GENERALINĖS ADVOKATĖS JULIANE KOKOTT IŠVADA, pateikta 2010 m. gegužės 6 d.[1]

I — Įžanga

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą leis Teisingumo Teismui patikslinti savo praktiką diskriminacijos dėl lyties draudimo srityje.

2. Ispanijos teisėje pagal darbo sutartį dirbančioms motinoms yra numatyta teisė į kasdienį sutrumpintą darbo laiką per pirmuosius devynis mėnesius po kūdikio gimimo. Nors įstatymas nustato, kad pertrauka suteikiama „kūdikiui maitinti krūtimi“, Ispanijos teismų praktikoje ši teisė pripažįstama taip pat ir motinoms, kurios nemaitina kūdikio krūtimi. Šioje dalyje atkreiptinas dėmesys, jog abejonių sukelia terminas „pertrauka kūdikiui maitinti“, nes kūdikio maitinimas krūtimi pats savaime nėra pertraukos suteikimo sąlyga. Jeigu darbuotoja nepasinaudoja teise į darbo pertrauką, tokia teise, vietoje motinos, gali pasinaudoti kūdikio tėvas, jeigu jis dirba pagal darbo sutartį.

3. Roca Álvarez pateikė savo darbdaviui prašymą suteikti jam tokią darbo pertrauką. Jam buvo atsisakyta ją suteikti remiantis tuo, kad kūdikio motina dirba savarankiškai ir dėl to neturi teisės į pertrauką kūdikiui maitinti. Todėl Roca Álvarez negali būti suteikiama išvestinė teisė. Ispanijos teisėje pagal darbo sutartį dirbančiam tėvui nenumatyta savarankiškos teisės į pertraukas kūdikiui maitinti. Roca Álvarez mano, jog jis yra diskriminuojamas dėl lyties.

II — Teisinis pagrindas

A — *Sąjungos teisės aktai*

4. Byloje taikytinos Sąjungos teisės nuostatos įtvirtintos 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvoje 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu[2].

1 — Originalo kalba: vokiečių.

2 — OL L 39, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187.

1. Tarybos direktyva 76/207

5. Tarybos direktyvos 76/207 1 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Šios direktyvos tikslas – valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų, taip pat socialinės apsaugos pagal 2 dalyje nurodytas sąlygas atžvilgiu. Šis principas toliau vadinamas vienodo požiūrio principu.“

6. Šios direktyvos 2 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatyta:

„1. Pagal toliau išdėstytas nuostatas vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties.

3. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų, susijusių su moterų apsauga, ypač dėl nėštumo ir motinystės.“

7. Šios direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje patikslinama:

„1. Vienodo požiūrio principo taikymas darbo sąlygų, įskaitant nuostatas, reglamentuojančias atleidimą iš darbo, atžvilgiu reiškia, kad vyrams ir moterims garantuojamos vienodos sąlygos be jokios diskriminacijos dėl lyties.“

2. Tarybos direktyva 96/34

8. Šioje byloje taip pat atkreiptinas dėmesys į 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvą 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC[3].

9. Šia direktyva yra įgyvendinamas Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų, sudarytas 1995 m. gruodžio 14 d. tarp Europos socialinių partnerių (UNICE, CEEP ir ETUC). Šis Bendrasis susitarimas yra minėtos direktyvos priedas.

3 — OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285.

10. Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„1. Šio susitarimo 2.2 straipsnyje nurodytiems asmenims [Šiuo susitarimu, nepažeidžiant 2 straipsnio 2 dalies, darbuotojams] – vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kad galėtų mažiausiai tris mėnesius prižiūrėti vaiką iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų“.

B — *Nacionalinės teisės aktai*

11. Darbo santykius Ispanijoje reglamentuoja *Estatuto de los Trabajadores* (toliau – Darbuotojų statutas), kurio nauja redakcija išdėstyta 1995 m. kovo 24 d. *Real Decreto Legislativo* Nr. 1/1995[4]. Jo 1 straipsnyje numatyta, jog šis įstatymas taikomas asmenims, kurie laisva valia už atlyginimą atlieka tam tikrą darbą kito asmens pavedimu nustatytoje darbovietėje ir vadovaujami kito fizinio ar juridinio asmens, laikomo darbdaviu.

12. Darbuotojų statuto 1 straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog veiklai, nepatenkančiai į 1 straipsnio 1 dalyje apibrėžtos veiklos sampratą, Darbuotojų statuto nuostatos netaikomos.

13. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė, kad ieškinio pagrindinėje byloje pareiškimo dieną galiojusios Darbuotojų statuto redakcijos 37 straipsnio 4 dalyje buvo nustatyta:

„Darbuotojos turi teisę į vienos valandos kūdikiui iki devynių mėnesių maitinti skirtą pertrauką, kurią gali dalyti į dvi dalis. Moteris gali vietoje šios teisės pasirinkti pusvalandžiu trumpesnę darbo dieną tam pačiam tikslui įgyvendinti. Tuo atveju, kai dirba abu tėvai, šia pertrauka gali naudotis tėvas arba motina“.

14. Darbuotojų statuto 37 straipsnis iš dalies pakeistas 2007 m. kovo 22 d. Įstatymu Nr. 3/2007[5]. Palyginti su ankstesniąja redakcija, naujoje redakcijoje numatyta darbuotojos teisė vietoje vienos valandos pertraukos pasirinkti pusvalandžiu trumpesnę darbo dieną arba kaupti valandų skaičių papildomai laisvai dienai pagal kolektyvinėje sutartyje arba su darbdaviu sudarytame susitarime, prireikus laikantis tokios kolektyvinės sutarties nuostatų, numatytas sąlygas.

4 — BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654.

5 — BOE, Nr. 71, 2007 m. kovo 23 d., p. 12611.

III — Faktinės aplinkybės ir prejudiciniai klausimai

15. Roca Álvarez (toliau – ieškovas) yra įmonės *Sesa Start España ETT SA* (toliau – darbdavys) darbuotojas.

16. 2005 m. kovo 7 d. jis darbdaviui pateikė prašymą dėl Darbuotojų statuto 37 straipsnio 4 dalyje numatytos mokamos darbo pertraukos suteikimo. Darbdavys atsisakė suteikti šią pertrauką remdamasis tuo, kad jo sutuoktinė dirba savarankiškai ir nėra laikoma darbuotoja. Motinos buvimas samdoma darbuotoja yra būtina teisės į prašomą pertrauką suteikimo sąlyga.

17. Roca Álvarez dėl šio atsisakymo pareiškė ieškinį. Pirmosios instancijos teismas nurodė, kad teisė į pertrauką kūdikiui maitinti yra išimtinė motinos teisė, kaip matyti iš Darbuotojų statuto teksto, kuris prasideda žodžiu „darbuotojos...“. Be to, yra reikalaujama, kad motina dirbtų pagal darbo sutartį, nes tik tokiu atveju yra taikytinas Darbuotojų statutas. Pirmosios instancijos teismas nepripažino Roca Álvarez teisės į darbo pertrauką, nes jo sutuoktinė dirba savarankiškai. Kadangi motina neturi teisės į pertrauką, tėvas taip pat neturi atitinkamos išvestinės teisės.

18. Pirmosios instancijos teismo sprendimą ieškovas apskundė *Tribunal Superior de Justicia de Galicia*. Apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad ieškovui galėtų būti pripažinta jo prašoma teisė, tik jeigu būtų pripažinta, jog šios teisės suteikimas išimtinai tik motinoms pažeidžia vienodo požiūrio principą.

19. Šiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* pateikė Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar nacionaliniu įstatymu (konkrečiai kalbant, Darbuotojų statuto 37 straipsnio 4 dalimi), kuriuo tik pagal darbo sutartį dirbančioms motinoms suteikiama teisė į mokamą pertrauką kūdikiui maitinti (pusvalandžiu sutrumpinant darbo dieną arba suteikiant į dvi dalis galimą dalyti valandos pertrauką), kuri yra pasirenkama, už kurią moka darbdavys ir kuria galima naudotis, kol kūdikiui sukaks devyni mėnesiai, tačiau tokia teisė nesuteikiama pagal darbo sutartį dirbantiems tėvams, pažeidžiamas Sutarties 13 straipsnyje, 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvoje 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu ir šią direktyvą iš dalies keičiančioje Direktyvoje 2002/73/EB įtvirtintas vienodo požiūrio principas, kuris draudžia bet kokią diskriminaciją dėl lyties?“

20. Vykstant procesui Teisingumo Teisme rašytines pastabas pateikė Ispanijos ir Airijos vyriausybės bei Komisija.

IV — Teisinis vertinimas

21. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išaiškinti, ar nacionalinės teisės nuostata, kuria tik moteriškos lyties darbuotojams suteikiama asmeninė teisė į „pertrauką kūdikiui maitinti“, neprieštarauja Sąjungos teisėje įtvirtintam vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principui. Taigi prejudicinis klausimas susijęs su EB Sutarties 13 straipsniu (dabar SESV 19 straipsnis) bei direktyvomis 76/207 ir 2002/73[6].

