

GENERALINIO ADVOKATO
PHILIPPE LÉGER IŠVADA,
pateikta 2004 m. gruodžio 2 d.¹

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra susijęs su dirbančios nėščios moters teisėmis Bendrijos teisės sistemoje. Šioje byloje kyla klausimas, ar nedarbingumas, kurį sukėlė su nėštumu susijusi ir nėštumo metu atsiradusi patologinė būklė, pagal Bendrijos teisę gali būti laikomas nedarbingumu, atsiradusiu dėl bet kokios ligos, ir būti įskaičiuojamas į dienų, per kurias pagal šiuo atveju taikytiną laikinojo nedarbingumo atostogų tvarką darbuotojai turi teisę į visą darbo užmokestį, o vėliau – į jo dalį, skaičių.

giant į taikytinas Bendrijos teisės nuostatas, toks režimas laikytinas diskriminaciniu.

3. Šioje byloje iš esmės kyla klausimas, ar vienodas požiūris, taikytinas nėščioms moterims nėštumo metu, yra lygybės formos, ar esmės požiūriu.

2. Šiais prejudiciniais klausimais *Labour Court* (Airija) visų pirma klausia, ar nagrinėjamas nacionalinis režimas patenka į EB 141 straipsnio 1 ir 2 dalių ir Tarybos Direktyvos 75/117/EEB² arba Tarybos Direktyvos 76/207/EEB³ taikymo sritį. Paškui prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas nori sužinoti, ar, atsižvel-

I — Teisinis pagrindas

A — Bendrijos teisė

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19).

3 — 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40).

4. EB 141 straipsnio 1 dalis įtvirtina principą, kad už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams turi būti mokamas vienodas užmokestis. Pagal šio straipsnio 2 dalį užmokesčio sąvoka apima įprastą

bazinį arba minimalų darbo užmokestį arba algą ir bet kokią kitą atlygį grynaisiais ar natūra, kuri darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

7. Direktyva 76/207, atsižvelgiant į jos 1 straipsnį, yra siekiama valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų atžvilgiu.

5. Direktyvos 75/117 pagrindinis tikslas – palengvinti konkretų EB 141 straipsnyje nustatyto principo abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį taikymą. Jos 1 straipsnyje nustatyta, kad šis principas reiškia bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.

8. Direktyvos 76/207 2 straipsnyje nustatyta:

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

<...>

6. Tos pačios direktyvos 3 straipsnyje valstybės narės yra įpareigojamos panaikinti bet kokią vyrų ir moterų diskriminaciją, atsirandančią dėl vienodo darbo užmokesčio principui prieštaraujančių įstatymų ir kitų teisės aktų. Direktyvos 4 straipsnyje jos yra įpareigojamos imtis būtinų priemonių, kad kolektyvinių sutarčių arba individualių darbo sutarčių nuostatos, prieštaraujančios vienodo darbo užmokesčio principui, galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis arba pakeistos.

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

9. Direktyvos 76/207 5 straipsnyje vienodas požiūris į darbo sąlygas 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 būtų pakeistos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, kurios yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, individualias darbo sutartis, įmonių vidaus taisykles, reglamentuojančias savarankišką veiklą <...>“

pagal Tarybos direktyvą 92/85/EEB⁴. Pagal šios direktyvos 8 straipsnį nėščios moterys privalo turėti teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, į kurias turi įeiti bent dvių savaičių privalomos motinystės atostogos. Pagal tos pačios direktyvos 11 straipsnio 2 punkto b papunktį nėščioms moterims per šias atostogas turi būti užtikrintas atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą. Pagal to paties straipsnio 3 punktą pašalpa yra laikoma atitinkama, jei ji užtikrina pajamas, lygiavertes toms, kurias, atsižvelgiant į bet kokią nacionalinės teisės aktais nustatytą maksimumą, darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių.

B — Nacionalinė teisė

11. Pagal vietinių valdžios institucijų darbuotojams taikomą laikinojo nedarbingumo atostogų tvarką, be kita ko, yra numatyta, kad darbuotojai turi teisę į 365 dienų mokamas laikinojo nedarbingumo atostogas per ketverių metų laikotarpį. Taip pat yra nustatyta, kad per dvylika mėnesių visiškai apmokamos

10. Dar reikėtų pridurti, kad nėščių moterų padėtis yra ir ypatingos apsaugos objektas

⁴ — 1992 m. spalio 19 d. Direktyva 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).

183 nebuvimo darbe dienos ir kad viršijus šį 183 dienų skaičių už kitas nebuvimo darbe dėl ligos dienas, neperžengiant 365 dienų per ketverius metus ribos, yra mokama tik pusė darbo užmokesčio⁵.

12. Pagal šią tvarką taip pat nustatyta, kad bet kokiam nedarbingumui dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, atsiradusios iki keturiolikos savaičių motinystės atostogų, yra taikoma *North Western Health Board*⁶ (valstybės įsteigta Šiaurės vakarų Airijos sveikatos reikalų taryba, kurios užduotis valstybės sąskaita vykdyti tam tikras pagal įstatymus numatytas funkcijas) laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka⁷.

13. Pagal kitus Airijos sveikatos ir vaikų ministerijos reglamentus darbuotojos taip pat turi teisę į motinystės atostogas, per kurias jos gauna visą darbo užmokestį.

II — Faktinės aplinkybės ir pagrindinė byla

14. M. McKenna yra *Board* darbuotoja, todėl jai taikoma vietinių valdžios institucijų darbuotojams taikoma laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka.

5 — Šios tvarkos 4 straipsnio 3 punkto c papunktis.

6 — Šiaurės vakarų Airijos sveikatos taryba, kurią valstybė įsteigė tam tikroms įstatymų nustatytoms funkcijoms jos vardu vykdyti (toliau – *Board*).

7 — Atostogų dėl ligos tvarkos bendrųjų sąlygų 4 straipsnio 3 punkto n papunktyje yra parašyta: „It should be noted that sickness as a result of a maternity-related illness prior to the granting of 14 weeks maternity leave fall to be considered under the Board's sick leave policy.“

15. M. McKenna 2000 m. sausio mėn. tapo nėščia. Pagal gydytojo pažymą dėl ligos ji turėjo išeiti atostogų dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, ir šios atostogos truko beveik visą nėštumo laikotarpį. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė, kad ieškovė nėštumo metu darbe nebuvo tik dėl šios patologinės būklės, o gydytojo pažyma patvirtina, jog ji buvo nedarbinga⁸. 2000 m. liepos 6 d.⁹ baigėsi M. McKenna teisė gauti visą darbo užmokestį laikinojo nedarbingumo atostogų metu ir jos darbo užmokestis buvo sumažintas per pusę. Nuo 2000 m. rugsėjo 3 d. iki 2000 m. gruodžio 11 d. M. McKenna buvo motinystės atostogose ir gavo visą darbo užmokestį. Pasibaigus šioms nėštumo atostogoms, M. McKenna darbo užmokestis, kadangi ji vis dar buvo nedarbinga dėl su sveikata susijusių priežasčių, vėl buvo sumažintas per pusę.

