GENERALINIO ADVOKATO
MELCHIOR WATHELET IŠVADA,
pateikta 2013 m. balandžio 11 d.[1]

Byla C-5/12

Marc Betriu Montull
prieš
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

(Juzgado de lo Social n°1 de Lleida (Ispanija) pateiktas prašymaspriimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika — Vienodas požiūris į abiejų lyčių darbuotojus — Direktyva 76/207/EEB — 2 ir 5 straipsniai — Direktyva 92/85/EEB — 8 straipsnis — Pagal darbo sutartį dirbančių motinų teisė į motinystės atostogas — Pagal darbo sutartį dirbančių motinos arba tėvo galimybė jomis pasinaudoti — Ne pagal darbo sutartį dirbanti motina — Teisės į atostogas nesuteikimas pagal darbo sutartį dirbančiam tėvui — Direktyva 96/34/EB — Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų — Motinos ir tėvo teisės — Biologiniai tėvai ir įtėviai“

I – Įvadas

1. Šis 2012 m. sausio 3 d. Teisingumo Teismo kanceliarijai pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 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[2] ir 1996 m. birželio 31 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC, išaiškinimu[3].

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — OL L 39, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187. Direktyva 76/207 buvo iš dalies pakeista 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB (OL L 269, p. 15; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 255). Atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos 2002/73 2 straipsnyje numatyta, jog valstybės narės privalo ją perkelti į vidaus teisę ne vėliau kaip iki 2005 m. spalio 5 d., ji *rationae temporis* netaikoma pagrindinės bylos aplinkybėms, kurios įvyko 2004 metais. Direktyva 76/207 nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d. panaikinta 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 (OL L 204, p. 23) 34 straipsniu. Nepaisant šių pakeitimų, manau, kad ši išvada svarbi siekiant išaiškinti Direktyvą 2006/54. Konkrečiai kalbant, Direktyvos 2006/54 28 straipsnyje numatyta, kad ji nepažeidžia nuostatų dėl moterų apsaugos, ypač dėl nėštumo ir motinystės, ir kad ji taikoma nepažeidžiant direktyvų 96/34 ir 92/85 nuostatų. Be to, pagal Direktyvos 2006/54 3 straipsnį „Pozityvūs veiksmai“ „siekdamos užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, valstybės narės gali ir toliau taikyti arba nustatyti priemones, kaip apibrėžta [SESV 157 straipsnio 4 dalyje]“. Todėl manau, kad Direktyva 2006/54 nebuvo pakeista Direktyvos 76/207, kuri taikoma pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms, nuostatų esmė.

3 — OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285. Direktyva 96/34 nuo 2012 m. kovo 8 d. panaikinta 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyvos 2010/18/ES, įgyvendinančios patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinančios Direktyvą 96/34/EB (OL L 68, p. 13), 4 straipsniu. Nepaisant Direktyva 2010/18 padarytų tėvystės atostogoms taikomo režimo pakeitimų, manau, kad ji nepakeitė Direktyvos 96/34 nuostatų, kuriomis nagrinėjamu atveju remtasi Teisingumo Teismui pateiktose pastabose, esmės.

2. *Juzgado de lo Social nº1 de Lleida* (Leridos socialinių ginčų teismas Nr. 1, Ispanija) klausimai pateikti byloje tarp Betriu Montull ir *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Nacionalinis socialinės apsaugos institutas, toliau – INSS) dėl Darbuotojų statuto [4] 48 straipsnio 4 dalies taikymo kartu su Bendrojo socialinio draudimo įstatymo [5] 133a straipsniu. Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje [6] numatytos šešiolikos savaičių motinystės atostogos, iš kurių pirmąsias šešias savaites po gimdymo privalo paimti vaiko motina. Tada motina gali pasirinkti perleisti tėvui visas likusias motinystės atostogas ar jų dalį. Bendrojo socialinio draudimo įstatymo 133a straipsnyje numatyta motinystės pašalpa už poilsio laikotarpius, suteiktus dėl motinystės taikant Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalį.

3. Betriu Montull dirba pagal darbo sutartį ir moka socialinio draudimo įmokas Ispanijoje. Macarena Ollé, *Procuradora de los Tribunales*, priklauso *Mutualidad General de los Procuradores* (Bendrasis papildomas prokurorų draudimas), kurio neapima Ispanijos socialinio draudimo sistema [7].

4. 2004 m. balandžio 20 d. Leridoje gimus sūnui ir, darau prielaidą, turėdamas vaiko motinos sutikimą, kaip tai numatyta Ispanijos teisės aktuose, Betriu Montull pateikė prašymą skirti motinystės pašalpą už laikotarpį, einantį po šešių savaičių privalomo poilsio, kuriuo turi pasinaudoti motina iškart po gimdymo. 2004 m. liepos 28 d. ir 2004 m. rugpjūčio 8 d. sprendimais INSS šį prašymą atmetė. Jo teigimu, motina nebuvo apdrausta jokiu valstybiniu socialiniu draudimu, todėl, kadangi neturėjo pirminės teisės į atostogas, kurių pagrindu asmuo atsiduria padėtyje, kai taikomas socialinis draudimas, biologinės motinystės atveju tėvas turi ne būtent jam suteiktą, atskirą ir savarankišką teisę, bet tik teisę, kuri būtinai išplaukia iš motinos teisės.

5. 2004 m. rugsėjo 13 d. Betriu Montull pateikė ieškinį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, kuriuo ginčijo INSS sprendimą; reikalaudamas, kad būtų pripažinta jo teisė į pašalpą, jis, be kitų argumentų, nurodė, jog buvo pažeistas vienodo požiūrio principas.

6. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias tėvo teisė į pašalpą numatyta kaip išvestinė iš motinos teisės, pažeidžia vyrų ir moterų lygybės principą.

4 — Įstatymo dėl darbuotojų statuto, patvirtinto 1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu 1/1995 (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654), iš dalies pakeisto 1999 m. lapkričio 5 d. įstatymu 39/1999 (BOE, Nr. 266, 1999 m. lapkričio 6 d.) dėl dirbančių asmenų šeiminio ir profesinio gyvenimo suderinimo (*Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*), 1999 m. lapkričio 5 d. konsoliduota redakcija (*Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, BOE, Nr. 266, 1999 m. lapkričio 6 d., p. 38934, toliau – Darbuotojų statutas) taikoma pagrindinėje byloje.

5 — *Ley General de la Seguridad Social*, priimtas 1994 m. birželio 20 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 1/1994 (BOE, Nr. 154, 1994 m. birželio 29 d., p. 20658) su pakeitimas, padarytais Įstatymu Nr. 39/1999 (toliau – Bendrasis socialinės apsaugos įstatymas).

6 — Redakcijos, kuri taikoma pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms.

7 — Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad Ispanijos socialinės apsaugos sistemą sudaro bendrasis ir specialieji režimai. *Procurador de los Tribunales* Ispanijoje gali pasirinkti arba specialųjį savarankiškai dirbančių asmenų draudimą, kurį apima Ispanijos socialinis draudimas, arba *Mutualidad General de los Procuradores*, kuris yra privatus profesinis socialinis draudimas, skirtas *Procuradores de los Tribunales*. *Mutualidad General de los Procuradores* draudimas gali būti papildomas Ispanijos socialinio draudimo atžvilgiu.

