TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2005 m. rugsėjo 8 d. *

Byloje C-191/03

dėl *Labour Court* (Airija) 2003 m. balandžio 14 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2003 m. gegužės 12 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

North Western Health Board

prieš

Margaret McKenna,

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. W. A. Timmermans, teisėjai C. Gulmann (pranešėjas) ir R. Schintgen,

* Proceso kalba: anglų.

generalinis advokatas P. Léger,
posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2004 m. birželio 17 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs rašytines pastabas, pateiktas:

— *North Western Health Board,* atstovaujamos *SC* A. Collins, ir *BL* A. Kerr,

— M. McKenna, atstovaujamos *SC* D. Connolly, ir *BL* M. Bolger,

— Airijos, atstovaujamos *BL* E. Regan ir S. Belshaw,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. M. Braguglia, padedamo *avvocato dello Stato* A. Cingolo,

— Austrijos vyriausybės, atstovaujamos E. Riedl,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos R. Caudwell, padedamos *barrister* K. Smith,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M.-J. Jonczy ir N. Yerrell,

susipažinęs su 2004 m. gruodžio 2 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl EB 141 straipsnio, 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19) bei dėl 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 (OL L 39, p. 40) išaiškinimo.

2 Šis prašymas buvo pateiktas byloje *North Western Health Board* (toliau – *Board*) *prieš M. McKenna*, jos darbuotoją, dėl darbo užmokesčio, gauto nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios ligos laikotarpiu, ir dėl šio nebuvimo darbe laikotarpio įskaitymo į bendrą didžiausią apmokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičių, kuris darbuotojui priklauso nustatytu laikotarpiu.

Teisinis pagrindas

3 EB 141 straipsnio 1 ir 2 dalys numato:

„1. Kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą vienos ir kitos lyties darbuotojams mokėti vienodą užmokestį.

2. Šiame straipsnyje „užmokestis" – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir koks kitas atlyginimas grynaisiais arba natūra, kurią darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

<...>"

4 Direktyvos 75/117 1 straipsnio pirmojoje pastraipoje numatyta:

„Sutarties (141) straipsnyje išdėstytas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas <...> reiškia bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų, atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą, atžvilgiu."

5 Tos pačios direktyvos 3 straipsnis numato:

„Valstybės narės panaikina bet kokią vyrų ir moterų diskriminaciją, atsirandančią dėl vienodo darbo užmokesčio principui prieštaraujančių įstatymų ir kitų teisės aktų."

6 4 straipsnyje patikslinama:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kolektyvinių sutarčių, darbo užmokesčio sistemų, darbo užmokesčio sutarčių arba individualių darbo sutarčių nuostatos, prieštaraujančios vienodo darbo užmokesčio principui, būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis arba pakeistos."

7 Pagal Direktyvos 76/207 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, taip pat socialinės apsaugos pagal 2 dalyje nurodytas sąlygas, atžvilgiu <...>"

8 Šios direktyvos 2 straipsnis numato:

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

<...>

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

<...>"

9 Vienodas požiūris darbo sąlygų atžvilgiu tos pačios direktyvos 5 straipsnyje reglamentuojamas taip:

„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 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;

<...>"

10 Direktyva 75/117 ir Direktyva 76/207 perkeltos į Airijos teisę 1998 m. Įstatymu dėl lygybės darbo srityje (*Employment Equality Act*).

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

11 M. McKenna, *Board* darbuotoja Airijos viešajame sektoriuje, 2000 m. sausio mėn. tapo nėščia. Beveik viso nėštumo laikotarpiu dėl su juo susijusios patologinės būklės moteris buvo laikinojo nedarbingumo atostogose, patvirtintose gydytojo pažyma.

12 Pagal *Board* laikinojo nedarbingumo atostogų tvarką per ketverių metų laikotarpį jos darbuotojai turi teisę į 365 dienų apmokamas atostogas dėl ligos. Per 12 mėnesių laikotarpį visiškai yra apmokamos daugiausia 183 nedarbingumo dienos. Už papildomas laikinojo nedarbingumo atostogų dienas per šį 12 mėnesių laikotarpį, neviršijant 365 dienų apmokamų laikinojo nedarbingumo atostogų per ketverius metus, mokama tik pusė darbo užmokesčio.

