SODBA SODIŠČA (četrti senat)
z dne 20. septembra 2007*

V zadevi C-116/06,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Tampereen käräjäoikeus (Finska) z odločbo z dne 24. februarja 2006, ki je prispela na Sodišče 28. februarja 2006, v postopku

Sari Kiiski

proti

Tampereen kaupunki,

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik senata, R. Silva de Lapuerta, sodnica, G. Arestis, J. Malenovský (poročevalec) in T. von Danwitz, sodniki,

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodna tajnica: C. Strömholm, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 8. februarja 2007,

* Jezik postopka: finščina.

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Sari Kiiski A. Vainio, odvetnik,

— za Tampereen kaupunki T. Kyöttilä, zastopnica,

— za finsko vlado E. Bygglin in J. Himmanen, zastopnici,

— za italijansko vlado I. M. Braguglia, zastopnik, skupaj z W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— za Komisijo Evropskih skupnosti M. van Beek in M. Huttunen, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 15. marca 2007

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 2 Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40), kot je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 (UL

L 269, str. 15, v nadaljevanju: Direktiva 76/207), ter na razlago členov 8 in 11 Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS, UL L 348, str.1).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med S. Kiiski in Tampereen kaupunki (mesto Tampere), ker je to zavrnilo zahtevek tožeče stranke za spremembo trajanja dopusta za nego in varstvo otroka (v nadaljevanju: DNVO).

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 V členu 2 Direktive 76/207 je določeno:

„1. V naslednjih določbah načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status.

2. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve:

— neposredna diskriminacija: kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji,

— posredna diskriminacija: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna,

[...]

7. Ta direktiva ne vpliva na določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, zlasti v zvezi z nosečnostjo in materinstvom.

Ženska na porodniškem dopustu je upravičena, da se po koncu porodniškega dopusta vrne na svoje delovno mesto ali na enakovredno mesto pod pogoji, ki zanjo niso manj ugodni, in do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo.

Manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali porodniškim dopustom v smislu Direktive 92/85/EGS, je diskriminacija v smislu te direktive.

[...]"

4 V členu 8 Direktive 92/85, naslovljenem „Porodniški dopust", je določeno:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe in zagotavljajo, da imajo delavke iz člena 2 pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

2. V odstavku 1 določen porodniški dopust mora vključevati obvezen porodniški dopust, ki traja vsaj dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso."

5 V členu 11 Direktive 92/85, naslovljenem „Pravice iz delovnega razmerja", je določeno:

„Da bi delavkam iz člena 2 zagotovili uresničevanje njihovih pravic glede varnosti in zdravja pri delu, kot so priznane v tem členu, je treba zagotoviti:

1. v primerih, navedenih v členih 5, 6 in 7, pravice iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, vključno z ohranjanjem plačila in/ali pravice do ustreznega nadomestila za delavke iz člena 2, se zagotovijo v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso;

2. da mora biti v primeru, navedenem v členu 8, zagotovljeno naslednje:

   a) pravice, povezane s pogodbo o zaposlitvi delavk iz člena 2, razen tistih, ki so omenjene v spodnji (b) točki;

   b) ohranjanje plačila in/ali ustreznega nadomestila za delavke iz člena 2;

3. da v točki 2(b) navedeno nadomestilo šteje za ustrezno, če zagotavlja dohodek, ki je vsaj enak tistemu, ki bi ga delavka prejela v primeru prekinitve svojih dejavnosti zaradi razlogov, ki so povezani z njenim zdravstvenim stanjem, v skladu s kakršno koli zgornjo mejo, ki je določena v skladu z nacionalno zakonodajo;

4. da države članice lahko v točkah 1 in 2(b) navedeno plačilo ali nadomestilo pogojijo z izpolnjevanjem pogojev delavke glede upravičenosti do takšnih prejemkov, ki so določeni v skladu z nacionalno zakonodajo.

   Ti pogoji v nobenih okoliščinah ne smejo veljati za obdobja prejšnje zaposlitve, ki presegajo 12 mesecev neposredno pred predvidenim datumom poroda."

6 Z Direktivo Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 145, str. 4) se izvršuje okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki so ga 14. decembra 1995 sklenile te splošne medpanožne organizacije (v nadaljevanju: Okvirni sporazum).

7 Besedilo Okvirnega sporazuma določa:

„[...]

9. ker je ta sporazum okvirni sporazum, ki določa minimalne zahteve in določbe za [o] starševsk[em] dopust[u], za razliko od porodniškega dopusta [ki se razlikuje porodniškega dopusta] [...],

[...]