22. Teisinis vertinimas toliau bus paremtas vien Direktyvos 76/207 nuostatomis, nes Direktyva 2002/73 nagrinėjamoje byloje negali būti taikoma jau vien *ratione temporis*. Direktyvos 2002/73 perkėlimo terminas baigėsi 2005 m. spalio 5 d. Ieškovo prašymas suteikti „pertraukas kūdikiui maitinti“ paduotas 2005 m kovo 7 d., t. y. prieš pasibaigiant direktyvai perkelti nustatytam terminui. Prašomas pertraukų laikotarpis – nuo 2005 m. sausio 4 d. iki 2005 d. spalio 4 d. – taip pat turėjo baigtis iki perkėlimo termino pabaigos.

23. Atvirkščiai, direktyvai perkelti nustatytas terminas jau būtų pasibaigęs, jeigu pagal Ispanijos teisę sprendimui pagrindinėje byloje būtų svarbi ne prašymo padavimo momentu, o vėliau, pavyzdžiui, galutinės teismo instancijos sprendimo priėmimo momentu, esanti teisinė padėtis. Vis dėlto tai neturėtų įtakos bylos aplinkybių teisiniam vertinimui, nes Direktyva 2002/73 esmingai nepakeitė šioje byloje taikytinų teisės nuostatų.

24. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neprašė išaiškinti šios direktyvos naujos redakcijos, įtvirtintos Direktyva 2006/54[7], kuri į nacionalinę teisę turėjo būti perkelta iki 2008 m. rugpjūčio 15 d.; be to, šios naujos redakcijos negalima būtų taikyti *ratione temporis*.

6 — 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 269, p. 15; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 255).

7 — 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, p. 23.

A — *Direktyva 76/207*

25. Direktyva 76/207 siekiama valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą profesinėje srityje. Tam direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtintas bet kokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties draudimas. Direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje patikslinta, jog vienodo požiūrio principo taikymas darbo sąlygoms reiškia, kad vyrams ir moterims garantuojamos vienodos sąlygos be jokios diskriminacijos dėl lyties. Dėl šios priežasties pirmiausia reikia išsiaiškinti, ar byloje ginčijamos nuostatos susijusios su darbo sąlygomis ir lemia diskriminaciją dėl lyties.

1. Diskriminacinių darbo sąlygų nustatymas

26. Pagal Ispanijos Darbuotojų statuto 37 straipsnio 4 dalį pirmaisiais devyniais mėnesiais po kūdikio gimimo suteikiama teisė į sutrumpintą darbo laiką. Šia teise galima pasinaudoti pasirenkant pusvalandžiu trumpesnę darbo dieną arba vienos valandos darbo pertrauką, kurią galima dalyti į dvi dalis. Taigi byloje ginčijama nuostata susijusi su atliekamo darbo trukme, t. y. su darbo sąlygomis. Todėl jai taikomos Direktyvos 76/207 5 straipsnio nuostatos.

27. Nagrinėjama teisės nuostata taip pat lemia diskriminaciją dėl lyties.

28. Pagal Darbuotojų statuto 37 straipsnio 4 dalį, kaip matyti iš jos teksto, teisė į sutrumpintą darbo laiką suteikiama tik darbuotojoms. Atvirkščiai, darbuotojams (vyrams) nesuteikiama savarankiška teisė į sutrumpintą darbo laiką. Jiems priklauso tik išvestinė reikalavimo teisė. Kūdikio tėvas gali pasinaudoti teise į darbo pertraukas kūdikiui maitinti tik tuo atveju, jeigu tokia savarankiška teisė priklauso kūdikio motinai.

29. Taigi diskriminacija pasireiškia tuo, kad darbuotojos turi *savarankišką* teisę į sutrumpintą darbo laiką, o darbuotojai, atvirkščiai, turi tik *išvestinę* teisę iš kūdikio motinai priklausančios teisės. Kūdikio tėvas, dirbantis pagal darbo sutartį, gali pasinaudoti teise į darbo pertraukas kūdikiui maitinti tik tokiu atveju, jei kūdikio motina irgi dirba pagal darbo sutartį, nors kūdikio motina, dirbanti pagal darbo sutartį, visada turi teisę į tokias pertraukas. Tais atvejais, kai kūdikio motina dirba savarankiškai ir pati neturi teisės į darbo pertraukas kūdikiui maitinti, tokia teisė nesuteikiama ir kūdikio tėvui. Atvirkščiai, pagal darbo sutartį dirbanti moteris išsaugo šią teisę net tuomet, kai kūdikio tėvas dirba savarankiškai.

