SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE JULIANE KOKOTT, predstavljeni 15. marca 2007[1]

I – Uvod

1. Obravnavani primer ponuja priložnost, da se še natančneje določi pravni položaj nosečih delavk, ki ga imajo po pravu Skupnosti.

2. Finski učiteljici, S. Kiiski, se je na njeno željo odobril dopust za nego in varstvo otroka[2] za varstvo njenega prvega otroka. S. Kiiski je še pred nastopom tega dopusta ugotovila, da je ponovno noseča. Zato je nameravala varstvo otroka zastaviti drugače, kot je načrtovala prvotno, in zahtevala, naj se ji skrajša trajanje že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka. Vendar njen delodajalec zahtevku ni ugodil, ker naj bi bila sprememba trajanja že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka mogoča le na podlagi tehtnega razloga, ponovna nosečnost pa naj ne bi pomenila tovrstnega razloga. Iz istega razloga je bil zavrnjen tudi poznejši zahtevek, ki je bil vložen med koriščenjem dopusta za nego in varstvo otroka, s katerim je S. Kiiski zahtevala končanje tega dopusta in odobritev porodniškega dopusta.

3. Zaradi tega se S. Kiiski počuti diskriminirana na podlagi svojega spola in meni, da so ji kot noseči delavki kršene pravice. Opirajoč se na svojo nosečnost v bistvu zahteva posebno obravnavo glede na druge delavce ne glede na spol.

II – Pravni okvir

A – *Skupnostna ureditev*

4. Skupnostni okvir tega primera na eni strani določa Direktiva Sveta 76/207/EGS z

1 — Jezik izvirnika: nemščina.

2 — Finsko: „hoitovapaa". Kot se je izkazalo na ustni obravnavi pred Sodiščem, spada ta dopust na Finskem v kategorijo družinskih dopustov, v katero spadata tudi starševski dopust (finsko: „vanhempainloma") in porodniški dopust.

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[3], kot je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES[4], na drugi strani pa Direktiva 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[5]. Dalje je treba napotiti na Direktivo Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC[6].

5. V členu 2 Direktive 76/207, kot je bil spremenjen z Direktivo 2002/73, je določeno naslednje:

„1. V določbah, ki sledijo, pomeni načelo enake obravnave, da ni nikakršne diskriminacije zaradi spola, niti neposredne niti posredne, zlasti ne zaradi sklicevanja na 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

3 — UL L 39, str. 40 (v nadaljevanju: Direktiva 76/207).

4 — Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 269, str. 15; v nadaljevanju: Direktiva 2002/73).

5 — UL L 348, str. 1 (v nadaljevanju: Direktiva 92/85).

6 — UL L 145, str. 4 (v nadaljevanju: Direktiva 96/34 oziroma Okvirni sporazum o starševskem dopustu).

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.

Ta direktiva tudi ne vpliva na določbe Direktive 96/34/ES [...] ter Direktive 92/85/EGS [...]".

6. V členu 8 Direktive 92/85 je določeno:

„Porodniški dopust

„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."

7. V odlomkih je v členu 11 Direktive 92/85 določeno naslednje:

„Pravice iz delovnega razmerja

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:

[...]

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."

8. Okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki je priložen Direktivi 96/34, v splošnih ugotovitvah v točki 6 vsebuje naslednjo izjavo:

„[...] ukrepi za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti [naj] spodbujajo uvajanje novih prožnih načinov organiziranja dela in časa, ki so najprimernejši za spreminjajoče se potrebe družbe in ki upoštevajo tako potrebe podjetij kot potrebe delavcev."

9. Klavzula 2(3) Okvirnega sporazuma o starševskem dopustu predvideva, da se pogoji za dostop in podrobna pravila za način izrabe starševskega dopusta opredelijo z zakonom in/ali kolektivno pogodbo v državi članici, kolikor [če] se minimalne zahteve tega sporazuma spoštujejo. Države članice in/ali uprava in delavci [socialni partnerji] lahko v skladu s točko (e) te določbe še posebej:

„opredelijo okoliščine, v katerih lahko delodajalec po posvetovanju v skladu z nacionalnim zakonom, kolektivnimi pogodbami in prakso odloži dodelitev starševskega dopusta iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem podjetja (npr. če je delo sezonske narave, če ni mogoče najti zamenjave v roku vnaprejšnjega obvestila, če zaprosi za porodniški dopust znaten delež delovne sile hkrati, če je funkcija, ki jo delavec opravlja, posebne strateške narave). [...]"

10. Poleg tega klavzula 2(7) Okvirnega sporazuma o starševskem dopustu vsebuje naslednje pravilo:

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

B – *Nacionalna ureditev*

11. V skladu s členom 29 finskega zakona o javnih uslužbencih, zaposlenih v lokalni upravi[7], lahko javni uslužbenci, zaposleni v lokalni upravi, zahtevajo, da se jih oprosti opravljati službo, da bi koristili dopust za nego in varstvo otroka, ki je predviden v členih od 1 do 8 Poglavja IV finskega zakona o delovnih razmerjih[8].

12. Splošna kolektivna pogodba[9] 2003/2004 (v nadaljevanju: kolektivna pogodba), ki se uporablja v mestu Tampere, glede dopusta za nego in varstvo otroka napotuje na zakon o delovnih razmerjih. Poleg tega ima javni uslužbenec, zaposlen v lokalni upravi, na podlagi členov 11 in 12 poglavja V te kolektivne pogodbe pravico, da se na njegov zahtevek zaradi nepredvidljivih tehtnih razlogov spremenita časovno obdobje in trajanje njemu odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka. Za take razloge štejejo nepredvidene, bistvene spremembe pogojev za varstvo otroka, ki jih uslužbenec ob vložitvi zahtevka za dopust za nego in varstvo otroka ni mogel upoštevati[10].

