TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2010 m. liepos 1 d.*

Byloje C-471/08

dėl *Helsingin käräjäoikeus* (Suomija) 2008 m. spalio 30 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2008 m. lapkričio 4 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Sanna Maria Parviainen

prieš

Finnair Oyj,

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro antrosios kolegijos pirmininkas J.-N. Cunha Rodrigues, einantis trečiosios kolegijos pirmininko pareigas, teisėjai P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (pranešėjas) ir A. Arabadjiev,

* Proceso kalba: suomių.

generalinis advokatas P. Mengozzi,
posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2009 m. rugsėjo 17 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— S. N. Parviainen, atstovaujamos *asianajaja* M. Penttinen,

— *Finnair Oyj*, atstovaujamos *varatuomarit* P. Verronen ir A. Kujala,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. Bruni, padedamos *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

— Suomijos vyriausybės, atstovaujamos A. Guimaraes-Purokoski,

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

susipažinęs su 2009 m. gruodžio 17 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 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 Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalies prasme) (OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110) 11 straipsnio 1 punkto išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp oro transporto bendrovės *Finnair Oyj* (toliau – *Finnair*) ir joje dirbančios vyresniosios keleivių salono įgulos narės S. M. Parviainen dėl atlyginimo, kurį ši gavo nėštumo laikotarpiu paskyrus ją dirbti antžeminį darbą.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisės aktai

3 Direktyvos 92/85 devinta ir šešiolikta konstatuojamosios dalys išdėstytos taip:

„kadangi, garantuojant nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, moterims neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris;

<...>

kadangi darbo organizavimo, atsižvelgiant į nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą, priemonės netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą.“

4 Šios direktyvos 2 straipsnyje įtvirtinta:

Šioje direktyvoje:

a) „nėščia darbuotoja“ – tai nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

b) „neseniai pagimdžiusi darbuotoja“ – tai neseniai pagimdžiusi darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką;

c) „maitinanti krūtimi darbuotoja“ – tai krūtimi maitinanti darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką.

5 Tos pačios direktyvos 4 straipsnio „Įvertinimas ir informacija“ 1 dalyje numatyta:

„Kalbant apie visų veiklos rūšių, galinčių kelti konkrečią veiksnių, procesų arba darbo sąlygų, kurių neišbaigtas sąrašas pateikiamas I priede, poveikio riziką, darbdavys, tiesiogiai arba taikydamas [1989 m. birželio 12 d. Tarybos] Direktyvos 89/391/EEB [dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349)] 7 straipsny-

je nurodytas apsaugos ir prevencijos priemones, įvertina tokio poveikio 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms pobūdį, mastą ir trukmę įmonėje arba įstaigoje tam, kad:

— įvertintų 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai keliamą riziką ir bet kokį galimą poveikį nėštumui ar maitinimui krūtimi,

— nuspręstų, kokių priemonių reikia imtis.“

6 Pagal Direktyvos 92/85 5 straipsnio „Veiksmai, atliekami gavus įvertinimo rezultatus“ 1–3 dalis:

„1. Nepažeisdamas Direktyvos 89/391/EEB 6 straipsnio, jei 4 straipsnio 1 dalyje nurodyto įvertinimo rezultatai parodo, kad 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai yra iškilusi rizika arba gali būti padarytas poveikis nėštumui ar maitinimui krūtimi, darbdavys imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad laikinai pakeitus tos darbuotojos darbo sąlygas ir (arba) darbo laiką bus išvengta tokio poveikio darbuotojai rizikos.

2. Jei jos darbo sąlygų ir (arba) darbo laiko neįmanoma pakeisti dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, darbdavys imasi priemonių, kad minima darbuotoja būtų perkelta į kitą darbą.

3. Jei perkelti darbuotojos į kitą darbą neįmanoma dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, minimai darbuotojai yra suteikiamos atostogos pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti.“

7 Šios direktyvos 8 straipsnio „Motinystės atostogos“ 1 dalyje numatyta:

„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.“

8 Tos pačios direktyvos 11 straipsnis „Darbo teisės“ suformuluotas taip:

„Kad būtų garantuotas 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisių, kaip numatyta šiame straipsnyje, laikymasis, nustatoma, kad:

1) 5, 6 ir 7 straipsniuose nurodytais atvejais 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms turi būti garantuotos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, su darbo sutartimi susijusios darbo teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą;

2) 8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuota:

   a) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų teisės, susijusios su darbo sutartimi, išskyrus toliau esančiame b punkte nurodytas teises;

b) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą;

3) 2 dalies b punkte nurodoma pašalpa yra laikoma atitinkama, jei ji užtikrina pajamas, lygiavertes toms, kurias, atsižvelgiant į bet kokį nacionalinės teisės aktais nustatytą maksimumą, darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių;

4) valstybės narės gali padaryti teisę į šio straipsnio 1 dalyje ir 2 dalies b punkte nurodytą atlyginimą arba pašalpą priklausomą nuo sąlygos, kad suinteresuota darbuotoja atitiktų nacionalinės teisės aktais nustatytus reikalavimus, kurie suteikia jai teisę gauti tokias išmokas.