II – Teisinis pagrindas

A – *Sąjungos teisė*

1. Direktyva 76/207

7. Direktyvos 76/207 1 straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„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.“

8. Šios direktyvos 2 straipsnyje nurodyta:

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

<…>

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

4. Ši direktyva nepažeidžia priemonių, skatinančių vienodas vyrų ir moterų galimybes, ypač panaikinant nelygybę, kuri daro poveikį moterų galimybėms 1 straipsnio 1 dalyje nurodytose srityse.“

9. Pagal šios direktyvos 5 straipsnį:

„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. Šiuo tikslu valstybės narės imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad:

a) būtų panaikinti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui;

b) būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis arba būtų pakeistos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, kurios yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, individualias darbo sutartis, įmonių vidaus taisykles arba taisykles, reglamentuojančias savarankišką verslą ir profesijas;

c) būtų peržiūrėti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui, jeigu rūpinimasis apsauga, dėl kurio jie buvo priimti, nebėra pagrįstas; ir, kai tokios nuostatos yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, darbuotojai ir administracija būtų paraginti pakeisti atitinkamas nuostatas.“

2. Direktyva 92/85/EEB

10. 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] tikslas, kaip numatyta jos 1 straipsnio 1 dalyje, yra „įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga“.

11. Direktyvos 92/85 8 straipsnyje „Motinystės atostogos“ nustatyta:

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

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

3. Direktyva 96/34

12. Pagal Direktyvos 96/34 1 straipsnį jos tikslas – įgyvendinti prie šios direktyvos pridedamą bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų, sudarytą 1995 m. gruodžio 14 d. tarp bendrų skirtingų pramonės šakų organizacijų (UNICE, CEEP ir ETUC).

13. Pagal Direktyvos 96/34 priede pateikiamo Bendrojo susitarimo 1 straipsnio 2 dalį „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“.

14. Direktyvos 96/34 priede pateikiamo Bendrojo susitarimo 2 straipsnyje „Tėvystės atostogos“ numatyta:

„1. Šio susitarimo 2.2 straipsnyje 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.

2. Siekiant skatinti lygias vyrų ir moterų galimybes ir vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, šio susitarimo šalys susitaria, kad pagal 2.1 straipsnį teisė gauti tėvystės atostogas yra suteikiama be teisės ją perduoti kitam asmeniui.

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. <...>“

8 — OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349.

B – *Ispanijos teisė*

15. Darbuotojų statutas, remiantis jo 1 straipsnio 1 dalimi, taikomas darbuotojams, kurie laisva valia už atlyginimą atlieka tam tikrą darbą kito asmens pavedimu nustatytoje darbovietėje ir vadovaujami kito fizinio ar juridinio asmens, laikomo „darbdaviu arba verslininku“.

16. Pagal Darbuotojų statuto 1 straipsnio 3 dalį:

„Šis įstatymas netaikomas:

<...>

g) bendrai bet kokiam darbui, atliekamam esant kitokiems nei šio straipsnio 1 dalyje apibrėžtiems santykiams <…>.“

17. Pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms, kurios susiklostė 2004 m.[9], taikomoje Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatyta:

„Gimdymo atveju darbo sutartis sustabdoma nepertraukiamam šešiolikos savaičių laikotarpiui <...>. Sustabdymo laikotarpis paskirstomas motinos pasirinkimu, tačiau šešių savaičių atostogos turi būti paimtos iškart po gimdymo <...>.

Neatsižvelgiant į ankstesnės nuostatas ir nepažeidžiant iškart po gimdymo einančių šešių savaičių motinai skirto privalomo poilsio, jeigu tėvas ir motina dirba, pastaroji prasidedant motinystės atostogoms gali pasirinkti, kad tėvas naudosis nustatyta nepertraukiama poilsio laikotarpio po gimdymo dalimi tuo pačiu metu kaip motina arba pakaitomis, išskyrus atvejį, kai motinai nusprendus grįžti į darbą, tai gali kelti pavojų jos sveikatai.

<...>

Iki šešerių metų amžiaus vaikų įvaikinimo ir prieš įvaikinimą turimos arba nuolatinės globos atveju darbo sutartis sustabdoma nepertraukiamam šešiolikos savaičių laikotarpiui, kuris, įsivaikinus du ar daugiau vaikų arba tapus jų globėju, pratęsiamas dviem savaitėms, skaičiuojant nuo antrojo vaiko. Darbo sutartis, darbuotojo pasirinkimu, sustabdoma nuo teismo nutarties, kuria leidžiama įsivaikinti, arba administracinio ar teismo sprendimo suteikti laikinąją arba nuolatinę globą dienos. Darbo sutartis taip pat sustabdoma šešiolikos savaičių laikotarpiui, kai įvaikinami ar paimami globoti vyresni nei šešių metų neįgalūs vaikai, arba vaikai, kurie dėl asmeninių aplinkybių ar patirties arba dėl to, kad yra iš užsienio šalių, turi specifinių sunkumų pritapti visuomenėje ar šeimoje, ir tai tinkamai nustatyta kompetentingų socialinių tarnybų. Tuo atveju, kai tėvas ir motina dirba, sustabdymo laikotarpis padalijamas suinteresuotųjų asmenų pasirinkimu, kurie juo gali pasinaudoti vienu metu arba paeiliui, tačiau visada nepertraukiamais laikotarpiais ir laikantis nustatytų ribų.

Kai poilsio laikotarpiu naudojamasi vienu metu, abiejų laikotarpių suma negali viršyti pirmesnėse dalyse nustatytų šešiolikos savaičių arba tokio laikotarpio, kuris numatytas dviejų ar daugiau vaikų gimimo, įvaikinimo ar globos atveju.

<...>“

9 — Žr. šios išvados 3–5 punktus.

18. Vėliau Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis buvo pakeista 2007 m. kovo 22 d. Organiniu įstatymu Nr. 3/2007 dėl veiksmingos moterų ir vyrų lygybės (*Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, BOE, Nr. 71, 2007 m. kovo 23 d., p. 12611). Kiek tai susiję su nagrinėjamu atveju, Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis buvo pakeista papildant tokia pastraipa:

„Tuo atveju, kai motina neturi teisės sustabdyti savo profesinės veiklos su teise į pašalpas pagal šią veiklą reglamentuojančias normas, kitas tėvas turi teisę sustabdyti savo darbo sutartį laikotarpiui, kuris atitiktų įprastai skirtąjį motinai, ir tai suderinama su paskesniame straipsnyje [darbo sutarties sustabdymas dėl tėvystės] pripažintos teisės įgyvendinimu. <...>“ [10]

19. Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo 133a straipsnyje numatyta:

„Motinystės pašalpa skiriama motinystės, įvaikinimo ir prieš įvaikinimą turimos arba nuolatinės globos atvejais per tokiais atvejais suteiktus poilsio laikotarpius pagal 1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 1/1995 patvirtinto kodifikuoto Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalies ir 1984 m. rugpjūčio 2 d. Įstatymo Nr. 30/1984 dėl Viešosios tarnybos reformos priemonių 30 straipsnio 3 dalies nuostatas.“

III – Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

20. Be šios išvados 3–5 punktuose nurodytų faktinių aplinkybių, pažymėtina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas 2005 m. balandžio 20 d. kreipėsi į *Tribunal Constitucional* (Konstitucinis Teismas) su klausimu dėl Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalies atitikties Ispanijos Konstitucijai. 2011 m. gegužės 19 d. sprendimu Konstitucinis Teismas nusprendė, kad nagrinėjama nuostata neprieštarauja Konstitucijos 14 straipsniui (nediskriminavimo principas), 39 straipsniui (šeimos socialinė, ekonominė ir teisinė apsauga) ir 41 straipsniui (socialinės apsaugos sistema).

21. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja dėl šios nuostatos atitikties Sąjungos teisei ir ypač bendrajam vienodo požiūrio principui.

22. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuoja, kad nėra ginčo dėl privalomo šešių savaičių po gimdymo poilsio laikotarpio, kuriuo motina turi pasinaudoti iškart po gimdymo. Tačiau jis pažymi, kad, kalbant apie vėlesnį dešimties savaičių laikotarpį, atsižvelgiant į tai, kad tėvo teisė numatyta kaip išvestinė iš motinos teisės, nacionalinės teisės aktuose laikomasi skirtingo požiūrio į tėvą ir motiną, nors jų atitinkamos situacijos yra panašios.

23. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatytas darbo sutarties sustabdymo su darbo vietos išsaugojimu laikotarpis, išskyrus po gimdymo einančias šešias savaites, turi būti laikomas tėvystės atostogomis bei šeiminio ir profesinio gyvenimo suderinimo priemone, nes išskirtinai su moterimi susijusios biologinės nėštumo ir gimdymo aplinkybės yra lemiamos tik poilsio laikotarpiui, kuriuo privalomai naudojasi motina.

24. Todėl, šio teismo teigimu, pagrindinėje byloje nagrinėjamomis atostogomis turi turėti galimybę naudotis tiek motina, tiek tėvas, jeigu jie abu yra pagal darbo sutartį dirbantys darbuotojai, ir dėl to, kad jie yra vaiko tėvai.

10 — Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos ir Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalies, po to, kai jis buvo pakeistas Organiniu įstatymu Nr. 3/2007, matyti, kad jei ši pakeista redakcija būtų galiojusi, kai klostėsi šios bylos faktinės aplinkybės, pagrindinė byla nebūtų atsiradusi, nes tėvas būtų galėjęs sustabdyti savo darbo sutartį ir pasinaudoti pašalpa, nepaisant to, ar motina apdrausta socialiniu draudimu. INSS ir Ispanijos vyriausybė patvirtino šį išaiškinimą per teismo posėdį.

25. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, aptariamame Ispanijos įstatyme daromas skirtumas ir tarp biologinio tėvo bei įtėvio. Iš tiesų, įvaikinimo atveju Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje leidžiama tėvui ir motinai, kai jie abu dirba, savo nuožiūra pasidalyti poilsio laikotarpį. Taigi šiuo atveju teisė į atostogas numatyta ne kaip pirminė motinos teisė, kurią ši gali perleisti tėvui, bet kaip darbo sutarties sustabdymo laikotarpis, kuris gali būti padalytas bendru tėvo ir motinos susitarimu. Todėl įvaikinimo atveju pagal darbo sutartį dirbantis tėvas, apdraustas socialiniu draudimu, gali pasinaudoti visomis atostogomis ir gauti atitinkamą pašalpą, net jeigu motina nėra socialiniu draudimu apdrausta darbuotoja, kai esant tokioms pačioms aplinkybėms biologinės motinytės ir gimdymo atveju tėvas negalės pasinaudoti paskutinių dešimties savaičių atostogų laikotarpiu, nes ši teisė suprantama kaip pirminė motinos teisė.

26. Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social nº1 de Lleida* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar nacionalinis įstatymas, būtent [Darbuotojų statuto] 48 straipsnio 4 dalis, pagal kurią teisė į motinystės atostogas gimdymo atveju, po gimdymo praėjus šešioms savaitėms, išskyrus atvejus, kai gresia pavojus motinos sveikatai, pripažįstama kaip pirminė ir savarankiška pagal darbo sutartį dirbančių motinų teisė, o dirbantiems vaiko tėvams kaip išvestinė teisė, kuria galima pasinaudoti, tik jeigu vaiko motina taip pat turi darbuotojos statusą ir pasirenka, kad tėvas pasinaudotų nustatyta šių atostogų dalimi, prieštarauja Tarybos direktyvoms [76/207] ir [96/34]?

2. Ar vienodo požiūrio principui, pagal kurį draudžiama diskriminacija dėl lyties, prieštarauja nacionalinis įstatymas, būtent [Darbuotojų statuto] 48 straipsnio 4 dalis, kurioje numatyta, kad gimdymo atveju darbo sutarties sustabdymas išlaikant darbo vietą, kurį dengia socialinis draudimas, net praėjus šešių savaičių po gimdymo laikotarpiui ir, išskyrus grėsmės motinos sveikatai atvejus, pripažįstamas kaip pirminė motinos teisė, bet ne tėvo, todėl pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo atostogos priklauso nuo to, ar vaiko motina taip pat dirba pagal darbo sutartį?

3. Ar vienodo požiūrio principui, pagal kurį draudžiama bet kokia diskriminacija, prieštarauja nacionalinis įstatymas, būtent [Darbuotojų statuto] 48 straipsnio 4 dalis, kurioje numatyta, kad pagal darbo sutartį dirbantiems įvaikinusiems vaiką tėvams pripažįstama teisė į darbo sutarties sustabdymą išlaikant darbo vietą, kurį dengia socialinis draudimas, ir ja remiantis pagal darbo sutartį dirbančiam vaiko biologiniam tėvui nepripažįstama būtent jam suteikta, atskira ir savarankiška nuo motinos teisė į tokį sustabdymą, o tik iš motinos teisės išvestinė teisė?“

IV – Procesas Teisingumo Teisme

27. Rašytines pastabas pateikė INSS, Ispanijos bei Lenkijos vyriausybės ir Europos Komisija. Jos pateikė žodines pastabas per 2013 m. vasario 21 d. įvykusį teismo posėdį.

V – Analizė

A – *Dėl prejudicinių klausimų priimtinumo*

28. Ispanijos vyriausybė mano, kad prejudiciniai klausimai nepriimtini. Jos teigimu, sprendime, kuriuo prašoma priimti prejudicinį sprendimą, nėra pakankamai tikslių motyvų, pagrindžiančių prejudicinių klausimų svarbą, o tai rodo, kad jie yra visiškai hipotetiniai. Vadinasi, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo paprašė pateikti konsultacinę nuomonę dėl kai kurių Sąjungos teisės nuostatų, siejamų su Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalimi, išaiškinimo.

29. Per teismo posėdį INSS taip pat tvirtino, kad prejudiciniai klausimai nepriimtini. Jo nuomone, kadangi Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatytos nepertraukiamos šešiolikos savaičių trukmės atostogos, prejudiciniai klausimai, pateikti praėjus devyneriems metams po gimdymo, yra neišvengiamai hipotetiniai, nes jie pateikti tada, kai nėra galimybės pasinaudoti šiomis atostogomis.

30. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką SESV 267 straipsnyje numatyta procedūra yra bendradarbiavimo tarp Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų priemonė, kuria naudodamasis Teisingumo Teismas pateikia nacionaliniams teismams Sąjungos teisės išaiškinimą, būtiną, kad šie galėtų išspręsti jiems pateiktą išnagrinėti ginčą. Vykstant tokiam bendradarbiavimui klausimams dėl Sąjungos teisės taikoma svarbumo prezumpcija. Nacionalinio teismo pateiktą prašymą Teisingumo Teismas gali atmesti, tik jei yra akivaizdu, kad prašymas išaiškinti Sąjungos teisę yra visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais ar dalyku, kai problema hipotetinė arba kai Teisingumo Teismui nežinomos faktinės aplinkybės ir teisiniai pagrindai, kad jis galėtų tinkamai atsakyti į jam pateiktus klausimus. Teisingumo Teismo užduotis vykstant prašymo priimti prejudicinį sprendimą procesui yra padėti vykdyti teisingumą valstybėse narėse, o ne patarti bendrais ar hipotetiniais klausimais [11].

