostogų tikslas, yra, pirma, apsaugoti moters biologinę būklę ir, antra, ypatingus moters ir jos vaiko ryšius po nėštumo ir gimdymo, išvengiant, kad šiems ryšiams trukdytų įsipareigojimai, kylantys dėl tuo pačiu metu vykdomos profesinės veiklos [22].

39. Tačiau teisė į motinystės atostogas netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomas atlyginimas arba bent jau teisė į atitinkamą pašalpą [23]. Taigi, nors Motinystės direktyvos 11 straipsnio 2 ir 3 dalyse neįtvirtinta prievolė toliau mokėti visą atlyginimą motinystės atostogų metu, ES teisės aktų leidėjai siekė užtikrinti, kad motinystės atostogų metu darbuotoja gautų nors tokias pajamas, lygiavertes bent ligos pašalpoms, kurias pagal nacionalinę socialinės apsaugos teisę darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių [24]. Teismas patikrina, ar užtikrinama tokia minimali apsauga [25].

40. Tokia taisyklė, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, aiškiai prieštarauja šiems tikslams. Dėl jos darbuotojai, kuriai ji taikoma, sunku pasiimti motinystės atostogas (bent jau ilgesnes nei privaloma), jei ji norėtų ir toliau gauti pakankamas pajamas. Užimtumas šiuo atveju ne tik darytų neigiamą poveikį moters biologinei būklei nėštumo metu ir pagimdžius, bet ir neleistų susiformuoti ypatingiems moters ir jos vaiko ryšiams po nėštumo ir gimdymo. Tikėtina, kad didžiausia neigiama įtaka būtų daroma pažeidžiamiausioms darbuotojų kategorijoms (pvz., mažai uždirbančioms darbuotojoms, kurios gyvena vienos ar su išlaikomais vaikais), kurios tikriausiai negalėtų užsitikrinti pragyvenimo be motinystės pašalpos motinystės atostogų metu.

21 — Dėl laisvo darbuotojų judėjimo žr. Sprendimą *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, 20 punktas, ir Sprendimą *Bettray*, 344/87, EU:C:1989:226, 16 punktas. Ši išvada patvirtinama, bent jau netiesiogiai, ir 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 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), kurios pagrindu buvo priimta Motinystės direktyva (žr. šios išvados 2 išnašą). Direktyvos 89/391 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad ši direktyva taikoma „visiems veiklos sektoriams, *tiek valstybiniam, tiek privačiam* (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio ir kt.)“ (išskirta mano).

22 — Žr. visų pirma Sprendimą *Hofmann*, 184/83, EU:C:1984:273, 25 punktas; Sprendimą *Boyle ir kt.*, C-411/96, EU:C:1998:506, 41 punktas, ir Sprendimą *CD*, C-167/12, EU:C:2014:169, 34 punktas.

23 — Motinystės direktyvos 17 konstatuojamoji dalis. Taip pat žr. Sprendimą *Boyle ir kt.*, EU:C:1998:506, 30 punktas. Dar prieš tai, kai valstybės narės privalėjo įgyvendinti Motinystės direktyvą, Teisingumo Teismas nusprendė, kad, atsižvelgiant į vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą, „[motinystės pašalpos] suma negalėtų būti <…> tokia maža, kad motinystės atostogos netektų prasmės, t. y. nebeužtikrintų moterų apsaugos prieš gimdymą ir po jo“ (Sprendimas *Gillespie ir kt.*, C-342/93, EU:C:1996:46, 20 punktas).

24 — Sprendimas *Boyle ir kt.*, EU:C:1998:506, 36 punktas, ir Sprendimas *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN*, C-512/11 ir C-513/11, EU:C:2014:73, 36 punktas.

25 — Sprendimas *Gassmayr*, EU:C:2010:386, 51 punktas.