Tos sąlygos jokiu būdu negali reikalauti ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą.“

9 Direktyvos 92/85 I priede, į kurį daroma nuoroda jos 4 straipsnyje, be kitų fizinių veiksnių, galinčių pažeisti vaisių ir (arba) placentą, nurodoma jonizuojanti ir nejonizuojanti spinduliuotė.

Nacionalinės teisės aktai

10 Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo (*naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki* (609/1986)), iš dalies pakeisto Įstatymu 232/2005 (toliau – Įstatymas 609/1986), 7 straipsnio 1 dalį uždraudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl lyties. Vadovaujantis šio straipsnio 2 dalimi, tiesioginė diskriminacija reiškia, kai asmuo atsiduria kitoje padėtyje dėl nėštumo arba gimdymo.

11 Vadovaujantis Įstatymo 609/1986 8 straipsnio 1 dalies antra pastraipa darbdavio elgesys sudaro šiuo įstatymu draudžiamą diskriminaciją, jei darbdavys, priimdamas su darbo sąlygomis susijusius sprendimus, elgiasi taip, kad dėl nėštumo, gimdymo arba kitų su lytimi susijusių priežasčių atitinkamas asmuo atsiduria prastesnėje padėtyje.

12 Pagal Darbo sutarties įstatymo (*työsopimuslaki* (55/2001)) 2 skirsnio 3 straipsnį jei nėščios darbuotojos darbo užduotys arba sąlygos gali pakenkti jos arba vaisiaus sveikatai, o pavojaus šaltinis, susijęs su darbu arba darbo sąlygomis, negali būti pašalintas, ši darbuotoja nėštumo laikotarpiu turi būti perkeliama į kitą darbą atlikti kitas atitinkamas užduotis, atsižvelgiant į jos galimybes dirbti ir profesinius gebėjimus.

13 Panaši nuostata įtvirtinta Darbo saugos įstatymo (*työturvallisuuslaki* (738/2002)) 2 skirsnio 11 straipsnio 2 dalyje.

14 Sveikatos draudimo įstatymo (*sairausvakuutuslaki* (1224/2004)) 9 skirsnio 4 straipsnyje numatyta, kad atlyginti darbą dirbanti nėščia darbuotoja turi teisę gauti specialią motinystės išmoką (*erityisäitiysraha*), jei su jos darbo užduotimis arba sąlygomis susijusios cheminės medžiagos, spinduliavimas, užkrečiama liga ar kitas panašus veiksnys gali pakenkti jos ar vaisiaus sveikatai. Ši speciali motinystės išmoka mokama tik jei apdraustoji gali dirbti, tačiau neįmanoma jos perkelti į kitą darbą pagal Darbo sutarties įstatymo 2 skirsnio 3 straipsnio 2 dalį ir dėl šios priežasties ji negali būti savo darbo vietoje.

15 Iš Teisingumo Teismo turimos informacijos matyti, kad Suomijos teisės aktuose nėra aiškių nuostatų dėl darbo užmokesčio nustatymo nėščiai darbuotojai ją laikinai paskyrus į kitą darbą atlikti kitas užduotis nei tos, kurias ji paprastai atlieka.

16 Tarp Suomijos orlaivių palydovų ir palydovių profesinės sąjungos bei paslaugų sektoriaus darbdavių sąjungos buvo sudaryta Orlaivio įgulos kolektyvinė sutartis (*matkustamohenkilökunnan työehtosopimus*) (toliau – kolektyvinė sutartis), galiojusi nuo 2005 m. balandžio 1 d. iki 2007 m. rugsėjo 30 d.

17 Kolektyvinės sutarties 16 straipsnio B punkte reglamentuojamas motinystės atostogų ir specialių motinystės atostogų apmokėjimas. Vadovaujantis šio straipsnio B punkto 2 dalimi, orlaivio palydovė gali nutraukti su skrydžiais susijusią veiklą iš karto po to, kai nustatomas nėštumas. Nesvarbu, kokios su sveikata susijusios priežastys, su skrydžiais susijęs darbas leidžiamas vėliausiai iki aštuonioliktos nėštumo savaitės.

18 Pagal šio 16 straipsnio B punkto 3 dalį orlaivio palydovės prašymu nėštumo laikotarpiu jai gali būti pavedama atlikti kitą darbą, kurį skiria darbdavys. Darbdavys, esant suinteresuotosios darbuotojos prašymui, skiria kitą darbą iki tos dienos, kai nėščia darbuotoja pradeda gauti Sveikatos draudimo įstatyme numatyta motinystės pašalpą (*äitiyspäiväraha*), arba nurodytu laikotarpiu moka jai darbo užmokestį.

19 Remiantis to paties 16 straipsnio B punkto 4 dalimi, jo B punkto 3 dalyje numatytas darbo užmokestis mokamas neviršijant atitinkamos darbuotojos atlyginimo už kasmetines atostogas. Orlaivio palydovė, kuri atsisako dirbti jai pavestą darbą, praranda teisę į šį atlyginimą.