13. V skladu s smernicami za izvedbo te kolektivne pogodbe za tehten razlog velja na primer huda bolezen ali smrt otroka ali drugega od staršev ali razveza zakonske zveze. Nasprotno selitev v drug kraj, vzpostavitev drugega delovnega razmerja ali nova nosečnost načeloma niso tehtni razlogi. Ob prekinitvi dopusta za nego in varstvo otroka mora uslužbenec ponovno pričeti opravljati delo.

14. Kolektivna pogodba dalje v skladu s podatki iz sklepa o predložitvi določa, da je delavec v primeru bolezni 60 dni upravičen do plačila v višini celotne plače in 120 dni do plačila v višini dveh tretjin svoje plače.

7 — Laki kunnallisesta viranhaltijasta.

8 — Työsopimuslaki.

9 — Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.

10 — Glede tega se zdi, da se ujema z zakonskim gradivom k poglavju IV, člen 4, zakona o delovnih razmerjih, v katerem je urejena pravica do dopusta za nego in varstvo otroka; glede tega predložitveno sodišče in finska vlada napotujeta na predlog zakona št. 37/1998.

15. Po dopolnilnih podatkih finske vlade na Finskem obstaja zahtevek za porodniško nadomestilo, in sicer neodvisno od tega, ali je bil delavki odobren dopust za nego in varstvo otroka. Porodniško nadomestilo je odvisno od dohodka in se na podlagi istega pravila obračuna kot boleznina. Najnižja stopnja znaša 15,20 EUR dnevno.

III – Dejansko stanje in spor o glavni stvari

16. S. Kiiski je učiteljica v državni gimnaziji v finskem mestu Tampere[11] in ima v smislu zadevne kolektivne pogodbe položaj javne uslužbenke, zaposlene v lokalni upravi.

17. Na njen zahtevek ji je šolski ravnatelj 3. maja 2004 za varstvo njenega prvega otroka, ki se je rodil 24. avgusta 2003, odobril dopust za nego in varstvo otroka za čas od 11. avgusta 2004 do 4. junija 2005.

18. Še pred nastopom tega dopusta za nego in varstvo otroka je S. Kiiski ugotovila, da je ponovno noseča. Glede na to je šolskemu ravnatelju 1. julija 2004 sporočila, da bi želela dopust za nego in varstvo otroka izkoristiti le od 11. avgusta 2004 do 22. decembra 2004; zaprosila je, naj se odločbo o odobritvi dopusta za nego in varstvo otroka ustrezno spremeni. Vendar je šolski ravnatelj, ker ni bilo navedenega tehtnega razloga, ta zahtevek zavrnil.

19. S. Kiiski je 9. avgusta 2004 dopolnila svoj zahtevek z dne 1. julija 2004 s sporočilom, da je noseča in da ta okoliščina bistveno spreminja pogoje za varstvo njenega otroka, rojenega v letu 2003. Že 23. decembra 2004 bi želela ponovno opravljati delo. Njen mož, oče otroka, pa je dopust za nego in varstvo otroka nameraval vzeti spomladi 2005. Šolski ravnatelj je z odločbo z dne 19. avgusta 2004 ponovno zavrnil njen zahtevek in kot obrazložitev navedel, da njena ponovna nosečnost ne pomeni tehtnega razloga za spremembo trajanja odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka. Ob tem se je skliceval na smernice za izvedbo kolektivne pogodbe in na sodno prakso finskih sodišč.

20. Nato se je izkazalo, da se možu S. Kiiski za pomlad 2005 dejansko ni odobril dopust za nego in varstvo otroka, ker ima v skladu s

11 — Tampereen Lyseon Lukio.

kolektivno pogodbo[12] za finske državne uslužbence vsakokrat le eden od staršev pravico do dopusta za nego in varstvo otroka[13]. Zato je S. Kiiski 22. novembra 2004 izjavila, da želi dopust za nego in varstvo otroka prekiniti 31. januarja 2005 in od istega dne koristiti porodniški dopust; tako bi lahko oče otroka koristil želen dopust za nego in varstvo otroka. Vendar je šolski ravnatelj 10. decembra 2004 zavrnil tudi ta zahtevek S. Kiiski z obrazložitvijo, da naj dejstvo, da se sicer očetu otroka ne bi mogel odobriti dopust za nego in varstvo otroka, ne bi bilo tehten razlog za spremembo teka njenega dopusta za nego in varstvo otroka.

21. Drugi otrok S. Kiiski se je rodil 29. marca 2005.

22. To dejansko stanje je povod za postopek v glavni stvari, ki od zdaj teče pri Tampereen käräjäoikeus[14] (v nadaljevanju: predložitveno sodišče). S. Kiiski je svojega delodajalca, mesto Tampere, tožila na plačilo odškodnine v višini 5000 EUR ter zneska 17.354,10 EUR za izgubljeni dohodek[15] in 94 EUR za siceršnjo izgubo skupaj z zamudnimi obrestmi.

23. S. Kiiski v bistvu zatrjuje, da naj bi bila diskriminirana, ker se njena ponovna nosečnost ni priznala za tehten razlog za spremembo trajanja njenega dopusta za nego in varstvo otroka.

