TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2007 m. rugsėjo 20 d. *

Byloje C-116/06

dėl *Tampereen käräjäoikeus* (Suomija) 2006 m. vasario 24 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2006 m. vasario 28 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Sari Kiiski

prieš

Tampereen kaupunki,

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas K. Lenaerts, teisėjai R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, J. Malenovský (pranešėjas) ir T. von Danwitz,

generalinė advokatė J. Kokott,
posėdžio sekretorius C. Strömholm, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2007 m. vasario 8 d. posėdžiui,

* Proceso kalba: suomių.

išnagrinėjęs rašytines pastabas, pateiktas:

— S. Kiiski, atstovaujamos *asianajaja* A. Vainio,

— *Tampereen kaupunki*, atstovaujamo T. Kyöttilä,

— Suomijos vyriausybės, atstovaujamos E. Bygglin ir J. Himmanen,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. M. Braguglia, padedamo *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir M. Huttunen,

susipažinęs su 2007 m. kovo 15 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, 1976, p. 40), iš dalies pakeistos 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB (OL L 269, 2002, p. 15, toliau – Direktyva 76/207),

2 straipsnio ir 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) 8 ir 11 straipsnių išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą tarp S. Kiiski ir *Tampereen kaupunki* (Tamperė) dėl pastarojo atsisakymo pakeisti ieškovės vaiko priežiūros atostogų trukmę.

Teisinis pagrindas

Europos Bendrijų teisės aktai

3 Pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnį

„1. Remiantis toliau išdėstytomis nuostatomis, vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeiminės padėties.

2. Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

— tiesioginė diskriminacija: kai vienam asmeniui dėl lyties yra sudaromos mažiau palankios sąlygos, palyginti su kitu asmeniu, kuriam panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos sąlygos,

— netiesioginė diskriminacija: kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, nebent tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis,

<...>

7. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų, reglamentuojančių moterų apsaugą, ypač nėštumo ir motinystės atžvilgiu.

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.

Mažiau palankios sąlygos moteriai dėl nėštumo ar motinystės atostogų tokia prasme, kaip vartojama Direktyvoje 92/85/EEB, yra diskriminacija tokia prasme, kaip vartojama šioje direktyvoje.

<...>"

4 Pagal Direktyvos 92/85 8 straipsnį „Motinystės atostogos“:

„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.“

5 Direktyvos 92/85 11 straipsnyje „Darbo teisės“ nustatyta:

„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 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 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."

6 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, 1996, p. 4) įgyvendina 1995 m. gruodžio 14 d. sudarytą bendrąjį šių bendros paskirties pramonės šakų organizacijų susitarimą dėl tėvystės atostogų (toliau – bendrasis susitarimas).

7 Pagal bendrąjį susitarimą:

„<...>

9. Kadangi šiame bendrajame susitarime yra nustatyti minimalūs tėvystės atostogų, atskiriant jas nuo motinystės atostogų, <...> reikalavimai bei nuostatos <...>.

<...>

1 straipsnis: Paskirtis ir taikymo sritis

1. Šiame susitarime nustatyti minimalūs reikalavimai, kad būtų galima lengviau suderinti dirbančių tėvų pareigas su profesinėmis pareigomis.

2. Šis susitarimas taikomas visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartis arba turintiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus kiekvienos valstybės narės galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar nusistovėjusioje tvarkoje.

2 straipsnis: Tėvystės atostogos

1. Nepažeidžiant 2 straipsnio 2 dalies nuostatų, šio susitarimo nurodytiems asmenims, vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų. (Pataisytas vertimas)

2. Siekiant skatinti lygias vyrų ir moterų galimybes ir vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, šio susitarimo šalys susitaria, kad pagal 2 straipsnio 1 dalį teisė gauti tėvystės atostogas yra suteikiama be teisės ją perduoti kitam asmeniui. (Pataisytas vertimas)

3. Tėvystės atostogų suteikimo sąlygos ir detalios naudojimosi jomis taisyklės valstybėje narėje nustatomos teisės aktais ir (arba) kolektyvinėje sutartyje, laikantis šiame susitarime nustatytų minimalių reikalavimų. Konkrečiai valstybės narės ir (arba) administracija bei darbuotojai gali:

<...>

d) nustatyti terminą, prieš kiek laiko darbuotojas privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise gauti tėvystės atostogas, nurodydamas atostogų pradžią ir pabaigą;

<...>

<...>

7. Valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai nustato darbo sutarties arba darbo santykių statusą tėvystės atostogų laikotarpiu.