13 Pagal šią tvarką su nėštumu susijusios patologinės būklės nėra atskirtos nuo su nėštumu nesusijusių ligų. Kadangi bendros šios tvarkos sąlygos numato, kad „bet koks nedarbingumas dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės iki 14 motinystės atostogų savaitės yra laikomas patenkančiu į *Board* laikinojo nedarbingumo atostogų tvarką", nedarbingumas dėl pirmos priežasties pagal šią tvarką prilyginamas laikinojo nedarbingumo atostogoms, suteiktoms dėl antrosios priežasties.

14 Pagal šias nuostatas buvo laikoma, kad M. McKenna teisė į pilną darbo užmokestį baigėsi 2000 m. liepos 6 dieną. Nuo šios datos iki 2000 m. rugsėjo 3 d., t. y. datos, kai prasidėjo motinystės atostogos, kurios baigėsi 2000 m. gruodžio 11 d., jos darbo užmokestis buvo sumažintas per pusę.

15 Motinystės atostogų laikotarpiu M. McKenna gavo visą darbo užmokestį pagal Sveikatos ir vaikų ministerijos *Health Boards* taikomą reglamentavimą.

16 Pasibaigus motinystės atostogų laikotarpiui, ji tebebuvo nedarbinga dėl medicininių priežasčių. Pagal laikinojo nedarbingumo atostogų tvarką jos darbo užmokestis vėl buvo sumažintas per pusę.

17 M. McKenna laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos taikymą jos situacijai apskundė *Equality Officer* (lygių galimybių pareigūnas).

18 Ji nurodė, kad, prieštaraujant Direktyvai 76/207, ji buvo diskriminuojama, nes su nėštumu susijusi patologinė būklė buvo prilyginta ligai, o jos nebuvimo darbe dienos įskaičiuotos į jai priklausančių laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpį.

19 Be to, moteris teigė, kad darbo užmokesčio sumažinimas per pusę po 183 dienų, kurių metu ji turėjo teisę į pilną darbo užmokestį, buvo mažiau palankus traktavimas užmokesčio atžvilgiu, pažeidžiantis EB 141 straipsnį ir Direktyvą 75/117.

20 2001 m. rugpjūčio 13 d. Sprendimu *Equality Officer* priėmė M. McKenna argumentus. Jis nurodė sumokėti jai nesumokėtą ginčijamą darbo užmokesčio sumą. Taip pat nurodė atlyginti pareiškėjai dėl diskriminacijos patirtą žalą.

21 *Board* šį sprendimą apskundė *Labour Court.*

22 Šis teismas visų pirma pažymi, kad darbdavys veikia valstybės vardu, todėl direktyva gali būti jam taikoma.

23 Jis nurodo du jo nagrinėjamo ginčo aspektus. Pirma, reikia nustatyti, ar M. McKenna taikytas nevienodas požiūris, nes jos nebuvimas darbe dėl su nėštumu susijusios ligos buvo įskaičiuotas į visą jai priklausančių laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpį, dėl ko jos teisė į pašalpą galėjo būti sumažinta arba ji galėjo visai šios netekti vėlesniais metais, jei vėl būtų susirgusi. Antra, nagrinėtina, ar po pirmųjų 183

nebuvimo darbe dienų per pusę sumažinus darbo užmokestį M. McKenna buvo diskriminuojama darbo užmokesčio prasme.

24 Šiomis aplinkybėmis *Labour Court* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos klausimus:

„1. Ar laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka, vienodai traktuojanti su nėštumu susijusia liga sergančias darbuotojas ir patologinės būklės darbuotojus, patenka į Direktyvos 76/207 taikymo sritį?

2. Teigiamai atsakius į pirmąjį klausimą, ar Direktyvai 76/207 prieštarauja tai, kad darbdavys įskaičiavo nebuvimo darbe dėl nedarbingumo, kurį sukėlė su nėštumu susijusi liga, pasireiškusi ir nėštumo metu, laikotarpį į visas pagal darbo sutartį laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos numatytas teises į išmokas?