Klavzula 1: Namen in področje uporabe

1. Ta sporazum določa minimalne zahteve, ki so namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev.

2. Ta sporazum velja za vse delavce – moške in ženske, ki imajo [sklenjeno] pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje [so v delovnem razmerju], kot ga definira zakon [zakonodaja], kolektivne pogodbe ali praks[a], ki veljajo v vsaki državi članici.

Klavzula 2: Starševski dopust

1. V okviru drugega odstavka klavzule 2.2 ta sporazum podeljuje [V skladu s tem sporazumom se s klavzulo 2(2)] moškim in ženskim delavcem [prizna] individualn[a] pravic[a] do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, da bodo lahko skrbeli za tega otroka, in sicer za najmanj tri mesece in do določene starosti do največ 8 let, ki jo določi država članica in/ali uprava in delavci [socialni partnerji].

2. Za spodbujanje enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk podpisane strani [podpisnice] tega sporazuma menijo, da bi bilo treba pravico do starševskega dopusta, ki ga predvideva prvi odstavek klavzule 2, načelno dodeliti na neprenosljivi podlagi [bi se pravico do starševskega dopusta iz klavzule 2(1) načeloma moralo priznati kot neprenosljivo].

3. Pogoji za dostop in podrobna pravila za način izrabe starševskega dopusta se opredelijo z zakonom in/ali kolektivno pogodbo v državi članici, kolikor se minimalne zahteve tega sporazuma spoštujejo [ob upoštevanju minimalnih zahtev tega sporazuma]. Države članice in/ali uprava in delavci [socialni partnerji] lahko še posebej:

[...]

d) določijo rok za vnaprejšnje obvestilo delodajalcu s strani delavca, ko želi ta izkoristiti pravico do starševskega dopusta, pri čemer mora delavec navesti začetek in konec tega dopusta [določijo roke, ki zavezujejo delavca, ki koristi pravico do starševskega dopusta, v katerih delodajalca obvesti o začetku in koncu dopusta];

[...]

[...]

7. Države članice in/ali uprava [socialni partnerji] definirajo status pogodbe o zaposlitvi ali pogodbenega [delovnega] razmerja za obdobje starševskega dopusta.

[...]"

Nacionalna ureditev

8 V skladu s poglavjem 4, odstavkom 3, zakona o pogodbi o zaposlitvi (*Työsopimuslaki,* 26. 1. 2001/55) lahko delavec zaradi tehtnega razloga spremeni datum in trajanje dopusta za nego in varstvo otroka, pri čemer o tem delodajalca obvesti najkasneje mesec pred spremembo.

9 V členih 11 in 12 naslova V splošne kolektivne pogodbe, ki določa delovne pogoje za javne uslužbence, zaposlene za nedoločen in določen čas, za obdobje 2003–2004 (*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus,* 2003–2004, v nadaljevanju: kolektivna pogodba) je določeno, da se javnemu uslužbencu zaradi nepredvidljivega in tehtnega razloga na zahtevo odobri sprememba datuma in trajanje odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka. Kot tehten razlog se šteje vsaka nepredvidljiva in bistvena sprememba glede zmožnosti ukvarjati se z otrokom, torej sprememba, ki je javni uslužbenec ob vložitvi zahtevka za dopust za nego in varstvo otroka ni mogel upoštevati.

10 V skladu s smernicami za izvedbo kolektivne pogodbe so med tehtnimi razlogi našteti, na primer huda bolezen ali smrt otroka oziroma drugega od staršev ali razveza zakonske zveze. Nasprotno se selitev v drug kraj, vzpostavitev drugega delovnega razmerja ali nova nosečnost načeloma ne obravnavajo kot tehtni razlogi. Ob prekinitvi dopusta za nego in varstvo otroka mora uslužbenec ponovno pričeti opravljati delo.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

11 S. Kiiski je učiteljica v Tampereen Lyseon Lukio (gimnazija Tampere). Njen delodajalec je Tampereen kaupunki, ki je z njo sklenilo delovno razmerje, ki ga ureja

javno pravo in za katero se uporablja kolektivna pogodba. Ravnatelj gimnazije ji je 3. maja 2004 za čas od 11. avgusta 2004 do 4. junija 2005 odobril dopust za nego in varstvo otroka, ki ga je zahtevala, da bi se lahko ukvarjala s svojim otrokom, rojenim leta 2003.

12 S. Kiiski, ki je bila ponovno noseča, je 1. julija 2004 zahtevala spremembo odločbe glede navedenega dopusta za nego in varstvo otroka, in sicer tako, da bi navedeni dopust trajal od 11. avgusta 2004 do 22. decembra 2004.