16. *Equality Officer* iš *Office of the Director of Equality Investigations* (Lygių galimybių tyrimų tarnybos direktorius) M. McKenna nurodė, kad ji, pažeidžiant Direktyvą 76/207, buvo diskriminuojama dėl lyties, nes jos darbdavys su nėštumu susijusią patologinę būklę prilygino bet kuriai ligai ir jos nedarbingumas, atsiradęs dėl šios būklės, buvo įskaičiuotas į jai priklausančių laikinojo

8 — Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 12 punktas.

9 — Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 5 punkte yra nurodyta 2000 m. liepos 6 d., o 12 punkte – 2000 m. liepos 16 diena.

Atsižvelgiant į *Equality Officer* sprendimą, esantį sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 2 punkte, atrodo, kad tikslī data yra 2000 m. liepos 6 diena. Kad ir kaip būtų, šis netikrumas dėl dienos, nuo kurios ieškovei pagrindinėje byloje buvo perpus sumažintas užmokestis, neturi įtakos atsakymams, kurie gali būti pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

nedarbingumo atostogų laikotarpį. M. McKenna taip pat nurodė, kad jos darbo užmokesčio sumažinimas per pusę, nors darbe jos nebuvo dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, yra nepalankus požūris, prieštaraujantis EB 141 straipsnio 1 ir 2 dalies nuostatomis ir Direktyvai 75/117.

kad nedarbingumo, atsiradusio dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, prilyginimas nedarbingumui, atsiradusiam dėl bet kokios kitos ligos, nėra diskriminacinis ir atitinka 1998 m. lapkričio 19 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Høj Pedersen ir kt.*¹⁰.

17. *Equality Officer* nusprendė, kad M. McKenna ieškinys yra pagrįstas, nes darbdavys, su nėštumu susijusią patologinę būklę prilyginęs bet kokiai kitai ligai, yra kaltas dėl diskriminavimo dėl lyties ir kad Direktyva 76/207 bei Teisingumo Teismo praktika šioje srityje įpareigoja *Board* priimti specialias nuostatas, kurios sureguliuotų dėl nėštumo sukulto nedarbingumo atvejus. Taip pat jis nusprendė, kad ieškovės darbo užmokesčio sumažinimas per pusę prieš jos motinystės atostogų pradžią prieštarauja EB 141 straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatomis ir Direktyvai 75/117. Todėl *Equality Officer* nurodė *Board* pakeisti savo normas dėl laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos, kad nebebūtų diskriminuojamos nėščios darbuotojos, kurių būklė dėl nėštumo ir jo metu tampa patologiška. Jis taip pat nurodė sumokėti M. McKenna jai nesumokėtą užmokestį ir delspinigius.

III — Prejudiciniai klausimai

19. *Labour Court* mano, kad jo nagrinėjama ginčą sudaro dvi dalys. Viena vertus, tai yra klausimas, ar ieškovė nevienodą požūrį į jos darbo sąlygas patyrė dėl to, kad jos nebuvimas darbe dėl nedarbingumo, kuri sukėlė su nėštumu susijusi patologinė būklė, buvo įskaičiuotas į jai priklausančią bendrą laikinojo nedarbingumo atostogų trukmę, todėl išmokų, į kurias ji galėtų pretenduoti susirgusi per kitus trejus metus, dydis ir mokėjimo laikas sumažėjo arba teisė į jas buvo prarasta. Kita vertus, jam taip pat reikia nustatyti, ar ieškovė buvo diskriminuojama dėl užmokesčio, nes po šių pirmųjų 183 nebuvimo darbe dienų jos darbo užmokestis buvo sumažintas perpus, nors nebuvimo darbe priežastis buvo susijusi su nėštumu, todėl gali būti priskiriama tik moterims.

18. Dėl šio sprendimo *Board* prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisimui pateikė apeliacinį skundą. Jis tvirtina,

10 — Sprendimas C-66/96, Rink. p. I-7327.

20. Toliau *Labour Court* nagrinėja Teisingumo Teismo praktiką. Iš pradžių jis primena, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką diskriminacija gali būti tik skirtingų normų taikymas panašioms situacijoms arba tos pačios normos taikymas skirtingoms situacijoms. Tačiau jis nurodo, kad šiuo atveju netinka taikyti šio apibrėžimo. Viena vertus, *Board* tvirtina, kad M. McKenna, darbe nesančios pagal gydytojo pažymą, padėtis yra panaši į bet kokio darbuotojo, kurio nedarbingumą patvirtina gydytojo pažymą, padėtį. Kita vertus, M. McKenna pažymi, kad turi būti atsižvelgiama būtent į jos nedarbingumo priežastį ir kad dėl nėštumo atsiradęs nedarbingumas negali būti prilyginamas vyro arba moters, darbe nesančių dėl ligos, nedarbingumui.

21. *Labour Court* nurodo, jog Teisingumo Teismas 1994 m. liepos 14 d. Sprendime *Webb*¹¹ nusprendė, kad Direktyva 76/207 draudžia atleisti moterį, dėl nėštumo negalinčią atlikti užduoties, kuriai ji buvo pasamdyta, o 1998 m. birželio 30 d. Sprendime *Brown*¹² pabrėžė, kad nėštumas negali būti prilyginamas patologinei būklei, tačiau sutrikimai ir komplikacijos, galintys atsirasti nėštumo metu ir sukelti nedarbingumą, yra nuo šios būklės neatsiejama rizika ir jos ypatumai. *Labour Court* iš šių sprendimų daro išvadą, kad Direktyva 76/207 įtvirtina specialią nėščių moterų apsaugą nuo nepalankaus požiūrio dėl nėštumo sukulto nedarbingumo. Šią teismo praktiką pagrįn-

džiantis samprotavimas būtų tai, kad nėštumas yra išimtinai moters būklė, ji jokių atveju negali būti palyginama su kitomis patologijomis, kurios gali būti susijusios tiek su vyrais, tiek su moterimis. Tačiau, kadangi ši teismo praktika nusistovėjo bylose, susijusiose su nėščių moterų atleidimu iš darbo arba atsisakymu priimti jas į darbą, kyla klausimas, ar ji gali būti taikoma šioje byloje, ir atitinkamai, ar šioje byloje taikytina Direktyva 76/207.

22. Šiuo atžvilgiu *Labour Court* nurodo, kad, atsižvelgiant į teismo praktiką, pašalpa, mokama ligos atveju, profesinio režimo kontekste yra užmokestis EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 prasme¹³. Toliau iš 1991 m. vasario 7 d. Sprendimo *Nimz*¹⁴ ir 1997 m. spalio 2 d. Sprendimo *Gerster*¹⁵ jis daro išvadą, kad aptariamoms nacionalinės tvarkos normos, kurios tiesiogiai ir automatiškai susijusios su užmokesčiu, turi būti nagrinėjamos atsižvelgiant į EB 141 straipsnį, o tos, kurių poveikis darbo užmokesčiui yra tik netiesioginis, turi būti nagrinėjamos atsižvelgiant į Direktyvą 76/207.

13 — 1989 m. liepos 13 d. Sprendimas *Rimmer-Kühl* (171/88, Rink. p. 2743).