3. Teigiamai atsakius į pirmąjį klausimą, ar Direktyva 76/207 reikalauja, kad darbdavys nustatytų specialias nuostatas, reglamentuojančias nebuvimą darbe dėl nedarbingumo, kurį sukėlė su nėštumu susijusi liga, pasireiškusi ir nėštumo metu?

4. Ar laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka, (vienodai) traktuojanti su nėštumu susijusia liga sergančias darbuotojas ir patologinės būklės darbuotojus, patenka į (EB) 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 taikymo sritį?

5. Teigiamai atsakius į ketvirtąjį klausimą, ar (EB) 141 straipsniui ir Direktyvai 75/117 prieštarauja tai, kad moteriai nebuvus darbe tam tikrą laiką dėl nedarbingumo, kurį sukėlė su nėštumu susijusi liga, pasireiškusi ir nėštumo metu, darbdavys sumažina jos darbo užmokestį tokiomis sąlygomis, kai užmokestis būtų sumažintas ir ne nėščiai moteriai ar vyrui, nebuvusiems darbe tokį patį laikotarpį dėl vien patologinės būklės sukelto nedarbingumo?"

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo ir ketvirtojo klausimo

25 Pirmuoju ir ketvirtuoju klausimais, kurie nagrinėtini kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka, vienodai traktuojanti su nėštumu susijusia liga sergančias darbuotojas ir kitus darbuotojus, sergančius su nėštumu nesusijusiomis ligomis, patenka į Direktyvos 76/207 arba į EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 taikymo sritį.

26 M. McKenna ir Italijos vyriausybė mano, kad tokia tvarka, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, patenka į Direktyvą 76/207, nes susieja nebuvimą darbe dėl su nėštumu susijusios ligos su teise į atostogas dėl kitų ligų; ji taip pat patenka į EB 141 straipsnį ir Direktyvą 75/117, nes lemia užmokesčio sumažinimą po 183 dienų nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios ligos.

27 *Board*, taip pat Airijos, Austrijos bei Jungtinės Karalystės vyriausybės teigia, kad tokia tvarka patenka tik į EB 141 straipsnį ir Direktyvą 75/117, nes byloje nagrinėjamas faktas yra užmokestis šių nuostatų prasme, ir M. McKenna ginčijamas pajamų sumažinimas buvo tiesioginė ir automatinė šios tvarkos taikymo pasekmė.

28 Komisija mano, kad, atvirkščiai, ginčijamasi dėl darbo sąlygų. Poveikis užmokesčiui yra netiesioginis. Todėl turi būti taikoma tik Direktyva 76/207.

29 Šiuo atžvilgiu primintina, kad darbuotojui ligos atveju mokamas darbo užmokestis patenka į „užmokesčio" sąvoką EB 141 straipsnio prasme (žr. 1989 m. liepos 13 d. Sprendimo *Rinner-Kühn*, 171/88, Rink. p. 2743, 7 punktą), apimančią bet kokį atlyginimą grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tuo metu ar ateityje tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą pagal darbo sutartį, teisės nuostatas arba savanoriškai (1998 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *Høj Pedersenir kt.*, C-66/96, Rink. p. I-7327, 32 punktas).

30 Darbo užmokesčiui EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 prasme netaikoma Direktyva 76/207. Iš esmės pagal pastarosios direktyvos antrą konstatuojamąją dalį matyti, kad ji netaikoma „darbo užmokesčiui" minėtų nuostatų prasme (žr. 1996 m. vasario 13 d. Sprendimo *Gillespie ir kt.*, C-342/93, Rink. p. I-475, 24 punktą).

31 Tokia tvarka, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, iš esmės nustato darbo užmokesčio palikimo dėl ligos darbe nebūnančiam darbuotojui sąlygas. Ji numato, kad pilno darbo užmokesčio palikimą lemia tam tikras maksimalus metinis

laikotarpis ir kad jį viršijus paliekama 50 % darbo užmokesčio, nustatant ketverių metų maksimalų jo mokėjimo laikotarpį.

32 Tokia tvarka, kuri numato darbo užmokesčio sumažinimą ir vėlesnį teisės į jį pasibaigimą, veikia savaime, remiantis aritmetiniu nebuvimo darbe dėl ligos dienų skaičiavimu.