13 Ravnatelj gimnazije jo je obvestil, da njen zahtevek ne navaja nepredvidljivega in tehtnega razloga, zaradi katerega bi bila sprememba trajanja dopusta za nego in varstvo otroka upravičena, kot to zahteva kolektivna pogodba. S. Kiiski je 9. avgusta 2004 dopolnila svoj zahtevek z navedbo, da je noseča v petem tednu in da so se zaradi nosečnosti bistveno spremenile njene zmožnosti ukvarjanja z otrokom. Ponovno je izrazila namen, da prične opravljati delo 23. decembra 2004, ker je menila, da dopusta za nego in varstvo otroka ni mogoče preklicati v celoti. Oče otroka je tak dopust nameraval koristiti spomladi leta 2005.

14 Ravnatelj gimnazije je ta zahtevek zavrnil z odločbo z dne 19. avgusta 2004, v kateri je ob sklicevanju na smernice za izvedbo kolektivne pogodbe in na finsko zakonodajo navedel, da nova nosečnost ni tehten razlog za spremembo trajanja dopusta za nego in varstvo otroka.

15 Zahtevek otrokovega očeta za koriščenje dopusta za nego in varstvo otroka spomladi 2005 ni bil odobren, ker do njega glede na splošno kolektivno pogodbo, sklenjeno med državo in njenimi uslužbenci, zaposlenimi za nedoločen in določen čas *(valtion yleinen virka- ja työehtosopimus)*, nista hkrati upravičena oba starša, temveč le eden od njiju. S. Kiiski je tako izjavila, da želi 31. januarja 2005 prekiniti svoj dopust za

nego in varstvo otroka in od tega dne dalje koristiti porodniški dopust, da bi tudi njenemu zakoncu lahko bil odobren dopust za nego in varstvo otroka. Vendar pa je ravnatelj gimnazije 10. decembra 2004 ta novi zahtevek zavrnil z obrazložitvijo, da okoliščina, da je delodajalec njenega zakonca zahtevek za koriščenje njegovega dopusta za nego in varstvo otroka zavrnil, ni tehten razlog v smislu kolektivne pogodbe ali finskega zakona.

16 S. Kiiski, ki je menila, da je žrtev nezakonite diskriminacije, je pri Tampereen käräjäoikeus (sodišče prve stopnje Tampere) vložila tožbo zoper svojega delodajalca za plačilo premoženjske in nepremoženjske škode, za katero je menila, da ji je bila povzročena. V utemeljitev tožbe se je med drugim sklicevala na sodbo z dne 27. februarja 2003 v zadevi Busch (C-320/01, Recueil, str. I-2041). Menila je namreč, da je bila neposredno in posredno diskriminirana na podlagi spola zaradi ponovne nosečnosti, ko je njen delodajalec, ki nove nosečnosti ni priznal za tehten razlog, zavrnil vse zahtevane spremembe obdobja koriščenja njenega dopusta za nego in varstvo otroka ter ji s tem onemogočil, da bi ponovno opravljala delo, oziroma ji celo onemogočil koriščenje porodniškega dopusta.

17 Po mnenju Tampereen kaupunki zahtevek za prekinitev koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka ni bil zavrnjen zaradi ponovne nosečnosti, temveč zato, ker ta glede na veljavno kolektivno pogodbo in finsko sodno prakso ni pomenila nepredvidljivega in tehtnega razloga, ki bi upravičil tako prekinitev. Ponovna nosečnost naj ne bi pomenila bistvene in nepredvidljive spremembe, zaradi katere se prizadeta dlje časa ne bi mogla ukvarjati s prvim otrokom.

18 Tampereen kaupunki je poleg tega menilo, da zgoraj navedena sodba Busch v obravnavanem primeru ni upoštevna. Kljub morebitni diskriminaciji, če bi ta res bila podana, pa so njegovo ravnanje v vsakem primeru upravičevali objektivni in tehtni razlogi. Po njegovem mnenju zgodnejši ponovni začetek opravljaja dela delavca, ki koristi dopust za nego in varstvo otroka, nikoli ni brez posledic za druge delavce, zlasti pa ni brez posledic za tistega, ki ga nadomešča.

19 V takih okoliščinah je Tampereen käräjäoikeus prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali delodajalčeva zavrnitev zahteve za spremembo časa koriščenja ali za prekinitev dopusta za nego in varstvo otroka, ki je bil odobren delavki, zaradi nove nosečnosti, za katero je delavka izvedela pred začetkom nastopa navedenega dopusta, pri čemer se sklicuje na ustaljeno razlagalno prakso nacionalnih pravnih predpisov, po katerih nova nosečnost na splošno ni nepredvidljiv in tehten razlog, zaradi katerega bi bilo mogoče spremeniti čas koriščenja in trajanje dopusta za nego in varstvo otroka, pomeni neposredno ali posredno diskriminacijo, ki je v nasprotju s členom 2 Direktive 76/207 [...]?