<...>"

Nacionalinės teisės aktai

8 Remiantis 2001 m. sausio 26 d. Darbo sutarties įstatymo Nr. 55 (*Työsopimuslaki*, 26.1.2001/55) 4 antraštinės dalies 3 dalimi darbuotojas dėl teisėtų priežasčių gali pakeisti vaiko priežiūros atostogų datą ir trukmę ne vėliau kaip prieš mėnesį apie tai pranešdamas darbdaviui.

9 Pagal miesto kolektyvinės pareigūnų ir sutartinių tarnautojų darbo sąlygas 2003–2004 m. reglamentuojančios sutarties (*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2003–2004*, toliau – kolektyvinė sutartis) V antraštinės dalies 11 ir 12 straipsnius pareigūnas turi teisę dėl nenumatomų ir teisėtų priežasčių prašyti pakeisti jam suteiktų vaiko priežiūros atostogų datą ir trukmę. Teisėta priežastimi laikomas nenumatomas bet koks realių galimybių rūpintis vaiku esminis pakeitimas, į kurį darbuotojas negalėjo atsižvelgti pateikdamas prašymą dėl vaiko priežiūros atostogų suteikimo.

10 Vadovaujantis kolektyvinės sutarties įgyvendinimo nuostatomis teisėtos priežastys yra, pavyzdžiui, vaiko ar kito iš tėvų sunki liga arba mirtis ir skyrybos. Tačiau paprastai nelaikomos teisėtomis priežastimis persikėlimas gyventi į kitą vietą, kitų darbo santykių atsiradimas arba naujas nėštumas. Nutraukus atostogas pareigūnas privalo grįžti į savo pareigas.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

11 S. Kiiski dirba mokytoja Tamperės licėjuje (*Tampereen Lyseon Lukio*). Su darbdaviu *Tampereen kaupunki* ją sieja viešosios teisės reglamentuojami darbo santykiai,

kuriems taikomos kolektyvinės sutarties reikalavimai. 2004 m. gegužės 3 d. licėjaus direktorius jos prašymu nuo 2004 m. rugpjūčio 11 d. iki 2005 m. birželio 4 d. suteikė vaiko priežiūros atostogas, kad ji galėtų rūpintis 2003 m. gimusiu vaiku.

12 Dėl naujo nėštumo S. Kiiski 2004 m. liepos 1 d. paprašė pakeisti vaiko priežiūros atostogas suteikiantį sprendimą, numatant atostogų laikotarpį nuo 2004 m. rugpjūčio 11 d. iki 2004 m. gruodžio 22 dienos.

13 Licėjaus direktorius informavo suinteresuotąją apie tai, kad jos prašyme nėra nurodyta nenumatoma ir teisėta priežastis, dėl kurios pagal kolektyvinę sutartį būtų galima pakeisti vaiko priežiūros atostogų trukmę. 2004 m. rugpjūčio 9 d. S. Kiiski papildė savo prašymą nurodydama, kad jos nėštumas yra 5 savaičių ir kad jis iš esmės pakeičia jos realias galimybes rūpintis vaiku. Manydama, kad vaiko priežiūros atostogas suteikiantis sprendimas negali būti visiškai panaikintas, ji nurodė, kad ketina grįžti į darbą 2004 m. gruodžio 23 dieną. Vaiko tėvas ketino išeiti šių atostogų nuo 2005 m. pavasario.

14 2004 m. rugpjūčio 19 d. Sprendimu licėjaus direktorius atmetė šį prašymą nurodydamas, kad pagal kolektyvinės sutarties įgyvendinimo nuostatas ir Suomijos teismų praktiką naujas nėštumas nėra teisėta priežastis pakeisti vaiko priežiūros atostogų trukmę.