30. Kadangi byloje ginčijamo sutrumpinto darbo laiko tikslas, kaip bus parodyta toliau, yra vaiko priežiūra, šioje byloje moterų ir vyrų padėtis iš esmės panaši. Kadangi nagrinėjama teisės nuostata teisė į darbo pertraukas kūdikiui maitinti aiškiai suteikiama tik pagal darbo sutartį dirbančioms darbuotojoms, ja įtvirtinama tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

31. Toliau reikia išnagrinėti, ar direktyvoje numatytos išimtys pateisina tokio nevienodo požiūrio taikymą.

2. Nuostatos dėl moters apsaugos nėštumo ir motinystės laikotarpiu

32. Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalyje valstybėms narėms suteikiama teisė palikti galioti esamas arba nustatyti naujas nuostatas dėl moterų apsaugos „nėštumo ir motinystės laikotarpiu“. Šioje direktyvos nuostatoje numatyta vienodo požiūrio principo išimtis. Dėl šios priežasties nagrinėjamą direktyvos nuostatą reikia aiškinti siaurai[8], kad bendrasis principas netaptų beprasmis[9].

33. Teisingumo Teismo praktikoje nustatyta, jog Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalimi siekiama dvejopos moterų poreikių apsaugos. Siekiama apsaugoti, pirma, moters biologinę būklę per nėštumą ir po jo bei, antra, ypatingus jos ir vaiko santykius laikotarpiu po nėštumo ir gimdymo[10].

34. Tačiau ginčijama Ispanijos teisės nuostata neįtvirtinamas joks Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalimi leidžiamas nevienodas požiūris, nes, atidžiau išnagrinėjus, ji nėra skirta užtikrinti moters apsaugą nėštumo ir motinystės laikotarpiu direktyvos prasme.

35. Nuostata, numatanti *krūtimi maitinančioms* darbuotojoms tam tikras lengvatas, neabejotinai būtų vertinama kaip motinystės laikotarpiu moters apsaugą užtikrinanti nuostata. Kūdikio maitinimas krūtimi yra tiesiogiai susijęs su motinyste, nes tik moteris gali maitinti krūtimi. Todėl pritartina Airijos vyriausybės pozicijai, jog sudarant palankesnes

8 — 1986 m. gegužės 15 d. Sprendimas *Johnston* (C-222/84, Rink. p. I-1651, 44 punktas).

9 — Šiuo klausimu žr. 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimą *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* (C-346/08, Rink. p. I-3491, 39 punktas).

10 — Žr. 1984 m. birželio 12 d. Srendimą *Hofmann* (C-1843/83, Rink. p. 3047, 26 punktas), 1998 m. balandžio 30 d. Sprendimą *Thibault* (C-136/95, Rink. p. I-2011, 25 punktas), 2004 m. kovo 18 d. Sprendimą *Merino Gómez* (C-342/01, Rink. p. I-2605, 32 punktas), 2001 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *Griesmar* (C-366/99, Rink. p. I-9383, 43 punktas) ir 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimą *Kiiski* (C-116/06, Rink. p. I-7643, 46 punktas). Dėl tėvų ir vaikų santykių žiūrėti šios išvados 42 punktą.

sąlygas krūtimi maitinančioms darbuotojoms nesukuriama jokia draudžiama darbuotojų vyrų diskriminacija.

36. Nors byloje nagrinėjamos Ispanijos teisės nuostatos tekste vartojamas pertraukos kūdikiui maitinti terminas, šia pertrauka nėra pirmiausia siekiama kūdikį krūtimi maitinančių motinų apsaugos. Kaip nurodo prašymą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo pateikęs teismas, šia nuo 1900 m. egzistuojančia nuostata iš pradžių buvo siekiama padėti krūtimi maitinančiai motinai. Tačiau laikui bėgant šio tikslo atsisakyta. Šiandien kūdikio maitinimas krūtimi nėra būtina darbo pertraukos suteikimo sąlyga. Atvirkščiai, Ispanijos teismų praktikoje ši teisė pripažįstama ir nenatūralaus maitinimo atvejais.