20 1989 m. birželio 20 d. *Finnair* priėmė Sprendimą dėl atlyginimo už antžeminį darbą, mokėtiną orlaivio palydovėms nėštumo laikotarpiu, nustatymo, kuris įsigaliojo tų pačių metų liepos 1 d. (toliau – 1989 m. birželio 20 d. sprendimas). Pagal šį sprendimą ir laikantis kolektyvinės sutarties orlaivio palydovėms, kurios dėl nėštumo skiriamos dirbti antžeminį darbą, atitinkamu laikotarpiu mokamas atlyginimas, lygiavertis atlyginimui už mokamas kasmetines atostogas. Už antžeminį darbą mokėtiną mėnesinį darbo užmokestį sudaro pagrindinė mėnesinė alga ir priedas už kasmetines atostogas *lisäpäiväpalkka*, padaugintas iš 25. Šis priedas apskaičiuotas remiantis vidutiniu visų tai pačiai darbo užmokesčio grupei priklausančių orlaivio palydovų ir palydovių priedu. Darbo užmokesčio grupė nustatoma atsižvelgiant į atitinkamo darbuotojo darbo stažą. Daugiklis „25“ pagrįstas per mėnesį atlygintinomis 25 dienomis.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

21 Nuo 1998 m. balandžio 8 d. ieškovė pagrindinėje byloje dirbo *Finnair* orlaivio palydove. 2005 m. spalio mėn. ji pradėjo eiti vyresniosios keleivių salono įgulos narės pareigas.

22 2007 m. pradžioje ieškovė pagrindinėje byloje pastojo. Gimdymo diena buvo numatyta 2007 m. spalio 16 dieną. 2007 m. balandžio 30 d. dėl nėštumo ji buvo laikinai paskirta dirbti antžeminį darbą, t. y. darbą biure. Šį darbą ji dirbo iki 2007 m. rugsėjo 15 d., kai prasidėjo jos motinystės atostogos.

23 Ieškovė buvo paskirta vadovaujantis Direktyvos 92/85 5 straipsnio 1 ir 2 dalimis ir atitinkamomis Darbo sutarties įstatymo, Darbo saugos įstatymo ir kolektyvinės sutarties nuostatomis. Iš bylos medžiagos matyti, kad tai buvo padaryta dėl to, jog su ieškovės pagrindinėje byloje darbu susiję fiziniai veiksniai, kaip antai jonizuojanti ir nejonizuojanti spinduliuotė, galėjo pažeisti vaisių.

24 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ieškovės pagrindinėje byloje, dirbusios vyresniąja keleivių salono įgulos nare, didelę viso atlyginimo dalį sudaro priedai. Darbuotojams mokami priedai gali labai skirtis atsižvelgiant į tai, ar atitinkamas asmuo vykdo vadovaujančias pareigas kaip vyresnysis keleivių salono įgulos narys, ar dirba orlaivio palydovo ar palydovės darbą. Tokie darbuotojai gali gauti įvairius priedus, pavyzdžiui, už nakties darbą, darbą sekmadieniais, poilsio dienomis, už viršvalandžius, jei darbo diena trunka ilgiau nei 8 valandas, už tolimo

nuotolio skrydžius ar už laiko skirtumus skrydžio metu. Be to, tam pačiam lygiui priklausantys darbuotojai gali dirbti labai skirtingą darbo valandų skaičių, o tai turi įtakos mokamų priedų dydžiui.

25 Prieš ieškovės pagrindinėje byloje laikiną paskyrimą į antžeminį darbą šie priedai sudarė apie 40 % viso jos atlyginimo. Jos pagrindinė mėnesinė alga yra 1 821,76 eurų, o vidutinis mėnesinis darbo užmokestis – 3 383,04 eurų. Po šio laikino paskyrimo ieškovės pagrindinėje byloje bendras mėnesinis atlyginimas sumažėjo 834, 56 eurais.

26 Ieškovė pagrindinėje byloje mano, kad *Finnair* neturėjo teisės sumažinti jos atlyginimo dėl to, kad ji buvo laikinai paskirta į antžeminį darbą, ypač neatsižvelgdama į jos vadovaujančias pareigas. Toks sumažinimas laikytinas diskriminuojančiu elgesiu ir prieštarauja Direktyvai 92/85 bei Įstatymui 609/1986. Savo ieškinyje, pateiktame prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, ieškovė reikalavo bent jau lygiaverčio atlyginimo tam, kurį gavo eidama vyresniosios keleivių salono įgulos narės pareigas, mokėjimo pagrindinėje byloje nagrinėjamu laikotarpiu.

27 *Finnair* prašė atmesti ieškinį. Jos manymu, nėštumo laikotarpiu ieškovei pagrindinėje byloje buvo mokamas didesnis atlyginimas nei tas, kuris mokamas asmeniui, nuolat dirbančiam panašų antžeminį darbą. Be to, eidama vyresniosios keleivių salono įgulos narės pareigas ji neturėjo teisės į garantuotą priedų sumą, nes mokėtų priedų dydį lėmė skrydžių skaičius ir rūšys.