33 Vadinasi, nustatytos taisyklės patenka į EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 taikymo sritį (pagal analogiją dėl teisės įgijimo į atlyginimo padidinimą, susijusį su taisyklėmis dėl darbo stažo, žr. 1991 m. vasario 7 d. Sprendimo *Nimz*, C-184/89, Rink. p. I-297, 9 ir 10 punktus).

34 Tai, kad užmokestis sumažinamas arba teisė jį palikti panaikinama ne iš karto, o po tam tikro laikotarpio, nepanaikina šių taisyklių automatinio pobūdžio, kai tenkinamos nurodytos sąlygos.

35 Todėl į pirmąjį ir ketvirtąjį prejudicinius klausimus reikia atsakyti, kad laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka, vienodai traktuojanti su nėštumu susijusia liga sergančias darbuotojas ir kitus darbuotojus, sergančius su nėštumu nesusijusiomis ligomis, patenka į EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 taikymo sritį.

Dėl antrojo, trečiojo ir penktojo klausimų

36 Atsižvelgiant į pirmojo ir ketvirtojo klausimų atsakymą bei į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamas pagrindinės bylos aplinkybes, antrasis, trečiasis ir penktasis klausimai nagrinėtini kartu.

37 Šiais trimis klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar EB 141 straipsnis ir Direktyva 75/117 turi būti aiškinami, kad diskriminacija dėl lyties traktuotina:

— laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos taisyklė, kuri darbuotojoms, iki motinystės atostogų nebuvusioms darbe dėl ligos, susijusios su nėštumu, kaip ir darbuotojams vyrams, nebuvusiems darbe dėl kitos ligos, numato sumažinti darbo užmokestį, kai darbe nebūnama ilgiau nei nustatytą laikotarpį;

— laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos taisyklė, kuri numato įskaičiuoti nebuvimą darbe dėl ligos į bendrą didžiausią apmokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičių, kuris darbuotojui priklauso nustatytu laikotarpiu, nepaisant to, ar liga susijusi su nėštumu, ar ne.

38 Dėl užmokesčio *Board*, kaip ir Airijos bei Jungtinės Karalystės vyriausybės, mano, kad darbuotojos neturi teisės į pilno darbo užmokesčio palikimą ir kad ši pagrindinėje byloje nagrinėjama taisyklė nėra diskriminacinio pobūdžio. *Board* ir Jungtinės Karalystės vyriausybė nepateikė pastabų dėl nebuvimo darbe dėl ligos įskaičiavimo. Airijos vyriausybė mano, kad valstybės narės pskritai neprivalo priimti

specialių nuostatų, taikytinų nebuvimui darbe dėl ligos, kuria susergama nėštumo metu.

39 M. McKenna, Italijos ir Austrijos vyriausybės bei Komisija teigia, kad toks užmokesčio sumažinimas, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, yra diskriminacija dėl lyties. M. McKenna, Italijos vyriausybė ir Komisija tą patį tvirtina ir dėl nebuvimo darbe dėl ligos įskaitymo į bendrą didžiausią darbuotojui priklausančių laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičių. Austrijos vyriausybė pareiškia, kad darbingumo praradimui dėl nėštumo privalo būti taikomos skirtingos nuostatos nei darbingumo praradimui dėl kitų priežasčių.

Dėl Bendrijos teisės normų, reglamentuojančių vyrų ir moterų lygybę nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų teisių srityje, struktūros bei raidos

40 Šiuo atžvilgiu konstatuotina, kad pagrindinėje byloje darbo užmokesčio sumažinimas ir nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios ligos įskaičiavimas yra bendros tvarkos, taikomos visiems darbuotojams ligos atveju, taikymo nėščioms ar neseniai pagimdžiusioms moterims pasekmė.

41 Pateikti klausimai nagrinėtini atsižvelgiant į Bendrijos teisės normų, reglamentuojančių vyrų ir moterų lygybę nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų teisių srityje, struktūrą bei raidą.

42 Taisyklėmis šioje srityje siekiama apsaugoti darbuotojas iki ir po gimdymo (dėl motinystės atostogų žr. minėto sprendimo *Gillespie ir kt.* 20 punktą).

