

GENERALINĖS ADVOKATĖS
JULIANE KOKOTT IŠVADA,
pateikta 2007 m. kovo 15 d.¹

I — Įvadas

1. Ši byla suteikia galimybę patikslinti nėščią darbuotoją teisinę padėtį pagal Bendrijos teisę.

2. Atsižvelgus į suomės mokytojos S. Kiiski prašymą, jai buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos² pirmam vaikui prižiūrėti. Tačiau dar šioms atostogoms neprasidėjus S. Kiiski sužinojo, kad vėl yra nėščia. Todėl ji nusprendė organizuoti vaiko priežiūrą kitaip nei buvo numaćiusi anksčiau ir paprašė sutrumpinti jai jau suteiktas vaiko priežiūros atostogas. Tačiau jos darbdavys atsisakė patenkinti šį prašymą nurodydamas, kad keisti jau suteiktą vaiko priežiūros atostogų

trukmę galima tik dėl teisėtų priežasčių, o naujas nėštumas nėra tokia priežastis. Tuo pačiu pagrindu buvo atmestas ir vėliau, jau per vaiko priežiūros atostogas, S. Kiiski pateiktas prašymas nutraukti šias atostogas ir suteikti jai motinystės atostogas.

3. Šiomis aplinkybėmis S. Kiiski jaučiasi diskriminuojama dėl lyties ir mano, kad yra pažeidžiamos jos, kaip nėščios darbuotojos, teisės. Iš esmės ji reikalauja, kad atsižvelgiant į nėštumą jai būtų sudaromos kitokios sąlygos nei kitiems darbuotojams, nesvarbu jų lytis.

II — Teisinis pagrindas

A — Bendrijos teisė

4. Šioje byloje Bendrijos teisės pagrindas yra, pirma, 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direk-

¹ — Originalo kalba: vokiečių.

² — Suomų kalba: „hoitovapaa“. Kaip paaiškėjo per Teisingumo Teismo posėdį, Suomijoje šios atostogos priklauso šeimos atostogų kategorijai, kuriai taip pat priklauso tėvystės atostogos (suomų kalba: „vanhempainloma“) bei motinystės atostogos.

tyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu³, iš dalies pakeista Direktyva 2002/73/EB⁴, ir, antra, 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo⁵. Be to, reikia atsižvelgti ir į 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvą 96/34/EB dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC⁶.

5. Direktyvos 76/207, iš dalies pakeistos Direktyva 2002/73, 2 straipsnis nustato:

„1. Remiantis toliau išdėstytais nuostatomis, vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeiminių padėties.

3 — OL L 39, p. 40 (toliau – Direktyva 76/207).

4 — 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 269, 2002, p. 15; toliau – Direktyva 2002/73).

5 — OL L 348, p. 1 (toliau – Direktyva 92/85).

6 — OL L 145, p. 4 (toliau – Direktyva 96/34 arba bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų).

2. Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

- tiesioginė diskriminacija: kai vienam asmeniui dėl lyties yra sudaromos mažiau palankios sąlygos, palyginti su kitu asmeniu, kuriam panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos sąlygos,
- netiesioginė diskriminacija: kai dėl aki-vaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, nebent tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtiniomis priemonėmis,

<...>

7. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų, reglamentuojančių moterų apsaugą, ypač nėštumo ir motinystės atžvilgiu.

Moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę, pasibaigus motinystės atostogoms,

grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo.

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

Mažiau palankios sąlygos moteriai dėl nėštumo ar motinystės atostogų tokia prasme, kaip vartojama Direktyvoje 92/85/EEB, yra diskriminacija tokia prasme, kaip vartojama šioje direktyvoje.

7. Direktyvos 92/85 11 straipsnyje, be kita ko, numatyta:

„Darbo teisės

Ši direktyva taip pat nepažeidžia <...> Direktyvos 96/34/EB <...> ir <...> Direktyvos 92/85/EEB <...>“.

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

6. Pagal Direktyvos 92/85 8 straipsnį:

<...>

„Motinystės atostogos

2. 8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuota:

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

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;

„<...> priemonės, skirtos darbui suderinti su šeiminiu gyvenimu, turėtų skatinti diegti naujus lanksčius darbo organizavimo ir laiko nustatymo būdus, kurie geriau atitiktų kintančius visuomenės poreikius ir leistų atsižvelgti ir į įmonių, ir į jų darbuotojų poreikius.“

3. 2 dalies b punkte nurodoma pašalpa yra laikoma atitinkama, jei ji užtikrina pajamas, lygiavertes toms, kurias, atsižvelgiant į bet koki 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.

9. Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 3 dalis numato, kad tėvystės atostogų suteikimo sąlygos ir detalios naudojimosi jomis taisyklės valstybėje narėje nustatomos teisės aktais ir (arba) kolektyvinėje sutartyje, laikantis šiame susitarime nustatytų minimalių reikalavimų. Konkrečiai valstybės narės ir (arba) administracija bei darbuotojai, vadovaudamiesi šios nuostatos e punktu, gali

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

8. Prie Direktyvos 96/34 pridėto Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų bendrųjų nuostatų 6 punkte nurodyta:

„nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdavys <...> dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atidėti tėvystės atostogų suteikimą (pvz., jeigu darbas yra sezoninis, jeigu neįmanoma surasti pavaduojančio asmens per praneštą laiką, kai nemaža darbuotojų dalis prašo tėvystės atostogų vienu metu, jeigu konkretaus darbuotojo atliekamos funkcijos yra strateginės svarbos). <...>“

10. Be to, Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 7 dalyje nustatyta:

„Valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai nustato darbo sutarties arba darbo santykių statusą tėvystės atostogų laikotarpiu.“

teisę dėl nenumatomų ir teisėtų priežasčių prašyti pakeisti jam suteiktų vaiko priežiūros atostogų datą ir trukmę. Tokia priežastimi laikomas nenumatomas bet koks realių galimybių rūpintis vaiku esminis pakeitimas, į kurį darbuotojas negalėjo atsižvelgti pateikdamas prašymą dėl vaiko priežiūros atostogų suteikimo¹⁰.