37. Dėl šios priežasties prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teisingai laiko pertraukas kūdikiui maitinti paprastu laiko tarpu, skirtu rūpintis vaiku. Paskutinis Darbuotojų statuto 37 straipsnio pakeitimas tik patvirtina, jog nagrinėjamos pertraukos kūdikiui maitinti tikslas yra visiškai nutolęs ne tik nuo maitinimo krūtimi, bet ir bendresnių kūdikio maitinimo aspektų[11]. Šiuo pakeitimu leidžiama kaupti kasdienes vienos valandos pertraukas, vėliau suteikiant papildomų laisvų dienų. Tačiau tuomet darbo dienomis nesuteikiamas papildomas laisvas laikas kūdikiui maitinti krūtimi ar kitu būdu.

38. Galiausiai pagal Ispanijos teisę, jeigu kūdikio motinai priklauso teisė į darbo pertraukas kūdikiui maitinti, tokia teise gali pasinaudoti ir kūdikio tėvas. Tai tik patvirtina, jog aiškinama Ispanijos teisės nuostata yra vaiko priežiūrą lengvinanti, o ne moters biologinę būklę apsauganti priemonė. Viena vertus, kūdikio tėvas tokiu pat būdu kaip ir kūdikio motina, gali užtikrinti tiek kūdikio maitinimą nenatūraliu būdu, tiek kitokią kūdikio priežiūrą. Antra vertus, nėra aišku, kaip turėtų būti apsaugoma moters biologinė būklė, jeigu ji asmeniškai nesinaudoja teise į sutrumpintą darbo laiką ir toliau dirba visą dieną, o jos sutuoktinis naudojasi trumpesniu darbo laiku.

39. Teisingumo Teismas ne kartą yra pakartojęs, jog direktyva suteikia valstybėms narėms diskreciją pasirenkant moterų nėštumo ir motinystės laikotarpiu socialinę apsaugą garantuojančias priemones[12]. Tai suteikia valstybėms narėms galimybę pačioms nuspręsti, kokias būtinas apsaugos priemones jos pasirinks. Taigi, atskirų valstybės narių pasirenkamos priemonės gali skirtis.

11 — Nors, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, šis pakeitimas laiko požiūriu negali būti taikomas byloje nagrinėjamoms aplinkybėms, jis gali būti pasitelktas aiškinant ginčijamos darbo pertraukos kūdikiui maitinti pobūdį.

12 — Sprendimas *Hofmann* (minėtas 10 išnašoje, 27 punktas).

40. Ispanijos teisės nuostata pripažįstant kūdikio tėvui teisę į darbo pertraukas kūdikiui maitinti, jeigu tokią teisę turi kūdikio motina, aiškiai parodoma, jog šia nuostata nesiekiama apsaugoti išskirtinai motinos interesų. Vertinant šią nuostatą iš vaiko pozicijų, vaiko priežiūrą galima užtikrinti suteikiant darbo pertraukas jo motinai ar tėvui.

41. Šiuo klausimu nagrinėjamas atvejis skiriasi nuo Teisingumo Teismo sprendimą *Hofmann* byloje lėmusių aplinkybių. *Hofmann* byloje buvo nagrinėjama valstybės narės teisės nuostata, pagal kurią po įstatymu numatyto apsaugos laikotarpio pabaigos *tik* motinoms buvo suteikiama teisė į valstybės remiamas motinystės atostogas. Tėvas negalėjo pasinaudoti šiomis atostogomis. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pabrėžė, jog Direktyva 76/207 neįpareigoja valstybių narių suteikti taip pat ir kūdikio tėvui teisę į šias atostogas, nes motinystės atostogomis siekiama apsaugoti moterį nuo nepageidaujamų nėštumo ir motinystės pasekmių.

42. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pabrėžė, jog motinystės atostogomis siekiama apsaugoti ypatingus kūdikio ir motinos tarpusavio santykius pogimdyviniu laikotarpiu, kad šiems santykiams netrukdytų įsipareigojimai, kylantys dėl profesinės veiklos vykdymo tuo pačiu metu[13]. Dalis autorių minėtą apsaugos aspektą vertina kaip pasenusį, nes reikiamą priežiūrą galėtų užtikrinti ir kūdikio tėvas[14]. Kūdikio priežiūra perėmus kūdikio tėvui, bet kuriuo atveju dvigubos naštos moteriai būtų išvengta. Nagrinėjamoje byloje šio apsaugos aspekto svarumas neprivalo būti įvertintas pagal Europos bendrijos teisę, nes Ispanijos teisėje daugumoje atvejų nustatant ir kūdikio tėvui teisę į darbo pertraukas kūdikiui maitinti pabrėžiama, jog nesiekiama apsaugoti ypatingų motinos ir kūdikio tarpusavio santykių.