24. Nasprotno mesto Tampere meni, da naj S. Kiiski nikakor ne bi bila diskriminirana na podlagi spola ali nosečnosti. Njena ponovna nosečnost naj ne bi pomenila tehtnega razloga za spremembo prvotno odobrenega trajanja njenega dopusta za nego in varstvo otroka, zaradi katere bi bila lahko dalj časa ovirana pri koriščenju dopusta za nego in varstvo otroka. Zaradi ponovne nosečnosti, ki jo je lahko zaradi dopusta za nego in varstvo otroka dalj časa prikrivala, naj ne bi prišlo do nepredvidljive bistvene spremembe pogojev za nego njenega leta 2003 rojenega otroka. Poleg tega naj bi predčasna vrnitev S. Kiiski na njeno delovno mesto delodajalcu povzročila organizacijske težave pri načrtovanju pouka. Za delodajalca bi nastalo tudi tveganje, povezano z odgovornostjo, ker so za čas dopusta za nego in varstvo otroka že zaposlili nadomestnega učitelja, katerega osebni dohodek bi morda morali plačevati še naprej.

12 — Valtion virkaehtosopimus.

13 — Da oba od staršev hkrati ne moreta vzeti dopusta za nego in varstvo otroka, po podatkih finske vlade izhaja iz člena 4(3) finskega zakona o delovnih razmerjih.

14 — Deželno sodišče Tampere.

15 — Terjatev za plačilo se nanaša na čas od 23. decembra 2004 do 18. maja 2005. Če bi se ugodilo prvotnemu zahtevku S. Kiiski za spremembo trajanja dopusta za nego in varstvo otroka, bi 23. decembra 2004 spet pričela delati, porodniški dopust v trajanju 72 dni pa bi nastopil 19. februarja 2005 in bi trajal do 18. maja 2005.

25. Predložitveno sodišče navaja, da naj bi S. Kiiski na podlagi svojih podatkov od 29. decembra 2004 do 18. maja 2005 prejela denarne dajatve v skupni višini 9506,92 EUR. V tej vsoti naj bi bile boleznina, nadomestilo za nego in varstvo otroka, porodniško nadomestilo in starševsko nadomestilo, pri čemer naj bi samo porodniško nadomestilo in starševsko nadomestilo v času od 19. februarja 2005 do 18. maja 2005 znašali 5699,11 EUR.[16] Za čas po 18. maju 2005 je S. Kiiski prejemala starševsko nadomestilo v višini 1951,75 EUR mesečno. V nasprotju s tem bi dohodek S. Kiiski v primeru aktivnega opravljanja dela mesečno skupaj z vsemi dodatki in povišanji znašal 3572,90 EUR.

IV – Predlog za sprejetje predhodne odločbe in postopek pred Sodiščem

26. S sklepom z dne 24. februarja 2006, ki je v sodno tajništvo Sodišča prispel 28. februarja 2006, je Tampereen käräjäoikeus prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo naslednja 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 dopusta za nego in varstvo otroka, 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/EGS, kot je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES?

2. Ali lahko delodajalec zadostno utemelji svoje ravnanje, ki je opisano v točki 1 in morda pomeni posredno diskriminacijo, glede na zgoraj navedeno direktivo 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 na sredi svojega dopusta za nego in varstvo otroka?

3. Ali se uporabi Direktiva Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, in ali je v

16 — 73 dni po 78,07 EUR.

primeru pritrdilnega odgovora ravnanje delodajalca, opisano v točki 1, v nasprotju s členom 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?

varstvo otroka zaradi ponovne nosečnosti, da bi varstvo otroka zastavila drugače, kot je načrtovala prvotno, in da bi koristila porodniški dopust.

A – *Morebitna diskriminacija v smislu Direktive 76/207 (prvo in drugo vprašanje za predhodno odločanje)*

27. V postopku pred Sodiščem so poleg S. Kiiski in mesta Tampere[17] pisna stališča predložili italijanska in finska vlada ter Komisija Evropskih skupnosti. Dalje so se ustne obravnave, ki je pred Sodiščem potekala 8. februarja 2007, udeležili mesto Tampere, finska vlada in Komisija.

29. Prvi vprašanji za predhodno odločanje se posvečata morebitni diskriminaciji na podlagi spola. Z njima se želi predložitveno sodišče seznaniti, ali je noseča delavka diskriminirana zaradi svojega spola, če se ji zaradi upravičenih razlogov, ki so povezani z organizacijo pouka, zavrne skrajšanje njenega že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka.

V – Presoja

28. Skupni namen vseh vprašanj za predhodno odločanje je pojasniti, ali je delavka diskriminirana na podlagi spola in ali so ji kot nosečnici kršene pravice, če se ji zaradi upravičenih razlogov, ki so povezani z organizacijo pouka, zavrne zahteva za skrajšanje že odobrenega dopusta za nego in

30. Načelo enakega obravnavanja moških in žensk glede zaposlitvenih in delovnih pogojev v skladu s členom 2(1) in (2) Direktive 76/207 obsega prepoved neposredne in posredne diskriminacije na podlagi spola. Ob tem Direktiva zgolj glede posredne diskriminacije dopušča objektivno utemeljitev na zakonitem cilju (člen 2(2), druga alinea, Direktive 76/207).

17 — Tampereen kaupunki.

1. Neposredna diskriminacija na podlagi spola

31. Za *neposredno diskriminacijo* gre, 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 (člen 2(2), prva alinea, Direktive 76/207).