2. Ali lahko delodajalec zadostno utemelji svoje ravnanje, ki je opisano v [prvem vprašanju] in morda pomeni posredno diskriminacijo, glede na [...] Direktivo [76/207] s tem, da naj bi sprememba učnega načrta in kontinuiteta poučevanja imeli za posledico običajne težave, vendar ne resnih motenj, ali s tem, da bi moral delodajalec nadomestnemu učitelju, ki ga je zaposlil namesto učitelja, ki koristi dopust za nego in varstvo otroka, povrniti škodo zaradi izgubljenega osebnega dohodka, ki bi mu nastala, če bi učitelj, ki koristi dopust za nego in varstvo otroka, ponovno pričel opravljati delo sredi svojega dopusta za nego in varstvo otroka?

3. Ali se uporabi Direktiva [92/85] in ali je pri pritrdilnem odgovoru ravnanje delodajalca, opisano v [prvem vprašanju], v nasprotju s členoma 8 in 11 te direktive, če delavka z nadaljevanjem dopusta za nego in varstvo otroka izgubi možnost, da med porodniškim dopustom prejema denarne dajatve, ki temeljijo na delovnem razmerju?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo in tretje vprašanje

20 Najprej je treba na eni strani pripomniti, da je glede na navedbe predložitvenega sodišča delodajalčeva zavrnitev zahtevka S. Kiiski za prekinitev dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga je ta koristila, tista, ki naj bi jo prikrajšala za ugodnosti, ki se navezujejo na porodniški dopust in so določene z Direktivo 92/85. Na drugi strani, tudi če delodajalec S. Kiiski iz različnih razlogov ni nameraval ugoditi trem zahtevkom, ki jih je vložila enega za drugim, bi njegovo zavrnitev kljub temu vsaj posredno in smiselno utemeljevale nacionalne določbe, ki urejajo dopust za nego in varstvo otroka ter nosečnost v splošnem izključujejo od tehtnih razlogov, ki dopuščajo spremembo obdobja tega dopusta. Nazadnje, listinska dokumentacija, predložena Sodišču, ne omogoča zaključka, da navedeni dopust za nego in varstvo otroka ni eden tistih, ki spadajo v ureditev starševskega dopusta, ki jo določa okvirni sporazum.

21 V tem okviru je treba razumeti, da s prvim in tretjim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali člen 2 Direktive 76/207, s katerim je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi spola v zvezi z delovnimi pogoji, tako neposredna kot posredna, ter člena 8 in 11 Direktive 92/85, ki se nanašata na porodniški dopust, nasprotujejo nacionalnim določbam, ki urejajo dopust za nego in varstvo otroka ter nosečnost – skupaj z njenim zadnjim obdobjem, ki sovpada z obdobjem porodniškega dopusta – v splošnem izključujejo od tehtnih razlogov, ki dopuščajo spremembo obdobja navedenega dopusta za nego in varstvo otroka.

22 Odgovor na tako postavljeno vprašanje najprej predpostavlja, da za osebo, kot je S. Kiiski, ki uveljavlja pravice, ki se navezujejo na porodniški dopust, velja Direktiva 92/85, torej da je „noseča delavka“ v smislu člena 2(a) te direktive.

23 V skladu s to določbo „noseča delavka" pomeni „nosečo delavko, ki svojega delodajalca obvesti o svojem stanju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso".

24 Iz tega sledi, da je za uporabo Direktive 92/85 normodajalec Skupnosti nameraval pojem „noseča delavka" opredeliti na ravni Skupnosti, čeprav glede enega od elementov te opredelite – namreč tistega, ki opredeljuje pravila, kako mora delavka o svojem stanju obvestiti svojega delodajalca – napotuje na nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso.

25 Glede pojma delavec je treba spomniti, da ga na podlagi ustaljene sodne prakse ni mogoče razlagati različno glede na nacionalne pravne ureditve, temveč da ima enoten pomen na ravni Skupnosti. Ta pojem je treba opredeliti glede na objektivna merila, ki so značilna za delovno razmerje ob upoštevanju pravic in dolžnosti zadevne osebe. Ob tem pa je bistvena značilnost delovnega razmerja okoliščina, da oseba določen čas v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, v zameno za katero prejme plačilo (glej zlasti sodbe z dne 3. julija 1986 v zadevi Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, str. 2121, točki 16 in 17; z dne 13. aprila 2000 v zadevi Lehtonen in Castors Braine, C-176/96, Recueil, str. I-2681, točka 45; z dne 23. marca 2004 v zadevi Collins, C-138/02, Recueil, str. I-2703, točka 26; z dne 7. septembra 2004 v zadevi Trojani, C-456/02, ZOdl., str. I-7573, točka 15, in z dne 26. aprila 2007 v zadevi Alevizos, C-392/05, ZOdl., str. I-3505, točka 67).