B — Nacionalinė teisė

11. Pagal Suomijos įstatymo dėl savivaldybių pareigūnų⁷ 29 straipsnį savivaldybių pareigūnai turi teisę nutraukti darbą ir išeiti Darbo sutarties įstatymo⁸ IV antraštinės dalies 1–8 straipsniuose numatytų vaiko priežiūros atostogų.

12. Tamperės mieste taikoma kolektyvinė pareigūnų ir sutartinių tarnautojų darbo sąlygas 2003–2004 m. reglamentuojanti sutartis⁹ (toliau – kolektyvinė sutartis) vaiko priežiūros atostogų klausimu nukreipia į Darbo sutarties įstatymą. Be to, pagal šios kolektyvinės sutarties V antraštinės dalies 11 ir 12 straipsnius savivaldybės pareigūnas turi

13. Vadovaujantis kolektyvinės sutarties įgyvendinimo nuostatomis, teisėtos priežastys yra, pavyzdžiui, vaiko ar kito iš tėvų sunki liga arba mirtis ir skyrybos. Paprastai teisėta priežastimi nelaikomas persikėlimas gyventi į kitą vietą, kitų darbo santykių atsiradimas arba naujas nėštumas. Nutraukus atostogas pareigūnas privalo grįžti į savo pareigas.

14. Be to, kaip nurodoma prašyme priimti prejudicinį sprendimą, kolektyvinė sutartis nustato, kad ligos atveju darbuotojas turi teisę 60 dienų gauti visą savo atlyginimą ir 120 dienų – du trečdalius atlyginimo.

7 — *Laki kunnallisesta viranhaltijasta.*

8 — *Työsopimuslaki.*

9 — *Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.*

10 — Manau, kad toks požiūris atitinka ir Darbo sutarties įstatymo IV skyriaus 4 straipsnio, kuris nustato teisę į vaiko priežiūros atostogas, parengiamuosius dokumentus: šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir Suomijos vyriausybė nurodė įstatymo Nr. 37/1998 projektą.

15. Kaip papildomai nurodė Suomijos vyriausybė, Suomijoje darbuotoja turi teisę gauti motinystės pašalpą neatsižvelgiant į tai, ar jai buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos. Motinystės pašalpa priklauso nuo darbuotojos atlyginimo ir yra apskaičiuojama pagal tas pačias taisykles kaip pašalpa už kiekvieną ligos dieną. Minimalus pašalpos dydis yra 15,20 euro per dieną.

2004 m. liepos 1 d. ji pranešė licėjaus direktoriui, kad išeiti vaiko priežiūros atostogų ji norėtų tik nuo 2004 m. rugpjūčio 11 d. iki 2004 m. gruodžio 22 dienos; ji paprašė atitinkamai pakeisti vaiko priežiūros atostogas suteikiantį sprendimą. Kadangi nebuvo nurodyta teisėta priežastis, licėjaus direktorius šį prašymą atmetė.

III — Faktinės aplinkybės ir pagrindinė byla

16. S. Kiiski dirba mokytoja Suomijos Tampere miesto licėjuje¹¹ ir todėl turi savivaldybės pareigūnės statusą atitinkamos kolektyvinės sutarties prasme.

17. Atsižvelgęs į jos prašymą, 2004 m. gegužės 3 d. licėjaus direktorius suteikė jai vaiko priežiūros atostogas nuo 2004 m. rugpjūčio 11 d. iki 2005 m. birželio 4 d. pirmam vaikui, gimusiam 2003 m. rugpjūčio 24 d., prižiūrėti.

18. Dar neprasidėjus šioms atostogoms S. Kiiski sužinojo, kad vėl yra nėščia. Todėl

19. 2004 m. rugpjūčio 9 d. S. Kiiski papildė savo 2004 m. liepos 1 d. prašymą nurodydama, kad yra nėščia ir ši aplinkybė iš esmės pakeičia jos realias galimybes rūpintis 2003 m. gimusiu vaiku. Ji nurodė, kad norėtų grįžti į darbą jau 2004 m. gruodžio 23 dieną. Jos sutuoktinis, vaiko tėvas, ketino išeiti vaiko priežiūros atostogų 2005 m. pavasarį. 2004 m. rugpjūčio 19 d. Sprendimu licėjaus direktorius atmetė ir šį prašymą nuroydamas, kad naujas nėštumas nėra teisėta priežastis pakeisti jau suteiktų vaiko priežiūros atostogų trukmę. Tokį sprendimą jis priėmė remdamasis kolektyvinės sutarties įgyvendinimo nuostatomis ir Suomijos teisinių praktiką.

20. Vėliau paaiškėjo, kad S. Kiiski sutuoktiniui vaiko priežiūros atostogos nuo 2005 m. pavasario nebuvo suteiktos, nes pagal Suomijos pareigūnams taikomą kolektyvinę vals-

¹¹ — *Tampereen Lyseon Lukio*.

tybės pareigūnų sutartį¹² tuo pačiu metu tik vienas iš tėvų gali išeiti vaiko priežiūros atostogų¹³. Tuomet S. Kiiski 2004 m. lapkričio 22 d. pareiškė norinti nutraukti vaiko priežiūros atostogas 2005 m. sausio 31 d. ir nuo šios dienos išeiti motinystės atostogų; tokiu atveju vaiko tėvas galėtų išeiti planuotų vaiko priežiūros atostogų. Tačiau 2004 m. gruodžio 10 d. licėjaus direktorius atmetė ir šį S. Kiiski prašymą nurodydamas, kad tai, jog vaiko tėvas negali išeiti vaiko priežiūros atostogų, nėra teisėta priežastis pakeisti jos vaiko priežiūros atostogų trukmę.

21. 2005 m. kovo 29 d. gimė antras S. Kiiski vaikas.