32. Sodna praksa priznava, da je lahko tovrstna diskriminacija to, da delodajalec nosečnost delavke ali tveganja, ki so povezana z nosečnostjo, pri odločitvi, ki se nanaša nanjo, upošteva[18] v njeno škodo. To zamisel je od takrat tudi zakonodajalec Skupnosti vzel za podlago novega člena 2 Direktive 76/207 in v njegovem odstavku 7 izrecno izpostavil, da manj ugodno obravnavanje ženske v povezavi z nosečnostjo ali porodniškim dopustom velja za diskriminacijo v smislu te direktive.

33. Vendar je značilnost primera, kot je obravnavani, prav ta, da delodajalec ni upošteval ponovne nosečnosti zadevne delavke in da je ni obravnaval manj ugodno kot drugih delavcev. Pri zavrnitvi različnih zahtev S. Kiiski za skrajšanje trajanja njenega dopusta za nego in varstvo otroka se je šolski ravnatelj skliceval na objektivne razloge, ki so povezani z organizacijo pouka, ki niso imeli nič z njeno nosečnostjo ali tveganji, ki so pogojena z nosečnostjo, temveč ki bi se, nasprotno, uporabili za vsakega delavca ne glede na spol: tudi moškega ali ženske, ki ne bi bila noseča, se na njenem mestu ne bi obravnavalo drugače. Ponovna nosečnost S. Kiiski ni bila vzrok za zavrnitev želene spremembe teka njenega dopusta za nego in varstvo otroka.

34. V resnici so namreč različne zahteve S. Kiiski za skrajšanje trajanja njenega dopusta za nego in varstvo otroka pomenile poskus, da s sklicevanjem na ponovno nosečnost doseže posebno obravnavanje, ki ga v tej obliki drugi delavci ne bi bili deležni.

35. Tako posebno obravnavanje pa je mogoče samo, če se položaj delavke, kot je S. Kiiski, na podlagi nosečnosti bistveno razlikuje od položaja druge delavke. V skladu z ustaljeno sodno prakso načelo enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije, ki je eno od splošnih načel prava Skupnosti, namreč zahteva, naj se primerljivi položaji ne

18 — Glej na primer sodbi z dne 8. novembra 1990 v zadevah Dekker (C-177/88, Recueil, str. I-3941, točka 12) in Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Recueil, str. I-3979, točka 13) ter sodbe z dne 4. oktobra 2001 v zadevi Tele Danmark (C-109/00, Recueil, str. I-6993, točka 25), z dne 8. septembra 2005 v zadevi McKenna (C-191/03, ZOdl., str. I-7631, točka 47) in z dne 27. februarja 2003 v zadevi Busch (C-320/01, Recueil, str. I-2041, točki 39 in 40).

obravnavajo različno in naj se različni položaji ne obravnavajo enako, razen če je tako obravnavanje objektivno utemeljeno[19]. V istem smislu se tudi pravna opredelitev neposredne diskriminacije v prvi alinei člena 2(2) Direktive 76/207 izrecno sklicuje na primerljivost položajev.

36. Za presojo, ali in v kolikšnem obsegu je treba nosečnost delavke upoštevati pri odločitvi o skrajšanju njenega dopusta za nego in varstvo otroka, pri čemer je skrajšanje želela sama, je treba izhajati iz smisla in namena dopusta za nego in varstvo otroka oziroma starševskega dopusta. Kot je navedlo Sodišče, se staršem tak dopust odobri, „da se lahko ukvarjajo s svojim otrokom“[20].

37. V tem pogledu pa se položaj noseče delavke ne razlikuje bistveno od položaja drugih delavcev, ne glede na to, katerega spola so, ki jim je bil prav tako odobren dopust za nego in varstvo otroka. Sicer drži, da lahko ponovna nosečnost delavke v času dopusta za nego in varstvo otroka občasno privede do njene dvojne obremenitve, in sicer zlasti v končnem obdobju nosečnosti ter takoj po porodu. Nikakor pa ni mogoče pavšalno izhajati iz tega, da bi bilo za zadevno delavko zaradi njene nosečnosti na splošno nemogoče ta dopust izrabiti v skladu z namenom za varstvo njenega prvega otroka.

38. S. Kiiski sicer nakazuje na to, da naj bi se zaradi njene ponovne nosečnosti pogoji za nego njenega prvega otroka bistveno spremenili. Vendar pa te trditve na nobenem mestu ni podrobneje utemeljila. Kot je mogoče povzeti iz predloga za sprejetje predhodne odločbe, je S. Kiiski z različnimi zahtevami za skrajšanje trajanja njenega že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka v bistvu nameravala nego otroka organizirati drugače, kot je načrtovala prvotno. Še zlasti je želela svojemu možu omogočiti, da bi tudi on koristil dopust za nego in varstvo otroka.

39. Vendar se tudi s tega vidika njen položaj ne razlikuje bistveno od položaja drugih delavcev, ne glede na spol, ki želijo zaradi smotrnosti spremeniti prvotno načrtovan čas, da bi namreč drugega od staršev bolj pritegnili k varstvu otroka. Želeno pavšalno skrajšanje trajanja dopusta za nego in varstvo otroka nikakor ni nujna posledica ponovne nosečnosti, še zlasti ni povezano s tveganji za delavko, ki so značilna za nosečnost. Prav tako ni posledica nosečnosti delavke, če drugemu od staršev po zadevnih nacionalnih predpisih ni mogoče obenem odobriti dopu-

19 — Glej sodbe z dne 30. marca 2004 v zadevi Alabaster (C-147/02, Recueil, str. I-3101, točka 45), z dne 14. decembra 2004 v zadevi Swedish Match (C-210/03, ZOdl., str. I-11893, točka 70), z dne 14. aprila 2005 v zadevi Belgija proti Komisiji (C-110/03, ZOdl., str. I-2801, točka 71), in z dne 12. septembra 2006 v zadevi Eman in Sevinger (C-300/04, ZOdl., str. I-8055, točka 57).