28 Manydamas, kad iki šiol Teisingumo Teismas neturėjo galimybės išaiškinti Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto ir kad šios nuostatos išaiškinimas yra labai svarbus

priimant sprendimą nagrinėjamoje byloje, *Helsingin käräjäoikeus* (Helsinkio pirmosios instancijos teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar Direktyvos (92/85) 11 straipsnio 1 punktas turėtų būti aiškinamas taip, kad pagal jį darbuotojai, kuri dėl nėštumo perkeliama į kitą, mažiau apmokamą darbą nei anksčiau, turi būti mokamas tokio paties dydžio atlyginimas, koks vidutiniškai buvo mokamas prieš jos perkėlimą, ir ar šiuo atveju yra svarbios darbuotojai mokėtų papildomų priedų prie pagrindinės mėnesinės algos rūšys ir jų mokėjimo pagrindai?“

Dėl prejudicinio klausimo

29 Pateikdamas klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktas turėtų būti aiškinamas taip, kad nėščia darbuotoja, kuri, laikantis šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalies, dėl nėštumo buvo laikinai paskirta į kitą darbą atlikti kitas nei anksčiau užduotis, turi teisę į tokio paties dydžio atlyginimą, kokį vidutiniškai gavo prieš šį paskyrimą. Nacionalinis teismas taip pat klausia, ar šiuo atveju yra svarbios šios darbuotojos už ankstesnį darbą gautų priedų rūšys ir jų mokėjimo pagrindai.

30 Pirmiausia reikia priminti, kad atsižvelgdamas į tai, jog nėščiai arba neseniai pagimdžiusiai ar maitinančiai krūtimi darbuotojai tam tikra veikla gali sukelti pavojingų

veiksnių, procesų arba darbo sąlygų, sukeliančių pavojų saugai arba sveikatai ir išvardytų Direktyvos 92/85 I priede, poveikio riziką, Sąjungos teisės aktų leidėjas įtvirtino rizikos įvertinimo ir informavimo apie jį sistemą bei draudimą tokiai darbuotojai vykdyti tam tikrą veiklą (šiuo klausimu žr. 2005 m. vasario 1 d. Sprendimo *Komisija prieš Austriją*, C-203/03, Rink. p. I-935, 44 punktą).

31 Jei pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnį atlikto rizikos įvertinimo rezultatai parodo, kad darbuotojos saugai ir sveikatai yra iškilusi rizika arba kad gali būti padarytas poveikis nėštumui ar maitinimui krūtimi, šios direktyvos 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta, kad darbdavys privalo laikinai pakeisti darbo sąlygas ir (arba) darbo laiką, o jei to neįmanoma padaryti dėl techninių ar objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, jis turi perkelti darbuotoją į kitą darbą.

32 Tik tuo atveju, kai šios darbuotojos perkelti į kitą darbą neįmanoma, remiantis šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalimi atitinkamai darbuotojai yra suteikiamos atostogos pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti (1998 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *Høj Pedersen ir kt.*, C-66/96, Rink. p. I-7327, 57 punktas).

33 Pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą jos 5–7 straipsniuose nurodytais atvejais nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms turi būti garantuotos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, su darbo sutartimi susijusios darbo teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą.

34 Reikia priminti, kad vadovaujantis Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkto b papunkčiu „atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą“ taip pat garantuojama motinystės atostogose esančioms darbuotojoms.

35 Pagal Teisingumo Teismo praktiką šios direktyvos 11 straipsnyje numatyta atlyginimo sąvoka, atitinkanti EB 141 straipsnio 2 dalies pirmoje pastraipoje įtvirtintą sąvoką, apima atlygį, kurį per motinystės atostogas darbdavys tiesiogiai ar netiesiogiai moka darbuotojai dėl jos darbo. Atvirkščiai, pašalpa, į kurią šioje nuostatoje taip pat daroma nuoroda, reiškia bet kokias pajamas, kurias darbuotoja gauna per motinystės atostogas ir kurias darbdavys jai moka ne dėl darbo santykių (1998 m. spalio 27 d. Sprendimo *Boyle ir kt.*, C-411/96, Rink. p. I-6401, 31 punktas).

36 Dėl atitinkamos pašalpos, į kurią motinystės atostogose esančios darbuotojos turi teisę pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkto b papunktį, sąvokos Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, jog to paties straipsnio 3 dalyje pateiktu tokios pašalpos apibrėžimu siekiama užtikrinti, kad per motinystės atostogas darbuotoja gautų pajamas, bent jau lygiavertes pašalpai, numatytai nacionalinės teisės aktais socialinės apsaugos srityje ir skiriamai nutraukus darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių (minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 32 punktas).

37 Remiantis šia Teisingumo Teismo praktika, tokio dydžio pajamos darbuotojoms turi būti garantuojamos jų motinystės atostogų laikotarpiu, nesvarbu, ar jos pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkto b papunktį būtų mokamos kaip pašalpa, kaip atlyginimas, ar kaip abu (minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 33 punktas).

38 „Vis dėlto, net jei Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte ir to paties straipsnio 2 dalies b punkte bei 3 punkte kalbama apie "[nėščių, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi darbuotojų] atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą], remiantis šia direktyva siekiamais tikslais ir Teisingumo Teismo praktika dėl šių nuostatų, reikia pastebėti, jog, kiek tai susiję su gaunamomis pajamomis, negalima visiškai tapatinti šios direktyvos 5 straipsnyje nurodytų nėščių darbuotojų situacijos ir jos 8 straipsnyje nurodytų motinystės atostogose esančių darbuotojų situacijos.