26 Poleg tega je Sodišče menilo, da *sui generis* pravna narava delovnega razmerja glede na nacionalno pravo ne more imeti nikakršnih posledic na status delavca v smislu prava Skupnostni (glej sodbe z dne 23. marca 1982 v zadevi Levin, 53/81, Recueil, str. 1035, točka 16; z dne 31. maja 1989 v zadevi Bettray, 344/87, Recueil, str. 1621, točki 15 in 16 ter z dne 19. novembra 2002 v zadevi Kurz, C-188/00, Recueil, str. I-10691, točka 32, in zgoraj navedeno sodbo Trojani, točka 16).

27 Čeprav je res, da je bila S. Kiiski pred koriščenjem dopusta za nego in varstvo otroka v delovnem razmerju z lastnostmi, ki so navedene v točki 25 navedene sodbe, in je torej imela status delavke v smislu prava Skupnosti, pa ji – da bi lahko uveljavljala pravice, ki jih zagotavlja Direktiva 92/85 – zaradi koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka ni smel prenehati status delavke.

28 Glede tega je treba opozoriti, prvič, da Direktiva 92/85 s svojega področja uporabe ne izključuje položaja delavk, ki že koristijo dopust, kot je dopust za nego in varstvo otroka.

29 Res je, da je glede na prvo, peto in šesto uvodno izjavo namen Direktive 92/85 izboljšati delovno okolje za varovanje zdravja in varstva delavcev, zlasti nosečnic pri delu. Vendar pa je – kot izhaja iz štirinajste uvodne izjave te direktive – normodajalec Skupnosti menil, da ranljivost nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, zahteva zagotovitev pravice do porodniškega dopusta.

30 Čeprav je normodajalec Skupnosti tako med drugim poskušal splošno zavarovati noseče delavke pred tveganji, ki so jim lahko izpostavljene zaradi opravljanja svojega strokovnega dela, s tem da jim je priznal pravico do porodniškega dopusta, ki jim omogoča, da začasno ne delajo, je gotovo, da te pravice ni pogojeval s tem, da bi nosečnica, ki uveljavlja ta dopust, osebno nujno morala biti v položaju, zaradi katerega bi bila izpostavljena tveganju.

31 Zato okoliščina, da je cilj Direktive 92/85 izboljšanje varstva nosečnic pri delu, ne omogoča sklepanja, da je normodajalec Skupnosti od koriščenja tega dopusta nameraval izključiti delavko, ki bi bila v času želenega nastopa tega dopusta že v položaju, ko začasno ne bi opravljala strokovnega dela, ker bi koristila drug dopust.

32 Drugič, treba je poudariti, da v skladu s klavzulo 2(7) Okvirnega sporazuma države članice in/ali socialni parterji opredelijo status pogodbe o zaposlitvi za obdobje dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga določa ta sporazum. Iz tega sledi, da je normodajalec Skupnosti, s tem da je sprejel Direktivo 96/34, s katero se izvaja navedeni sporazum, menil, da se delovno razmerje med delavcem in njegovim delodajalcem med tem dopustom ohrani. Zato je koristnik takega dopusta med tem obdobjem še naprej delavec v smislu prava Skupnosti.

33 Poleg tega ni sporno, da je S. Kiiski ob sprejetju odločbe z dne 10. decembra 2004, zaradi katere je po mnenju predložitvenega sodišča bila prikrajšana za pravico do plačila ali ustreznega nadomestila, določenega s členom 11 Direktive 92/85, o nosečnosti obvestila delodajalca v skladu z nacionalno zakonodajo oziroma prakso. Torej je na ta datum zanjo veljala ta direktiva.

34 Zato je treba ugotoviti, ali so bila pravila, ki urejajo dopust za nego in varstvo otroka, zlasti tista, ki opredeljujejo pogoje, ob katerih je mogoče spremeniti obdobje koriščenja tega dopusta, taka, da bi lahko S. Kiiski prikrajšala za pravice, ki se navezujejo na porodniški dopust.