20 — Sodba z dne 14. aprila 2005 v zadevi Komisija proti Luksemburgu (C-519/03, ZOdl., str. I-3067, točka 32); primerjaj tudi klavzulo 2(1) Okvirnega sporazuma o starševskem dopustu.

sta za nego in varstvo otroka. Prepreka, ki velja za drugega od staršev, je nasprotno odvisna zgolj od tega, da drugi od staršev koristi dopust za nego in varstvo otroka, in sicer povsem neodvisno od spola slednjega in morebitne nosečnosti.

40. Ker se torej položaj noseče delavke, kot je S. Kiiski, glede dopusta za nego in varstvo otroka ne razlikuje bistveno od drugih delavcev[21], tudi načelo enakega obravnavanja ne zapoveduje, naj njen delodajalec pri odločitvi o zahtevanem skrajšanju dopusta za nego otroka še posebej upošteva njeno nosečnost.

41. Nič drugega ne izhaja iz sodbe Busch[22], na katero se je S. Kiiski sklicevala v postopku v glavni stvari. Zgolj ob površinskem pregledu se zdi, da ta zadeva spominja na obravnavano, saj gre v obeh primerih za nosečo delavko, ki je želela predčasno prenehati dopust za nego in varstvo otroka in se vrniti na delovno mesto, da bi malo pozneje koristila porodniški dopust. Dejansko pa se obe zadevi bistveno razlikujeta: v primeru Busch je namreč delodajalec skušal delavki preprečiti povratek na delo prav zaradi njene nosečnosti, medtem ko nosečnost v obravnavanem primeru sploh ni bila vzrok za zavrnilno odločitev delodajalca. Ker je bil za trajanje dopusta za nego in varstvo otroka S. Kiiski že zaposlen nadomestni učitelj, njen delodajalec preprosto ni imel interesa, ki bi bil povezan z organizacijo dela, za njeno predčasno vrnitev na delovno mesto, in sicer ne glede na okoliščino, ali je bila S. Kiiski noseča ali ne. Temu ustrezno nosečnosti tudi ni navedel delodajalec, temveč – neutemeljeno – S. Kiiski sama, da bi iz tega izpeljala zahteve.

42. Sodišče je v sodbi Busch poudarilo le, da se delavko diskriminira na podlagi spola, če njen delodajalec prav zaradi njene nosečnosti ali tveganj, ki so povezana z nosečnostjo, skuša preprečiti predčasen povratek z dopusta za nego in varstvo otroka. Vendar to ne izključuje, da delodajalec v okviru prostega preudarka, ki ga ima na voljo, ne bi mogel zavrniti predčasnega povratka iz upravičenih razlogov, ki so povezani z organizacijo dela in niso povezani z njeno nosečnostjo. Iz sodbe na primer ni mogoče sklepati, da bi ponovna nosečnost delavke brez nadaljnjega vodila do zahtevka, ki bi bil utemeljen v pravu Skupnosti, da bi se v določenem trenutku po svoji izbiri predčasno vrnila na delovno mesto z dopusta za nego in varstvo otroka.

21 — V zvezi s tem sicer ni bistvenega pomena, ali je delavka za nosečnost izvedela in o tem delodajalca obvestila že pred nastopom dopusta za nego in varstvo otroka ali šele pozneje.

22 — Navedena v opombi 18.

43. Tudi ob upoštevanju sodbe Busch tako v primeru, kakršen je obravnavani, ni naveznih okoliščin za neposredno diskriminacijo na podlagi spola.

spora o glavni stvari ne moremo sklepati o posredni diskriminaciji.

2. Posredna diskriminacija na podlagi spola

44. Za *posredno diskriminacijo* na podlagi spola lahko gre, 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 (člen 2(2), druga alinea, Direktive 76/207).

46. Zgolj kot dopolnitev k temu dodajam, da se mi zdi objektivno utemeljena nacionalna ureditev, ki delodajalcem dopušča, da za skrajšanje že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka zahtevajo tehten razlog, v nasprotnem primeru pa tako skrajšanje zavrnejo iz upravičenih razlogov, ki so povezani z organizacijo dela. Pri tem napotujem predvsem na vrednotenja, ki so jih evropski socialni partnerji – z odobritvijo zakonodajalca Skupnosti – vzeli za osnovo za Okvirni sporazum o starševskem dopustu in ki tudi v okviru Direktive 76/207 izrecno prihajajo do veljave[24].

45. Predpisi in merila, v skladu s katerimi je treba na Finskem odločati o morebitnem skrajšanju trajanja že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka, so dejansko spolno nevtralni. Vendar v primeru, kot je obravnavani, ni nikakršnih naveznih okoliščin za to, da bi bili tovrstni predpisi in merila takšni, da bi pripadnike enega spola – ženske – glede na pripadnike drugega spola na poseben način *manj ugodno obravnavali*[23]. Glede na predložene podatke o dejanskem stanju

47. Tako so v splošni ugotovitvi št. 6 Okvirnega sporazuma o starševskem dopustu potrebe podjetij in potrebe delavcev enako poudarjene. V klavzuli 2(3)(e) tega okvirnega sporazuma je poleg tega navedeno, da so lahko podani upravičeni razlogi, ki so povezani z delovanjem podjetja, ki upravičujejo, da delodajalec odloži uveljavljanje zahtevanega starševskega dopusta, če na primer za zadevnega delavca kratkoročno ni mogoče najti zamenjave. Prav zato mora

23 — Samo okoliščina, da v danem primeru dopust za nego otroka koristi več žensk kot moških, ne zadostuje za domnevo, da gre za posredno diskriminacijo.