43 Bendrijos teisė visų pirma užtikrina specialią apsaugą nuo atleidimo iš darbo iki motinystės atostogų pabaigos.

44 Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad motinystės atostogų metu moteris saugoma nuo atleidimo iš darbo dėl nebuvimo jame (1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, C-179/88, Rink. p. I-3979, 15 punktas).

45 Atvirkščiai, dėl ligos, kuria susergama po šių atostogų, jis yra nusprendęs, kad nereikia atskirti dėl nėštumo arba gimdymo atsiradusios ligos nuo kitų ligų, nes tokia patologinė būklė patenka į ligos atveju taikytiną bendrą tvarką. Dėl tokios situacijos jis padarė išvadą, kad Bendrijos teisė neprieštarauja atleidimui iš darbo dėl nebuvimo darbe dėl ligos, atsiradusios dėl nėštumo ar gimdymo (minėto sprendimo *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* 16 ir 19 punktai).

46 Dėl darbuotojos atleidimo iš darbo dėl su nėštumu susijusios ligos, atsiradusios iki motinystės atostogų, Teisingumo Teismas pabrėžė, kad nėštumas negali būti prilygintas patologinei būklei, ir pripažino, kad nėštumas yra laikotarpis, kurio metu gali kilti problemų bei komplikacijų, dėl kurių moterį būtų privaloma griežtai mediciniškai stebėti, o prireikus skirti visiško poilsio režimą viso nėštumo ar tik jo dalies metu. Jis manė, kad problemos ir komplikacijos, galinčios sukelti darbingumo praradimą, yra susijusios su nėštumui būdingomis rizikomis ir atsiranda dėl šios

būklės ypatumų (1998 m. birželio 30 d. Sprendimo *Brown*, C-394/96, Rink. p. I-4185, 22 punktas).

47 Todėl Teisingumo Teismas nusprendė, kad apsauga nuo atleidimo iš darbo moteriai turi būti pripažįstama ne tik motinystės atostogų metu, bet ir viso nėštumo laikotarpiu, ir pabrėžė, kad galimas atleidimas iš darbo fiziškai ir psichiškai apsunkintų nėščių ar neseniai pagimdžiusių darbuotojų situaciją, įskaitant ir didelę riziką paskatinti nėščią darbuotoją savo noru nutraukti nėštumą. Jis nusprendė, kad darbuotojos atleidimas iš darbo nėštumo metu dėl nebuvimo darbe, dėl nėštumo praradus darbingumą yra susijęs su nėštumui būdingų rizikų atsiradimu ir todėl iš esmės privalo būti laikomas susijęs su nėštumu. Iš to jis padarė išvadą, kad toks atleidimas iš darbo gali būti susijęs tik su moterimis, todėl jis yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties (žr. minėto sprendimo *Brown* 18 ir 24 punktus).

48 Atsižvelgiant į atleidimo iš darbo rizikos žalingą poveikį fizinei ir psichinei nėščių, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi darbuotojų situacijai, 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, p. 1) 10 straipsnis numatė draudimą atleisti iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos.

49 Kartu su apsauga nuo darbo praradimo Bendrijos teisė tam tikrais atvejais užtikrina ir nėščių ar neseniai pagimdžiusių darbuotojų pajamų apsaugą.

50 Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas pastebėjo, kad moterys, esančios motinystės atostogose, yra ypatingoje bei reikalaujančioje, kad joms būtų suteikta speciali apsauga, situacijoje, kuri negali būti prilyginta realiai darbo pareigas užimančio vyro situacijai (minėto sprendimo *Gillespie ir kt.* 17 punktas). Toliau jis nusprendė, kad nei EEB sutarties 119 straipsnis (vėliau – EB sutarties 119 straipsnis (EB sutarties 117-120 straipsniai buvo pakeisti EB 136-143 straipsniais), nei Direktyvos 75/117 1 straipsnis nereikalauja motinystės atostogų metu darbuotojoms palikti pilną darbo užmokestį, vis dėlto patikslinęs, kad išmokėtos pašalpos negali būti tokios mažos, jog būtų paneigta motinystės atostogų paskirtis, t. y. apsaugoti darbuotojas iki ir po gimdymo (minėto sprendimo *Gillespie ir kt.* 20 punktas).