15 Vaiko tėvui nuo 2005 m. pavasario vaiko priežiūros atostogos nebuvo suteiktos, nes pagal bendrą kolektyvinę valstybės ir pareigūnų bei sutartinių tarnautojų sutartį (*valtion yleinen virka- ja työehtosopimus*) tik vienas iš tėvų tuo pačiu metu gali pasinaudoti šia teise. S. Kiiski pareiškė norinti nutraukti savo vaiko priežiūros atostogas 2005 m. sausio 31 d. ir nuo šios dienos išeiti motinystės atostogų, kad jos

vyrui būtų suteiktos vaiko priežiūros atostogos. Tačiau 2004 m. gruodžio 10 d. licėjaus direktorius atmetė šį naują prašymą nurodydamas, kad sutuoktinio darbdavio sprendimas atsisakyti suteikti vaiko priežiūros atostogas nėra teisėta priežastis remiantis kolektyvine sutartimi ar Suomijos teisės aktais.

16 Manydama esant neteisėtai diskriminuojama, S. Kiiski pareiškė ieškinį dėl jos tariamai patirtos turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo savo darbdaviui Tamperės pirmosios instancijos teisme (*Tampereen käräjäoikeus*). Grįsdama savo ieškinį ji, be kita ko, rėmėsi 2003 m. vasario 27 d. Sprendimu *Busch* (C-320/01, Rink. p. I-2041). Ji nurodė, kad dėl savo naujo nėštumo patyrė tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, nes nepripažindamas šio nėštumo pakankama priežastimi darbdavys atsisakė bet kokių vaiko priežiūros atostogų trukmės pakeitimų, taip sutrukdydamas jai grįžti į darbą ir pasinaudoti motinystės atostogomis.

17 *Tampereen kaupunki* manymu, atsisakymas leisti nutraukti vaiko priežiūros atostogas pagrįstas ne nauju nėštumu, bet ta aplinkybe, kad pagal kolektyvinę sutartį ir Suomijos teismų praktiką šis nėštumas nelaikomas nenumatoma ir teisėta nutraukimo priežastimi. Naujas nėštumas nepadarė jokių nenumatomų ir esminių suinteresuotosios realių galimybių rūpintis pirmuoju vaiku pakeitimų, kurie sutrukdytų jai ilgą laiką juo rūpintis.

18 Be to, *Tampereen kaupunki* manė, jog minėtas sprendimas *Busch* nėra svarbus nagrinėjamai bylai ir jog bet kuriuo atveju, kad ir kokia diskriminacijos prielaida būtų daroma dėl jo sprendimo, pastarasis buvo pagrįstas objektyviomis ir teisėtomis priežastimis. Jo nuomone, vaiko priežiūros atostogose esančio darbuotojo grįžimas į darbą prieš numatytą laiką visuomet turės įtakos kitiems darbuotojams, konkrečiai kalbant, – jį pavaduojančiam asmeniui.

19 Tokiomis aplinkybėmis Tamperės pirmosios instancijos teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar darbdavio atsisakymas pakeisti darbuotojai suteiktų vaiko priežiūros atostogų datą arba jas nutraukti dėl naujo nėštumo, apie kurį darbuotoja sužinojo prieš prasidedant vaiko priežiūros atostogoms, atsižvelgiant į nusistovėjusį nacionalinių nuostatų aiškinimą, kad naujas nėštumas paprastai nėra nenumatoma ir teisėta priežastis, kurios pagrindu vaiko priežiūros atostogų data ir trukmė gali būti pakeisti, yra tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, kuri prieštarauja Direktyvos 76/207 <...> 2 straipsniui?

2. Ar darbdavys gali pakankamai pagrįsti savo (1 punkte apibūdintą) elgesį, kuris, atsižvelgiant į Direktyvą 76/207, gali būti laikomas netiesiogine diskriminacija, remdamasis tuo, kad mokytojų darbo organizavimo ir mokymo tęstinumo pakeitimus nuolat lydi problemos, sukeliančios įprastų nepatogumų, kurie nėra rimti, arba tuo, kad darbdavys pagal nacionalinę teisę turi atlyginti žalą asmeniui, kuris pavaduoja motinystės atostogose esantį mokytoją, jei motinystės atostogose esantis mokytojas sugrįžta į darbą nepasibaigus vaiko priežiūros atostogoms?