31. Nagrinėjamu atveju iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo sprendimo ir pateiktų prejudicinių klausimų matyti, kad teismas klausia dėl to, ar Sąjungos teisės nuostatos, t. y. direktyvos 76/207 ir 96/34, draudžia tokią teisės nuostatą, kaip numatytąją Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje. Nors tiesa, kad pagrindinėje byloje Betriu Montull paprašė skirti Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo 133a straipsnyje numatytą „motinystės pašalpą“ ir kad šiame įstatyme neapibrėžti reikalavimai teisei į nagrinėjamą pašalpą įgyti, vis dėlto tame pačiame 133a straipsnyje pateikiama nuoroda į Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalį, kurioje šie reikalavimai apibrėžti.

32. Atsižvelgdamas į Ispanijos teisės aktų leidėjo aiškiai numatytą tiesioginį ryšį tarp šių dviejų nuostatų, nemanau, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimai yra bendri ar hipotetiniai ar kad Teisingumo Teismo atsakymas į šiuos klausimus neturi jokios reikšmės sprendžiant ginčą pagrindinėje byloje.

33. Be to, kalbant apie šios išvados 29 punkte nurodytas INSS pastabas, manau, kad net sutikus su tuo, kad Betriu Montull tariamai negalės atgaline data pasinaudoti nagrinėjamomis atostogomis, jis, be to, kad pateikė prašymą mokėti pašalpą, bet kuriuo atveju gali pareikalauti, kad INSS atlygintų žalą, ir tai irgi buvo nurodyta per teismo posėdį.

34. Todėl manau, kad prejudiciniai klausimai yra priimtini.

35. Vis dėlto pažymėtina: kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas sprendime, kuriuo prašoma priimti prejudicinį sprendimą, nenurodė nacionalinės teisės aktų, susijusių su tėvystės atostogomis, nenagrinėsiu klausimo, ar Direktyva 96/34 draudžia tokią teisės nuostatą, kaip numatytąją Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje [12].

B – *Dėl prejudicinių klausimų esmės*

1. Argumentai

36. Dėl pirmojo klausimo INSS mano, kad draudimas perleisti tėvui teisę gauti motinystės pašalpą, kai pati motina jos neturi dėl to, kad savanoriškai apsidraudė draudimu, pagal kurį tokia apsauga nepripažįstama, neprieštarauja Direktyvai 92/85, nes niekas negali perduoti teisės, kurios neturi.

11 — 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimo *Unió de Pagesos de Catalunya* (C-197/10, Rink. p. I-8495) 16–18 punktai ir juose nurodyta teismo praktika.

12 — Žr. šios išvados 78 ir 86 punktus.

37. INSS pažymi, kad Direktyvoje 96/34 numatytos tėvystės atostogos skiriasi nuo atostogų, kurios nagrinėjamos pagrindinėje byloje. INSS teigimu, teisė į tėvystės atostogas perkelta į Ispanijos teisę Darbuotojų statuto 46 straipsnio 3 dalimi, kurioje numatyta, kad „darbuotojai turi teisę į ne ilgesnį kaip trejų metų atostogų pratęsimo laikotarpį, kad rūpintųsi vaiku, nesvarbu, ar jis yra biologinis, įvaikintas ar globojamas nuolat arba iki įvaikinimo, net jei globa yra laikina; šis laikotarpis skaičiuojamas nuo vaiko gimimo dienos arba prireikus nuo teismo ar administracinio sprendimo priėmimo dienos“. Šių tėvystės atostogų tikslas yra suderinti dirbančių tėvų (nesvarbu, vyrų ar moterų) profesines ir šeimos pareigas, o pagrindinėje byloje nagrinėjamų atostogų tikslas yra apsaugoti motinos sveikatą ir ypatingą motinos ir naujagimio ryšį po gimdymo.

38. Antruoju klausimu INSS pažymi, kad Betriu Montull negavo nagrinėjamų atostogų, nes Macarena Ollé, kuri yra jų vaiko motina, savo pačios pasirinkimu buvo apdrausta *Mutualidad Gerneral de los Procuradores*, o ne bendruoju socialiniu draudimu. INSS nuomone, teisė sustabdyti savo profesinę veiklą dėl motinystės kartu su teise per atostogas gauti pašalpą ir galimybe šiomis apmokamomis atostogomis pasidalyti su vaiko tėvu priklauso ne nuo to, ar motina dirba pagal darbo sutartį, bet nuo jos sprendimo naudotis arba nesinaudoti nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose numatyta socialinio draudimo apsaugos sistema.

39. Trečiuoju klausimu INSS mano, kad skirtingas požiūris į pagal darbo sutartis dirbančius tėvus, atsižvelgiant į tai, ar jie įtėviai, ar biologiniai tėvai, yra visiškai pateisinamas, nes biologinės tėvystės atveju pagrįsta, kad teisė yra numatyta išskirtinai motinai, kuri turi turėti galimybę atgauti jėgas po nėštumo ir gimdymo, o darbo sutarties sustabdymu dėl įvaikinimo ar globos siekiama palengvinti sklandžią naujo vaiko integraciją į šeimą ir tai vienodai susiję su tėvu ir motina.

40. Ispanijos vyriausybė pažymi, kad Ispanijos teisės aktų leidėjas priėmė teisės aktus laikydamasis Direktyvos 92/85 8 straipsnio nuostatų ir jose valstybėms narėms paliktos diskrecijos. Ispanijos vyriausybės nuomone, tuo, kad motina ne tik gali visiškai atsisakyti šešių poilsio savaičių, kuriomis ji privalo pasinaudoti po gimdymo, bet ir jomis pasidalyti ar jas perleisti tėvui, nepažeidžiamas Direktyvos 92/85 turinys ir tikslas, nes sudaroma galimybę įtraukti tėvą į su šeima susijusių užduočių vykdymą.

41. Ispanijos vyriausybė mano, kad galimybė sustabdyti darbo sutartį išsaugant darbo vietą įvaikinimo atveju atitinka direktyvų 96/34 ir 76/207 nuostatas. Jos teigimu, pagal Direktyvą 96/34 pripažįstama, kad vaiko gimimas ir įvaikinimas nėra vienodi atvejai, nes šios direktyvos priede pateikiamo Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 3 dalies c punkte numatyta, kad valstybės narės gali, be kita ko, nustatyti tėvystės atostogų suteikimo sąlygas ir detalias naudojimosi jomis taisykles specialiai įvaikinimo atveju. Todėl ji mano, kad Europos teisės aktų leidėjas valstybėms narėms palieka diskreciją priderinti tėvystės atostogas specialiai įvaikinimo atveju.