51 Dėl motinystės atostogų Direktyvos 92/85, kuri *ratione temporis* nebuvo taikytina minėtos bylos *Gillespie ir kt.* nagrinėjimo metu, 11 straipsnio 2 dalies b punkte numatoma, kad turi būti garantuotas „darbuotojų atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą". To paties straipsnio 3 dalis patikslina, kad „2 dalies b punkte nurodoma pašalpa yra laikoma atitinkama, jei ji užtikrina pajamas, lygiavertes toms, kurias, atsižvelgiant į bet kokį nacionalinės teisės aktais nustatytą maksimumą, darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių".

52 Be to, Teisingumo Teismas, pateikęs išaiškinimą atleidimo iš darbo kontekste, tačiau tinkantį ir kalbant apie darbuotojai išmokėtą darbo užmokestį, dėl nėštumo ar gimdymo susidariusios patologinės būklės nusprendė: kadangi atsiranda pasibaigus

motinystės atostogoms, ji patenka į ligos atveju taikytiną bendrą tvarką. Ir pridūrė, kad kyla vienintelis klausimas, ar darbuotojos nebuvimas darbe pasibaigus motinystės atostogoms dėl darbingumo praradimo yra traktuojamas vienodai kaip ir tokios pačios trukmės darbuotojo nebuvimas darbe dėl darbingumo praradimo, nes tokiu atveju nebūtų diskriminacijos dėl lyties (žr. minėto sprendimo *Brown* 26 punktą). Taip jis pripažino, kad su nėštumu ar gimdymu susijusi patologinė būklė, atsiradusi pasibaigus motinystės atostogoms, gali lemti darbo užmokesčio sumažinimą tomis pačiomis sąlygomis kaip ir kita liga.

53 Dėl darbuotojos atleidimo iš darbo dėl su nėštumu susijusios ligos, atsiradusios iki motinystės atostogų, Teisingumo Teismas minėto sprendimo *Høj Pedersen ir kt.* 33 punkte, pakartodamas minėto sprendimo *Brown* 22 punkto terminus, priminė, kad su nėštumu susijusios problemos ir komplikacijos, galinčios sukelti darbingumo praradimą, atsiranda iš šiai būklei būdingų rizikų ir yra nulemtos jos ypatybių. Toliau jis nurodė, kad pagrindinėje byloje moteris iki motinystės atostogų pradžios neteko pilno darbo užmokesčio, kai prarado darbingumą dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, nors pagal nagrinėtus nacionalinės teisės aktus darbingumo praradimo atveju iš principo kiekvienas darbuotojas turėjo teisę į pilną darbo užmokestį. Šiomis aplinkybėmis jis nusprendė, kad pagrindinėje byloje nagrinėtų teisinių nuostatų taikymas buvo darbuotojų moterų diskriminacija (minėto sprendimo *Høj Pedersen ir kt.* 34, 35 ir 37 punktai).

54 Iš to, kas išdėstyta, išplaukia, kad pagal dabar galiojančią Bendrijos teisę darbuotoja:

— dėl savo būklės negali būti atleista iš darbo nei motinystės atostogų metu, nei dėl su nėštumu susijusios ir iki šių atostogų pradžios atsiradusios ligos iki prasidedant šioms atostogoms,

— prireikus gali būti atleista dėl su nėštumu ar gimdymu susijusios ir po motinystės atostogų atsiradusios ligos,

— prireikus motinystės atostogų metu arba po šių atostogų dėl su nėštumu ar gimdymu susijusios ir po šių atostogų atsiradusios ligos gali netekti dalies savo darbo užmokesčio.

55 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad Teisingumo Teismui iki šiol nereikėjo tiksliau nagrinėti, ar darbuotoja bet kuriuo atveju turi teisę į pilną darbo užmokestį su nėštumu susijusios ligos, atsiradusios iki motinystės atostogų, atveju, nors ginčijama nacionalinė taisyklė numato taikyti tokį patį sumažinimą kaip ir darbuotojo ligos, nesusijusios su nėštumu, atveju.