3. Ar gali būti taikoma Direktyva 92/85 <...> ir, jei taip, ar (1 punkte) apibūdintas darbdavio elgesys prieštarauja jos 8 ir 11 straipsniams, jei vaiko priežiūros atostogų metu darbuotoja prarado galimybę pasinaudoti motinystės išmokomis, susijusiomis su darbu valstybiniame sektoriuje?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo ir trečiojo klausimų

20 Pirmiausia reikia nurodyti, kad, pagal prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo duomenis, būtent dėl S. Kiiski darbdavio atsisakymo leisti nutraukti jai suteiktas vaiko priežiūros atostogas pastaroji prarado teisę į Direktyvoje 92/85 numatytas motinystės atostogų išmokas. Be to, S. Kiiski darbdavio atsisakymas dėl įvairių priežasčių patenkinti tris prašymus visuomet buvo pagrįstas, bent jau netiesiogiai ir implicitiškai, vaiko priežiūros atostogas reglamentuojančių nacionalinių nuostatų, pagal kurias nėštumas paprastai nepatenka į teisėtas šių atostogų laikotarpio pakeitimo priežastis, taikymu. Galiausiai iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos negalima padaryti išvados, kad šios vaiko priežiūros atostogos nepatenka į bendrajame susitarime numatytas atostogas.

21 Šis kontekstas leidžia suprasti, kad pirmuoju ir antruoju klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar Direktyvos 76/207 2 straipsnis, draudžiantis bet kurią, tiesioginę ar netiesioginę, diskriminaciją dėl lyties darbo sąlygų atžvilgiu ir Direktyvos 92/85 8 ir 11 straipsniai dėl motinystės atostogų draudžia vaiko priežiūros atostogas reglamentuojančias nacionalines nuostatas, kurios paprastai nėštumo, įskaitant jo paskutinę stadiją, patenkančią į motinystės atostogas, nelaiko teisėta priežastimi pakeisti šių vaiko priežiūros atostogų laikotarpį.

22 Prašomas atsakymas pirmiausia suponuoja, kad asmuo, kaip antai S. Kiiski, kuri siekia pasinaudoti su motinystės atostogomis susijusiomis teisėmis, patenka į Direktyvos 92/85 taikymo sritį, t. y. kad kalbama apie nėščią darbuotoją šios direktyvos 2 straipsnio a punkto prasme.

23 Šioje nuostatoje „nėščia darbuotoja“ apibrėžiama, kaip „nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.“

24 Tai reiškia, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas dėl Direktyvos 92/85 taikymo tikslo nusprendė apibrėžti Bendrijos lygmenyje sąvoką „nėščia darbuotoja“, net jei jis manė, kad vienam iš šios sąvokos aspektų, susijusiam su sąlygomis, kuriomis darbuotoja praneša darbdaviui apie savo padėtį, turi būti taikomi nacionalinės teisės aktai ir (arba) praktika.

25 Reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką darbuotojo sąvoka neturi būti skirtingai aiškinama pagal nacionalinės teisės aktus, nes tai yra Bendrijos teisės sąvoka. Ji turi būti apibrėžta remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas. Pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą (žr., be kita ko, 1986 m. liepos 3 d. Sprendimo *Lawrie-Blum*, 66/85, Rink. p. 2121, 16 ir 17 punktus; 2000 m. balandžio 20 d. Sprendimo *Lehtonen ir Castors Braine*, C-176/96, Rink. p. I-2681, 45 punktą; 2004 m. kovo 24 d. Sprendimo *Collins*, C-138/02, Rink. p. I-2703, 26 punktą; 2004 m. rugsėjo 7 d. Sprendimą *Trojani*, C-456/02, Rink. p. I-7573, 15 punktą ir 2007 m. balandžio 26 d. Sprendimo *Alevizos*, C-392/05, Rink. p. I-3505, 67 punktą).

26 Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbo santykių teisinė prigimtis *sui generis* nacionalinės teisės atžvilgiu negali daryti įtakos darbuotojo statusui pagal Bendrijos teisę (žr. 1982 m. kovo 23 d. Sprendimo *Levin*, 53/81, Rink. p. 1035, 16 punktą; 1989 m. gegužės 31 d. Sprendimo *Bettray*, 344/87, Rink. p. 1621, 15 ir 16 punktus; 2002 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *Kurz*, C-188/00, Rink. p. I-10691, 32 punktą ir minėto sprendimo *Trojani* 16 punktą).