42. Lenkijos vyriausybės teigimu, jei nacionalinės teisės aktų leidėjas leidžia pagal darbo sutartį dirbantiems tėvams pasinaudoti motinystės atostogų dalimi, teisėta, kad ši teisė yra išvestinė iš pagal darbo sutartį dirbančios motinos teisės. Ji pažymi, kad pagal Sąjungos teisę vaiko motinai, o ne tėvui suteikiamos motinystės atostogos. Žinoma, jas gavusi motina gali dalies jų atsisakyti ir perleisti tėvui, bet šis negali teigti, kad rūpinasi vaiku ir naudojasi motinystės atostogomis vietoj motinos. Toks sprendimas prieštarautų motinystės atostogų tikslams apsaugoti motiną ir jos ryšį su vaiku. Lenkijos vyriausybė mano, kad jei moteris, neturinti darbuotojos statuso, neįgijo jokios teisės į atostogas, ji negali jos *a fortiori* perduoti vaiko tėvui. Ji pažymi, kad tik išvada, paremta vaiko tėvo teisės pasinaudoti motinystės atostogomis išvestiniu pobūdžiu, leidžia apsaugoti pagrindinę šių atostogų funkciją ir jas atskirti nuo tėvystės atostogų.

43. Lenkijos vyriausybės teigimu, teisė į įvaikinimo atostogas ir pasinaudojimo jomis sąlygos nėra numatytos Sąjungos teisėje ir priklauso išimtinei nacionalinės teisės aktų leidėjo kompetencijai, todėl jų negalima vertinti remiantis bendruoju vienodo požiūrio principu.

44. Komisija nurodo, kad Ispanijos teisės aktai nepatenka į Direktyvos 92/85 taikymo sritį, nes darbuotojas (vyras) jokiu atveju negali pasinaudoti motinystės atostogomis, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą. Komisijos nuomone, Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas nevienodas požiūris dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalį, į pagal darbo sutartį dirbančius motinas ir tėvus. Šio skirtingo požiūrio negalima pateisinti pagrindais, susijusiais su nėštumo ir motinystės apsauga, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalį.

45. Komisija mano, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas dešimties savaičių darbo sutarties sustabdymo laikotarpis šiuo požiūriu skiriasi nuo privalomo motinai poilsio laikotarpio, būtent šešių savaičių iškart po gimdymo. Ji pažymi, kad šešios savaitės iškart po gimdymo yra motinai privalomo poilsio laikotarpis; tai reiškia, kad šis laikotarpis yra susijęs su motinos ir ypatingo jos ir vaiko ryšio apsauga po gimdymo.

46. Tačiau Komisija mano, kad kai pagal Ispanijos teisės aktus tėvui leidžiama pasinaudoti vėlesniu dešimties savaičių laikotarpiu, šis laikotarpis atskiriamas nuo motinystės biologinės aplinkybės. Šis laikotarpis pagal Ispanijos teisės aktus suprantamas kaip laikotarpis, skirtas pasirūpinti vaiku ir skirti jam dėmesio, o juo gali pasinaudoti ir pagal darbo sutartį dirbanti motina, ir pagal tokią sutartį dirbantis tėvas.

47. Komisija mano, kad išvados, kurias Teisingumo Teismas padarė 2010 m. rugsėjo 30 d. Sprendime *Roca Álvarez*[13], taikomos nagrinėjamu atveju. Komisijos nuomone, Direktyvos 76/207 2 ir 3 straipsniai ir nagrinėjamu atveju turi būti aiškinami kaip draudžiantys tokią nacionalinę priemonę, kaip nagrinėjamą pagrindinėje byloje, pagal kurią pripažįstama pagal darbo sutartį dirbančių motinų teisė gimdymo atveju sustabdyti darbo sutartį pasibaigus pirmosioms šešioms motinos privalomo poilsio savaitėms, nors pagal darbo sutartį dirbantys tėvai gali šiuo sustabdymu pasinaudoti, tik jei motina taip pat dirba pagal darbo sutartį.

48. Komisija mano, kad neturi pakankamai informacijos, kad galėtų daryti išvadą, jog Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatytas poilsio laikas, išskyrus privalomą motinos šešių savaičių poilsį, yra tėvystės atostogos, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 96/34.

2. Analizė

a) Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

49. Pirmaisiais dviem klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar direktyvos 96/34 ir 76/207, taip pat vienodo požiūrio principas, pagal kurį draudžiama bet kokia diskriminacija dėl lyties, turi būti aiškinami kaip draudžiantys nacionalinės teisės aktą, kaip antai nagrinėjamą pagrindinėje byloje, kuriame numatytas nevienodas požiūris dėl lyties, nes juo pagal darbo sutartį dirbančioms motinoms suteikta teisė gimdymo atveju sustabdyti darbo sutartį pasibaigus privalomo šešių savaičių po gimdymo poilsio laikotarpiui, išskyrus pavojaus jos sveikatai atvejus, nors pagal darbo sutartį dirbantys tėvai gali pasinaudoti šiuo sustabdymu, tik jei motina taip pat turi pagal darbo sutartį dirbančios darbuotojos statusą ir pasirenka (kaip tai leidžiama pagal nagrinėjamą teisės aktą) perleisti tėvui nustatytą šių atostogų dalį.

13 — C-104/09, Rink. p. I-8661.

50. Neginčijama, kad Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje gimdymo atveju numatytos nepertraukiamos šešiolikos savaičių trukmės atostogos, iš kurių šešias savaites po gimdymo privalo pasiimti motina. Be to, iš šios teisės nuostatos formuluotės ir Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos aiškiai matyti, jog motina gali pasirinkti, kad tėvas pasinaudotų visomis ar dalimi likusių atostogų, kurių trukmė – ne daugiau kaip dešimt savaičių. Šiuo klausimu pažymėtina, kad šis motinos pasirinkimas pagrindinėje byloje neginčijamas.

51. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nekelia klausimų dėl privalomo motinos šešių savaičių po gimdymo poilsio [14], ir šis atvejis nesusijęs su pavojumi motinos sveikatai, kai motina negali nuspręsti, kad tėvas pasinaudos likusiomis atostogomis [15].

52. Pirmiausia reikėtų palyginti Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalį su Direktyvos 92/85 8 straipsniu.

53. Pažymėtina, kad Direktyvos 92/85 8 straipsnyje numatyta, jog darbuotojos turi teisę į bent keturiolikos savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas. Šioje nuostatoje nenumatyta jokių atostogų vaiko tėvui. Kitaip nei šis straipsnis, kuris *ratione personae* taikomas tik nėščioms, pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms [16], darbuotojams vyrams tam tikromis sąlygomis taikoma Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis.

54. Vis dėlto manau, kad pati Direktyvos 92/85 8 straipsnio formuluotė leidžia valstybėms narėms imtis papildomų arba griežtesnių priemonių, nei šioje nuostatoje numatyti būtiniausi reikalavimai, žinoma, su sąlyga, kad šių būtiniausių reikalavimų yra laikomasi [17]. Šiuo klausimu manau, kad remiantis šios išvados 40 punkte nurodytomis Ispanijos vyriausybės pastabomis Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalimi, pagal kurią motinai leidžiama pasirinkti, kad vaiko tėvas pasinaudotų visomis ar dalimi motinystės atostogų, nustatyti griežtesni nei būtiniausi pagal Direktyvos 92/85 8 straipsnį reikalavimai, nepažeidžiant valstybėms narėms nustatyto privalomojo režimo.

55. Iš tiesų, viena vertus, motinystės atostogos, kuriomis privalo pasinaudoti motina, yra šešios savaitės po gimdymo, nors Direktyvoje 92/85 numatytos tik dvi savaitės (iki ir (arba) po gimdymo), ir, kita vertus, motinos galimybė pasirinkti, kad tėvas pasinaudotų likusiomis atostogomis, išnyksta, jei „motinai nusprendus grįžti į darbą tai gali kelti pavojų jos sveikatai“ [18], o tai atitinka Direktyvos 92/85 tikslą užtikrinti geresnę nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą [19].