56 Galiausiai iš to, kas išdėstyta, išplaukia, kad nėštumas negali būti prilygintas patologinei būklei ir kad problemas bei kontraindikacijas, kurios atsiranda nėštumo metu ir sukelia darbingumo praradimą, yra susijusios su nėštumui būdingomis rizikomis ir atsiranda dėl šios būklės ypatumų (žr. šio sprendimo 46 ir 53 punktus).

Dėl darbuotojų užmokesčio nėštumo metu

57 Iš teiginio apie su nėštumu susijusių ligų ypatumus nebūtinai išplaukia, kad darbuotoja, nesanti darbe dėl su nėštumu susijusios ligos, turi teisę į pilną darbo užmokestį, kai darbuotojas, nesantis darbe dėl su nėštumu nesusijusios ligos, tokia teise nesinaudoja.

58 Šiuo atžvilgiu visų pirma pažymėtina, kad į su nėštumu susijusios ligos ypatumus gali būti atsižvelgta tik paneigiant darbdavio teisę atleisti darbuotoją dėl šios priežasties. Atvirkščiai, pilno darbo užmokesčio palikimas nėra vienintelis būdas atsižvelgti į su nėštumu susijusios ligos ypatumus. Iš esmės nedraudžiama atsižvelgti į šiuos ypatumus pagal tvarką, kuri nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios ligos atveju numato sumažinti darbuotojai darbo užmokestį.

59 Primintina, kad pagal dabar galiojančią Bendrijos teisę nei jokia nuostata, nei bendrasis šios teisės principas nereikalauja palikti pilno darbuotojos darbo užmokesčio motinystės atostogų metu su sąlyga, kad išmokėtos pašalpos nebus tokios mažos, jog būtų paneigtas Bendrijos teisės siekiamas tikslas apsaugoti darbuotojas, ypač iki gimdymo (šiuo klausimu žr. minėto sprendimo *Gillespie ir kt.* 20 punktą).

60 Taigi, jei taisyklė, kuri tam tikrais atvejais numato sumažinti darbuotojai motinystės atostogų metu mokamas pašalpas, nėra diskriminacija dėl lyties, juo labiau kaip tokia

diskriminacija neturėtų būti vertinama taisyklė, kuri tais pačiais atvejais numato sumažinti pašalpas darbuotojai, nebūnančiai darbe nėštumo metu dėl su juo susijusios ligos.

61 Šiomis aplinkybėmis darytina išvada, kad dabar galiojanti Bendrijos teisė nereikalauja palikti pilno darbo užmokesčio darbuotojai, nesančiai darbe nėštumo metu dėl su juo susijusios ligos.

62 Vadinasi, dėl tokios ligos darbe nesančiai darbuotojai darbo užmokestis gali būti sumažintas su sąlyga, kad, pirma, su ja bus elgiamasi vienodai kaip ir su darbuotoju vyru, nesančiu darbe dėl ligos, ir, antra, kad sumokėtos pašalpos nebus tokios mažos, jog būtų paneigtas tikslas apsaugoti nėščias darbuotojas.

Nebuvimo darbe dėl ligos įskaičiavimas į bendrą didžiausią apmokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičių, kuris darbuotojui priklauso nustatytu laikotarpiu

63 Pagrindinėje byloje nagrinėjama tvarka numato, kad nebuvimas darbe dėl ligos įskaičiuojamas į bendrą apmokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičių, kuris darbuotojui priklauso nustatytu laikotarpiu. Ji vienodai traktuoja visas ligas: tiek susijusias, tiek nesusijusias su nėštumu.

64 Tokia tvarka neatsižvelgia į su nėštumu susijusių ligų ypatumus.

65 Tačiau šie ypatumai nedraudžia, kad tam tikrais atvejais nebuvimas darbe dėl su nėštumu susijusios ligos būtų įskaičiuotas į bendrą apmokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičių.