41. Todėl nepritariu Belgijos vyriausybės argumentui, kad C. Rosselle nemokėjo įmokų *būtent* į *samdomiems darbuotojams* skirtą socialinės apsaugos sistemą bent šešis mėnesius [26]. Šis argumentas reikštų, kad daromas skirtumas tarp įvairių rūšių užimtumo statuso. Kaip matyti iš pagrindinės bylos, pritarus tokiam argumentui, Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalies antroje pastraipoje valstybėms narėms nustatytas laikotarpis netektų prasmės.

42. Turėčiau pridurti, kad rezultatas būtų kitoks, jei C. Rosselle būtų išleista nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių 2009 m. rugsėjo 1 d. ir *nepradėtų* dirbti naujoje darbovietėje. Kaip minėjau, Motinystės direktyvos tikslas yra apsaugoti darbo santykių saistomas moteris. Todėl, atsižvelgiant į 11 straipsnio 4 dalies antroje pastraipoje nustatytą minimalią apsaugą, daroma prielaida, kad teisę į motinystės pašalpą siekianti įgyti moteris yra „darbuotoja“, kai ji kreipiasi su prašymu skirti jai tokią pašalpą [27]. Toje nuostatoje, žinoma, kalbama tik apie minimalią apsaugą. Niekas netrukdo valstybei narei numatyti, kad pertrauka darbo veikloje (galbūt nustatant tam tikrą maksimalią jos trukmę) neturėtų įtakos teisei į motinystės pašalpą [28].

*Ar pagal Vienodo požiūrio direktyvą negalima taikyti tokios taisyklės, kokia taikyta C. Rosselle pagrindinėje byloje?*

43. Paprastai „tiesioginė diskriminacija“, kaip apibrėžta Vienodo požiūrio direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a punkte, reiškia, kad suinteresuotasis asmuo įrodo, jog dėl lyties jam sudaromos mažiau palankios sąlygos, palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui, ir kad toks požiūris yra susijęs su užimtumo ir profesinės veiklos sritimi. Tos direktyvos 2 straipsnio 2 dalies c punkte aiškiai nustatyta, kad bet koks mažiau palankus požiūris į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Motinystės direktyvą [29] yra diskriminacija dėl lyties.

44. Kaip jau minėjau, pagal Motinystės direktyvos 11 straipsnio 4 dalies antrą pastraipą negalima taikyti tokios taisyklės, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje [30]. Todėl iš esmės nebūtina aiškintis, ar taikant šią taisyklę požiūris į moteris yra mažiau palankus dėl nėštumo ar motinystės atostogų vienoje iš sričių, kurioms taikoma Vienodo požiūrio direktyva. Siekdama visiško aiškumo, vis tiek trumpai aptarsiu šį klausimą.

45. Vienodo požiūrio direktyvos 5 straipsnis neatrodo aktualus šiam prašymui priimti prejudicinį sprendimą. Ta nuostata yra susijusi su vienodu požiūriu profesinėse socialinės apsaugos sistemose, ir ja visų pirma draudžiama diskriminacija dėl lyties šių sistemų aprėpties ir sąlygų, kuriomis įgyjama teisė jomis naudotis, pareigos mokėti įmokas ir įmokų dydžio apskaičiavimo, be to, išmokų apskaičiavimo, įskaitant papildomas išmokas sutuoktiniams ir išlaikomiems asmenims, taip pat sąlygų, kurios reguliuoja teisės į išmokas trukmę ir išsaugojimą aspektais. Nors pagrindinėje byloje nagrinėjama teisė į motinystės pašalpą, kuri yra socialinės apsaugos išmoka, ta išmoka pagal savo pobūdį susijusi tik su moterimis.

26 — Iš Teisingumo Teismo turimos informacijos matyti, kad C. Rosselle mokėjo įmokas į viešojo sektoriaus socialinės apsaugos sistemą iki 2009 m. rugsėjo 1 d.