56. Dėl aiškumo reikia pabrėžti, kad nors Direktyvos 92/85 8 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad tik pirmosios dvi savaitės (prieš arba po gimdymo) yra privalomos motinystės atostogos, vaiko motinos teisė pasinaudoti keturiolikos savaičių atostogomis, kurios numatytos Direktyvos 92/85 8 straipsnio 1 dalyje, jokiu atveju negali būti prieš jos valią atimta ir suteikta vaiko tėvui [20].

14 — Sprendime, kuriuo prašoma priimti prejudicinį sprendimą, nurodyta „dėl šio laikotarpio ginčų nėra“.

15 — Žr. Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalį.

16 — Direktyvos 92/85 1 straipsnio 1 ir 2 dalys.

17 — Šiuo atžvilgiu atkreiptinas dėmesys į tai, kad nagrinėjamoje teisės nuostatoje du kartus pavartotas žodis „bent“. Šį aiškinimą, mano manymu, patvirtina Direktyvos 92/85 pirma konstatuojamoji dalis, kurioje nurodytas direktyvos teisinis pagrindas, t. y. EEB sutarties 118 A straipsnis, kuriame buvo numatyta, kad Taryba direktyvomis nustato „būtiniausius reikalavimus“, skatinančius sąlygų, pirmiausia darbo aplinkos, gerinimą, kad būtų užtikrinta geresnė darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga. Šiuo klausimu taip pat žr. SESV 153 straipsnį.

18 — Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis.

19 — 2007 m. spalio 11 d. Sprendimo *Paquay* (C-460/06, Rink. p. I-8511) 27 punktas.

20 — 1998 m. spalio 27 d. Sprendime *Boyle ir kt.* (C-411/96, Rink. p. I-6401) Teisingumo Teismas nusprendė, „kad nors pagal direktyvos [92/85] 8 straipsnį valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojos turėtų teisę bent į 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas, tai teisė, kurios jos gali atsisakyti, išskyrus dvi privalomas motinystės atostogų savaites, numatyta 2 dalyje“.

57. Todėl manau, kad vaiko tėvo galimybė, laikantis tam tikrų sąlygų ir išskirtinai motinos iniciatyva, pasinaudoti dešimties savaičių atostogomis, kaip antai pagrindinėje byloje, atitinka Direktyvos 92/85 8 straipsnį.

58. Ši galimybė turi būti išnagrinėta ir atsižvelgiant į Direktyvą 76/207[21]. Pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalį jos tikslas – valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Konkrečiai kalbant, šis principas įtvirtintas direktyvos 2 ir 5 straipsniuose. Minėto 2 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad vienodo požiūrio principas reiškia, jog negali būti tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeiminės padėties. Šios direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog šio principo taikymas darbo sąlygų atžvilgiu reiškia, kad vyrams ir moterims garantuojamos vienodos sąlygos nediskriminuojant dėl lyties[22].

59. Iš sprendimo, kuriuo prašoma priimti prejudicinį sprendimą, aiškiai matyti, kad pasibaigus šešių savaičių po gimdymo poilsiui pagal darbo sutartį dirbanti motina iš principo turi teisę pasinaudoti papildomomis dešimties savaičių atostogomis, o pagal darbo sutartį dirbantis tėvas gali pasinaudoti šiomis atostogomis tik motinai sutikus (sutikimas nėra nagrinėjamas pagrindinėje byloje) ir su sąlyga, kad abu tėvai dirba pagal darbo sutartį.

60. Iš tiesų ši priemonė yra analogiška priemonei, nagrinėtai minėtame Sprendime *Roca Álvarez*, kuris susijęs su Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1, 3 ir 4 dalių bei 5 straipsnio išaiškinimu ir kuriame nagrinėtas ginčas tarp Roca Álvarez ir jo darbdavio dėl to, kad pastarasis atsisakė suteikti jam „kūdikio maitinimo“ atostogas.

61. Pagal šioje byloje nagrinėtą Ispanijos teisės aktą iš principo teisė į „kūdikio maitinimo“ atostogas suteikiama vaiko motinai, o tėvas šiomis atostogomis gali pasinaudoti, tik jeigu abu vaiko tėvai dirba pagal darbo sutartį. Vadinasi, nepakanka būti tėvu, kad pagal darbo sutartį dirbantiems vyrams būtų leista pasinaudoti atostogomis, nors tai leidžiama tokį patį statusą turinčioms moterims[23].

62. Priminęs teismo praktiką, pagal kurią „darbuotojo vyro ir darbuotojos moters, atitinkamai mažamečių tėvo ir motinos, situacija, atsižvelgiant į būtinybę sutrumpinti darbo dienos laiką, kad galėtų pasirūpinti vaiku, panaši“[24], Teisingumo Teismas nusprendė, kad nagrinėjamame teisės akte įtvirtintas „nevienodas požiūris dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalį, į pagal darbo sutartį dirbančias motinas ir į pagal darbo sutartį dirbančius tėvus“[25].

63. Be to, Teisingumo Teismas išnagrinėjo, ar toks nevienodas požiūris pateisinamas pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 ir 4 dalis, kur numatyta, kad ši direktyva nepažeidžia nuostatų, susijusių su moterų apsauga, ypač dėl nėštumo ir motinystės, bei priemonių, skatinančių vienodas vyrų ir moterų galimybes, ypač panaikinant nelygybę, kuri daro poveikį moterų galimybėms, susijusioms su darbo sąlygomis.

64. Teisingumo Teismo nuomone, nagrinėjamomis „kūdikio maitinimo“ atostogomis taikant nacionalinės teisės aktą gali pasinaudoti ir pagal darbo sutartį dirbantis tėvas, ir pagal tokią sutartį dirbanti motina; taigi pamaitinti vaiką ir juo pasirūpinti gali ir tėvas, ir motina.

21 — Kadangi Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatytas darbo sutarties sustabdymo laikotarpis, tai turi įtakos darbo sąlygoms, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 76/207 5 straipsnį.

22 — Šiuo klausimu žr. 2010 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *Roca Álvarez* (C-104/09, Rink., p. I-8661) 19 ir 20 punktus.

23 — Ten pat, 22 ir 23 punktai.

24 — Žr. minėto Sprendimo *Roca Álvarez* 24 punktą; 2001 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *Griesmar* (C-366/99, Rink. p. I-9383) 56 punktą ir 2002 m. kovo 19 d. Sprendimo *Lommers* (C-476/99, Rink. p. I-2891) 30 punktą.

25 — Ten pat, 25 punktas.

65. Todėl šis teisės aktas negali būti laikomas leidžiančiu užtikrinti moters biologinės būklės apsaugą po nėštumo arba motinos ir vaiko ypatingo ryšio apsaugą taikant Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalį. Iš tiesų nacionaliniu teisės aktu „kūdikio maitinimo“ atostogų suteikimas dėl biologinės kūdikio maitinimo aplinkybės atskirtas nuo rezultato, kuriam netaikoma Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalyje numatyta išimtis.