22. Šiomis aplinkybėmis buvo pradėta pagrinde byla, kurią dabar nagrinėja *Tampereen käräjaoikeus*¹⁴ (arba prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas). Šiame teisme S. Kiiski pateikė ieškinį savo darbdaviui, Tampereės miestui, ir pareikalavo atlyginti patirtą 5 000 eurų žalą bei sumokėti

17 354,10 euro kompensaciją už negautą atlyginimą¹⁵ ir 94 eurus už kitus nuostolius bei kaip palūkanas.

23. Iš esmės S. Kiiski tvirtina, kad naujo nėštumo nepripažinus teisėta priežastimi pakeisti vaiko priežiūros atostogų trukmę ji buvo diskriminuojama.

24. Tampereės miestas su tuo nesutinka ir teigia, kad S. Kiiski tikrai nebuvo diskriminuojama dėl lyties ar nėštumo. Jis tik tvirtina, kad naujas nėštumas nėra teisėta priežastis pakeisti anksčiau nustatytą vaiko priežiūros atostogų trukmę. Tampereės miesto nuomone, dėl naujo nėštumo jos galimybės rūpintis 2003 m. gimusiu vaiku nepasikeitė nenumatomai ir iš esmės, dėl ko ilgesnį laiką jai būtų sudėtinga tinkamai naudotis vaiko priežiūros atostogomis. Be to, jis teigia, kad S. Kiiski anksčiau laiko grįžus į darbą jos darbdaviui iškiltų organizacinių sunkumų sudarant mokymų tvarkaraštį. Tokiu atveju taip pat padidėtų darbdavio galimybė atlyginti nuostolius, nes S. Kiiski vaiko priežiūros atostogų laikotarpiui jis jau priėmė pakaitinį darbuotoją, kuriam, tikėtina, ir toliau reikėtų mokėti atlyginimą.

12 — *Valtion virkaehtosopimus*.

13 — Suomijos vyriausybė nurodė, kad tai, jog abu tėvai negali tuo pačiu metu išeiti vaiko priežiūros atostogų, išplaukia ir iš Suomijos darbo sutarties įstatymo IV antraštinės dalies 4 straipsnio parengiamųjų dokumentų. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir Suomijos vyriausybė šiuo klausimu daro nuorodą į įstatymo Nr. 37/1998 projektą.

14 — Tampereės pirmosios instancijos teismas.

15 — Reikalaujama sumokėti atlyginimą už laikotarpį nuo 2004 m. gruodžio 23 d. iki 2005 m. gegužės 18 dienos. Jei būtų patenkintas anksčiau S. Kiiski prašymas pakeisti vaiko priežiūros atostogų trukmę, 2004 m. gruodžio 23 d. ji būtų sugrįžusi į darbą, o 72 darbo dienų trukmės motinystės atostogos būtų prasidėjusios 2005 m. vasario 19 d. ir trukusios iki 2005 m. gegužės 18 dienos.

25. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė, kad, pačios S. Kiiski teigimu, nuo 2004 m. gruodžio 29 d. iki 2005 m. gegužės 18 d. ji gavo iš viso 9 506,92 euro. Šią sumą sudaro ligos, vaiko priežiūros ir motinystės (tėvystės) pašalpos, iš kurių vien motinystės (tėvystės) pašalpa nuo 2005 m. vasario 19 d. iki 2005 m. gegužės 18 d. sudarė 5 699,11 euro¹⁶. Nuo 2005 m. gegužės 18 d. S. Kiiski kas mėnesį gaudavo 1 951,75 euro dydžio tėvystės pašalpą. Palyginti su tuo, S. Kiiski dirbant jos pajamos su visais priedais ir priemokomis per mėnesį būtų sudariusios 3 572,90 eurų.

IV — Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme

26. 2006 m. vasario 24 d. Nutartimi, kurią Teisingumo Teismo kanceliarija gavo 2006 m. vasario 28 d., *Tampereen käräjätoukous* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos tris prejudicinius klausimus:

„1. Ar darbdavio atsisakymas pakeisti darbuotojai suteiktą vaiko priežiūros atostogų datą arba jas nutraukti dėl naujo nėštumo, apie kurį darbuotoja sužinojo

prieš prasidedant vaiko priežiūros atostogoms, atsižvelgiant į nusistovėjusį nacionalinių nuostatų aiškinimą, kad naujas nėštumas paprastai nėra nenumatoma ir teisėta priežastis, kurios pagrindu vaiko priežiūros atostogų data ir trukmė gali būti pakeisti, yra tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, kuri prieštarauja Direktyvos 76/207 2 straipsniui?

2. Ar darbdavys gali pakankamai pagrįsti savo (1 punkte apibūdintą) elgesį, kuris, atsižvelgiant į minėtą direktyvą, gali būti laikomas netiesiogine diskriminacija, remdamasis tuo, kad mokytojų darbo organizavimo ir mokymo tęstinumo pakeitimus nuolat lydi problemos, sukeliančios įprastų nepatogumų, kurie nėra rimti, arba tuo, kad darbdavys pagal nacionalinę teisę turi atlyginti žalą asmeniui, kuris pavojauja motinystės atostogose esantį mokytoją, jei motinystės atostogose esantis mokytojas sugrįžta į darbą nepasibaigus vaiko priežiūros atostogoms?

3. Ar gali būti taikoma Direktyva 92/85 dėl nėščių ir kai kurių kitų darbuotojų apsaugos ir, jei taip, ar (1 punkte) apibūdintas darbdavio elgesys prieštarauja jos 8 ir 11 straipsniams, jei vaiko

¹⁶ — 73 dienas po 78,07 euro.

priežiūros atostogų metu darbuotoja prarado galimybę pasinaudoti su darbo santykiais susijusiomis motinystės išmokomis?“

vaiko priežiūros atostogas dėl naujo nėštumo, kas būtų leidę jai pakeisti ankstesnius vaiko priežiūros planus ir pasinaudoti motinystės atostogomis.