27 Nors S. Kiiski prieš jai suteikiant vaiko priežiūros atostogas buvo susieta darbo santykiais, atitinkančiais šio sprendimo 25 punkte primintą požymį, t. y. buvo darbuotoja Bendrijos teisės prasme, tam, kad ji galėtų pasinaudoti Direktyvos 92/85 suteikiamomis teisėmis, reikia, jog vaiko priežiūros atostogos nepanaikintų šio jos statuso.

28 Šiuo klausimu pirmiausia reikia pažymėti, kad Direktyva 92/85 taip pat taikoma tokiose atostogose esančių darbuotojų situacijai.

29 Nors pagal Direktyvos 92/85 pirmą, penktą ir šeštą konstatuojamąsias dalis ji skirta skatinti darbo aplinkos gerinimą, kad būtų užtikrinta geresnė darbuotojų, ypač nėščių, sauga ir sveikatos apsauga darbe, jos keturioliktoje konstatuojamojoje dalyje Bendrijos teisės aktų leidėjas nusprendė, kad dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų pažeidžiamumo yra būtina suteikti joms teisę į motinystės atostogas.

30 Nors Bendrijos teisės aktų leidėjas norėjo bendrai apsaugoti nėščias darbuotojas nuo pavojaus, kurį joms gali sukelti profesinės veiklos vykdymas, pripažindamas teisę į motinystės atostogas, leidžiančias joms laikinai nedirbti, jis nenustatė, jog tam, kad galėtų pasinaudoti šiomis atostogomis, nėščia moteris asmeniškai turi patirti nurodytą pavojų.

31 Todėl ta aplinkybė, kad Direktyva 92/85 siekiama pagerinti nėščios moters apsaugą darbe, neleidžia manyti, jog Bendrijos teisės aktų leidėjas neketino teisę į minėtas atostogas suteikti darbuotojai, kuri, prašydama suteikti atostogas, jau laikinai nevykdo profesinės veiklos dėl kitų atostogų.

32 Antra, reikia pažymėti, kad pagal bendrojo susitarimo 2 straipsnio 7 dalį valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai nustato darbo sutarties arba darbo santykių statusą šiame susitarime numatytų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu. Priimdamas Direktyvą 92/85 įgyvendinančią Direktyvą 96/34 Bendrijos teisės aktų leidėjas manė, kad vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai išlieka. Todėl asmuo, esantis vaiko priežiūros atostogose, išlieka darbuotoju Bendrijos teisės prasme.

33 Be to, nėra ginčijama, kad priimant 2004 m. gruodžio 10 d. Sprendimą, kuriuo, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo manymu, iš S. Kiiski buvo atimta Direktyvos 92/85 11 straipsnyje numatyta teisė į atlyginimą arba į atitinkamą pašalpą, suinteresuotoji pranešė darbdaviui apie savo nėštumą pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką. Taigi direktyva jai taikoma nuo šios datos.

34 Todėl svarbu žinoti, ar vaiko priežiūros atostogas reglamentuojančios normos, būtent tos, kurios apibrėžia atostogų laikotarpio pakeitimo sąlygas, galėjo atimti iš S. Kiiski su motinystės atostogomis susijusias teises.

35 Šiuo klausimu primintina, kad asmeninę teisę į mažiausiai trijų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogas darbuotojams, vyrams ir moterims, suteikia bendrojo susitarimo 2 straipsnio 1 dalis. Vaiko priežiūros atostogos suteikiamos tėvams, kad jie galėtų rūpintis vaiku. Atostogomis galima pasinaudoti, kol vaikui sukaks šioje nuostatoje numatytas amžius, t. y. 8 metai (žr. 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimo *Komisija prieš Liuksemburgą*, C-519/03, Rink. p. I-3067, 31 ir 32 punktus).

36 Taip pat reikia priminti, kaip jau buvo nurodyta šio sprendimo 32 punkte, kad pagal bendrąjį susitarimą valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai nustato darbo sutarties arba darbo santykių statusą šiame susitarime numatytų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu.