14 — Sprendimas C-184/89, Rink. p. I-297.

15 — Sprendimas C-1/95, Rink. p. I-5253.

11 — Sprendimas C-32/93, Rink. p. I-3567.

12 — Sprendimas C-391/96, Rink. p. I-4185.

23. *Labour Court* taip pat nurodo, jog 1996 m. vasario 13 d. Sprendime *Gillespie ir kt.*¹⁶ Teisingumo Teismas nusprendė, kad nei EB 141 straipsnis, nei Direktyva 75/117 darbdavio neįpareigoja išlaikyti viso užmokesčio moteriškosios lyties darbuotojoms jų motinystės atostogų metu. *Labour Court* daro išvadą, kad EB 141 straipsnis ir Direktyva 75/117 taip pat neturėtų įpareigoti darbdavio mokėti darbuotojai viso užmokesčio atostogų dėl su nėštumu susijusios ligos metu, prieš prasidedant motinystės atostogoms.

24. *Labour Court* taip pat pabrėžia, jog minėtame sprendime *Høj Pedersen ir kt.* Teisingumo Teismas nusprendė, kad nacionalinė norma, kuri riboja darbuotojų teisę gauti visą užmokesį laikinojo nedarbingumo atostogų metu, nedarbingumo, atsiradusio dėl su nėštumu nesusijusios patologijos, atveju prieštarauja EB 141 straipsniui ir Direktyvai 75/117. *Labour Court* konstatuoja, kad pagal šį sprendimą nėščiai darbuotojai mokėtino užmokesčio atžvilgiu su nėštumu susijusi patologinė būklė turi būti prilyginama kitoms patologinėms būklėms.

25. Galiausiai *Labour Court* pabrėžia, jog minėtame sprendime *Gillespie ir kt.* Teisingumo Teismas nusprendė, kad su užmokesčiu susiję klausimai turi būti nagrinėjami atsižvelgiant išimtinai į EB 141 straipsnio 1 ir

2 dalis ir Direktyvą 75/117, o ne į Direktyvą 76/207.

26. Atsižvelgdamas į šiuos samprotavimus, *Labour Court* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius 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 nebuvimo darbe dėl nedarbingumo, kurį sukėlė su nėštumu susijusi liga, pasireiškusi ir nėštumo metu, laikotarpį įskaičiavo į visas pagal darbo sutartį laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkoje numatytas teises į išmokas?
3. Teigiamai atsakius į pirmąjį klausimą, ar Direktyvoje 76/207 reikalaujama, kad darbdavys nustatytų specialias nuostatas, reglamentuojančias nebuvimą darbe

¹⁶ — Sprendimas C-342/93, Rink. p. I-475.

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 tam tikrą laiką dėl nedarbingumo, kurį sukėlė su nėštumu susijusi liga, pasireiškusi ir nėštumo metu, nebuvus darbe darbdavys sumažina jos darbo užmokestį tokiomis sąlygomis, kuriomis užmokestis būtų sumažintas ir ne nėščiai moteriai arba vyrui, tokį patį laikotarpį nebuvusiems darbe vien dėl patologinės būklės sukkelto nedarbingumo?“

atostogų tvarką ji galėtų pretenduoti susirgusi per kitus trejus metus, dydžio bei mokėjimo trukmės sumažinimas. Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, šioje laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkoje numatytos išmokos, kurios nagrinėjamos šioje byloje, – tai darbuotojų teisė gauti tam tikrą skaičių laikinojo nedarbingumo atostogų dienų, per kurias jie gauna visą savo darbo užmokestį, o vėliau – jo dalį.

28. Be to, kaip matyti iš antrojo, trečiojo ir penktojo prejudicinių klausimų formuluotės, pagrindinėje byloje ginčijamas tik ieškovės nebuvimas darbe nėštumo metu dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės. M. McKenna, kaip ji patvirtino per posėdį, neginčija, kad jos nebuvimas darbe dėl nedarbingumo, atsiradusio pasibaigus jos motinystės atostogoms, yra įskaičiuojamas į jai priklausančias laikinojo nedarbingumo atostogas, nors ši nedarbingumą sukėlė patologinė būklė, atsiradusi dėl jos nėštumo arba gimdymo.

IV — Vertinimas

27. Visų pirma konstatuotina, kad ginčo pagrindinėje byloje objektas yra M. McKenna ginčijamas, pirma, jos užmokesčio sumažinimas nuo 2000 m. liepos 6 d. iki rugsėjo 3 d. ir, antra, pašalpy, į kurias pagal nagrinėjamą laikinojo nedarbingumo

29. Atsižvelgdamas į šiuos dalykus, kad būtų pateiktas naudingas atsakymas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, siūlau Teisingumo Teismui prejudicinius klausimus suprasti kaip susijusius su laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka,

pagal kurią požiūris į darbuotojas, kenčiančias dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, ir darbuotojus, kurie susirgo bet kokia liga, yra vienodas ir todėl nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, atsiradusios nėštumo metu, laikotarpis yra įskaičiuojamas į priklausančias mokamas laikinojo nedarbingumo atostogas.

laikinojo nedarbingumo atostogas, patenka į Direktyvos 76/207 arba į EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direktyvos 75/117 taikymo sritį.

30. Iš pradžių kalbėsiu apie tai, kokios Bendrijos teisės normos turi būti taikomos šioje byloje. Paskui išnagrinėsiu, ar nagrinėjamos laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos nuostatos yra diskriminacinės ir, jeigu taip, kokios pasekmės turi kilti dėl šio diskriminavimo.

32. Tai, kad skirtingos į bylą įstojusios šalys pateikė skirtingus atsakymus, rodo, kaip sunku gali būti tiksliai nustatyti atitinkamas šių skirtingų nuostatų taikymo sritis.

33. Pavyzdžiui, M. McKenna ir Italijos vyriausybė mano, kad ginčijama tvarka priklauso tiek Direktyvos 76/207, tiek EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių taikymo sričiai. M. McKenna pažymi, kad ši tvarka priklauso Direktyvos 76/207 taikymo sričiai, nes pagal ją numatyta nebuvimą darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės priskirti 183 dienų visiškai mokamų laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpiui. Ta pati tvarka taip pat priklauso EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direktyvos 75/117 taikymo sričiai, nes dėl šios tvarkos darbo užmokestis nuo 2000 m. liepos 6 d. iki rugsėjo 3 d. yra sumažinamas.

A — Dėl taikytinų Bendrijos teisės normų

31. Savo pirmuoju ir ketvirtuoju prejudicininiais klausimais, kurie nagrinėtini kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka, pagal kurią požiūris į darbuotojas, kenčiančias dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, ir darbuotojus, kurie susirgo bet kokia liga, yra vienodas ir todėl nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, atsiradusios nėštumo metu, laikotarpis yra įskaičiuojamas į priklausančias mokamas

34. Airijos, Austrijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės, taip pat *Board* teigia, kad ginčijama tvarka patenka į EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direktyvos 75/117 taikymo sritį. Jos tvirtina, kad turi būti atsižvelgta į šios tvarkos pasekmes ir kad pagal ją tokie darbuotojai, šiuo atveju M. McKenna, laikinojo nedarbingumo atostogų metu gali gauti tam tikrą užmokestį.