39 Pirmiausia Direktyvos 92/85 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytos nėščios darbuotojos, kurių darbo sąlygas darbdavys laikinai pakeitė ar kurias paskyrė į kitą darbą, ir toliau dirba bei atlieka darbdavio nurodytas užduotis.

40 Atvirkščiai, šios direktyvos 8 straipsnyje numatytose motinystės atostogose esančios darbuotojos yra specifinėje situacijoje, kuri reikalauja, kad joms būtų suteikta speciali apsauga, ir jos negalima prilyginti dirbančio vyro ar moters situacijai (žr. 1996 m. vasario 13 d. Sprendimo *Gillespie ir kt.*, C-342/93, Rink. p. I-475, 17 punktą bei 2004 m. kovo 30 d. Sprendimo *Alabaster*, C-147/02, Rink. p. I-3101, 46 punktą).

41 Antra, iš Direktyvos 92/85 11 straipsnio 3 punkto aiškiai matyti, jog jame numatytas atitinkamos pašalpos sąvokos apibrėžimas taikomas tik to paties straipsnio 2 punkto b papunktyje, taigi tik motinystės atostogose esančioms darbuotojoms (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Høj Pedersen ir kt.* 39 punktą).

42 Atsižvelgiant į nurodytus Direktyvos 92/85 5 straipsnio 1 ir 2 dalimis ir jos 8 straipsniu reglamentuojamų atvejų skirtumus, Teisingumo Teismo praktikos, susijusios su šios direktyvos 11 straipsnio 2 punkto b papunktyje ir 3 punkte, kurie taikomi motinystės atostogose esančioms darbuotojoms, išdėstytų atlyginimo ir atitinkamos pašalpos sąvokų apibrėžimu, negalima taikyti darbuotojų, kurių darbo sąlygos ar darbas laikinai buvo pakeisti nėštumo laikotarpiu pagal 5 straipsnio 1 ir 2 dalis, teisei į atlyginimą.

43 Iš esmės taikant Teisingumo Teismo praktiką dėl motinystės atostogų darbuotojoms, esančioms Direktyvos 92/85 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytose situacijose, galėtų susiklostyti beprasmė situacija, kuomet darbuotojai, kaip antai ieškovei pagrindinėje byloje, kuri dėl nėštumo laikinai paskirta į kitą darbą atlikti kitas nei anksčiau užduotis, šio laikino paskyrimo laikotarpiu galėtų būti mokamas atlyginimas, sumažintas iki nacionalinės teisės aktais socialinės apsaugos srityje numatytos pašalpos, mokėtinos atitinkamai darbuotojai dėl sveikatos priežasčių nutraukus darbą, dydžio.

44 Tačiau toks darbuotojos, kuri ir toliau tęsia darbą, atlyginimo sumažinimas ne tik prieštarautų Direktyvos 92/85 siekiamam nėščių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos tikslui, bet ir pažeistų Sąjungos teisės nuostatas dėl vienodo požiūrio į darbuotojus vyrus ir moteris, o tai prieštarautų šios direktyvos devintoje konstatuojamoje dalyje numatytai nuostatai.

45 Pagrindinėje byloje *Finnair* ir Suomijos vyriausybė tvirtina, jog remiantis Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktu dėl nėštumo į kitą darbą laikinai paskirtai darbuotojai mokėtinų pajamų dydį nustato valstybės narės. Šios vyriausybės

nuomone, atlyginimas turėtų būti tokio dydžio, kad nekiltų grėsmės šioje direktyvoje numatytam nėščios darbuotojos saugos ir sveikatos apsaugos tikslui.

46 Atvirkščiai, ieškovė pagrindinėje byloje ir Europos Bendrijų Komisija tvirtina, jog nėščiai darbuotojai, esančiai tokioje padėtyje, kaip antai ieškovė pagrindinėje byloje, laikino paskyrimo laikotarpiu *a priori* turi būti suteikta teisė išlaikyti visą darbo užmokestį.

47 Italijos vyriausybė nurodo, jog pagal jos vidaus teisę nėščia darbuotoja, paskirta eiti mažesnio hierarchijos lygio pareigas nei tos, kurias ji įprastai ėjo, išlaiko atlyginimą, mokėtą už anksčiau eitas pareigas. Tačiau, kalbant apie prie pagrindinės algos mokamas pašalpas ir priedus, reikia skirti pašalpas ir priedus, mokamus dėl atitinkamos darbuotojos profesinio statuso, kurių darbdavys negali panaikinti ar sumažinti tuo atveju, jei siekdamas apsaugoti šios darbuotojos sveikatą laikinai paskyrė ją į kitą darbą, ir pašalpas bei priedus, mokamus dėl ypatingų darbo sąlygų siekiant kompensuoti nepatogumus ar ypatingus sunkumus, su kuriais darbuotoja susiduria, ir kurie gali būti panaikinti išnykus aplinkybėms, dėl kurių buvo mokamos.

48 Šiuo klausimu reikia priminti, jog laikotarpiu, dėl kurio iškelta prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme nagrinėjama byla, ieškovė pagrindinėje byloje tęsė darbą ir vykdė jai darbdavio nurodytas užduotis. Be to, laikinas paskyrimas įvyko ne dėl suinteresuotosios prašymo, o taikant reikšmingas atitinkamas Suomijos vidaus teisės aktų nuostatas ir Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalį, kad būtų išvengta bet kokios rizikos suinteresuotosios darbuotojos saugai ar jos ir vaiko sveikatai.