35 V zvezi s tem je treba poudariti, da se s klavzulo 2(1) Okvirnega sporazuma moškim in ženskim delavcem priznava individualna pravica do dopusta, ki traja vsaj tri mesece. Ta dopust se prizna staršem, da bi se lahko ukvarjali z otrokom. Navedeni dopust je mogoče koristiti do določene otrokove starosti, in sicer najkasneje do njegovega osmega leta (glej sodbo z dne 14. aprila 2005 v zadevi Komisija proti Luksemburgu, C-519/03, ZOdl., str. I-3067, točki 31 in 32).

36 Prav tako je treba opozoriti na to – kot je že bilo navedeno v točki 32 te sodbe –, da Okvirni sporazum dolžnost opredeljevanja statusa pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja med dopustom, ki je določen s tem okvirnim sporazumom, nalaga državam članicam in/ali socialnim partnerjem.

37 Ker priznanje takega dopusta vpliva na organizacijo podjetja ali službe, v katerem je delovno mesto delavca, ki koristi ta dopust, na katerega bo morda treba zaposliti nadomestnega delavca, je utemeljeno, da nacionalno pravo taksativno določa pogoje, ob katerih lahko pride do spremembe koriščenja obdobja navedenega dopusta.

38 Vendar je ob upoštevanju cilja Okvirnega sporazuma, ki moškim in ženskim delavcem zaradi rojstva ali posvojitve otroka priznava individualno pravico do dopusta, da bi se ukvarjali z njim, prav tako utemeljeno, da se prizadeti za spremembo obdobja navedenega dopusta lahko sklicuje na dogodke, do katerih pride po vložitvi zahtevka ali odobritvi tega dopusta in zaradi katerih se zadevni delavec nesporno znajde v okoliščinah, ki jih prvotno ni predvidel in zaradi katerih se z otrokom ne more ukvarjati.

39 Na eni strani v zadevi v glavni stvari kolektivna pogodba zadevni javni uslužbenki priznava pravico, da se ji zaradi nepredvidljivega in tehtnega razloga na zahtevo spremeni datum in trajanje dopusta za nego in varstvo otroka, ki ji je bil odobren. Na drugi strani se v skladu z isto pogodbo kot tehten razlog šteje vsakršna nepredvidljiva in bistvena sprememba glede dejanske zmožnosti ukvarjati se z otrokom, ki je ob vložitvi zahtevka za dopust za nego in varstvo otroka ni bilo mogoče upoštevati.

40 V smernicah za izvedbo kolektivne pogodbe so kot taki tehtni razlogi navedeni dogodki, kot so huda bolezen ali smrt otroka oziroma drugega od staršev ali razveza zakonske zveze. Nasprotno se glede na navedene smernice selitev v drug kraj, vzpostavitev drugega delovnega razmerja ali nova nosečnost načeloma ne obravnavajo kot taki nepredvidljivi in tehtni razlogi.

41 Treba je poudariti, da nosečnosti – ker selitve v drug kraj ali vzpostavitve drugega delovnega razmerja, ki sta povsem odvisni od volje prizadetih, upravičeno ni mogoče obravnavati kot nepredvidljivi – s tega vidika z njima ni mogoče primerjati.

42 Zaradi nepredvidljivosti, ki se nujno navezuje na nosečnost, je le-ta primerljiva z dogodki, kot so huda bolezen ali smrt otroka oziroma drugega od staršev ali razveza zakonske zveze.

43 Vsi ti dogodki, ki jih smernice v zadevi v glavni stvari opredeljujejo kot nepredvidljive, so izraz bistvenih sprememb, do katerih pride v družini in v odnosih med staršema ter med staršema in otrokom ter pomenijo izgubo ali precejšnje zmanjšanje razpoložljivosti enega od članov te družine oziroma izgubo ali precejšnje zmanjšanje dejanskih zmožnosti enega od zadevnih staršev, da vzgaja otroka, oziroma zmožnosti otroka, da se ga vzgaja. Zato navedeni dogodki ovirajo izpolnitev pogojev, ob katerih izpolnitvi se ob vložitvi zahtevka za dopust za nego in varstvo otroka v skladu s ciljem navedenega dopusta predpostavlja, da bo namenjen vzgoji otroka.

44 Glede nosečnosti ni mogoče zanikati, da spreminja odnose v družini in da tveganja, ki so z njo povezana za mater in zarodek, vplivajo na razpoložljivost prizadete in njeno zmožnost vzgajati otroka med dopustom za nego in varstvo otroka. Vendar zato nosečnost načeloma ne povzroča bistvenih ali pomembnih sprememb, ki bi ovirale izpolnitev pogojev, ob katerih izpolnitvi se ob vložitvi zahtevka za dopust za nego in varstvo otroka predpostavlja, da bo namenjen vzgoji otroka.