37 Kadangi vaiko priežiūros atostogos turi poveikį įmonės ar tarnybos, kurioje dirba šių atostogų išėjęs darbuotojas, organizavimui ir dėl to gali prireikti įdarbinti jį pavaduojantį asmenį, nacionalinėje teisėje teisėtai gali būti numatytos griežtos šių vaiko priežiūros atostogų laikotarpio pakeitimo sąlygos.

38 Vis dėlto, atsižvelgiant į bendrojo susitarimo tikslą nurodytiems asmenims, vyrams ir moterims, suteikti asmeninę teisę gauti vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos rūpintis vaiku, suinteresuotasis asmuo, prašydamas pakeisti šių atostogų laikotarpį, visiškai teisėtai gali remtis po jo prašymo pateikimo ar šių atostogų suteikimo atsiradusiomis aplinkybėmis, dėl kurių atitinkamas darbuotojas akivaizdžiai negali rūpintis vaiku anksčiau numatytomis sąlygomis.

39 Pagrindinėje byloje, pirma, kolektyvinė sutartis pripažino atitinkamo pareigūno teisę dėl nenumatomų ir teisėtų priežasčių prašyti pakeisti jam suteiktų vaiko priežiūros atostogų datą ir trukmę. Antra, ta pati kolektyvinė sutartis teisėta priežastimi laiko bet kokį esminį ir nenumatomą realių galimybių rūpintis vaiku pakeitimą, į kurį darbuotojas negalėjo atsižvelgti pateikdamas prašymą dėl vaiko priežiūros atostogų suteikimo.

40 Pagal kolektyvinės sutarties įgyvendinimo nuostatas tokios teisėtos priežastys apima vaiko ar kito iš tėvų sunkią ligą arba mirtį ir skyrybas. Tačiau remiantis šiomis nuostatomis paprastai nelaikomos teisėtomis priežastimis persikėlimas gyventi į kitą vietą, kitų darbo santykių atsiradimas arba naujas nėštumas.

41 Būtina nurodyti, kad persikėlimas gyventi į kitą vietą ir kitų darbo santykių atsiradimas, kurie priklauso tik nuo suinteresuotųjų asmenų valios, teisingai gali būti laikomi numatomais, tačiau šiuo atžvilgiu su jais negalima lyginti nėštumo.

42 Nėštumui priskiriamas nenumatymas daro jį panašų į tokias aplinkybes, kaip antai vaiko ar kito iš tėvų sunki liga arba mirtis ir skyrybos.

43 Šios aplinkybės, kurios pagal nagrinėjamas nuostatas laikytinos nenumatomomis, tai visi šeimoje, tėvų santykiuose ir tėvų bei vaiko santykiuose įvykę esminiai pokyčiai dėl vieno iš šeimos narių praradimo ar jo užimtumo padidėjimo arba atitinkamo iš tėvų realių galimybių prižiūrėti vaiką ar vaiko galimybių būti prižiūrimam praradimo ar sumažėjimo. Todėl šios aplinkybės neleidžia įgyvendinti prašant vaiko priežiūros atostogų numatytų ir jų tikslą atitinkančių vaiko priežiūros sąlygų.

44 Kalbant apie nėštumą, reikia pažymėti, kad jis taip pat pakeičia santykius šeimoje, ir kad su juo susijęs pavojus motinai ir vaisiui paveikia suinteresuotojo asmens užimtumą ir jo galimybes prižiūrėti vaiką būnant atitinkamose atostogose. Tačiau neatrodo, kad pats nėštumas lemtų esminius ar tokius svarbius pakeitimus, dėl kurių būtų neįmanoma įgyvendinti prašant vaiko priežiūros atostogų numatytų vaiko priežiūros sąlygų.

45 Tačiau negalima paneigti, kad nėštumas neišvengiamai vystosi ir jo paskutinėje priešgimdymo stadijoje bei pirmosiomis savaitėmis po gimdymo atitinkamos moters gyvenimo sąlygos iš esmės pasikeičia taip, kad gali neleisti jai rūpintis pirmuoju vaiku.