49 Atsižvelgiant į tai ir išnagrinėjus Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto formuluotę bei šios direktyvos siekiamą tikslą apsaugoti nėščias, neseniai pagimdžiusias ar maitinančias krūtimi darbuotojas, daroma išvada, kad, priešingai nei teigia Komisija ir ieškovė pagrindinėje byloje, nėščia darbuotoja, kaip antai ieškovė, kuri dėl nėštumo laikinai paskiriama į kitą darbą ir kurios atlyginimą prieš šį paskyrimą sudarė pagrindinė alga ir įvairūs priedai (kai kurie jų mokami už specifines užduotis), remdamasi šia nuostata neturi teisės reikalauti išlaikyti visą iki šio laikino paskyrimo mokėtą atlyginimą.

50 Pirma, net jei darbdavio Direktyvos 92/85 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytai nėščiai darbuotojai, kuri tęsia darbą, mokamos, darbo santykiais pagrįstos pajamos laikytinos užmokesčiu EB 141 straipsnio prasme, tai nepaneigia fakto, kad šios direktyvos 11 straipsnio 1 punkte (daugelyje kalbinių versijų, esančių jos priėmimo dieną) kalbama apskritai apie atlyginimo išlaikymą, o ne apie atitinkamos darbuotojos atlyginimo išlaikymą.

51 Be to, šios direktyvos 11 straipsnio 4 punkte numatyta, kad valstybės narės gali teisę į šio straipsnio 1 punkte nurodytą atlyginimą arba pašalpą susieti su sąlyga, kad suinteresuota darbuotoja atitinka nacionalinės teisės aktais teisei gauti tokias išmokas nustatytus reikalavimus.

52 Teisingumo Teismas jau nustatė, kad su darbo pobūdžiu ir jo sąlygomis susiję faktiniai veiksniai tam tikromis aplinkybėmis gali būti pripažinti objektyviais ir nediskriminuojančiais dėl lyties, kuriais remiantis galima pateisinti skirtingų darbuotojų kategorijų atlyginimų skirtumus (šiuo klausimu dėl EB 141 straipsnio taikymo žr. 2000 m. kovo 30 d. Sprendimo *JämO*, C-236/98, Rink. p. I-2189, 52 punktą).

53 Šioje byloje akivaizdu, jog kai kurių priedų, į kuriuos ieškovė pagrindinėje byloje turėjo teisę iki jos laikino paskyrimo į kitą darbą, mokėjimas buvo susijęs su specifinių užduočių vykdymu ypatingomis sąlygomis ir kad jos laikino paskyrimo laikotarpiu tokių užduočių ieškovė nevykdė.

54 Galiausiai Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte aiškiai nukreipiama į nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

55 Šia nuostata valstybėms narėms ir tam tikrais atvejais socialiniams partneriams paliekama tam tikra diskrecija apibrėžti Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalyje nurodytų nėščių darbuotojų teisės į atlyginimą įgyvendinimo sąlygas. Valstybės narės turi nustatyti šios teisės įgyvendinimo tvarką, tačiau negali numatyti jokių sąlygų pačios teisės, tiesiogiai kylančios iš šios direktyvos ir nėščios darbuotojos bei jos darbdavio darbo santykių, buvimui (pagal analogiją žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881, 53 punktą).

56 Įgyvendindamos šią diskreciją nustatyti atlyginimą, į kurį turi teisę nėščia darbuotoja, laikinai paskirta į kitą darbą dėl nėštumo, valstybės narės ir tam tkrais atvejais socialiniai partneriai, viena vertus, negali pažeisti Direktyvos 92/85 tikslo garantuoti nėščių darbuotojų saugą ir saugoti jų sveikatą, o kita vertus, nekreipti dėmesio į aplinkybę, kad ši darbuotoja ir toliau dirba ir vykdo darbdavio nurodytas užduotis.

57 Iš tiesų, kaip išplaukia iš Direktyvos 92/85 šešioliktos konstatuojamosios dalies, darbo organizavimo, atsižvelgiant į nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą, priemonės netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą.

58 Atlyginimas, kurį, remiantis Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktu, reikia išlaikyti nėščiai darbuotojai ją laikinai paskyrus į kitą darbą nei tas, kurį ji dirbo prieš nėštumą, bet kuriuo atveju negali būti mažesnis nei tas, kuris mokamas kitiems darbuotojams už darbą, į kurį ji laikinai paskirta. Šio laikino paskyrimo laikotarpiu nėščia darbuotoja taip pat turi teisę į už šį darbą mokamas atlyginimo dalis ir priedus, su sąlyga, kad atitinka teisei juos gauti keliamus reikalavimus, kaip numatyta šios direktyvos 11 straipsnio 4 punkte.