24 — Glej člen 2(7), četrti pododstavek, Direktive 76/207, kot je bila spremenjena z Direktivo 2002/73, v skladu s katerim ta direktiva ne vpliva na določbe Direktive 96/34.

imeti pozneje delodajalec možnost, da iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem podjetja, zavrne skrajšanje starševskega dopusta, katerega trajanje je bilo prvotno odobreno, na primer zato, ker je našel zamenjavo za zadevnega delavca, ki je ne more predčasno odsloviti.

3. Vmesni predlog

48. Kot vmesni predlog k prvemu in drugemu vprašanju za predhodno odločanje je tako treba navesti:

Nacionalna ureditev, v skladu s katero lahko delodajalec delavki iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem podjetja, zavrne skrajšanje že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga je zahtevala s sklicevanjem na njeno ponovno nosečnost, ne vodi niti do neposredne niti do posredne diskriminacije na podlagi spola v smislu člena 2 Direktive 76/207, kot je bila spremenjena z Direktivo 2002/73.

B – *Varstvo nosečih delavk v skladu z Direktivo 92/85 (tretje vprašanje za predhodno odločanje)*

49. S tretjim vprašanjem želi predložitveno sodišče v bistvu izvedeti, ali so delavki kot nosečnici kršene pravice iz Direktive 92/85, če se ji iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem podjetja, zavrne skrajšanje že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka v korist porodniškega dopusta.

50. Direktiva 76/207 ne vpliva na določbe Direktive 92/85[25]. Tudi če torej načelo enakega obravnavanja iz prve direktive v primeru, kot je predloženi, ni kršeno, so lahko zadevni delavki kršene pravice kot nosečnici na podlagi druge direktive. Vendar to predpostavlja, da se Direktiva 92/85 uporablja tako na osebnem kot na materialnem področju uporabe.

25 — Glej člen 2(7), četrti pododstavek, Direktive 76/207, kot je bila spremenjena z Direktivo 2002/73.

1. Osebno področje uporabe Direktive 92/85

51. Ali je treba osebo v položaju, v kakršnem je S. Kiiski, tudi med dopustom za nego in varstvo otroka obravnavati kot *delavko* in ali s tem spada na osebno področje uporabe Direktive 92/85, je bistveno odvisno od tega, kakšen status ima njena pogodba o zaposlitvi med takim dopustom.

52. To je odvisno od nacionalnega prava. Pravo Skupnosti glede tega ne določa ničesar, in sicer ne glede na to, ali je treba dopust za *nego in varstvo otroka*[26], ki ga je zahtevala S. Kiiski, enačiti s *starševskim dopustom*[27] v smislu Direktive 96/34 ali pa gre za drugo vrsto dopusta. Celo v primeru *starševskega dopusta*, za katerega Okvirni sporazum kljub vsemu predvideva določene minimalne zahteve prava Skupnosti, namreč njegova klavzula 2(7) državam članicam in/ali socialnim partnerjem izrecno prepušča opredelitev statusa pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja.

53. Zato je v posamičnem primeru predložitveno sodišče tisto, ki mora v skladu z nacionalnim pravom presoditi, kakšen status je imelo delovno razmerje S. Kiiski med dopustom za nego in varstvo otroka. Podatki iz predložitvenega sklepa kažejo na to, da je to delovno razmerje obstajalo tudi med dopustom za nego in varstvo otroka in da so začasno prenehale le temeljne obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. V takem primeru naj bi za S. Kiiski tudi med tem časom veljala Direktiva 92/85 po merilu osebnega področja uporabe.

2. Materialno področje uporabe Direktive 92/85

54. V predloženem primeru je sporno, ali ima delavka pravico do porodniškega dopusta v smislu člena 8 Direktive 92/85 tudi takrat, če v obdobju, za katerega zahteva porodniški dopust, ne dela aktivno, temveč je na dopustu za nego in varstvo otroka. To je odvisno od materialnega področja uporabe Direktive 92/85 in njenih določb o porodniškem dopustu.

55. Ker besedilo člena 8 Direktive 92/85 glede tega ne določa ničesar, je mogoče pomen in obseg zahtevka za porodniški dopust, ki ga zagotavlja pravo Skupnosti, določiti le ob upoštevanju ciljev, ki jih

26 — Finsko: „hoitovapaa".

27 — Finsko: „vanhempainloma".

zasleduje Direktiva 92/85, in okvira ureditve[28].

56. Smisel in namen porodniškega dopusta je varovati telesno stanje ženske in zaščititi poseben odnos med materjo in otrokom v času, ki sledi nosečnosti in porodu, da tega odnosa ne bi ogrozila dvojna obremenitev zaradi hkratnega opravljanja poklica[29]. Odobritev porodniškega dopusta v skladu s členom 8 Direktive 92/85, povezana z zagotovljenimi denarnimi nadomestili v skladu s členom 11(2) iste direktive, naj bi pomagala preprečiti, da bi bila sama delavka ter njen otrok zaradi nadaljevanja njenega dela izpostavljena posebnim obremenitvam in nevarnostim.