27 — Tai patvirtinama 11 straipsnio įžangoje („[k]ad būtų garantuotas *darbuotojų* <…>“) ir tos nuostatos 4 dalies pirmoje pastraipoje („<…> gali padaryti teisę į atlyginimą arba pašalpą priklausomą nuo sąlygos, kad *suinteresuota darbuotoja* atitiktų reikalavimus, kurie suteikia jai teisę gauti tokias išmokas“) (išskirta mano). Tačiau gali būti atvejų, kai moteris laikoma „nėščia darbuotoja“, kaip apibrėžta Motinystės direktyvoje, nors ji faktiškai neteikia paslaugų savo darbdaviui jo vadovaujama. Pavyzdžiui, byloje *Kiiski* Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbuotoja nepraranda savo statuso pasinaudojusi vaiko priežiūros atostogomis (EU:C:2007:536, 27–33 punktai).

28 — Taip pat žr. Sprendimą *Jiménez Melgar*, C-438/99, EU:C:2001:509, 37 punktas, ir Sprendimą *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN*, EU:C:2014:73, 37 punktas.

29 — Motinystės direktyvos 9 konstatuojamojoje dalyje ir Vienodo požiūrio direktyvos 23 konstatuojamojoje dalyje paaiškinamas šių dviejų teisės aktų glaudus ryšys. Pirmojoje, be kita ko, teigiama, kad, garantuojant nėščių darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, moterims neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje, o antrojoje aiškiai nurodyta, kad toks nepalankus požiūris į moterį yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

30 — Žr., visų pirma, šios išvados 36 punktą.

46. Tačiau Komisija teigia, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama taisyklė verčia statutines valstybės tarnautojas neišeiti nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kai jos nori pradėti dirbti pagal darbo sutartį, per šešis mėnesius iki jų motinystės atostogų pradžios. Todėl, kalbant apie galimybę įsidarbinti, tai yra diskriminacija dėl lyties, draudžiama pagal Vienodo požiūrio direktyvos 14 straipsnį.

47. Norint išnagrinėti šį argumentą, reikia išsiaiškinti, ar ir kiek tokios darbuotojos kaip C. Rosselle padėtis palygintina su vyriškosios lyties darbuotojo padėtimi.

48. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką motinystės atostogų išeinančios moterys yra „ypatingoje padėtyje, dėl kurios joms būtina užtikrinti specialią apsaugą, bet kuri nepalygintina su vyro ar su faktiškai dirbančios moters padėtimi“ [31]. Taip pat ir motinystės atostogų išėjusios moters padėtis nepalygintina ir su laikinojo nedarbingumo atostogų išėjusio darbuotojo padėtimi [32]. Todėl moteriai nebūtinai garantuojamas visas atlyginimas motinystės atostogų metu, jei mokėtina suma nėra tokia maža, kad dėl jos motinystės atostogos netektų prasmės, t. y. nebeapsaugotų moterų iki gimdymo ir po jo [33].

49. Be to, Motinystės direktyvos 11 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad motinystės pašalpa turėtų užtikrinti pajamas, lygiavertes toms, kurias darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių, bet tos direktyvos 18 konstatuojamojoje dalyje aiškiai nurodyta, kad tai tik formali nuoroda ir jokiu būdu neturėtų būti interpretuojama kaip nėštumo ir ligos analogija. Taigi tokios darbuotojos kaip C. Rosselle padėties nėštumo ir motinystės atostogų metu negalima lyginti su laikinai darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių nutraukusio darbuotojo padėtimi. Todėl, priešingai nei Belgijos vyriausybei, man atrodo nesvarbu, svarstant tiesioginės diskriminacijos galimybę, tai, kad Belgijoje teisė į motinystės pašalpą ir teisė į ligos pašalpą (taip pat ir vyriškosios lyties darbuotojų) įgyjamos panašiai taikant tą pačią minimalaus įmokų mokėjimo laikotarpio sąlygą.

50. Vis dėlto, kaip teisingai teigia Komisija, motinystės atostogų išėjusios darbuotojos „ypatinga padėtis“ nereiškia, kad galima darbuotojas diskriminuoti *tiesiog kaip darbuotojas*. Nepalankus požiūris į darbuotoją dėl nėštumo gali turėti įtakos tik moterims ir todėl yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties [34].