59 Be to, kaip nurodė generalinis advokatas savo išvados 69 ir 70 punktuose, nustatydamos kokios į kitą darbą laikinai paskirtos nėščios darbuotojos atlyginimo dalys turi būti išlaikytos paskyrimo į kitą darbą pagal šios direktyvos 11 straipsnio 1 punktą laikotarpiu, valstybės narės ir tam tikrais atvejais socialiniai partneriai turi atsižvelgti į darbdavio mokamų įvairių priedų, kurie tam tikrais atvejais, kaip antai nagrinėjamu pagrindinėje byloje, gali sudaryti didelę viso atitinkamos nėščios darbuotojos atlyginimo dalį, pobūdį.

60 Iš to daroma išvada, kad, be pagrindinės algos, numatytos darbo sutartyje ar nustatant darbo santykius, nėščia darbuotoja, laikinai paskirta į kitą darbą pagal Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalį, šio paskyrimo laikotarpiu išsaugo teisę į su jos profesiniu statusu susijusias atlyginimo dalis ar priedus, pavyzdžiui, priedus, susijusius su jos, kaip vadovaujančias pareigas einančio asmens, statusu, darbo stažu ir profesine kvalifikacija.

61 Tačiau valstybės narės ir tam tikrais atvejais socialiniai partneriai pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą šio laikino paskyrimo laikotarpiu neturi išlaikyti tų atlyginimo dalių ar priedų, kurie, kaip numatyta šio sprendimo 53 punkte, susiję su šios darbuotojos specifinių užduočių vykdymu ypatingomis sąlygomis ir iš esmės skirti kompensuoti su šiuo vykdymu susijusius nepatogumus.

62 Iš to, kas išdėstyta, daroma išvada, kad pagal Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalį laikinai paskyrus nėščią darbuotoją į kitą darbą nei tas, kurį ji dirbo iki nėštumo, remiantis šios direktyvos 11 straipsnio 1 punktu ji neturi teisės į prieš šį paskyrimą gautą vidutinį atlyginimą.

63 Vis dėlto reikia priminti, kad pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą šios direktyvos 5 straipsnyje nurodytų nėščių darbuotojų teisei į pajamas taikoma tik minimali apsauga. Jokia šios direktyvos nuostata neužkertamas kelias valstybėms narėms ar tam tikrais atvejais socialiniams partneriams numatyti, jog išlaikomos visos atlyginimo dalys ir visi priedai, į kuriuos nėščia darbuotoja turėjo teisę iki nėštumo ir jos laikino paskyrimo į kitą darbą.

64 Iš tiesų, kaip matyti iš EB 137 straipsnio 4 dalies, Direktyva 92/85, priimta remiantis EB sutarties 118 A straipsniu (EB sutarties 117–120 straipsniai pakeisti EB 136–143 straipsniais), nekliudoma valstybei narei ir toliau laikytis arba imtis griežtesnių apsaugos priemonių, atitinkančių šios Sutarties nuostatas (šiuo klausimu žr. 2001 m. spalio 4 d. Sprendimo *Jiménez Melgar*, C-438/99, Rink. p. I-6915, 37 punktą).

65 Iš šio sprendimo 19 ir 20 punktų matyti, jog nagrinėjamu atveju remiantis kolektyvine sutartimi ir 1989 m. birželio 20 d. sprendimu orlaivio palydovėms, kurios dėl nėštumo skiriamos dirbti antžeminį darbą, mokamas atlyginimas, lygiavertis atlyginimui už mokamas kasmetines atostogas.

66 *Finnair* nėščiai darbuotojai laikinu paskyrimo laikotarpiu mokamą atlyginimą sudarė pagrindinė mėnesinė alga ir priedas *lisäpäiväpalkka*. Kaip matyti iš šio sprendimo 20 punkto, šis priedas apskaičiuotas dviem etapais. Pirma, apskaičiuojamas orlaivio palydovo ar palydovės atitinkamu referenciniu laikotarpiu gautų priedų vidurkis. Kalbama apie priedą *lisäpäiväpalkka* prie atlyginimo, mokėtą suinstersuotajai šiuo laikotarpiu. Antra, apskaičiuojamas visų tai pačiai darbo užmokesčio grupei priklausančių orlaivio palydovų ir palydovių vidutinis atlyginimo priedas.

67 Reikia pastebėti, jog dėl to, kad nėščioms darbuotojoms, laikinai jas paskyrus į kitą darbą, nei dirbo anksčiau, mokamas atlyginimas skaičiuojamas remiantis visų tai pačiai darbo užmokesčio grupei priklausančių orlaivio palydovų ir palydovių atitinkamu referenciniu laikotarpiu gautu vidutiniu priedu, pagal tokią atlyginimo sistemą nėščios darbuotojos pajamos gali būti mažesnės ar didesnės nei tos, kurias ji gavo atitinkamu referenciniu laikotarpiu. Tačiau, kaip matyti iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, orlaivio įgulos nariai gali gauti dešimtis priedų, kurių mokėjimas susijęs su ypatingomis jų darbo sąlygomis, todėl tai pačiai darbo užmokesčio grupei priklausantys orlaivio palydovai ir palydovės referenciniu laikotarpiu gali gauti labai skirtingų dydžių ir rūšių priedus.

68 Valstybės narės ar tam tikrais atvejais socialinių partnerių pasirinkta atlyginimo sistema, pagal kurią nėščių darbuotojų, laikinai paskirtų į kitą darbą, pajamas sudaro ši pagrindinė mėnesinė alga ir atitinkamu referenciniu laikotarpiu orlaivio įgulos narių gautas vidutinis priedas, iš esmės nelaikytina prieštaraujančia Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktui.