57. Porodniški dopust je torej posebej prikrojen dvojni obremenitvi, ki izhaja iz nosečnosti in opravljanja dela. Prav *tej* dvojni obremenitvi pa delavka *ni* izpostavljena, če je v obdobju, za katerega zahteva porodniški odpust, že na dopustu za nego in varstvo otroka ali na starševskem dopustu in dela ne opravlja aktivno.

58. Brez dvoma je sicer tudi med dopustom za nego in varstvo otroka tu in tam mogoče, da pride do dvojne obremenitve, če je delavka v tem času (ponovno) noseča. Tako je predvsem v končnem obdobju nosečnosti ter takoj po porodu drugega otroka velika verjetnost, da se lahko mati začasno le omejeno posveča varstvu prvega otroka.

59. Vendar proti slednji dvojni obremenitvi ne pomaga niti porodniški dopust: nasprotno bi bila tudi delavka na porodniškem dopustu v danem primeru obenem soočena z nosečnostjo in varstvom njenega prvega otroka in tako izpostavljena dvojni obremenitvi.

60. Tega načina dvojne obremenitve sicer ne zajemata niti namen varstva Direktive 92/85 niti porodniški dopust, ki ga ta zagotavlja. Kot namreč izhaja iz pravne podlage Direktive 92/85 v členu 118a Pogodbe EGS ter iz njene prve, pete in šeste uvodne izjave, je njen namen spodbujati izboljšanje delovnega

28 — Glej v tem smislu sodbe z dne 7. junija 2005 v zadevi VEMW in drugi (C-17/03, ZOdl., I-4983, točka 41), z dne 4. julija 2006 v zadevi Adeneler (C-212/04, Recueil, str. I-6057, točka 60) in z dne 26. oktobra 2006 v zadevi Komisija proti Španiji (C-36/05, Recueil, ZOdl., str. I-10313, točka 25).

29 — Sodba Komisija proti Luksemburgu (navedena v opombi 20, točka 32); primerjaj tudi sodbi z dne 27. oktobra 1998 v zadevi Boyle (C-411/96, Recueil, str. I-6401, točka 41) in z dne 18. marca 2004 v zadevi Merino Gómez (C-342/01, Recueil, str. I-2605, točka 32); v istem smislu glej sodbo z dne 29. novembra 2001 v zadevi Griesmar (C-366/99, Recueil, str. I-9383, točka 43).

okolja in ob tem zlasti zaščititi varnost in zdravje nosečih delavk *na delovnem mestu.*

61. V nasprotju s tem pa – nesporno pomembno – zaščita varnosti in zdravja nosečih delavk *zunaj* neposredne sfere opravljanja njihovega poklica, na primer med dopustom za nego in varstvo otroka ali starševskim dopustom, ne spada na področje uporabe Direktive 92/85. Tako zaščito lahko – vsaj ob trenutnem stanju prava Skupnosti – zagotavlja le nacionalno pravo, torej države članice in/ali socialni partnerji.

62. Tudi iz sodbe Komisija proti Luksemburgu[30] ne izhaja nič, kar bi temu nasprotovalo. Sodišče je sicer v tej sodbi navedlo, „da dopusta, ki ga zagotavlja pravo Skupnosti, ne more omejevati drug dopust, ki ga zagotavlja to pravo". Vendar za delavke, ki ne delajo aktivno, temveč so na dopustu za nego in varstvo otroka ali starševskem dopustu, kot navedeno, porodniški dopust sploh ni „dopust, ki bi ga zagotavljalo pravo Skupnosti".

30 — Navedena v opombi 20, točka 33. V istem smislu glej tudi sodbo Merino Gómez (navedena v opombi 29, točka 41).

Ker zadevna delavka med tem časom po pravu Skupnosti tako ali tako nima pravice do porodniškega dopusta, na tak zahtevek ne more vplivati nadaljevanje drugega dopusta, namreč starševskega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka.

63. Sodba Komisija proti Luksemburgu je zgolj razjasnila, da mora delavka prejeti dobropis za del starševskega dopusta, ki ga ni izkoristila, *če* ji je v tem času – v skladu s nacionalnim pravom – odobren porodniški dopust[31]. Tako naj bi se preprečilo, da ne bi propadel del že odobrenega neizkoriščenega starševskega dopusta. V nasprotju s tem iz te sodbe ne morem razbrati, da naj bi pravo Skupnosti delavkam, ki so na starševskem dopustu ali dopustu za nego in varstvo otroka, vselej odobrilo *zahtevek* za porodniški dopust. Države članice ali socialni partnerji lahko sicer – ob upoštevanju sodbe Komisija proti Luksemburgu – določijo, da porodniški dopust obsega tudi take primere[32]; vendar pa pravo Skupnosti tega ne zapoveduje.

31 — Sodišče je v tistem primeru razpoznalo kršitev pogodbe s strani Luksemburga v tem, „da je predvidel ureditev, po kateri porodniški ali posvojiteljski dopust, pravica do katerega nastane v času starševskega dopusta, nadomesti starševski dopust, slednji pa se s tem nujno konča, ne da bi eden od staršev obdržal možnost, da se del tega starševskega dopusta, ki ga ni mogel izkoristiti, odloži" (sodba Komisija proti Luksemburgu, navedena v opombi 20, točka 34 v povezavi s točko 1 izreka).