66 Iš esmės tokio įskaičiavimo uždraudimas bet kuriomis aplinkybėmis nebūtų suderinamas su galimybe sumažinti darbo užmokestį nėštumo metu. Be to, tai būtų sunkiai suderinama su teismo praktika minėtuose sprendimuose *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* ir *Brown*, pagal kurią po motinystės atostogų dėl nėštumo ar gimdymo atsiradusi liga patenka į bendrą ligos atveju taikytiną tvarką.

67 Vis dėlto nebuvimo darbe nėštumo metu dėl su juo susijusios ligos įskaičiavimas į bendrą didžiausią apmokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičių, kuris darbuotojai priklauso nustatytu laikotarpiu, neturėtų lemti to, kad nebuvimo darbe metu, į kurį atsižvelgta atliekant skaičiavimą po motinystės atostogų, darbuotoja gautų mažesnę pašalpą nei minimali suma, kuri jai priklausė ligos, atsiradusios dėl nėštumo, metu (žr. šio sprendimo 62 punktą).

68 Todėl, siekiant išvengti tokių pasekmių, turi būti priimtos specialios nuostatos.

69 Taigi į antrąjį, trečiąjį ir penktąjį klausimus reiktų atsakyti, kad EB 141 straipsnis ir Direktyva 75/117 privalo būti aiškinami taip, jog nėra diskriminacija dėl lyties:

— laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos taisyklė, kuri darbuotojoms, iki motinystės atostogų nebuvusioms darbe dėl ligos, susijusios su nėštumu, kaip ir darbuotojams vyrams, nebuvusiems darbe dėl kitos ligos, numato sumažinti darbo užmokestį, kai darbe nebūnama ilgiau nei nustatytą laikotarpį, su sąlyga, kad, pirma, su ja bus elgiamasi vienodai kaip ir su darbuotoju vyru, nesančiu darbe dėl ligos, ir, antra, kad sumokėtos pašalpos nebus tokios mažos, jog būtų paneigtas tikslas apsaugoti nėščias darbuotojas,

— laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos taisyklė, kuri numato, kad nebuvimas darbe dėl ligos įskaičiuojamas į bendrą didžiausią apmokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičių, kuris darbuotojui priklauso nustatytu laikotarpiu, nepaisant to, ar liga yra susijusi su nėštumu, ar ne, su sąlyga, jog nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios ligos įskaičiavimas nelems to, kad nebuvimo darbe metu, į kurį atsižvelgta atliekant skaičiavimą po motinystės atostogų, darbuotoja gautų mažesnę pašalpą nei minimali suma, kuri jai priklausė ligos, atsiradusios dėl nėštumo, metu.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

70 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

1. **Laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka, vienodai traktuojanti su nėštumu susijusia liga sergančias darbuotojas ir kitus darbuotojus, sergančius su nėštumu nesusijusiomis ligomis, patenka į EB 141 straipsnio ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo taikymo sritį.**

2. **EB 141 straipsnis ir Direktyva 75/117 privalo būti aiškinami, kad nėra diskriminacija dėl lyties:**

   — **laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos taisyklė, kuri darbuotojoms, iki motinystės atostogų nebuvusioms darbe dėl ligos, susijusios su nėštumu, kaip ir darbuotojams vyrams, nebuvusiems darbe dėl kitos ligos, numato sumažinti užmokestį, kai darbe nebūnama ilgiau nei nustatytą laikotarpį, su sąlyga, kad, pirma, su darbuotoja moterimi bus elgiamasi vienodai kaip ir su darbuotoju vyru, nesančiu darbe dėl ligos, ir, antra, kad sumokėtos pašalpos nebus tokios mažos, jog būtų paneigtas tikslas apsaugoti nėščias darbuotojas,**

— **laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos taisyklė, kuri numato, kad nebuvimas darbe dėl ligos įskaičiuojamas į bendrą didžiausią apmokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičių, į kurį darbuotojas turi teisę per nustatytą laikotarpį, nepaisant to, ar liga susijusi su nėštumu, ar ne, su sąlyga, jog nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios ligos įskaičiavimas nelems to, kad nebuvimo darbe metu, į kurį atsižvelgta atliekant skaičiavimą po motinystės atostogų, darbuotoja gautų mažesnę pašalpą nei minimali suma, į kurią ji turėjo teisę dėl ligos, atsiradusios nėštumo metu.**

Parašai.