27. Vykstant procesui Teisingumo Teisme, be S. Kiiski ir Tamperės miesto¹⁷, rašytines pastabas pateikė Italijos ir Suomijos vyriausybės bei Europos Bendrijų Komisija. Be to, Tamperės miestas, Suomijos vyriausybė ir Komisija dalyvavo 2007 m. vasario 8 d. vykusiame Teisingumo Teismo posėdyje.

A — *Dėl galimos diskriminacijos Direktyvos 76/207 prasme (pirmasis ir antrasis prejudiciniai klausimai)*

V — Vertinimas

28. Atsakius į visus tris prejudicinius klausimus turėtų paaiškėti, ar darbuotoja yra diskriminuojama dėl lyties ir ar pažeidžiamos jos, kaip nėščios darbuotojos, teisės, kai dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių atsakoma sutrumpinti jai jau suteiktas

29. Du pirmieji prejudiciniai klausimai susiję su galimos diskriminacijos dėl lyties klausimu. Jais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia Teisingumo Teismo, ar nėščia darbuotoja yra diskriminuojama dėl lyties, jei dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių atsakoma sutrumpinti jai jau suteiktas vaiko priežiūros atostogas.

30. Pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 ir 2 dalį vienodo požiūrio į vyrus ir moteris įsidarbinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu principas reiškia, kad draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties. Direktyva numato, kad dėl teisėto tikslo objektyviai pateisinama gali būti tik netiesioginė diskriminacija (Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalies antra įtrauka).

¹⁷ — *Tampereen kaupunki*.

1. Dėl tiesioginės diskriminacijos dėl lyties

31. *Tiesioginė diskriminacija* pasireiškia tuo, kad vienam asmeniui dėl lyties yra sudaromos mažiau palankios sąlygos, palyginti su kitu asmeniu, kuriam panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos sąlygos (Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalies pirmą įtrauka).

32. Teismų praktikoje pripažįstama, kad tokia diskriminacija gali pasireikšti tuo, kad dėl darbuotojos nėštumo ar su nėštumu susijusios rizikos darbdavys, priimdamas su ja susijusį sprendimą, nusprendžia jos ne-naudai¹⁸. Bendrijos teisės aktų leidėjas šį požiūrį jau įtvirtino ir naujojoje Direktyvos 76/207 2 straipsnio redakcijoje ir 7 dalyje aiškiai išdėstė, kad mažiau palankios sąlygos moteriai dėl nėštumo ar motinystės atostogų yra diskriminacija šios direktyvos prasme.

33. Reikia pažymėti, kad ši byla ypatinga tuo, jog darbdavys kaip tik neatsižvelgė į naują šios darbuotojos nėštumą ir nesudarė jai mažiau palankių sąlygų nei kitiems darbuotojams. Atmesdamas įvairius S. Kiiski prašymus sutrumpinti vaiko priežiūros atostogas

licėjaus direktorius rėmėsi objektyviomis įstaigos veiklai svarbiomis priežastimis, visai nesusijusiomis su jos nėštumu ar nėštumo keliama rizika, kurios, priešingai, galėtų būti taikomos bet kuriam darbuotojui, nesvarbu jo lytis: jos situacijoje vyrii arba nenėščiai moteriai nebūtų sudaromos kitokios sąlygos. Naujas S. Kiiski nėštumas nebuvo priežastis atmesti jos prašymą pakeisti vaiko priežiūros atostogų trukmę.

34. Iš tiesų įvairiais savo prašymais sutrumpinti vaiko priežiūros atostogas S. Kiiski siekė, kad dėl naujo nėštumo jai būtų sudarytos išskirtinės sąlygos, kokios kitiems darbuotojams nesudaromos.

35. Tačiau tokios išskirtinės sąlygos gali būti sudaromos tik tuomet, kai darbuotojos, pavyzdžiui, S. Kiiski, situacija dėl nėštumo iš esmės skiriasi nuo kitų darbuotojų situacijos. Primintina, kad pagal nusistovėjusią teismų praktiką vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principai reikalauja, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos – vienodai, jeigu toks

18 — Žr., pavyzdžiui, 1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimą *Dekker* (C-177/88, Rink. p. I-3941, 12 punktas) ir tos pačios dienos sprendimą *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (C-179/88, Rink. p. I-3979, 13 punktas); 2001 m. spalio 4 d. Sprendimą *Tele Danmark* (C-109/00, Rink. p. I-6993, 25 punktas); 2005 m. rugsėjo 8 d. Sprendimą *McKenna* (C-191/03, Rink. p. I-7631, 47 punktas) ir 2003 m. vasario 27 d. Sprendimą *Busch* (C-320/01, Rink. p. I-2041, 39 ir 40 punktai).

vertinimas nėra pateisinamas objektyviomis priežastimis¹⁹. Taip pat teisinis tiesioginės diskriminacijos apibrėžimas Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalies pirmoje įtraukoje aiškiai grindžiamas situacijų panašumu.

36. Norint nustatyti, ar ir kiek reikia atsižvelgti į darbuotojos nėštumą priimant sprendimą dėl jos prašymo sutrumpinti vaiko priežiūros atostogas, reikia atsižvelgti į vaiko priežiūros atostogų ar tėvystės atostogų tikslą. Kaip pažymėjo Teisingumo Teismas, tokios atostogos tėvams suteikiamos tam, „kad jie galėtų rūpintis vaiku“²⁰.

37. Tačiau šiuo požiūriu nėščios darbuotojos situacija iš esmės nesiskiria nuo situacijos, kurioje yra kiti abiejų lyčių darbuotojai, kuriems taip pat buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos. Tiesa, dėl naujo nėštumo per vaiko priežiūros atostogas tam tikrais laikotarpiais, ypač nėštumo pabaigoje ir netrukus po gimdymo, darbuotoja gali patirti

didesnį krūvį. Tačiau tikrai negalima bendrai tvirtinti, kad dėl nėštumo vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu darbuotoja iš esmės negali tinkamai naudotis šiomis atostogomis, kad prižiūrėtų pirmą vaiką.