69 Vis dėlto, jeigu pagal tokią atlyginimo sistemą skaičiuojant remiantis Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalimi laikinai į kitą darbą paskirtoms nėščioms orlaivio palydovėms mokėtiną mėnesinį atlyginimą neatsižvelgiama į su nėščios darbuotojos profesiniu statusu, kurio nepakeitė šis laikinas paskyrimas, susijusias atlyginimo dalis ar priedus, kaip antai suinteresuotosios gauti priedai už vadovaujančias pareigas, darbo stažą ir profesinę kvalifikaciją, ji negali būti laikytina atitinkančia Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto reikalavimus.

70 Taigi, kaip numatyta šio sprendimo 56 punkte, nors, vadovaujantis Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktu, nustatyti atlyginimo, į kurį turi teisę šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalyje nurodytos nėščios darbuotojos, skaičiavimo tvarką turi valstybės narės, jos negali nustatyti tvarkos, kuri prieštarautų šios direktyvos siekiamam tikslui garantuoti nėščių darbuotojų saugą ir saugoti jų sveikatą. Nustatydamos tokį atlyginimą jos taip pat negali nekreipti dėmesio į aplinkybę, kad ši darbuotoja ir toliau dirba.

71 Šiuo atveju, kaip teigia ieškovė pagrindinėje byloje, jos priedas *lisäpäiväpalkka* referenciniu laikotarpiu buvo 74,35 eurai per dieną, o tas pats visiems tai pačiai darbo

užmokesčio grupei priklausantiems orlaivio palydovams ir palydovėms tuo pačiu laikotarpiu mokėtinas vidutinis priedas buvo 39,74 eurai per dieną. Ieškovę laikinai paskyrus dirbti antžeminį darbą jos bendras mėnesinis atlyginimas, palyginti su tuo, kurį ji gavo iki laikino paskyrimo, sumažėjo 834,56 eurais.

72 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar taikant kolektyvinėje sutartyje ir (arba) 1989 m. birželio 20 d. sprendime numatytą orlaivio palydovėms nėštumo laikotarpiu mokėtino atlyginimo skaičiavimo metodą ieškovė pagrindinėje byloje, laikinai paskyrus ją į kitą nei įprastu laikotarpiu dirbtas darbą, neteko atlyginimo dalių ar priedų, susijusių su jos profesiniu statusu. Jei taip yra, atlyginimo sistema, kuria remiantis ieškovės pagrindinėje byloje atlyginimas, sumažintas jos laikino paskyrimo į kitą darbą pagal Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalį laikotarpiu, turi būti laikoma prieštaraujančia šios direktyvos 11 straipsnio 1 punktui.

73 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti: Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktas aiškintinas taip, kad nėščia darbuotoja, kuri laikantis šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalies dėl nėštumo buvo laikinai paskirta į kitą darbą, kuriame vykdo kitas nei anksčiau užduotis, neturi teisės į vidutinį atlyginimą, kurį gavo prieš šį paskyrimą. Remiantis šio 11 straipsnio 1 punktu, be pagrindinės algos, ši darbuotoja turi teisę į tai, kad būtų išlaikytos su jos profesiniu statusu susijusios atlyginimo dalys arba priedai, kaip antai priedai už vadovaujančias pareigas, darbo stažą ir profesinę kvalifikaciją. Nors pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą nedraudžiama taikyti tokiai darbuotojai mokėtino atlyginimo skaičiavimo metodo, kuris būtų pagrįstas tai pačiai darbo užmokesčio grupei priklausančiam

visam orlaivio įgulo personalui referenciniu laikotarpiu mokamu su darbo sąlygomis susijusiu vidutiniu priedu, neatsižvelgimas į nurodytas atlyginimo dalis ar nurodytus priedus laikytinas prieštaraujančiu šiai nuostatai.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

74 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 (trečioji kolegija) nusprendžia:

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 Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalies prasme) 11 straipsnio 1 punktą reikia aiškinti taip, kad nėščia darbuotoja, kuri laikantis šios Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalies dėl nėštumo laikinai paskirta į kitą darbą, kuriame vykdo kitas nei anksčiau užduotis, neturi teisės į vidutinį atlyginimą, kurį gavo prieš šį paskyrimą. Remiantis šio 11 straipsnio 1 punktu,

be pagrindinės algos, ši darbuotoja turi teisę į tai, kad būtų išlaikytos su jos profesiniu statusu susijusios atlyginimo dalys arba priedai, kaip antai priedai už vadovaujančias pareigas, darbo stažą ir profesinę kvalifikaciją. Nors pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą nedraudžiama taikyti tokiai darbuotojai mokėtino atlyginimo skaičiavimo metodo, kuris būtų pagrįstas tai pačiai darbo užmokesčio grupei priklausančiam visam orlaivio įgulo personalui referenciniu laikotarpiu mokamu su darbo sąlygomis susijusiu vidutiniu priedu, neatsižvelgimas į nurodytas atlyginimo dalis ar nurodytus priedus laikytinas prieštaraujančiu šiai nuostatai.

Parašai.