43. Galiausiai reikia išnagrinėti Ispanijos vyriausybės pateiktą prieštaravimą, kad ginčijama asmeninio pobūdžio teisė į pertraukas kūdikiui maitinti suteiktina tik moterims, nes tik jos galėtų spręsti dėl pasirinktino kūdikio maitinimo būdo. Šis prieštaravimas yra nepagrįstas vien todėl, kad šioje byloje nagrinėjamos pertraukos tik istoriškai ir dėl savo pavadinimo sietinos su „maitinimu krūtimi“, ir ši teisė Ispanijos teismų praktikoje visai nebėra siejama su kūdikio maitinimu. Žinoma, bendrai galėtų būti keliamas klausimas, kam turėtų būti suteikta teisė į darbo pertraukas kūdikiui maitinti, jeigu tėvai tarpusavyje negali susitarti dėl naudojimosi šia teise. Tačiau,

13 — Žr. 10 išnašoje nurodytus sprendimus.

14 — Šiuo klausimu žr., pavyzdžiui, Ch. Langenfeld, E. Grabitz ir M. Hilf (leid.) „Das Recht der Europäischen Unijon, Stand Januar 2008“, 141 straipsnis, 101 punktas.

siekiant išspręsti tokį ginčą, nėra būtina nuo pat pradžių atsisakyti suteikti kūdikio tėvui asmeninę teisę į darbo pertraukas. Remiantis vienodo požiūrio principu, nacionalinė teisė privalo garantuoti pakankamą skirtingų interesų suderinamumą.

3. Priemonės, skatinančios vienodas galimybes

44. Galiausiai reikia patikrinti, ar pagrindinėje byloje ginčijama teisės norma neprieštarauja Direktyvos 76/207 2 straipsnio 4 daliai. Pagal šią nuostatą priemonės, skatinančios vienodas vyrų ir moterų galimybes, ypač panaikinant susidariusią vyrų ir moterų nelygybę, kuri daro poveikį moterų galimybėms, neprieštarauja šiai direktyvai.

45. Vadovaujantis nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktika, minėta direktyvos nuostata siekiama konkretaus ir riboto tikslo leisti priemones, kurios atrodo diskriminuojančios, tačiau iš tikrųjų turi pašalinti ar sumažinti socialinio gyvenimo tikrovėje egzistuojančią faktinę nelygybę[15].

46. Iš nustatytų aplinkybių nematyti, kaip Ispanijos teisėje numatytas dalinis darbo laiko sutrumpinimas galėtų panaikinti arba sumažinti faktinę moterų nelygybę. Priešingai, nuostata, kokia numatyta Ispanijos teisėje, kelia grėsmę, jog dirbančios moterys atsidurs nepalankesnėje padėtyje.

47. Tai, jog tik moteriškos lyties darbuotojams pripažįstama asmeninė teisė į darbo pertraukas kūdikiui maitinti, o analogišką vyriškos lyties darbuotojų teisę nulemia kūdikio motinai priklausanti teisė, ateityje gali lemti tradicinį vyro ir moters vaidmenų paskirstymą[16] ir net apriboti pagal darbo sutartį dirbančių kūdikių tėvų galimybes perimti iš motinų vaikų priežiūrą. Tik jei abu tėvai dirba pagal darbo sutartis, jie gali laisvai spręsti, kuris iš jų pasinaudos teise į darbo pertraukas vaikui prižiūrėti. Jei kūdikio motina dirba savarankiškai, o tėvas yra samdomas darbuotojas, jis neturi teisės į sutrumpintą darbo laiką. Tokiu atveju Ispanijos Darbuotojų statute numatytą papildomą laiką vaiko priežiūrai turi užtikrinti motina, apribodama savo

15 — 1995 m. spalio 17 d. Sprendimas *Kalanke* (C-450/93, Rink. p. I-3051, 18 punktas), 1997 m. lapkričio 11 d. Sprendimas *Marschall* (C-409/99, Rink. p. I-6363, 26 punktas), taip pat 2002 m. kovo 19 d. Sprendimas *Lommers* (C-476/99, Rink. p. I-2891, 32 punktas).

16 — Teisingumo Teismas į šią grėsmę yra atkreipęs dėmesį 2002 m. kovo 19 d. Sprendime *Lommers* (minėtas 15 išnašoje, 41 punktas).

savarankišką profesinę veiklą ir patirdama neigiamų ekonominių pasekmių, arba prisiimdama papildomą darbo krūvį. Šiuo atveju savarankiškai dirbantis vaiko tėvas negali palengvinti jos padėties.

48. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas argumentavo panašiai ir nurodė vieną Ispanijos teisės normos sukeliamą pasekmę, įvardydamas ją kaip „bumerango efektą“. Vertinant iš darbdavio pozicijų, Ispanijos teisėje numatyta darbo pertrauka kūdikiui maitinti galėtų tapti pagrindu priimant į darbą teikti pirmenybę vyriškos, o ne moteriškos lyties kandidatui. Nors darbdavys, priimdamas moterį į darbą, įvertina moters nėštumo ir motinystės tikimybę bei su tuo susijusias jos teises, moteriai visais atvejais taip pat priklausys šioje byloje nagrinėjama teisė į sutrumpintą darbo laiką. Atvirkščiai, priimdamas į darbą vyriškos lyties kandidatą darbdavys ne tik faktiškai, bet ir teisiškai mažiau rizikuoja, kad jis gali pasinaudoti minėtomis darbo pertraukomis. Jei kūdikio motina dirba savarankiškai, jos vyrui apskritai nepriklauso šioje byloje nagrinėjama teisė į darbo pertraukas.

49. Taigi byloje nagrinėjamas nevienodas požiūris nėra pateisinamas ir pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 4 dalį.

B — *Direktyva 96/34*

50. Komisijos pateiktoje nuomonėje daroma išvada, jog nagrinėjama teisės nuostata taip pat prieštarauja Bendrajam susitarimui dėl tėvystės atostogų. Pasirūpinti vaiku suteikiama darbo pertrauka šios direktyvos prasme atitinka vaiko priežiūros atostogas. Bendrojo susitarimo 2 straipsnyje darbuotojams – vyrams ir moterims – suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas. Nagrinėjamoje byloje šiai nuostatai prieštarauja nacionalinės teisės norma, nustatanti tik moterims asmeninę teisę į darbo pertraukas kūdikiui maitinti.

51. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo prašyme nesirėmė Direktyva 96/34. Tačiau grįsdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą jis nurodo, jog Ispanijos teisėje nėra numatytos vienos rūšies tėvystės atostogos, ir direktyvos reikalavimai įgyvendinami nustačius įvairias priemones, tarp kurių – nagrinėjamos pertraukos kūdikiui maitinti. Vis dėlto, nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą šiuo klausimu daugiau paaiškinimų nepateikiama. Pavyzdžiui, trūksta duomenų apie kitas Ispanijos teisės nuostatas dėl tėvystės atostogų. Šiomis aplinkybėmis negalima patikrinti, ar nepažeista Direktyva 96/34.

Kadangi jau nustatyta, kad buvo pažeista Direktyva 76/207, nėra būtina išsakyti nuomonės, ar pažeista Direktyva 96/34.

C — *Tarpinė išvada*

52. Nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata nesuderinama su Direktyva 76/207.

D — *Pagrindinės bylos išvados*

53. Kokios išvados iš šio konstatavimo darytinos pagrindinėje byloje dėl privačių darbo santykių, turi įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

54. Vis dėlto primintina, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką pačia direktyva negalima nustatyti pareigų privačiam asmeniui ir dėl to ja savaime prieš jį negalima remtis[17].

55. Tačiau Teisingumo Teismas dviejuose neseniai priimtuose sprendimuose nustatė, kad nacionaliniai teismai turi pareigą taip pat ir privačių asmenų bylose netaikyti diskriminacijos dėl amžiaus draudimui prieštaraujančių nacionalinės teisės nuostatų[18]. Telieka laukti, ar Teisingumo Teismas išplės šį tiesioginį veikimą horizontaliuose teisiniuose santykiuose ir kitiems bendriesiems principams, kaip antai diskriminacijos dėl lyties draudimui. Prieš tokį išplėtimą pirmiausia būtina pateikti ginčijamo tiesioginio veikimo esant horizontaliems teisiniams santykiams bei jo ribų teorinius pagrindus.[19]

17 — 1986 m. vasario 26 d. Sprendimas *Marshall* (C-152/84, Rink. p. I-723, 48 punktas), 1994 m. liepos 14 d. Sprendimas *Faccini Dori* (C-91/92, Rink. p. I-3325, 20 punktas), 2004 m. spalio 5 d. Sprendimas *Pfeiffer ir kt.* (nuo C-397/01 iki C-403/01, Rink. p. I-8835, 108 ir 109 punktai), 2007 m. birželio 7 d. Sprendimas *Carp* (C-80/06, Rink. p. I-4473, 20 punktas) ir 2010 m. sausio 19 d. Sprendimas *Kücükdeveci* (C-555/07, Rink. p. I-365, 46 punktas).