38. S. Kiiski teigia, kad dėl naujo nėštumo iš esmės pasikeitė jos galimybės rūpintis pirmu vaiku. Tačiau šio teiginio ji nė karto nepagrindė konkrečiais faktais. Kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, visais savo prašymais sumažinti jai jau suteiktų vaiko priežiūros atostogų trukmę S. Kiiski iš esmės siekė susiplanuoti vaiko priežiūrą kitaip nei buvo numaciusi anksčiau. Konkrečiai ji norėjo, kad jos sutuoktinis galėtų išeiti vaiko priežiūros atostogų.

39. Tačiau net ir šiuo požiūriu jos situacija iš esmės nesiskiria nuo situacijos, kurioje yra kiti bet kurios lyties darbuotojai, kurie dėl praktinių sumetimų nori pakeisti ankstesnius planus, būtent kad kitas iš tėvų galėtų daugiau rūpintis vaiku. Norimas bendros vaiko priežiūros atostogų trukmės sutrumpinimas tikrai nėra nulemtas naujo nėštumo, konkrečiai kalbant, jis nesusijęs su darbuotojos dėl nėštumo patiriama rizika. Lygiai taip pat darbuotojos nėštumas nėra priežas-

19 — Žr., be kita ko, 2004 m. kovo 30 d. Sprendimą *Alabaster* (C-147/02, Rink. p. I-3101, 45 punktas); 2004 m. gruodžio 14 d. Sprendimą *Swedish Match* (C-210/03, Rink. p. I-11893, 70 punktas); 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimą *Belgija prieš Komisiją* (C-110/03, Rink. p. I-2801, 71 punktas) ir 2006 m. rugsėjo 12 d. Sprendimą *Eman ir Sevinger* (C-300/04, Rink. p. I-8055, 57 punktas).

20 — 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimas *Komisija prieš Liuksemburgą* (C-519/03, Rink. p. I-3067, 32 punktas); taip pat žr. bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 1 dalį.

tis, dėl kurios pagal taikytinus nacionalinės teisės aktus kitam iš tėvų tuo pačiu metu negali būti suteiktos vaiko priežiūros atostogos. Atvirkščiai, toks apribojimas vienam iš tėvų grįstas tik tuo, kad kitas jau yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų, ir jis visiškai nepriklauso nuo šio asmens lyties ar galimo nėštumo.

darbdavys nenorėjo leisti darbuotojai grįžti į darbą būtent dėl jos nėštumo, o šioje byloje darbuotojos nėštumas buvo visai nesvarbus priimant sprendimą atmesti jos prašymą. Kadangi S. Kiiski vaiko priežiūros atostogų laikotarpiui darbdavys nusamdė pakaitinį darbuotoją, kaip licėjaus vadovas jis nebuvo suinteresuotas, kad ji grįžtų į darbą anksčiau laiko, nesvarbu, nėščia ar ne. Taigi ne darbdavys, o pati S. Kiiski – klaidingai – pasinaudojo nėštumo argumentu kaip savo reikalavimų pagrindu.

40. Kadangi nėščios darbuotojos, kaip S. Kiiski, situacija vaiko priežiūros atostogų atžvilgiu iš esmės nesiskiria nuo atitinkamos kitų darbuotojų situacijos²¹, pagal vienodo požiūrio principą jos darbdavys, priimdamas sprendimą dėl prašymo sutrumpinti vaiko priežiūros atostogas, neturėtų atsižvelgti būtent į jos nėštumą.

41. Ir iš sprendimo *Busch*²², kuriuo S. Kiiski rėmėsi pagrindinėje byloje, negalima daryti kitokios išvados. Ši byla tik iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti panaši į nagrinėjamą bylą, nes abiejose kalbama apie nėščią darbuotoją, norinčią anksčiau laiko nutraukti vaiko priežiūros atostogas, grįžti į darbą, o netrukus išeiti motinystės atostogų. Tačiau šios dvi bylos iš esmės skiriasi: byloje *Busch*

42. Sprendime *Busch* Teisingumo Teismas pažymėjo tik tai, kad darbuotoja yra diskriminuojama dėl lyties, jei jos darbdavys neleidžia jai anksčiau laiko grįžti į darbą būtent dėl nėštumo ar su nėštumu susijusios rizikos. Tačiau tai nereiškia, kad neviršydamas savo kompetencijos darbdavys negali neleisti darbuotojai grįžti anksčiau dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių, nesusijusių su nėštumu. Taigi remiantis sprendimu *Busch* negalima daryti išvados, kad naujas nėštumas savaime suteikia darbuotojai Bendrijos teisės aktais grindžiamą teisę bet kuriuo metu anksčiau laiko grįžti į darbą iš vaiko priežiūros atostogų.

21 — Beje, šiuo atveju nėra labai svarbu, ar darbuotoja apie nėštumą sužinojo ir pranešė apie tai darbdaviui dar neprasidėjus vaiko priežiūros atostogoms, ar vėliau.

22 — Minėtas 18 išnašoje.

43. Taigi ir atsižvelgiant į sprendimą *Busch* nagrinėjamoje byloje nėra pagrindo pripažinti tiesioginę diskriminaciją dėl lyties.

duomenų apie faktines pagrindinės bylos aplinkybes, netiesioginės diskriminacijos nėra.

2. Dėl netiesioginės diskriminacijos dėl lyties

44. *Netiesioginė diskriminacija* pasireiškia tuo, kad dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsivesti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys (Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalies antra įtrauka).

45. Nuostatos ir kriterijai, kuriais Suomijoje reikia vadovautis priimant sprendimą dėl suteiktų vaiko priežiūros atostogų trukmės sumažinimo, iš tikrųjų yra neutralūs lyties požiūriu. Tokiose bylose kaip ši nėra pagrindo manyti, kad dėl šių nuostatų ir kriterijų vienos lyties atstovai – moterys – galėtų atsivesti *prastesnėje padėtyje* nei kitos lyties asmenys²³. Taigi, sprendžiant iš turimų

46. Dėl išsamumo galiu pridurti, kad, mano nuomone, nacionalinės teisės aktai, leidžiantys darbdaviui reikalauti nurodyti teisėtą priežastį, dėl kurios prašoma sutrumpinti jau suteiktas vaiko priežiūros atostogas, ir, kai tokios priežasties nėra, dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių šį prašymą atmesti, yra objektyviai pagrįsti. Šiai išvadai pagrįsti remiuosi argumentais, kuriais Europos socialiniai partneriai – gavę Bendrijos teisės aktų leidėjo pritarimą – rėmėsi priimdami bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų ir į kuriuos taip pat privaloma atsižvelgti taikant Direktyvą 76/207²⁴.

47. Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų bendrųjų nuostatų 6 punkte vienodai pabrėžiami ir įmonių, ir jų darbuotojų poreikiai. Be to, šio bendrojo susitarimo 2 straipsnio 2 dalies e punkte užsimenama, kad dėl tam tikrų pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių darbdavys gali atidėti tėvystės atostogų suteikimą, pavyzdžiui, jei per trumpą laiką neįmanoma rasti šį darbuotoją pavaduojančio asmens. Juo labiau darb-

23 – Vien dėl to, kad paprastai vaiko priežiūros atostogų dažniau prašo moterys, o ne vyrai, negalima teigti, jog tai reiškia netiesioginę diskriminaciją.

24 – Žr. Direktyvos 76/207, iš dalies pakeistos Direktyva 2002/72, 2 straipsnio 7 dalies ketvirtąją pastraipą, kurioje nurodyta, kad ši direktyva nepažeidžia Direktyvos 96/34 nuostatų.

davys turi turėti galimybę dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių atmesti prašymą sutrumpinti anksčiau suteiktas tėvystės atostogas dėl to, kad, pavyzdžiui, jis jau rado pavaduojantį darbuotoją, kurio negali atleisti anksčiau laiko.

B — *Dėl nėščių darbuotojų apsaugos pagal Direktyvą 92/85 (trečiasis prejudicinis klausimas)*

3. Tarpinė išvada

49. Trečiuoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar yra pažeidžiamos nėščios darbuotojos teisės pagal Direktyvą 92/85, jei dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių atsisakoma sutrumpinti jau suteiktas vaiko priežiūros atostogas ir taip sudaryti jai galimybę išeiti motinystės atostogų.

48. Taigi tarpinė išvada dėl antrojo ir trečiojo prejudicinių klausimų yra tokia:

Nacionalinės teisės aktai, kuriais remdamasis darbdavys dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atmesti darbuotojos prašymą sutrumpinti jai jau suteiktas vaiko priežiūros atostogas, kurį ji grindžia nauju nėštumu, nereiškia nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties Direktyvos 76/207, iš dalies pakeistos Direktyva 76/2007, 2 straipsnio prasme.

50. Direktyva 76/207 taikoma nepažeidžiant Direktyvos 92/85 nuostatų²⁵. Tačiau, net jei šioje byloje nebuvo pažeistas vienodo požiūrio principas pirmosios direktyvos prasme, galėjo būti pažeistos atitinkamos nėščios darbuotojos teisės antrosios direktyvos prasme. Tačiau taip gali būti tik tuomet, jei nagrinėjamas atvejis patenka į Direktyvos 92/85 taikymo asmenims sritį ir materialinę jos taikymo sritį.

²⁵ — Žr. Direktyvos 76/207, iš dalies pakeistos Direktyva 2002/73, 2 straipsnio 7 dalies ketvirtąjį pastraipą.

1. Direktyvos 92/85 taikymas asmenims

51. Ar tokioje situacijoje, kokioje yra S. Kiiski, esantis asmuo ir per vaiko priežiūros atostogas turi būti traktuojamas kaip *darbuotojas* ir dėl to jam taikytina Direktyva 92/85, iš esmės priklauso nuo to, koks statusas suteikiamas jo darbo sutarčiai per tokias atostogas.

52. Tai reguliuoja nacionalinė teisė. Bendrijos teisėje nėra jokių nuostatų šiuo klausimu, nesvarbu, ar S. Kiiski suteiktos *vaiko priežiūros atostogos*²⁶ prilygintinos *tėvystės atostogoms*²⁷ Direktyvos 96/34 prasme, ar yra platesnė sąvoka. Tačiau net *tėvystės atostogų*, kurioms bendrasis susitarimas vis dėlto nustato tam tikrus minimalius reikalavimus, atveju šio susitarimo 2 straipsnio 7 dalis aiškiai suteikia valstybėms narėms ir (arba) administracijai ir darbuotojams kompetenciją nustatyti darbo sutarties ar darbo santykių statusą.

53. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi pagal nacionalinę

teisę išnagrinėti, koks buvo S. Kiiski darbo santykių statusas vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu. Sprendžiant iš prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateiktų duomenų, šie darbo santykiai per vaiko priežiūros atostogas nenutrūko, tebuvo laikinai sustabdytos pagrindinės iš šių darbo santykių išplaukiančios pareigos. Tokiu atveju Direktyva 92/85 būtų taikytina S. Kiiski ir šiuo laikotarpiu.

2. Direktyvos 92/85 materialinė taikymo sritis

54. Šioje byloje reikia nustatyti, ar darbuotoja turi teisę išeiti motinystės atostogų Direktyvos 92/85 prasme ir tuomet, kai tuo laikotarpiu, kuriam prašo motinystės atostogų, ji aktyviai nedirba, o yra išėjusi vaiko priežiūros atostogų. Tai priklauso nuo Direktyvos 92/85 materialinės taikymo srities ir jos nuostatų dėl motinystės atostogų.

55. Kadangi šia prasme Direktyvos 92/85 8 straipsnio formuluotėje nieko nenumatyta, Bendrijos teisės užtikrinamos teisės į motinystės atostogas reikšmę ir

26 — Suomų kalba: „hoitovapaa“.

27 — Suomų kalba: „vanhempainloma“.

apimtį galima nustatyti tik atsižvelgiant į Direktyvos 92/85 tikslus bei teisinį jos kontekstą²⁸.

kuriam prašo motinystės atostogų, ji jau yra vaiko priežiūros arba tėvystės atostogose ir nedirba.