32 — Direktiva 92/85 določa zgolj skupni minimalni standard; to izhaja že iz njene pravne podlage (glej člen 118a(2) Pogodbe EGS) in se odraža tudi v besedilu člena 8 Direktive („vsaj").

64. Tako člen 8 Direktive 92/85 ne nasprotuje nacionalni ureditvi, po kateri lahko delodajalec delavki iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem podjetja, zavrne skrajšanje že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga je zahtevala na podlagi njene ponovne nosečnosti, da bi uveljavljala porodniški dopust.

3. Zagotovljena denarna nadomestila v času porodniškega dopusta v skladu s členom 11 Direktive 92/85

65. Tudi če bi izhajali iz tega, da bi lahko delavka, kot je S. Kiiski, ki je na dopustu za nego in varstvo otroka, v tem času zahtevala porodniški dopust, bi bilo treba še razjasniti, katere zagotovljena denarna nadomestila izhajajo iz Direktive 92/85 za tovrsten porodniški dopust.

66. Iz pisnih pojasnil S. Kiiski je mogoče povzeti, da za 72 dni med njenim morebitnim porodniškim dopustom vlaga zahtevek za celotno plačilo[33]. Ali tak zahtevek – za primer odobritve porodniškega dopusta – dejansko obstaja, je vprašanje nacionalnega prava, ki bi ga moralo glede na primer preizkusiti predložitveno sodišče. V vsakem primeru po pravu Skupnosti neprekinjeno prejemanje plačila v tem obsegu ne bi bilo zapovedano.

67. V skladu s členom 11(2)(b) in 11(3) Direktive 92/85 v času porodniškega dopusta namreč ni treba nujno zagotoviti celotnega neprekinjenega plačila, temveč lahko države članice predvidijo le *pravico do ustreznega nadomestila*, pri čemer za nadomestilo velja, da je primerno, 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.

68. Ob trenutnem stanju prava Skupnosti nobena njegova določba ali splošno načelo ne določata celotnega nadaljnjega plačila delavke med porodniškim dopustom, če znesek izplačanih nadomestil ni tako nizek, da bi bil s tem ogrožen cilj varstva delavk, ki ga zasleduje pravo Skupnosti, zlasti pred porodom[34].

33 — Ob tem se S. Kiiski sklicuje na kolektivno pogodbo, ki se uporabi.

34 — Sodba McKenna (navedena v opombi 18, točka 59); v istem smislu glej tudi sodbo z dne 13. februarja 1996 v zadevi Gillespie (C-342/93, Recueil, str. I-475, točka 20).

69. Čeprav so delavke na porodniškem dopustu brez dvoma tiste, ki potrebujejo varstvo, pa njihovega položaja ni mogoče enačiti s položajem oseb, ki dejansko delajo na svojem delovnem mestu in torej aktivno opravljajo delo[35]. To še toliko bolj velja v primerih, kot je obravnavani, v katerih delavka že pred dejanskim začetkom porodniškega dopusta dela ne opravlja več aktivno, temveč je že na starševskem dopustu ali na dopustu za nego in varstvo otroka. Takrat je namreč njen položaj bolj primerljiv z nezaposleno osebo kot z osebo, ki aktivno opravlja delo.

70. Če bi se torej – v nasprotju z zgoraj[36] navedenim – odobrilo zahtevku za porodniški dopust delavke, kot je S. Kiiski, pravo Skupnosti v nobenem primeru ne predpisuje nadaljnjega plačevanja celotne plače med tem dopustom.

71. Zato tudi člen 11 Direktive 92/85 ne nasprotuje nacionalni ureditvi, po kateri lahko delodajalec delavki iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem podjetja, zavrne skrajšanje že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga je zahtevala s sklicevanjem na ponovno nosečnost, da bi uveljavljala porodniški dopust.

35 — Glej v tem smislu sodbo Gillespie (navedena v opombi 34, točka 17), sodbo z dne 21. oktobra 1999 v zadevi Lewen (C-333/97, Recueil, str. I-7243, točka 37) in sodbo McKenna (navedena v opombi 18, točki 50 in 59); glej tudi moje sklepne predloge z dne 12. februarja 2004 v zadevi Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, Recueil, str. I-5907, točki 95 in 96).

36 — Točke od 54 do 64 teh sklepnih predlogov.

4. Vmesni predlog

72. Kot vmesni predlog k tretjemu vprašanju za predhodno odločanje je tako treba navesti:

Nacionalni ureditvi, po kateri lahko delodajalec delavki iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem podjetja, zavrne skrajšanje že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga je zahtevala s sklicevanjem na ponovno nosečnost, člena 8 in 11 Direktive 92/85 ne nasprotujeta tudi takrat, če delavka zaradi tega ne prejme določenih denarnih nadomestil za porodniški dopust, ki temeljijo na delovnem razmerju.

VI – Predlog

73. Iz navedenih razlogov Sodišču predlagam, da Tampereen käräjäoikeus odgovori, kot sledi:

1. Nacionalna ureditev, po kateri lahko delodajalec delavki iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem podjetja, zavrne skrajšanje že odobrenega dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga je zahtevala s sklicevanjem na ponovno nosečnost, ne vodi niti do neposredne niti do posredne diskriminacije na podlagi spola v smislu člena 2 Direktive 76/207/EGS, kot je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES.

2. Taki ureditvi člena 8 in 11 Direktive 92/85/EGS ne nasprotujeta tudi takrat, če delavka zaradi tega ne prejme določenih denarnih nadomestil za porodniški dopust, ki temeljijo na delovnem razmerju.