66. Šiame sprendime Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad manyti, jog vien pagal darbo sutartį dirbanti motina turi teisę pasinaudoti „kūdikio maitinimo“ atostogomis, o pagal darbo sutartį dirbantis tėvas gali šia teise pasinaudoti, tačiau nėra šios teisės turėtojas, reiškia tęsti tradicinį vyrų ir moterų vaidmenų paskirstymą, vyrams paliekant šalutinį, palyginti su moterimis, vaidmenį vykdant tėvų pareigas. Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad atmetus pagal darbo sutartį dirbančių kūdikių tėvų galimybę pasinaudoti atostogomis tik dėlto, kad vaiko motina nedirba pagal darbo sutartį, tai gali lemti, jog savarankiškai dirbanti moteris bus priversta apriboti savo profesinę veiklą ir viena prisiimti dėl vaiko gimimo atsiradusius rūpesčius, nes vaiko tėvas negalės jai padėti. Teisingumo Teismo teigimu, nagrinėtas nacionalinės teisės aktas nepašalino ir nesumažino socialiniame gyvenime galinčios egzistuoti moterų faktinės nelygybės, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 4 dalį, ir tai nėra „priemonė, kuria siekiama užtikrinti faktinį, o ne tik formalų vienodą požiūrį, norint sumažinti socialiniame gyvenime galinčią egzistuoti faktinę nelygybę ir taip pagal SESV 157 straipsnio 4 dalį pašalinti ar kompensuoti blogesnę atitinkamų asmenų padėtį, kiek tai susiję su jų profesine karjera“ [26].

67. Vadovaujantis Teisingumo Teismo minėtame Sprendime *Roca Álvarez* pateiktu pagrindimu akivaizdu, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama priemone įtvirtintas nevienodas požiūris dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnį, į pagal darbo sutartį dirbančius motinas ir tėvus, kiek tai susiję su pagrindinėje byloje nagrinėjamais poilsio laikotarpiais.

68. Kaip Teisingumo Teismas nurodė minėto Sprendime *Roca Álvarez* 24 punkte, darbuotojo vyro ir darbuotojos moters, atitinkamai mažamečių tėvo ir motinos, situacija, atsižvelgiant į jiems galinčią kilti būtinybę sutrumpinti darbo dienos laiką, kad galėtų pasirūpinti vaiku, yra panaši.

69. Be to, reikia išnagrinėti, ar ši Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 daliai prieštaraujanti diskriminacija gali būti pagrįsta taikant to paties straipsnio 3 ir 4 dalis, pagal kurias leidžiama nukrypti nuo vienodo požiūrio principo.

70. Pirmiausia, kalbant apie nėštumo ir motinystės apsaugą, pabrėžtina, kad pagal nustovėjusią teismo praktiką Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalimi, išsaugant valstybių narių teisę palikti galioti arba nustatyti naujas moterų apsaugai skirtas teisės nuostatas, pagal vienodo požiūrio į abi lytis principą pripažįstamas, pirma, moters biologinės būklės apsaugos per nėštumą ir po jo ir, antra, moters bei jos vaiko ypatingo ryšio po gimdymo apsaugos teisėtumas [27].

71. Tačiau, kitaip nei šešios poilsio savaitės iškart po gimdymo, kuriomis privalo pasinaudoti motina, kad būtų apsaugota jos biologinė būklė, pagrindinėje byloje nagrinėjamos dešimties savaičių atostogos nepatenka į Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalies taikymo sritį. Iš tiesų Ispanijos teisės aktų leidėjas, numatęs, kad motina motinystės atostogų laikotarpio pradžioje gali pasirinkti, kad pasibaigus šešioms pirmosioms savaitėms kitas iš tėvų pasinaudotų nustatyta ir nepertraukiama likusių dešimties savaičių poilsio dalimi, atskyrė šias dešimties savaičių atostogas nuo motinos biologinės būklės, vadinasi, ir nuo Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalies tikslo. Tai reiškia, kad šioms atostogoms ši teisės nuostata negali būti taikoma [28].

26 — Ten pat, 36–38 punktai.

27 — Minėto Sprendimo *Roca Álvarez* 27 punktas; 1984 m. liepos 12 d. Sprendimo *Hofmann* (184/83, Rink. p. 3047) 25 punktas; 1994 m. liepos 14 d. Sprendimo *Webb* (C-32/93, Rink. p. I-3567) 20 punktas; 1998 m. birželio 30 d. Sprendimo *Brown* (C-394/96, Rink. p. I-4185) 17 punktas ir 2005 m. vasario 1 d. Sprendimo *Komisija prieš Austriją* (C-203/03, Rink. p. I-935) 43 punktas.

28 — 1998 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *Høj Pedersen ir kt.* (C-66/96, Rink. p. I-7327) 54–56 punktai.

72. Be to, pagrindinės bylos faktines aplinkybes reikia atskirti nuo aplinkybių, nagrinėtų minėtame Sprendime *Hofmann*. Iš tiesų iš šio sprendimo aišku, kad šioje byloje nagrinėtos visos motinystės atostogos buvo skirtos motinai, o ne kitiems asmenims, ir susijusios tik su motinos biologinės būklės apsauga [29].

73. Remiantis tuo, kas nurodyta, darytina išvada, kad, kaip ir minėtame Sprendime *Roca Álvarez* nagrinėtos „kūdikio maitinimo“ atostogos, šiuo atveju nagrinėjamos dešimties savaičių atostogos suteikiamos darbuotojams, kaip vaiko tėvams, ir jos nėra susijusios su moters biologinės būklės po nėštumo arba ypatingo jos ir vaiko ryšio apsauga [30].

74. Antra, kalbant apie Direktyvos 76/207 2 straipsnio 4 dalyje numatytą išimtį, pagal kurią leidžiama nukrypti nuo šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje numatyto nediskriminavimo principo siekiant skatinti moterų ir vyrų lygias galimybes ir mažinti faktinę nelygybę, darančią įtakos moterų galimybėms darbo sąlygų srityje, pažymėtina, kad iš „nusistovėjusios teismo praktikos išplaukia, kad [šia teisės nuostata] siekiama konkretaus ir riboto tikslo leisti taikyti priemones, kurios atrodo diskriminacinės, tačiau iš tikrųjų turi pašalinti ar sumažinti socialiniame gyvenime galinčią egzistuoti faktinę nelygybę. Vadovaujantis šia teisės nuostata, įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, srityje leidžiama taikyti nacionalines priemones, kuriomis, būtent moterims suteikiant privalumų, siekiama pagerinti jų galimybes konkuruoti darbo rinkoje ir siekti karjeros tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir vyrų <...>. Minėta 2 straipsnio 4 dalimi siekiama užtikrinti faktinį, o ne tik formalų vienodą požiūrį, sumažinant socialiniame gyvenime galinčią egzistuoti faktinę nelygybę ir taip pagal SESV 157 straipsnio 4 dalį pašalinant ar kompensuojant blogesnę atitinkamų asmenų padėtį, kiek tai susiję su profesine karjera <...>“ [31].

75. Ispanijos vyriausybė pažymi, kad nagrinėjamu teisės aktu, pagal kurį leidžiama perduoti dalį neprivalomų atostogų tėvui, užuot palikus jas nepanaudotas atsisakymo atveju, siekiama ištaisyti tradicinį vaidmenų tarp vyrų ir moterų pasiskirstymą, kai vyrams paliekamas šalutinis vaidmuo vykdant tėvų pareigas.