51. Taigi, pavyzdžiui, byloje *Gillespie ir kt.* Teisingumo Teismas išaiškino, kad nediskriminavimo principas „reikalauja, kad moteris, kurią su jos darbdaviu vis dar sieja darbo sutartis ar darbo santykiai motinystės atostogų metu, kaip ir kiti darbuotojai, turi turėti teisę gauti didesnį atlyginimą, net ir atgaline data, kai atlyginimas padidinamas tuo metu, kai jau prasidėjęs bazinio atlyginimo [kurio pagrindu apskaičiuojama motinystės pašalpa] ir dar nepasibaigęs motinystės atostogų laikotarpis“. Jei moteriai būtų atsisakyta padidinti atlyginimą jos motinystės atostogų metu, tai „būtų jos, kaip darbuotojos, diskriminacija, nes jei ji nebūtų buvusi nėščia, ji būtų gavusi padidintą atlyginimą“ [35].

31 — Žr. Sprendimą *Gillespie ir kt.*, EU:C:1996:46, 17 punktas; *Abdoulaye ir kt.*, C-218/98, EU:C:1999:424, 20 punktas; *Alabaster*, C-147/02, EU:C:2004:192, 46 punktas, ir *Parviainen*, C-471/08, EU:C:2010:391, 40 punktas.

32 — Sprendimai *Boyle ir kt.*, EU:C:1998:506, 40 punktas, ir *Saint Prix*, C-507/12, EU:C:2014:2007, 29 punktas. Byloje *McKenna*, C-191/03, EU:C:2005:513, 56 punktas, Teisingumo Teismas nusprendė, kad nėštumo negalima lyginti su patologine liga ir kad su nėštumu susiję negalavimai ir komplikacijos, dėl kurių neįmanoma dirbti, yra su nėštumu tiesiogiai susijusi rizika ir todėl tai yra jo bruožas.

33 — Sprendimas *Gillespie ir kt.*, EU:C:1996:46, 20 punktas.

34 — Pavyzdžiui, kalbant apie atleidimą iš darbo dėl nėštumo ar tiesiogiai su juo susijusių priežasčių, žr. Sprendimą *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, C-179/88, EU:C:1990:384, 13 punktas; Sprendimą *Brown*, C-394/96, EU:C:1998:331, 16, 24 ir 25 punktai, ir Sprendimą *Mayr*, C-506/06, EU:C:2008:119, 46 ir 50 punktai. Dėl atsisakymo į pareigas paskirti nėščią moterį žr. Sprendimą *Dekker*, C-177/88, EU:C:1990:383, 12 punktas. Dėl sąlygų, kuriomis galima keisti vaiko priežiūros atostogų trukmę dėl kito nėštumo, žr. Sprendimą *Kiiski*, EU:C:2007:536, 55 punktas.

35 — EU:C:1996:46, 22 punktas. Taip pat žr. Sprendimą *Alabaster*, EU:C:2004:192, 47 ir 48 punktai. Teisingumo Teismas priėmė panašų sprendimą byloje *Lewen*, kad jei motinų apsaugos laikotarpiai nebūtų įtraukiami į darbo laikotarpius, kai priedas skiriamas atgaline data kaip atlygis už atliktą darbą, tai būtų moters, kaip darbuotojos, diskriminacija, nes jei ji nebūtų buvusi nėščia, tie laikotarpiai būtų įskaičiuoti kaip darbo laikotarpiai (C-333/97, EU:C:1999:512, 42 punktas).

52. Byloje *Thibault*[36] Teisingumo Teismas nusprendė, kad Tarybos direktyva 76/207/EEB[37] siekiama užtikrinti tikrąją, o ne formalią lygybę. Taigi „moteris, kuriai sudaromos nepalankios sąlygos darbe, nes ji netenka teisės į kasmetinį jos darbų rezultatų vertinimą ir kartu galimybės įgyti teisę kilti karjeros laiptais dėl jos nebuvimo darbe dėl motinystės atostogų, yra diskriminuojama dėl nėštumo ir motinystės atostogų“, ir „toks požiūris yra tiesioginė diskriminacijai dėl lyties <...>“[38]. Teisingumo Teismas kelis kartus yra pakartojęs, kad moters galimybių gauti paaukštinimą apribojimas dėl nėštumo yra diskriminacija dėl lyties[39].