45 Vendar ni mogoče prezreti, da se nosečnost neizogibno razvija in da bo zadevna ženska v zadnjem obdobju pred porodom in v prvih tednih, ki mu sledijo, nujno doživela tako pomembne spremembe v svojem biološkem stanju, da bodo zanjo pomenile oviro, da bi se ukvarjala s prvim otrokom.

46 Prav ta razvoj nosečnosti je normodajalec Skupnosti upošteval, ko je nosečim delavkam priznal posebno pravico, in sicer pravico do porodniškega dopusta, kot jo določa Direktiva 92/85, katere namen je varstvo biološkega stanja ženske med njeno nosečnostjo in po njej ter varstvo posebnega odnosa med žensko in otrokom v obdobju, ki sledi nosečnosti in porodu, s tem da se je izognil položaju, ko bi ta razmerja ovirala kumulacija obremenitev, ki izhajajo iz hkratnega opravljanja strokovnega dela (v tem smislu glej sodbi z dne 29. novembra 2001 v zadevi Griesmar, C-366/99, Recueil, str. I-9383, točka 43, in z dne 18. marca 2004 v zadevi Merino Gómez, C-342/01, Recueil, str. I-2605, točka 32, ter zgoraj navedeno sodbo Komisija proti Luksemburgu, točka 32).

47 Države članice morajo zato na podlagi člena 8 Direktive 92/85 sprejeti vse potrebne ukrepe, da bi delavke lahko koristile porodniški dopust v trajanju vsaj štirinajst tednov.

48 V zvezi s tem iz pete in šeste uvodne izjave te direktive izhaja, da se je normodajalec Skupnosti tako želel uskladiti s cilji Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, ki je bila sprejeta med zasedanjem Evropskega sveta v Strasbourgu 9. decembra 1989. Člen 136 ES se sklicuje tudi na Evropsko socialno listino, podpisano v Torinu 18. oktobra 1961 in spremenjeno v Strasbourgu 3. maja 1996, pri čemer so ju sprejele vse države članice tako, da so pristopile ali k izvirnku, ali k spremenjeni različici, ali k obema. Namen člena 8 Evropske socialne listine, s katerim se delavkam prizna pravica do varstva materinstva, jim je zagotoviti pravico

do porodniškega dopusta v minimalnem trajanju – v skladu z izvirnikom – dvanajst tednov oziroma v skladu s spremenjeno različico štirinajst tednov.

49 V teh okoliščinah je treba pravico do porodniškega dopusta, ki se prizna nosečim delavkam, obravnavati kot sredstvo varstva socialnega prava, ki ima poseben pomen. Normodajalec Skupnosti je tako menil, da bistvene spremembe pri bioloških pogojih nosečnic v omejenem obdobju vsaj štirinajst tednov pred porodom in po njem pomenijo tehten razlog za prekinitev opravljanja njihovega strokovnega dela, ne da bi utemeljenost tega razloga kakor koli smeli izpodbijati javni organi ali delodajalci.

50 Kot izhaja iz sodne prakse Sodišča, na katero smo opozorili v točki 46 te sodbe, je namen varstva, ki se priznava materi v obliki porodniškega dopusta, izogniti se kumulaciji njenih obremenitev. Kajti skrb, ki jo je treba posvetiti prvemu otroku v skladu s ciljem starševskega dopusta, določenega v okvirnem sporazumu, za mater v zadnjem obdobju nosečnosti pomeni dodatno, po značilnostih in pomembnosti primerljivo obremenitev. Torej je zahteva za spremembo obdobja navedenega dopusta, da bi se nosečnica zaradi nosečnosti lahko izognila taki kumulaciji obremenitev, utemeljena.

51 Iz zgoraj navedenega sledi, da je treba omejeno obdobje štirinajst tednov pred porodom in po njem obravnavati kot položaj, ki ob upoštevanju cilja starševskega dopusta, določenega v okvirnem sporazumu, pomeni oviro za uresničitev njegovega namena, zato ga je torej treba obravnavati kot tehten razlog, ki dopušča spremembo obdobja tega dopusta.

52 Čeprav nacionalne določbe, ki se uporabijo v sporu o glavni stvari, na splošno nosečnosti ne prištevajo med tehtne razloge, pa hudo bolezen ali smrt otroka oziroma drugega od staršev in razvezo zakonske zveze obravnavajo kot tehtne razloge, ki dopuščajo spremembo obdobja koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka.