18 — 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimas *Mangold* (C-144/04, Rink. p. I-9981, 77 punktas) ir Sprendimas *Kücükdeveci* (minėtas 17 išnašoje, 51 punktas). Šiuo klausimu žr. mano šios dienos išvadą byloje *Andersen* (C-499/08, 22 ir paskesnieji punktai).

19 — Šiuo klausimu žr. generalinio advokato A. Tizzano 2005 m. birželio 30 d. išvadą byloje *Mangold* (Rink. p. I-9981, 83, 84 ir 100 punktai), generalinio advokato J. Mazák 2007 m. vasario 15 d. išvadą byloje *Palacios de la Villa* (C-411/05, Rink. p. I-8531, 133–138 punktai) ir generalinės advokatės E. Sharpston 2008 m. gegužės 22 d. išvadą byloje *Bartsch* (C-427/06, Rink. p. I-7245, 79–93 punktai) bei jose pateiktas nuorodas.

56. Gilesnių samprotavimų šiuo klausimu pateikimas būtų perteklinis, nes prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas šio klausimo Teisingumo Teismui nepateikė.

57. Tačiau kiekvienu atveju nacionalinė teisė turi būti aiškinama kuo labiau atsižvelgiant į direktyvą. Nacionaliniai teismai, atsižvelgdami į visą nacionalinę teisę bei pasinaudodami joje pripažintais aiškinimo metodais, pagal savo kompetenciją turi daryti viską, kad užtikrintų visišką atitinkamos direktyvos veiksmingumą bei priimtų ja siekiamą tikslą atitinkantį sprendimą[20]. Nacionalinės teisės aiškinimui atsižvelgiant į direktyvą nekliudo tai, kad jis gali būti nepalankus privačiam asmeniui[21]. Pavyzdžiui, pripažinta, kad pareiga aiškinti nacionalinę teisę laikantis direktyvos galioja ir esant horizontaliems teisiniams santykiams, kur neišvengiamai netiesiogiai įpareigojami privatūs asmenys[22].

58. Nagrinėjamu atveju daugelis aplinkybių rodo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, aiškindamas nagrinėjamas teisės nuostatas, galėjo priimti direktyvą atitinkantį sprendimą. Galiausiai, nagrinėjama teisės nuostata jau anksčiau buvo aiškinama plačiau ir, atsižvelgiant į visuomenės vystymąsi, atsieta nuo maitinimo krūtimi, o atskirais atvejais atitinkama teisė buvo suteikiama ir kūdikio tėvui. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat aiškiai nenurodė, jog jam aiškinant Ispanijos teisės nuostatas kiltų sunkumų prieiti prie tokios pačios išvados.

20 — 2004 m. spalio 5 d. Sprendimas *Pfeiffer ir kt.* (minėtas 17 išnašoje, 115 ir paskesnieji punktai), 2006 m. liepos 4 d. Sprendimas *Adeneler ir kt.* (C-212/04, Rink. p. I-6057, 111 punktas), 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimas *Impact* (C-268/06, Rink. p. I-2483, 101 punktas) ir 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimas *Angelidaki ir kt.* (C-378/07, Rink. p. I-3071, 200 punktas).

21 — Šiuo klausimu žr. mano 2007 m. vasario 8 d. išvadą byloje *Kofoed* (C-321/05, Rink. p. I-05795, 65 punktas) ir ten nurodytą teismų praktiką.

22 — Šiuo klausimu žr. 1990 m. lapkričio 13 d. Sprendimą *Marleasing* (C-106/89, Rink. p. I-4135, 6 ir 8 punktai) ir Sprendimą *Faccini Dori* (minėtas 17 išnašoje, 20, 25 ir 26 punktai).

V — Išvada

59. Remdamasi prieš tai išdėstytais argumentais, siūlau Teisingumo Teismui į pateiktą prejudicinį klausimą atsakyti taip:

Nacionalinės teisės nuostata, kuria tik pagal darbo sutartį dirbančioms motinoms suteikiama savarankiška teisė į mokamas darbo pertraukas kūdikiui maitinti (pusvalandžiu sutrumpinant darbo dieną arba suteikiant į dvi dalis galimą dalyti valandos pertrauką), nesuteikiant tokios teisės pagal darbo sutartį dirbantiems tėvams, pažeidžia 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvoje 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu įtvirtintą vienodo požiūrio principą.