53. Mano nuomone, iš Vienodo požiūrio direktyvos 14 straipsnio 1 dalies a punkto galima suprasti, kad šie argumentai taikomi apskritai kylant tarnybos laiptais. Pagal tą nuostatą negali būti vyrų ir moterų diskriminacijos „*įsidarbinant*, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, <...> visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą“[40]. Taigi moterys turėtų turėti galimybę naudotis naujomis karjeros galimybėmis tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip ir vyrai.

54. Tikėtina, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama taisyklė privers statutines valstybės tarnautojas neišeiti nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kai jos nori pradėti dirbti pagal darbo sutartį, per šešis mėnesius iki jų motinystės atostogų pradžios. Pagal tą taisyklę, pradėjus dirbti naują darbą pagal darbo sutartį, nutrūksta ankstesnis įdarbinimo laikotarpis, atskaita prasideda nuo nulio ir pradedamas skaičiuoti naujas minimalus įmokų mokėjimo laikotarpis. Dėl to, kaip ir šiuo atveju, gali būti taip, kad darbuotoja netenka teisės į motinystės pašalpą motinystės atostogų metu.

55. Suinteresuotajai darbuotojai gali kilti ir netiesioginių neigiamų pasekmių, pvz., ji gali būti priversta likti jos kvalifikacijos neatitinkančiame darbe arba netekti galimybės gauti patrauklesnį atlyginimą ir užsitikrinti geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, nors naujame darbe tai būtų įmanoma[41]. Ilgainiui gali nukentėti ir jos karjera. Pavyzdžiui, gali būti, kad dėstymas prancūzakalbių bendruomenėje dalyvaujant imersijos projektuose suteiktų daugiau galimybių vėliau gauti paaukštinimą Flandrijos bendruomenėje arba kad tokią patirtį labai vertina privatūs darbdaviai profesinio mokymo ar užsienio kalbų mokymo srityse.

56. Todėl pritariu Komisijai, kad dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamos taisyklės sudaromos mažiau palankios sąlygos darbuotojoms įsidarbinti, todėl tai yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties, kaip apibrėžta Vienodo požiūrio direktyvos 14 straipsnio 1 dalies a punkte.

## Išvada

57. Remdamasi išdėstytais argumentais, siūlau Teisingumo Teismui į *Tribunal du travail de Nivelles* prejudicinį klausimą atsakyti taip:

Ir pagal iš dalies pakeistos Direktyvos 92/85/EEB (Motinystės direktyvos) 11 straipsnio 4 dalį, ir pagal Direktyvos 2006/54/EB (Vienodo požiūrio direktyvos) 14 straipsnio 1 dalies a punktą valstybės narės negali atsisakyti skirti darbuotojai motinystės pašalpos dėl to, kad išleidus ją iš valstybės tarnybos nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kad pradėtų dirbti pagal darbo sutartį, pasikeitė jos darbo statusas ir ji neįgijo minimalaus pagal nacionalinės teisės aktus reikalaujamo stažo naujajame darbe, jei ta darbuotoja jau dirbo ilgiau nei 12 mėnesių iki numatytos gimdymo datos.

36 — C-136/95, EU:C:1998:178, 32 punktas.

37 — 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, 1976, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187). Ši direktyva buvo panaikinta ir pakeista Vienodo požiūrio direktyva.

38 — Sprendimas *Thibault*, EU:C:1998:178, 32 punktas.

39 — Žr., *inter alia*, Sprendimą *Sass*, C-284/02, EU:C:2004:722, 30, 31 ir 58 punktai, ir Sprendimą *Napoli*, EU:C:2014:128, 31–33 punktai.

40 — 14 straipsnio 1 dalies a punktas. Išskirta mano.

41 — Nuo tokių žalingų pasekmių tikriausiai labiausiai nukenčia pažeidžiamiausių darbuotojų kategorijos. Žr. šios išvados 40 punktą.