46 Būtent tokie argumentai lėmė Bendrijos teisės aktų leidėjo sprendimą suteikti nėščioms darbuotojoms specialią teisę, t. y. Direktyvoje 92/85 numatytą teisę į motinystės atostogas, kuriomis siekiama, viena vertus, apsaugoti moters biologinę būklę per nėštumą ir po jo bei, kita vertus, ypatingus jos ir vaiko santykius per laikotarpį po nėštumo ir gimdymo išvengiant, kad šiems santykiams trukdytų įsipareigojimai, kylantys dėl profesinės veiklos vykdymo tuo pačiu metu (šiuo klausimu žr. 2001 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *Griesmar*, C-366/99, Rink. p. I-9383, 43 punktą; 2004 m. kovo 18 d. Sprendimo *Merino Gómez*, C-342/01, Rink. p. I-2605, 32 punktą ir minėto sprendimo *Komisija prieš Liuksemburgą* 32 punktą).

47 Dėl šios priežasties pagal Direktyvos 92/85 8 straipsnį valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojos turėtų teisę bent į 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas.

48 Iš šios direktyvos penktos ir šeštos konstatuojamųjų dalių išplaukia, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas siekė įgyvendinti 1989 m. gruodžio 9 d. Europos Tarybos susitikime Strasbūre priimtos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos tikslus. EB 136 straipsnyje taip pat yra nuoroda į 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytą ir vėliau 1996 m. gegužės 3 d. Strasbūre pataisytą Europos socialinę chartiją, kurios šalimis yra visos valstybės narės, prisijungusios prie pirminės ar pataisytos chartijos ar prie jų abiejų. Europos socialinės chartijos

8 straipsnis, reglamentuojantis dirbančių moterų teisę į motinystės apsaugą, skirtas užtikrinti joms ne trumpesnes kaip 12 savaičių (pirminė chartijos redakcija) ir 14 savaičių (pataisyta redakcija) trukmės motinystės atostogas.

49 Tokiomis aplinkybėmis nėščioms darbuotojoms suteikta teisė į motinystės atostogas turi būti vertinama kaip ypatingos svarbos socialinės teisės apsaugos priemonė. Bendrijos teisės aktų leidėjas manė, kad suinteresuotosios gyvenimo bent 14 savaičių laikotarpiu iki ir po gimdymo sąlygų esminius pakeitimus galima laikyti teisėta laikino profesinės veiklos nevykdymo priežastimi, be galimybės valstybės valdžios institucijoms ar darbdaviams kokiu nors būdu užginčyti šios priežasties teisėtumą.

50 Kaip išplaukia iš šio sprendimo 46 punkte nurodytos Teisingumo Teismo praktikos, motinai suteikta apsauga motinystės atostogų forma skirta apsaugoti ją nuo papildomų įsipareigojimų. Pareiga rūpintis pirmuoju vaiku įgyvendinant bendrajame susitarime numatytų vaiko priežiūros atostogų tikslą paskutinėje motinos nėštumo stadijoje yra papildomas panašaus pobūdžio ir svarbos įsipareigojimas. Todėl visiškai teisėta reikalauti, kad būtų išvengta tokių papildomų įsipareigojimų, suteikiant suinteresuotajai galimybę dėl jos padėties keisti atostogų laikotarpį.

51 Iš viso to, kas išdėstyta, išplaukia, kad bent 14 savaičių laikotarpis iki ir po gimdymo laikytinas situacija, kuri, atsižvelgiant į bendrajame susitarime numatytų vaiko priežiūros atostogų tikslą, gali sudaryti kliūčių jį įgyvendinti, ir teisėta priežastimi pakeisti šių atostogų laikotarpį.

52 Nacionalinėse nuostatose, kokios nagrinėjamos pagrindinėje byloje, nėštumas nelaikomas teisėta priežastimi, nors numatoma, kad tokiomis priežastimis, leidžiančiomis pakeisti vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, gali būti vaiko ar kito iš tėvų sunki liga, mirtis ar skyrybos.

53 Tokiomis aplinkybėmis šios nuostatos yra diskriminacinės, nes nevienodai vertina situaciją, kuri bendrajame susitarime numatytų vaiko priežiūros atostogų tikslo ir jo įgyvendinimo kliūčių atžvilgiu yra panaši į situaciją, kurią sukelia vaiko ar sutuoktinio sunki liga, mirtis ar skyrybos, ir toks nevienodas vertinimas nėra objektyviai pagrįstas.