56. Motinystės atostogų tikslas yra apsaugoti moters biologinę būklę ir ypatingus jos ir vaiko santykius per laikotarpį po nėštumo ir gimdymo išvengiant, kad šiems santykiams trukdytų įsipareigojimai, kylantys dėl tuo pačiu metu vykdomos profesinės veiklos²⁹. Suteikiant motinystės atostogas Direktyvos 92/85 8 straipsnio prasme ir finansinės garantijas pagal šios direktyvos 11 straipsnio 2 dalį, siekiama neleisti, kad darbuotoja ir jos vaikas patirtų krūvį ir riziką, susijusius su tęsiama darbine veikla.

58. Be abejo, jei darbuotoja (vėl) tampa nėščia, tam tikrais vaiko priežiūros atostogų laikotarpiais krūvis taip pat gali padidėti. Pavyzdžiui, labai tikėtina, kad tam tikrą laiką nėštumo pabaigoje ir netrukus po antro vaiko gimimo mamos galimybės rūpintis pirmu vaiku bus labai apribotos.

57. Taigi motinystės atostogos numatytos būtent nėštumo ir profesinės veiklos krūviui suderinti. Tačiau būtent *tokio* dvigubo krūvio darbuotoja *nepatiria*, jei tuo laikotarpiu,

59. Tačiau motinystės atostogos nepadėtų išvengti šio krūvio: atvirkščiai, motinystės atostogų išėjusi darbuotoja kartu būtų nėščia ir prižiūrėtų pirmą vaiką, taigi patirtų tokį pat dvigubą krūvį.

28 — Šiuo klausimu žr. 2005 m. birželio 7 d. Sprendimą *VEMW ir kt.* (C-17/03, Rink. p. I-4983, 41 punktas); 2006 m. liepos 4 d. Sprendimą *Adeneler ir kt.* (C-212/04, Rink. p. I-6057, 60 punktas) ir 2006 m. spalio 26 d. Sprendimą *Komisija prieš Ispaniją* (C-36/05, Rink. p. I-10313, 25 punktas).

29 — 20 išnašoje minėto sprendimo *Komisija prieš Liuksemburgą* 32 punktas; taip pat žr. 1998 m. spalio 27 d. Sprendimą *Boyle ir kt.* (C-411/96, Rink. p. I-6401, 41 punktas) ir 2004 m. kovo 18 d. Sprendimą *Merino Gómez* (C-342/01, Rink. p. I-2605, 32 punktas); tuo pačiu klausimu ir 2001 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *Griesmar* (C-366/99, Rink. p. I-9383, 43 punktas).

60. Beje, tokio pobūdžio krūvis nenumatytas ir apibrėžiant Direktyvos 92/85 apsaugos tikslą bei jos užtikrinamas motinystės atostogas. Kaip matyti iš jos teisinio pagrindo, EEB sutarties 118a straipsnio, ir pirmos,

penktos ir šeštos konstatuojamųjų dalių, Direktyva 92/85 skirta skatinti darbo aplinkos gerinimą, ypač kad būtų užtikrinta geresnė nėščių darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga *darbe*.

Kadangi šiuo laikotarpiu atitinkama darbuotoja bet kuriuo atveju neturi Bendrijos teisės suteikiamos teisės išeiti motinystės atostogų, šios teisės neįmanoma pažeisti tęsiant kitas atostogas, konkrečiai vaiko priežiūros arba tėvystės atostogas.

61. Tačiau – be abejo, svarbi – nėščių darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga tiesiogiai su darbu *nesusijusioje* aplinkoje, pavyzdžiui, vaiko priežiūros ar tėvystės atostogų laikotarpiu, nepatenka į Direktyvos 92/85 taikymo sritį. Tokią apsaugą – bent jau remiantis dabar galiojančia Bendrijos teise – gali užtikrinti tik nacionalinė teisė, tai yra valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai.

62. Tokia nuomonė neprieštarauja ir sprendimui *Komisija prieš Liuksemburgą*³⁰. Iš tiesų, Teisingumo Teismas jame nusprendė, „kad Bendrijos teisės garantuojamos atostogos negali daryti įtakos teisei gauti kitas šios teisės garantuojamas atostogas“. Tačiau, kaip matėme, darbuotojoms, kurios aktyviai nedirba, o yra vaiko priežiūros arba tėvystės atostogose, motinystės atostogos tikrai nėra „Bendrijos teisės garantuojamos atostogos“.

63. Sprendime *Komisija prieš Liuksemburgą* tik konstatuojama, kad turi būti garantuojama darbuotojos teisė vėliau pasiimti nepanaudotą tėvystės atostogų dalį, jei – pagal nacionalinę teisę – per tą laikotarpį jai suteikiamos motinystės atostogos³¹. Taip siekiama užtikrinti, kad nedingtų nepanaudota dalis jai jau suteiktų tėvystės atostogų. Atvirkščiai, šiame sprendime nebuvo pasakyta nieko, kas leistų manyti, kad darbuotojoms, išėjusioms tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų, Bendrijos teisė visada garantuoja *teisę* į motinystės atostogas. Tiesa, valstybės narės arba administracija ir darbuotojai – atsižvelgdami į sprendimą *Komisija prieš Liuksemburgą* – gali nuspręsti, kad motinystės atostogos suteikiamos ir tokiais atvejais³²; tačiau pagal Bendrijos teisę tai neprivaloma.

30 – Minėtas 20 išnašoje, 33 punktą. Taip pat šiuo klausimu žr. 29 išnašoje minėto sprendimo *Merino Gómez* 41 punktą.

31 – Šioje byloje Teisingumo Teismas pripažino, kad Liuksemburgas neįvykdė įsipareigojimų pagal Bendrijos teisę „numatęs, jog teisė į motinystės ar įvaikinimo atostogas, kurios prasideda vaiko priežiūros atostogų metu, pakeičia pastarąsias atostogas, kurios turi baigtis, nenumatant tėvams galimybės perkelti nepanaudotų atostogų dalies“ (20 išnašoje minėto sprendimo *Komisija prieš Liuksemburgą* 34 punktą bei rezoliucinės dalies 1 punktą).