Šiuo atžvilgiu jos primena, kad pagal nusis-
tovėjusių teismo praktiką užmokestis, moka-
mas tokių atostogų metu, yra užmokestis
EB 141¹⁷ straipsnio prasme, o ne „požiūris“
Direktyvos 76/207 prasme. Jie pažymi, kad
nors Europos Tarybos ir Parlamento direkty-
va 2002/73/EB¹⁸ išplėtė Direktyvos 76/207
taikymo sritį, prie darbo sąlygų priskyrusi ir
užmokestį, šioje byloje ji netaikytina, nes jos
perkėlimo terminas baigiasi 2005 m. spalio
5 dieną. Pagal galiojančią Direktyvos 76/207
redakciją ir teismo praktiką su darbo už-
mokesčiu susiję klausimai priklauso išimtinai
EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direkty-
vos 75/117¹⁹ taikymo sričiai. Be to,
M. McKenna darbo užmokesčio sumažini-
mas yra tiesioginė ir automatiška nagrinėja-
mo režimo taikymo pasekmė.

35. Galiausiai Komisija tvirtina, kad ginči-
jama tvarka priklauso tik Direktyvos 76/207
taikymo sričiai, nes ji susijusi su darbo
sąlygomis, nustatytomis ieškovės darbo su-
tartyje, ir kad jos poveikis darbo užmokesčiui
yra pernelyg netiesioginis, kad patektų į
EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių taikymo sritį.

36. Kaip ir Komisija, manau, kad nagrinėja-
mos laikinojo nedarbingumo atostogų tvar-
kos nuostatos priklauso Direktyvos 76/207
taikymo sričiai. Prieš nurodant priežastis, dėl
kurių man atrodo, kad turi būti priimtas šis
sprendimas, manau, naudinga trumpai pa-
tikslinti, kokia šio klausimo reikšmė.

37. Nemanau, kad atsakymas į šį klausimą
gali turėti įtakos siekiant sužinoti, ar nagri-
nėjamos laikinojo nedarbingumo atostogų
tvarkos nuostatos yra diskriminacinės. Kitaip
tariant, nemanau, jog dėl to, ar šios nuostatos
bus nagrinėjamos Direktyvos 76/207 atžvil-
giu, ar EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir
Direktyvos 75/117 atžvilgiu, vertinant jų
diskriminacinį pobūdį gali būti priimti skir-
tingi sprendimai. Iš esmės diskriminacijos
sąvoka abiem atvejais yra vienodai apibrė-
žiama. Tai skirtingų normų taikymas pana-
šioms situacijoms arba tų pačių normų
taikymas skirtingoms situacijoms²⁰. Tai taip
pat įrodo ta aplinkybė, kad Direktyvoje
2002/73/EB, kurioje dėl diskriminacijos są-
vokos aiškiai daroma nuoroda į Teisingumo
Teismo praktiką²¹, yra nustatyta, jog užmo-

17 — Minėti sprendimai *Rimmer-Kühn ir Hoj Pedersen ir kt.*

18 — 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva, iš dalies keičianti Direktyvą
76/207 (OL L 269, p. 15).

19 — Žr. Direktyvos 76/207 antrą konstatuojamąją dalį ir minėtą
sprendimą *Gillespie ir kt.*

20 — Dėl darbo sąlygų žr. minėtą sprendimą *Brown* (30 punktas),
o dėl darbo užmokesčio žr. 2004 m. kovo 30 d. Sprendimą
Alabaster (C-147/02, Rink. p. I-3101, 45 punktas).

21 — Dvylikta konstatuojamoji dalis.

kestis bus priskirtas darbo sąlygoms, kurioms skirta Direktyva 76/207.

1 dalis, kurią nacionalinis teismas gali taikyti byloje tarp privačių asmenų²⁵, ji neturi tokio „tiesioginio horizontalaus poveikio“²⁶.

38. Man atrodo, kad tikroji nustatymo, ar ginčijamos nuostatos priklauso Direktyvos 76/207, ar EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių²² taikymo sričiai, prasmė yra susijusi su ta aplinkybe, kad šių Bendrijos teisės tekstų galia nevienoda. Antai jau ne kartą buvo nuspręsta, kad Direktyvos 76/207 5 straipsnio 1 dalis, kuri darbo sąlygų atžvilgiu draudžia bet kokią diskriminaciją dėl lyties, yra pakankamai tiksli, kad galėtų būti nurodoma teisme prieš viešosios valdžios instituciją ir taikoma nacionalinio teismo²³, tačiau ši direktyvos nuostata negali tiesiogiai sukurti įpareigojimų privačiam asmeniui²⁴. Skirtingai nei EB 141 straipsnio

39. Taigi Teisingumo Teismas rūpinasi, kad kiekvienoje byloje, kurioje kyla klausimas, ar pagrindinėje byloje ginčijamos nuostatos priklauso EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direktyvos 75/117, ar Direktyvos 76/207 taikymo sričiai, būtų išsiaiškinta, kokios normos vis dėlto taikytinos²⁷.

40. Šiuo atžvilgiu konkuruojančių normų turinys nepadedą visiškai nustatyti jų atitinkamos taikymo srities. EB 141 straipsnio 2 dalyje gana apibendrintai apibūdinta užmokesčio sąvoka, o Direktyva 75/117 nepatikslina, ką apima jos 1 straipsnyje numatytos „užmokesčio elementų ir sąlygų“ sąvokos. Taip pat dėl Direktyvos 76/207 matėme, kad ja siekiama, kaip rodo 1 ir 5 straipsniai, įgyvendinti vienodą požiūrį į vyrus ir moteris

22 — Naudinga priminti, kad Direktyvos 75/117 pagrindinis tikslas yra palengvinti EB 141 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyto principo abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokesť taikymą taip, kad nebūtų pažeisti šio principo turinys ir taikymo sitis (1987 m. gruodžio 3 d. Sprendimo *Newstead*, 192/85, Rink. p. 4753, 20 punktas ir minėto sprendimo *Høj Pedersen ir kt.* 29 punktas).

23 — 1990 m. liepos 12 d. Sprendimas *Foster ir kt.* (C-188/89, Rink. p. I-3313, 21 punktas); 1999 m. vasario 9 d. Sprendimas *Seymour-Smith ir Perez* (C-167/97, Rink. p. I-623, 40 punktas) ir 2003 m. kovo 20 d. Sprendimas *Kutz-Bauer* (C-187/00, Rink. p. I-2741, 71 punktas). Šioje byloje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė, kad M. McKenna byloje prieš *Board* turi teisę remtis tiksliais ir besąlygiškais Direktyvos 76/207 nuostatomis, nes *Board* – valstybės įkurta institucija, todėl yra sąlygos, kad nagrinėjamos šios direktyvos nuostatos galėtų turėti „tiesioginį vertikalų poveikį“ (sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 21 punktas).