54 Pagal nusistovėjusią teismo praktiką vienodo vertinimo ir nediskriminavimo principai reikalauja, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos vienodai, jei toks vertinimas negali būti objektyviai pagrįstas (žr., be kita ko, 2006 m. spalio 26 d. Sprendimo *Koninklijke Coöperatie Cosun*, C-248/04, Rink. p. I-10211, 72 punktą ir 2007 m. gegužės 3 d. Sprendimo *Advocaten voor de Wereld*, C-303/05, Rink. p. I-3633, 56 punktą).

55 Kadangi diskriminacinis vertinimas, kurį lemia tokios nuostatos, kokios nagrinėjamos pagrindinėje byloje, paveikia tik moteris, šios darbo santykių išsaugojimo sąlygas vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu apibrėžiančios nuostatos įtvirtina tiesioginę diskriminaciją dėl lyties, kurią draudžia Direktyvos 76/207 2 straipsnis (šiuo klausimu žr. minėto sprendimo *Busch* 38 punktą).

56 Be to, Teisingumo Teismas jau buvo nusprendęs, jog Bendrijos teisės garantuojamos atostogos negali daryti įtakos teisei gauti kitas šios teisės garantuojamas atostogas (žr. minėto sprendimo *Komisija prieš Liuksemburgą*, C-519/03, Rink. p. I-3067, 33 punktą ir 2006 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rink. p. I-3423, 24 punktą).

57 Iš to galima daryti išvadą, kad Bendrijos teisė draudžia darbdaviui priimti tokį sprendimą, kaip antai priimtą pagrindinėje byloje 2004 m. gruodžio 10 d., dėl kurio atmetamas prašant motinystės atostogų pateiktas nėščios moters prašymas pakeisti vaiko priežiūros atostogų laikotarpį ir dėl kurio ji netenka Direktyvos 92/85 8 ir 11 straipsniuose numatytų su motinystės atostogomis susijusių teisių.

58 Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytus argumentus, į pirmąjį ir trečiąjį pateiktus prejudicinius klausimus reikia atsakyti taip, kad Direktyvos 76/207 2 straipsnis, draudžiantis bet kurią, tiesioginę ar netiesioginę, diskriminaciją dėl lyties darbo sąlygų atžvilgiu, bei Direktyvos 92/85 8 ir 11 straipsniai dėl motinystės atostogų draudžia vaiko priežiūros atostogas reglamentuojančias nacionalines nuostatas, kuriose neatsižvelgiama į atitinkamai darbuotojai nėštumo sukeltus pokyčius bent 14 savaičių laikotarpiu iki ir po gimdymo, ir dėl to atmetamas prašant suteikti motinystės atostogas suinteresuotosios pateiktas prašymas pakeisti vaiko priežiūros atostogų laikotarpį ir ji netenka su pastarosiomis susijusių teisių.

Dėl antrojo klausimo

59 Į antrąjį klausimą reikėtų atsakyti tik tuo atveju, jei Teisingumo Teismas nuspręstų, jog pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės nuostatos įtvirtina netiesioginę diskriminaciją.

60 Iš šio sprendimo 55 punkte pateikto nagrinėjimo matyti, kad nacionalinės nuostatos, kokios nagrinėjamos pagrindinėje byloje, Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalies prasme įtvirtina tiesioginę, o ne netiesioginę diskriminaciją.

61 Todėl į antrąjį klausimą atsakyti nereikia.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

62 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo 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 (ketvirtoji kolegija) nusprendžia:

1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, iš dalies pakeistos 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, 2 straipsnis, draudžiantis bet kurią, tiesioginę ar netiesioginę, diskriminaciją dėl lyties darbo sąlygų atžvilgiu, ir 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)

8 ir 11 straipsniai dėl motinystės atostogų draudžia vaiko priežiūros atostogas reglamentuojančias nacionalines nuostatas, kuriose neatsižvelgiama į atitinkamai darbuotojai nėštumo sukeltus pokyčius bent 14 savaičių laikotarpiu iki ir po gimdymo, ir dėl to atmetamas prašant suteikti motinystės atostogas suinteresuotosios pateiktas prašymas pakeisti vaiko priežiūros atostogų laikotarpį ir taip ji netenka su pastarosiomis susijusių teisių.

Parašai.