76. Mano manymu, nors toks tikslas skatinti poveikio, kuris gali padėti išsaugoti tradicinį vyrų ir moterų vaidmenų paskirstymą, koregavimą yra geras ir turi būti skatinamas, pakanka priminti, kad Teisingumo Teismas minėto Sprendimo *Roca Álvarez* 36 punkte nusprendė, jog manyti, kad vien pagal darbo sutartį dirbanti motina turi turėti teisę pasinaudoti šioje byloje aptariamomis atostogomis, o pagal darbo sutartį dirbantis tėvas gali jomis tik pasinaudoti, tačiau nėra šios teisės turėtojas, reiškia tęsti tradicinį vyrų ir moterų vaidmenų paskirstymą, vyrams paliekant šalutinį, palyginti su moterimis, vaidmenį vykdant tėvų pareigas. Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad atmetus pagal darbo sutartį dirbančio tėvo galimybę pasinaudoti atostogomis vien todėl, kad vaiko motina nedirba pagal darbo sutartį, konkrečiai kalbant, gali lemti, kad moteris bus priversta apriboti savo profesinę veiklą ir viena prisiimti dėl vaiko gimimo atsiradusius rūpesčius, nes vaiko tėvas negalės jai padėti [32]. Šis pagrindimas *mutatis mutandis* taikytinas pagrindinėje byloje nagrinėjamai priemonei. Tai reiškia, kad tokia priemone, kaip nagrinėjamoji, nustatytas nevienodas požiūris negali būti pateisinamas pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 4 dalį.

77. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmajame klausime remiasi ir Direktyva 96/34, kuria įgyvendinamas Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų.

29 — Minėto Sprendimo *Hoffman* 25 ir 26 punktai.

30 — Žr. pagal analogiją minėto Sprendimo *Roca Álvarez* 31 punktą.

31 — Ten pat, 33 ir 34 punktai.

32 — Ten pat, 37 punktas.

78. Pažymėtina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas sprendime, kuriuo prašo priimti prejudicinį sprendimą, nenurodė nacionalinės teisės aktų, susijusių su tėvystės atostogomis. Konkrečiai kalbant, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neįvardijo Darbuotojų statuto 46 straipsnio 3 dalies reikšmės šiuo klausimu ir šios teisės nuostatos ryšio su aptariamo statuto 48 straipsnio 4 dalimi. Todėl manau, kad bylos medžiagoje nesant tėvystės atostogas reglamentuojančių Ispanijos teisės aktų turinio aprašymo nereikia nagrinėti klausimo, ar Direktyva 96/34 draudžia tokią nacionalinę priemonę, kaip numatytoji Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje.

79. Bet kuriuo atveju, kadangi manau, kad pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1, 3 ir 4 dalis ir 5 straipsnį draudžiama tokia nacionalinė priemonė, kaip numatytoji Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje, šios teisės nuostatos nereikia nagrinėti pagal Direktyvą 96/34.

80. Atsižvelgdamas į tai, kas nurodyta, siūlau Teisingumo Teismui į pirmuosius du prejudicinius klausimus atsakyti, kad Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1, 3 ir 4 dalys ir 5 straipsnis turi būti aiškinami kaip draudžiantys tokią nacionalinę priemonę, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, pagal kurią numatytas nevienodas požiūris dėl lyties, nes pagal ją pagal darbo sutartį dirbančioms motinoms pasibaigus jų privalomam šešių savaičių po gimdymo poilsiui pripažįstama teisė sustabdyti darbo sutartį, o pagal darbo sutartį dirbantis tėvas gali pasinaudoti tokiu sustabdymu, tik jeigu vaiko motina, kuri pasirenka perleisti tėvui nustatytą šių atostogų dalį, taip pat turi pagal darbo sutartį dirbančios darbuotojos statusą.

3. Dėl trečiojo klausimo

81. Atsakymai, kuriuos siūlau pateikti į pirmuosius du prejudicinius klausimus, leidžia neatsakyti į trečiąjį klausimą, kuriuo Teisingumo Teismo klausiama dėl nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalies, pagal kurią pagal darbo sutartį dirbantiems įsivaikinusiems tėvams pripažinta pirminė teisė sustabdyti darbo sutartį ir pasinaudoti socialinio draudimo išmokomis, nors kai jie turi biologinį vaiką, jiems pripažįstama tik iš motinos teisės išvestinė teisė, atitikties vienodo požiūrio principui.

82. Vis dėlto pažymėsiu, kad nors iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta aiški ir akivaizdi diskriminacija tarp įtėvių ir biologinių tėvų pastarųjų nenaudai, Sąjungos teisėje nėra jokių nuostatų, kuriomis tiesiogiai būtų saugomas biologinis tėvas, kuris nukenčia nuo tokios diskriminacijos. Tokia diskriminacija nenumatyta nei SESV, nei jokioje direktyvoje, nei, konkrečiai kalbant, 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus [33], kuria siekiama šioje srityje kovoti su diskriminacija dėl religijos ar tikėjimo, amžiaus, negalios ar seksualinės orientacijos [34].

83. Be to, kaip nurodyta šios išvados 53 punkte, darbuotojams (vyrams) *ratione personae* netaikoma Direktyva 92/85, kuri skirta tik nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms. Sąjungos teisės aktų leidėjo veiksmai yra būtini siekiant išplėsti jos taikymo sritį darbuotojams (vyrams) ir panaikinti neišvengiamą ryšį tarp šioje direktyvoje numatytų motinystės atostogų ir nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos biologinės būsenos.

84. Galiausiai nagrinėjamam nevienodam požiūriui netaikoma ir Direktyva 76/207, kuri skirta tik vyrų ir moterų diskriminacijai. Šiuo atveju nevienodas požiūris nustatytas į darbuotojus vyrus.

33 — OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79.

34 — Žr. 1 straipsnį.

85. Prireikus galima kelti klausimą dėl to, ar tokia diskriminacija, kaip nagrinėjamoji, atitinka Direktyvos 96/34 priede pateikiamo Bendrojo susitarimo 2 straipsnį, kurio 1 dalyje nedaromas joks skirtumas tarp vaiko gimimo ir įvaikinimo suteikiant individualią teisę į tėvystės atostogas, o šio straipsnio 3 dalyje leidžiama valstybėms narėms, laikantis minimalių šioje direktyvoje nustatytų reikalavimų, nustatyti sąlygas, kuriomis suteikiamos tėvystės atostogos, ir jų taikymo tvarką. Esu linkęs manyti, kad toks aiškus nevienodas požiūris į įtėvius ir biologinius tėvus, nors Direktyvos 96/34 priede pateikiamo Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 1 dalyje nedaromas joks skirtumas tarp gimimo ir įvaikinimo, pažeidžia minimalius reikalavimus, numatytus minėto Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 3 dalyje.

86. Taigi atsižvelgiant į mano atsakymą šios išvados 78 punkte ir į tai, kad bylos medžiagoje neaptartas tėvystės atostogas reglamentuojančių Ispanijos teisės aktų turinys, neįmanoma naudingai atsakyti į trečiąjį klausimą.

VI – Išvada

87. Atsižvelgdamas į visa tai, kas nurodyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Juzgado de lo Social n°1 de Lleida* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

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 2 straipsnio 1, 3 ir 4 dalys ir 5 straipsnis turi būti aiškinami kaip draudžiantys tokią nacionalinę priemonę, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, pagal kurią numatytas nevienodas požiūris dėl lyties, nes pagal ją pagal darbo sutartį dirbančioms motinoms pasibaigus jų privalomam šešių savaičių po gimdymo poilsiui pripažįstama teisė sustabdyti darbo sutartį, o pagal darbo sutartį dirbantis tėvas gali pasinaudoti tokiu sustabdymu, tik jeigu vaiko motina, kuri pasirenka perleisti tėvui nustatytą šių atostogų dalį, taip pat turi pagal darbo sutartį dirbančios darbuotojos statusą.