24 — Pirmiausia žr. 1986 m. vasario 26 d. Sprendimą *Marshall* (152/84, Rink. p. 723, 48 punktas); 1994 m. liepos 14 d. Sprendimą *Faccini Dori* (C-91/92, Rink. p. I-3325, 20 punktas); 2004 m. sausio 7 d. Sprendimą *Wells* (C-201/02, Rink. p. I-723, 56 punktas) ir 2004 m. spalio 5 d. Sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, Rink. p. I-8835, 108 punktas).

25 — 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimas *Defrenne* (43/75, Rink. p. 455, 40 punktas).

26 — Tačiau tai nereiškia, kad jos turinys neturi jokios teisinės galios byloje tarp privačių asmenų, nes, kaip Teisingumo Teismas turėjo galimybę neseniai priminti minėtame sprendime *Pfeiffer ir kt.* (114–116 punktai), tokioje byloje nacionalinis teismas savo nacionalinę teisę turi aiškinti kuo daugiau atsivėlgdamas į nagrinėjamos direktyvos tekstą ir tikslus, kad būtų pasiektas jos siekiamas rezultatas.

27 — Pavyzdžiui, žr. 1982 m. vasario 16 d. Sprendimą *Burton* (19/81, Rink. p. 555, 8 punktas); 1990 m. gegužės 17 d. Sprendimą *Barber* (C-262/88, Rink. p. I-1889, 10 punktas); minėtą sprendimą *Nimz* (8 punktas); 2002 m. kovo 19 d. Sprendimą *Lommers* (C-476/99, Rink. p. I-2891, 26–29 punktai) ir 2003 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *Steinicke* (C-77/02, Rink. p. I-9027, 48 punktas).

„darbo sąlygų“ atžvilgiu. Tačiau ji taip pat neapibrėžia, ką apima sąvoka „darbo sąlygos“.

41. Kriterijus, turinčius reikšmės nustatant, kokios šiuo atveju Bendrijos teisės normos yra taikytinos, turėtume rasti teismo praktikoje. Šios teismo praktikos nagrinėjimas rodo, kad Teisingumo Teismas nėra pateikęs bendro minėtų sąvokų apibrėžimo. Jis kiekvienu konkrečiu atveju nustato, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama sistema sudaro „darbo sąlygas“ Direktyvos 76/207 prasme, ar priklauso EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direktyvos 75/117 taikymo sričiai²⁸. Kad tai padarytų, man atrodo, jis atsižvelgia į atitinkamų priemonių pagrindinėje byloje turinį ir jų taikymo pasekmes darbuotojams, kurie yra pagrindinės bylos ginčo dalykas.

28 — Buvo nuspręsta, kad darbo sąlygoms priklauso, pavyzdžiui, motinystės atostogų pradžios nustatymas (1998 m. spalio 27 d. Sprendimas *Boyle ir kt.*, C-411/96, Rink. p. I-6401, 47 punktas), kiekvieno darbuotojo teisė kiekvienais metais būti įvertintam (1998 m. balandžio 30 d. Sprendimas *Thibault*, C-136/95, Rink. p. I-2011, 27 punktas), darbdavio darbuotojų naudai suteikiamos vaikų darželio vietos jų darbe ar už jo ribų (minėto sprendimo *Lommers* 26 punktas), sąlygos, taikomos grąžinant į darbą darbuotoją, kuris pasinaudojo tėvystės atostogomis (2003 m. vasario 27 d. Sprendimas *Büsch*, C-320/01, Rink. p. I-2041, 38 punktas), ne visos darbo dienos darbo tvarka, kuria siekiama padėti tam tikro amžiaus darbuotojams pamažu pereiti nuo aktyvaus gyvenimo prie pensijos (minėtų sprendimų *Kutz-Bauer* 45 punktas ir *Steinicke* 49 ir 50 punktai), nustatymas, kuriuo metu suteikti kasmetines mokamas atostogas (2004 m. kovo 18 d. Sprendimas *Merino Gómez*, C-342/01, Rink. p. I-2605, 36 punktas).

42. Šiuo atveju matėme, jog nagrinėjamosiose *Board* laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos nuostatose yra numatyta, pirma, kad su nėštumu susijusi patologinė būklė yra prilyginama bet kokiai ligai. Antra, jose yra nustatyta darbuotojams laikinojo nedarbingumo atostogų atveju priklausančių pašalpų dydis ir mokėjimo trukmė: darbuotojai turi teisę į 365 dienų mokamas laikinojo nedarbingumo atostogas per ketverius metus, į kurias įeina visiškai mokamos 183 nebuvinimo darbe dienos per dvylika mėnesių, už kitas nebuvinimo darbe dėl ligos dienas, neperžengiant 365 dienų per ketverius metus ribos, mokama tik pusė darbo užmokesčio.

43. Tiesa, kaip pažymi Airijos, Austrijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės, taip pat *Board*, kartu taikant šias nuostatas darbuotojoms, nedarbingoms dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, yra užtikrinamas viso arba dalies jų užmokesčio išlaikymas tam tikrą laiką. Be to, pagal nusistovėjusią teismo praktiką užmokestis, kurį darbdavys turi mokėti per laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpį, patenka į EB 141 straipsnyje esančią darbo užmokesčio sąvoką²⁹. Galiausiai negincijama, kad, kaip yra M. McKenna atveju, dėl šių nuostatų taikymo gali sumažėti nėščiai darbuotojai mokamo užmokesčio dydis, jei ji yra nedarbinga dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės.

29 — Minėti sprendimai *Rümer-Kühn* (7 punktas) ir *Høj Pedersen ir kt.* (32 punktas).

44. Tačiau šie samprotavimai, mano manymu, nepateisina šių nuostatų priskyrimo EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direktyvos 75/117 taikymo sričiai. Iš esmės nuostatos, kurios nagrinėjamos šioje byloje, nustato ne tik darbuotojams priklausančio užmokesčio dydį laikinojo nedarbingumo atostogų atveju, bet ir šių teisių trukmę. Taip pat tiesioginė ir automatiška šių nuostatų taikymo nėsčiai darbuotojai, kuri nėsštumo metu yra nedarbinga dėl su juo susijusios patologinės būklės, pasekmė yra tai, kad jos nebuvimo darbe dėl šio nedarbingumo laikotarpis yra atimamas iš dienų, per kurias ji turi teisę į mokamas laikinojo nedarbingumo atostogas, skaičiaus. Taigi M. McKenna kaltinimai dėl jos užmokesčio sumažinimo nuo 2000 m. liepos 6 d. iki rugsėjo 3 d. ir pašalpų, kuriomis ji būtų galėjusi pasinaudoti ateityje ligos atveju, dydžio ir mokėjimo trukmės sumažėjimas – tai dvi pasekmės, kylančios iš to, kad į mokamų laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpį buvo įskaičiuotas dėl tokio nedarbingumo jos nebuvimas darbe.