53 V teh okoliščinah se take določbe – ki ob upoštevanju cilja starševskega dopusta, določenega v okvirnem sporazumu, in ovir, ki lahko ogrozijo uresničitev njegovega namena, ne obravnavajo enako položaja, ki je kljub temu primerljiv s hudo boleznijo ali smrtjo otroka oziroma drugega od staršev ali razvezo zakonske zveze – izkažejo za diskriminatorne, pri čemer tako obravnavanje ni objektivno utemeljeno.

54 V skladi z ustaljeno sodno prakso pa spoštovanje načel enakosti obravnavanja in prepovedi diskriminacije zahteva, naj se primerljivi položaji ne obravnavajo različno in naj se različni položaji ne obravnavajo enako, razen če je tako obravnavanje objektivno utemeljeno (glej zlasti sodbi z dne 26. oktobra 2006 v zadevi Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, ZOdl., I-10211, točka 72, in z dne 3. maja 2007 v zadevi Advocaten voor de Wereld, C-303/05, ZOdl., str. I-3633, točka 56).

55 Ker diskriminatorno obravnavanje izhaja iz določb, kot so te iz obravnavanega spora o glavni stvari, ki se lahko nanašajo samo na ženske, navedene določbe, ki določajo pogoje za obstoj delovnega razmerja, ki se ohrani med dopustom za nego in varstvo otroka, povzročajo neposredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je prepovedana s členom 2 Direktive 76/207 (v tem smislu glej zgoraj navedeno sodbo Busch, točka 38).

56 Sodišče je sicer že razsodilo, da dopust, ki ga zagotavlja pravo Skupnosti, ne more vplivati na pravico izrabiti drug dopust, ki ga zagotavlja to pravo (zgoraj navedena sodba Komisija proti Luksemburgu, točka 33, in sodba z dne 6. aprila 2006 v zadevi Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, ZOdl., str. I-3423, točka 24).

57 Iz tega sledi, da pravo Skupnosti nasprotuje odločitvi delodajalca, kot je tista, ki je bila 10. decembra 2004 sprejeta v zadevi v glavni stvari, katere posledica je, da noseči delavki ne dopušča, da bi se njenemu zahtevku za spremembo obdobja dopusta za nego in varstvo otroka ugodilo, ko zahteva porodniški dopust, in jo tako prikrajša za pravice, ki se navezujejo na porodniški dopust ter izhajajo iz členov 8 in 11 Direktive 92/85.

58 Ob upoštevanju zgornjih ugotovitev je treba na prvo in tretje zastavljeno vprašanje odgovoriti, da člen 2 Direktive 76/207, s katerim je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi spola v zvezi z delovnimi pogoji, tako neposredna kot posredna, ter člena 8 in 11 Direktive 92/85, ki se nanašata na porodniški dopust, nasprotujejo nacionalnim določbam, ki urejajo dopust za nego in varstvo otroka ter noseči delavki – ker ne upoštevajo sprememb zanjo, ki so posledica nosečnosti v omejenem obdobju vsaj štirinajst tednov pred porodom in po njem, in ker jo tako prikrajšajo za pravice, ki se navezujejo na porodniški dopust – ne omogočajo ugoditve njenemu zahtevku za spremembo obdobja dopusta za nego in varstvo otroka, ko uveljavlja svoje pravice do porodniškega dopusta.

Drugo vprašanje

59 Drugo vprašanje je bilo postavljeno samo, če bi Sodišče menilo, da so zadevne nacionalne določbe iz zadeve v glavni stvari posredno diskriminatorne.

60 Iz presoje, navedene v točki 55 obravnavane sodbe, izhaja, da so nacionalne določbe, kot so te v zadevnem sporu o glavni stvari, v smislu člena 2(2) Direktive 76/207 diskriminatorne neposredno, ne pa posredno.

61 Zato na drugo vprašanje ni treba odgovoriti.

Stroški

62 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (četrti senat) razsodilo:

Člen 2 Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, kot je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002, s katerim je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi spola v zvezi z delovnimi pogoji, tako neposredna kot posredna, ter člena 8 in 11 Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk – ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna

direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) –, ki urejata porodniški dopust, nasprotujejo nacionalnim določbam, ki urejajo dopust za nego in varstvo otroka ter noseči delavki – ker ne upoštevajo sprememb zanjo, ki so posledica nosečnosti v omejenem obdobju vsaj štirinajst tednov pred porodom in po njem, in ker jo tako prikrajšajo za pravice, ki se navezujejo na porodniški dopust – ne omogočajo ugoditve njenemu zahtevku za spremembo obdobja dopusta za nego in varstvo otroka, ko uveljavlja svoje pravice do porodniškega dopusta.

Podpisi