32 – Direktyva 92/85 nustato tik bendrą privalomą taisyklę; tai aišku jau iš jos teisinio pagrindo (žr. EEB sutarties 118a straipsnio 2 dalį) ir atsispindi jos 8 straipsnio formuluotėje („bent“).

64. Taigi Direktyvos 92/85 8 straipsnis nedraudžia priimti nacionalinės teisės akto, kuriuo remdamasis darbdavys dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atmesti darbuotojos prašymą sutrumpinti jai jau suteiktas vaiko priežiūros atostogas dėl naujo nėštumo, kad ji galėtų išeiti motinystės atostogų.

3. Finansinės garantijos motinystės atostogų laikotarpiu pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnį

65. Net jei sutiktume, kad darbuotoja, esanti vaiko priežiūros atostogose, kaip S. Kiiski, šiuo laikotarpiu turi teisę išeiti motinystės atostogų, dar reiktų nustatyti, kokios finansinės garantijos jai būtų suteikiamos per tokias atostogas pagal Direktyvą 92/85.

66. Iš rašytinių S. Kiiski paaiškinimų matyti, kad ji prašo sumokėti jai visą atlyginimą už 72 (septyniasdešimt dvi) nesuteiktų motinystės atostogų dienas³³. Ar ji tikrai turi tokią

teisę – jeigu motinystės atostogos jai būtų suteiktos, – nustato nacionalinė teisė, ir tą turėtų išnagrinėti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Bet kuriuo atveju pagal Bendrijos teisę mokėti tokio dydžio atlyginimą neprivaloma.

67. Pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 dalies b punktą ir 3 dalį motinystės atostogų laikotarpiu nėra privaloma toliau mokėti visą atlyginimą, o valstybės narės gali numatyti tik *teisę į atitinkamą pašalpą*, kuri laikoma atitinkama, jei 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.

68. Primintina, kad pagal dabar galiojančią Bendrijos teisę jokia nuostata nei bendrasis šios teisės principas nereikalauja mokėti viso darbuotojos darbo užmokesčio per motinystės atostogas su sąlyga, kad išmokėtos pašalpos nebus tokios mažos, kad būtų paneigtas Bendrijos teisės siekiamas tikslas apsaugoti darbuotojas, ypač iki gimdymo³⁴.

33 — Savo prašymą S. Kiiski grindžia galiojančia kolektyvine sutartimi.

34 — 18 išnašoje minėto sprendimo *McKenna* 59 punktas; tuo pačiu klausimu žr. ankstesnį 1996 m. vasario 13 d. sprendimą *Gillespie ir kt.* (C-342/93, Rink. p. I-475, 20 punktas).

69. Nors darbuotojoms, esančioms motinystės atostogose, neabejotinai reikalinga papildoma apsauga, jų situacijos negalima prilyginti aktyviai dirbančių asmenų (vyrų ar moterų) situacijai³⁵. Juo labiau į tai reikia atsižvelgti tokiais atvejais kaip šis, kai dar prieš prasidedant motinystės atostogoms darbuotoja nedirbo, o buvo tėvystės arba vaiko priežiūros atostogose. Iš tiesų tokia situacija panaši ne į dirbančio, o į nedirbančio asmens situaciją.

čių gali atmesti darbuotojos prašymą sutrumpinti jai jau suteiktas vaiko priežiūros atostogas dėl naujo nėštumo, kad ji galėtų išeiti motinystės atostogų.

4. Tarpinė išvada

70. Taigi jei – nepaisant to, kas buvo pasakyta³⁶ – vis dėlto būtų pripažinta darbuotojos kaip S. Kiiski teisė išeiti motinystės atostogų, bent jau pagal Bendrijos teisę šių atostogų laikotarpiu nėra privaloma mokėti jai viso atlyginimo.

72. Taigi tarpinė išvada dėl trečiojo prejudicinio klausimo yra tokia:

71. Todėl Direktyvos 92/85 11 straipsnis taip pat nedraudžia priimti nacionalinės teisės akto, kuriuo remdamasis darbdavys dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežas-

Direktyvos 92/85 8 ir 11 straipsniai nedraudžia priimti nacionalinės teisės akto, kuriuo remdamasis darbdavys dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atmesti darbuotojos prašymą sutrumpinti jai jau suteiktas vaiko priežiūros atostogas dėl naujo nėštumo, ir tuomet, jei dėl to darbuotoja nebepali pasinaudoti su darbo santykiais susijusiomis motinystės išmokomis.

35 – Šiuo klausimu žr. 34 išnašoje minėto sprendimo *Gillespie ir kt.* 17 punktą; 1999 m. spalio 21 d. Sprendimą *Lewen* (C-333/97, Rink. p. I-7243, 37 punktą) ir 18 išnašoje minėto sprendimo *McKenna* 50 ir 59 punktus; be to, žr. mano 2004 m. vasario 12 d. išvadą byloje *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-220/02, Rink. p. I-5907, 95 ir 96 punktai).

36 – Šios išvados 54–64 punktai.

VI — Išvada

73. Atsižvelgdamas į pirmiau pateiktus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti *Tampereen käräjäoikeus*:

1. Nacionalinės teisės aktas, kuriuo remdamasis darbdavys dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atmesti darbuotojos prašymą sutrumpinti jai jau suteiktas vaiko priežiūros atostogas dėl naujo nėštumo, nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nediskriminuoja dėl lyties Direktyvos 76/207/EEB, iš dalies pakeistos Direktyva 2002/73/EB, 2 straipsnio prasme.
2. Direktyvos 92/85 8 ir 11 straipsniai nedraudžia tokio teisės akto ir tuomet, jei dėl to darbuotoja negali pasinaudoti su darbo santykiais susijusiomis motinystės išmokomis.