45. Be to, kaip pažymėjo Komisija, ginčijamų Board laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos nuostatų taikymo pasekmė nebūtinai yra užmokesčio sumažinimas nėsčiai moteriai, kuri nedarbinga dėl su nėsštumu susijusios patologinės būklės. Toks sumažinimas galimas, tik jei atitinkama moteris viršijo 183 dienų per dvylika mėnesių laikotarpį, per kurį nedarbingi darbuotojai gali gauti visą savo užmokestį. Pavyzdžiui, šioje byloje M. McKenna užmokestis nuo 2000 m. liepos

6 d. iki rugsėjo 3 d. nebūtų sumažintas, jeigu jos nedarbingumas per atitinkamus dvylika mėnesių trukėtų mažiau nei 183 dienas. Taigi šis užmokesčio sumažinimas yra tik galima ir netiesioginė ginčijamos tvarkos pasekmė. Taip pat ir dėl antrosios žalos, kurią nurodo M. McKenna, susijusios su išmokų, į kurias ji ligos atveju būtų galėjusi pretenduoti kitus trejus metus, reikėtų pastebėti, kad finansinių pasekmių moteris galėtų turėti, tik jeigu susirgtų. Taigi šio priklausančių laikinojo nedarbingumo atostogų sumažėjimo finansinės pasekmės taip pat yra tik galimos.

46. Tad šios bylos aplinkybės man atrodo kitokios nei bylose, kuriose buvo priimti minėti sprendimai *Rinner-Kühn* ir *Høj Pedersen ir kt.*, kurie taip pat buvo susiję su pašalpų režimais nedarbingumo atveju. Pavyzdžiui, pagal minėtoje byloje *Rinner-Kühn* nagrinėtą sistemą buvo numatyta nedarbingumo atveju darbuotojų užmokestį išlaikyti šešias savaites, netaikant šios tvarkos darbuotojams, kurių sutartyje numatyta normali darbo trukmė neviršijo 10 valandų per savaitę arba 45 valandų per mėnesį. Minėtoje byloje *Høj Pedersen ir kt.* buvo nustatyta atitinkama tvarka, pagal kurią nėsčia moteris, nedarbinga dėl su jos nėsštumu susijusios

patologinės būklės, turėjo teisę gauti ne darbdavio mokamą visą darbo užmokestį, bet mažesnio dydžio kasdienes pašalpas, nors ligos sukėlto nedarbingumo atveju darbuotojai turėjo teisę gauti visą savo užmokestį.

t. y. užmokestį EB 141 straipsnio 1 ir 2 dalių prasme.

47. Šiose bylose Teisingumo Teismas nagrinėjo, ar atitinkamos sistemos yra diskriminacinio pobūdžio būtent EB 119 straipsnio³⁰ ir Direktyvos 75/117 požiūriu. Tačiau šiais dviem atvejais ginčijamų režimų taikymas turėjo tiesiogines ir automatiškas pasekmes darbuotojams ligos atveju mokėtinų pašalpų dydžiui. Pavyzdžiui, minėtoje byloje *Rimmer-Kühn* tam tikriems darbuotojams taikant ginčijamą tvarką nedarbingumo atveju užmokestis nebuvo paliekamas. Taip pat minėtoje byloje *Høj Pedersen ir kt.* jos tiesioginė ir automatiška pasekmė buvo tai, kad darbuotojos, nedarbingos dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, gaudavo mažesnes išmokas nei tos, kurias jos būtų gavusios nedarbingumo dėl bet kokios ligos atveju. Taigi šiose bylose nagrinėjamų režimų taikymas tiesiogiai ir automatiškai veikė nedarbingiems darbuotojams mokėtinų pašalpų dydį,

48. Šioje byloje yra kitoks atvejis. Kaip nurodžiau, ginčijamų nuostatų taikymo tiesioginė ir neišvengiama pasekmė nėščioms moterims yra jų nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės įskaičiavimas į mokamas laikinojo nedarbingumo atostogas. Taigi šioje byloje dėmesio centre yra laikinojo nedarbingumo atostogų atveju numatytų pašalpų mokėjimo trukmė, o ne jų dydis. Tačiau mokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dienų skaičius netapatinamas su darbuotojams ligos atveju mokėtinu užmokesčiu. Iš bendro nagrinėjamų laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos nuostatų konteksto galima padaryti išvadą, kad jomis siekiama darbuotojams užtikrinti, jog susirgę ir dėl to būdami nedarbingi jie gali laikytis gydytojo, konstatavusio laikiną jų nedarbingumą, nurodymų ir gydytis, išlaikydami darbo santykius ir visą savo užmokestį, vėliau – jo dalį. Taigi tai yra jų darbo sutartyje įtvirtintas privalumas, kuris atitinkamai sudaro „darbo sąlygas“ Direktyvos 76/207 prasme.

49. Todėl ta aplinkybė, kad šioje byloje tų nuostatų taikymas turi piniginių pasekmių atitinkamoms darbuotojoms, pagal nusistovėjusią teismo praktiką nėra tokio pobūdžio, jog šios nuostatos patektų į EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direktyvos 75/117 taikymo

30 — EB sutarties 117–120 straipsniai buvo pakeisti EB 136–143 straipsniais.

sritį³¹. Gali būti svarbu priminti, kad ši teismo praktika kyla iš sprendimo *Defrenne III*, kuriame buvo ginčijama amžiaus riba, aviakompanijų nustatyta lėktuvų palydovėms, nes ji buvo žemesnė nei vyriškosios lyties darbuotojams nustatyta riba. Teisingumo Teisme teigta, kad tokiu atveju turi būti taikomas Sutarties 119 straipsnis, nes jis išreiškia bendresnį nediskriminavimo principą, ir kad šiuo straipsniu nustatytas vienodo užmokesčio principas reiškia, jog vyrams ir moterims yra nustatomos vienodos darbo sąlygos. Teisingumo Teismas šį argumentą atmetė nurodydamas, kad šis straipsnis yra specialioji norma, kurios taikymo sritis negali būti išplėsta kitiems darbo santykių elementams, išskyrus tuos, kurie joje tiesiogiai numatyti ir kurie grindžiami glaudžiu ryšiu tarp atliekamo darbo pobūdžio ir užmokesčio dydžio³². Ši teismo praktika nesukėlė abejonių³³, nors Bendrijos teisės normos vienodo požiūrio į vyrus ir moteris srityje labai pakito nuo to laiko, kai buvo atitinkamos faktinės sprendimo *Defrenne III* aplinkybės.

50. Taip pat, priešingai nei M. McKenna ir Italijos vyriausybė, nemanau, kad ginčijamos nuostatos turi būti laikomos priklausančiomis tiek Direktyvos 76/207 taikymo sričiai, nes dėl jų taikymo sumažėjo ieškovei priklausančios laikinojo nedarbingumo atostogos, jei ji susirgtų ateityje, tiek EB 141 straipsnio 1 ir 2 dalių taikymo sričiai, nes dėl šių nuostatų jos užmokestis nuo 2000 m. liepos 6 d. iki rugsėjo 3 d. buvo sumažintas perpus.

51. Kaip labai teisingai pažymėjo Komisija, viena vertus, abu M. McKenna kaltinimai yra tų pačių nuostatų taikymo rezultatas. Ir vienas, ir kitas yra grindžiamas tuo, kad į mokamų laikinojo nedarbingumo atostogų trukmę įskaičiuojamas suinteresuotosios darbuotojos nebuvimas darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės. Taigi tai yra tos pačios normos pasekmė, atsirandanti dėl bendro nagrinėjamų nuostatų taikymo, dėl kurio nėščios moters nebuvimo darbe dėl nedarbingumo, atsiradusio dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, laikas turi būti atimtas iš jai priklausančių mokamų laikinojo nedarbingumo atostogų, kaip yra daroma nedarbingumo, kurį sukelia bet kokia liga, atveju. Be to, kaip jau sakiau, aplinkybė, kad nėščiai darbuotojai gali būti sumažintas užmokestis dėl jos nebuvimo darbe, atsiradusio dėl su nėštumu susijusios patologinės

31 — 1978 m. birželio 15 d. Sprendimas *Defrenne III* (149/77, Rink. p. 1365, 19–21 punktai); 2000 m. kovo 30 d. Sprendimas *Jänö* (C-236/98, Rink. p. I-2189, 59 punktas); minėti sprendimai *Lommers* (28 punktas) ir *Steinicke* (51 punktas).

32 — Sprendimo 20 ir 21 punktai.

33 — Tiesiog priminsiu, kad vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, iš pradžių numatyto Sutarties 119 straipsnyje tik darbo užmokesčiui, taikymo sritis vėliau buvo išplėsta keliomis direktyvomis, be kita ko, Direktyva 76/207 – įvairioms sritims, susijusioms su darbo santykiu ir socialine apsauga. Amsterdamo sutartis jį įtvirtino kaip pagrindinį principą, kurio turi būti laikomasi visose Bendrijos veiklos srityse (žr. EB 2 straipsnį ir 3 straipsnio 2 dalį).

būklės, yra galima ir netiesioginė ginčijamų nuostatų taikymo pasekmė³⁴. Atsižvelgdamas į šiuos samprotavimus manau, jog nebūtų pagrįsta laikytis nuomonės, kad šios nuostatos apibrėžia ir darbo sąlygas Direktyvos 76/207 prasme, ir užmokesčio sąlygas, priklausančias EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direktyvos 75/117 taikymo sričiai³⁵.

EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių ir Direktyvos 75/117 taikymo sričiai.

52. Todėl siūlau Teisingumo Teismui į pirmąjį ir ketvirtąjį prejudicinius klausimus atsakyti, kad laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka, pagal kurią darbuotojos, kenčiančios dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, ir darbuotojai, susirgę bet kokia liga, yra vertinami vienodai ir todėl nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, atsiradusios nėštumo metu, laikotarpis yra įskaičiuojamas į priklausančias mokamas laikinojo nedarbingumo atostogas, priklauso Direktyvos 76/207, o ne

B — Dėl diskriminacijos buvimo

53. Savo antruoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyva 76/207 prieštarauja laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkai, pagal kurią darbuotojos, kenčiančios dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, ir darbuotojai, susirgę bet kokia liga, yra vertinami vienodai ir todėl nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, atsiradusios nėštumo metu, laikotarpis yra įskaičiuojamas į priklausančias mokamas atostogas.

34 — Nagrinėjamos bylos aplinkybės yra kitokios nei byloje, kurioje buvo priimtas minėtas sprendimas *Seymour-Smith ir Perez*. Toje byloje buvo kalbama apie nacionalines normas, pagal kurias neteisėto atleidimo atveju suinteresuotasis asmuo galėjo būti grąžintas arba vėl priimtas į darbą arba, jei tokių priemonių negalima buvo imtis, jam turėjo būti atlyginta žala už neteisėtą atleidimą. Tačiau, kita vertus, pagal šias normas buvo numatyta, kad darbuotojai, neišdirbę be pritraukos mažiausiai dvejų metų, negalėjo pasinaudoti šiomis nuostatomis. Teisingumo Teismas plenarinėje sesijoje nusprendė, kad sąlygos, kurios nustato, ar neteisėto atleidimo iš darbo atveju darbuotojas gali gauti žalos atlyginimą, priklauso Sutarties 119 straipsnio taikymo sričiai. Ir, atvirkščiai, jis nusprendė, kad sąlygos, nustatančios, ar neteisėto atleidimo iš darbo atveju darbuotojas turi teisę būti grąžintas arba vėl pasamdytas, priklauso Direktyvos 76/207 taikymo sričiai (sprendimo 41 punktą). Toje byloje buvo galima laikyti, kad yra dvi atskiros normos: viena susijusi su grąžinimu į darbą arba nauju priėmimu, antra susijusi su teisės į pašalpas sąlygomis. Be to, antrosios normos taikymo pasekmės teisėtai į pašalpas buvo tiesioginės ir automatškos.

35 — Šiuo klausimu žr. minėtus sprendimus *Gillespie ir kt.* (24 punktą); *Gerster* (24 punktą) ir 2000 m. liepos 13 d. Sprendimą *Defreny* (C-166/99, Rink. p. I-6155, 36 punktą).

54. Airijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės, taip pat *Board* mano, kad nagrinėjamos laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos nuostatos nėra diskriminacinės, nes pagal jas yra vienodai vertinami nedarbingumo, atsiradusio dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, ir nedarbingumo, atsiradusio dėl ligos, atvejai. Pasak į bylą įstojusių šalių, M. McKenna norėtų pasinaudoti palankesne tvarka nei bendroji laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka. Tačiau palankesnis požiūris nebūtų pateisinamas. Teisingumo Teismo samprotavimas minėtame sprendime *Brown*,

kad su nėštumu susijusi pataloginė būklė negali būti prilyginama bet kokiai ligai, galioja tik atleidimo iš darbo atveju ir yra grindžiama labai pavojingu poveikiu, kurį atleidimo iš darbo pavojus gali turėti nėščios moters fizinei ir psichinei būklei. Šioje byloje Teisingumo Teismas taip pat atsižvelgė į aplinkybę, kad Direktyva 92/85, kuri faktinių aplinkybių metu dar nebuvo taikoma, absoliučiai draudžia atleisti iš darbo nėštumo metu. Šis samprotavimas negali būti taikomas laikinojo nedarbingumo atostogų apmokėjimo srityje. Šiuo atveju turi būti taikomas Teisingumo Teismo samprotavimas minėtame sprendime *Høj Pedersen ir kt.*, jog požiūris į sergančius darbuotojus turi būti vienodas, kad ir kokia būtų ligos priežastis.

sukeltas su nėštumu susijusios pataloginės būklės ir kada nedarbingumas susijęs su liga.

55. Airijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės taip pat pabrėžia, kad M. McKenna ginama pozicija turės labai žalingų finansinių pasekmių valstybėms narėms. Airijos vyriausybė šiuo atžvilgiu remiasi Direktyvos 92/85 trečia konstatuojamąja dalimi, kurioje kalbama, kad pagal Sutarties 118a straipsnį³⁶ direktyvomis neturi būti nustatoma finansinių įsipareigojimų, kurie trukdytų plėtoti mažąsias ir vidutines įmones. Šios dvi į bylą įstojusios šalys taip pat tvirtina, kad praktikoje būtų labai sudėtinga atskirti atvejus, kada nėščios moters nedarbingumas yra

56. Nepritariu šiai pozicijai. Kaip M. McKenna, Italijos, Austrijos vyriausybės ir Komisija, manau, kad ginčijamos nuostatos laikytinos diskriminacinėmis. Kaip ir į bylą įstojusios šalys, manau, kad toks nagrinėjimas yra logiškas atsižvelgiant į teismo praktikos, susijusios su nėščiomis moterimis vienodo požiūrio į vyrus ir moteris srityje, raidą. Iš esmės, mano nuomone, ši teismo praktika kreipia ta linkme, kad bet koks nepalankus nėščios moters vertinimas dėl jos nėštumo yra diskriminacija dėl lyties, nes nėštumas iš prigimties yra darbuotojoms moterims būdinga būklė. Šią teismo praktiką pagrindžiantys motyvai išdėstyti minėtuose sprendimuose *Webb* ir *Brown* ir pakartoti Direktyvoje 2002/73³⁷. Šia teismo praktika siekiama apsaugoti biologinius moters ypatumus nėštumo metu ir po jo. Reikia kiek

36 — EB sutarties 117–120 straipsniai buvo pakeisti EB 136–143 straipsniais.

37 — Dvylikta konstatuojamoji dalis.

įmanoma vengti, kad dirbančios moterys atsisakytų motinystės dėl neigiamo poveikio, kurį ji gali turėti jų profesinio gyvenimo raidai³⁸.

57. Ši teismo praktika buvo plėtojama visų pirma dėl atsisakymo priimti į darbą arba dėl atleidimo iš darbo, motyvuojamų kandidatės arba darbuotojos nėštumu.

58. Pavyzdžiui, Teisingumo Teismas nusprendė, kad atsisakymas priimti į darbą nėščią moterį dėl jos nėštumo yra tiesioginė diskriminacija³⁹. Tokia diskriminacija negali būti grindžiama nei motyvais, susijusiais su finansine žala, kurią darbdavys patirs priėmęs į darbą nėščią moterį, jos motinystės atostogų metu⁴⁰ arba jos nėštumo metu⁴¹, nei nuostatomis dėl nėščios moters apsaugos,

kuriuos trukdo nuo jos nėštumo pradžios ir jo metu paskirti ją į siekiamas pareigas⁴².

59. Taip pat buvo nuspręsta, kad atleidimas iš darbo dėl nėštumo prieštarauja Direktyvos 76/207 nuostatomis, ir ne tik tuo atveju, kai darbuotoja yra priimta į darbą pagal neterminuotą darbo sutartį⁴³, bet ir tada, kai ji priimama į darbą pagal terminuotą darbo sutartį⁴⁴. Be to, darbo sutarties nutraukimas negali būti grindžiamas ta aplinkybe, kad darbuotoja dėl su jos būkle susijusiuose teisės aktuose nustatyto draudimo negali atlikti darbo, kuriam buvo pasamdyta⁴⁵. Taip pat ta aplinkybė, kad nėščia darbuotoja buvo specialiai pasamdyta moteriai jos motinystės atostogų metu pavaduoti, negali pateisinti jos atleidimo iš darbo⁴⁶. Teisingumo Teismo teigimu, darbuotojo galimybė atlikti savo

38 — Šiuo klausimu žr. minėtus sprendimus *Webb* (20–22 punktai) ir *Brown* (17 ir 18 punktai).

39 — 1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Dekker* (C-177/88, Rink. p. I-3941, 12 punktas) ir 2000 m. vasario 3 d. Sprendimas *Mahlburg* (C-207/98, Rink. p. I-549, 20 punktas).

40 — Minėtoje byloje *Dekker* darbdavys atsisakė priimti į darbą nėščią moterį dėl jos būklės tuo pagrindu, kad draudėjas jam neatlygins kasdienių pašalpų, kurias jis turės mokėti atitinkamai darbuotojai jos motinystės atostogų metu, ir kad jis šių atostogų metu taip pat turės samdyti pavaduojantį asmenį.

41 — Minėtas sprendimas *Mahlburg* (29 punktas).

42 — Ten pat, 27 punktas. S.-K. *Mahlburg*, pagal terminuotą darbo sutartį širdies chirurgijos klinikoje dirbusi medicinos seselė, buvo kandidatė užimti pareigas, kurias reikėjo pradėti eiti nedelsiant ir kurios buvo susijusios su galimybė dirbti operaciniėje. Tuo momentu, kai pateikė savo kandidatūrą, ši darbuotoja buvo nėščia, todėl jos darbdavys nusprendė nepatenkinti jos prašymo, nes *Mutterschutzgesetz* (Vokietijos motinystės apsaugos įstatymas) nuostatos aiškiai draudė darbdaviams naudotis nėščių moterų darbu tose srityse, kur jos patiria žalingą kenksmingų medžiagų poveikį.

43 — 1994 m. gegužės 5 d. Sprendimas *Habermann-Beltermann* (C-421/92, Rink. p. I-1657).

44 — 2001 m. spalio 4 d. Sprendimas *Jiménez Melgar* (C-438/99, Rink. p. I-6915) ir sprendimas *Tele Danmark* (C-109/00, Rink. p. I-6993).

45 — Minėtas sprendimas *Habermann-Beltermann*. Šioje byloje pensininkų namai slaugės, pasamdytos budėti naktį, darbo sutartį nutraukė tuo pagrindu, kad atitinkama darbuotoja buvo nėščia, o *Mutterschutzgesetz* nuostata draudė nėščios moters darbą naktį.

46 — Minėtas sprendimas *Webb*. C. L. *Webb* buvo specialiai priimta į darbą, kad pavaduotų motinystės atostogose esančią darbuotoją, ir pati tapo nėščia praėjus dviem savaitėms po to, kai pradėjo dirbti. Bylą iš esmės sprendęs teismas atmetė jos ieškinį dėl atleidimo iš darbo, nusprendęs, kad ji nebuvo diskriminuojama dėl lyties, nes nebegalėjo vykdyti užduoties, kuriai buvo pasamdyta, ir kad tais pačiais tikslais į darbą priimtas vyras, nesantis darbe panašų laikotarpį, taip pat būtų atleistas.

pareigas yra pagrindinė tinkamo darbo sutarties vykdymo sąlyga, tačiau apsauga, kurią Bendrijos teisė užtikrina moteriai nėštumo metu ir vėliau – po gimdymo, negalėtų priklausyti nuo to, ar atitinkamos darbuotojos buvimas darbe per su jos motinystę susijusį laikotarpį yra būtinas geram įmonės, kurioje ji dirba, veikimui, antraip Direktyvos 76/207 nuostatos taptų neveiksmingos⁴⁷.

60. Ši nėščios moters apsauga nuo nėštumu grindžiamų nepalankių priemonių vėliau buvo pritaikyta su nėštumu susijusioms patologinėms būklėms. Į jos taikymo sritį pateko ir atleidimas iš darbo. Pavyzdžiui, minėtoje byloje *Brown* į darbuotojos nebuvimą darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės buvo atsižvelgta siekiant pateisinti jos atleidimą taikant darbo sutarties sąlygą, pagal kurią nebuvęs darbe ilgiau nei 26 savaites be pertraukos darbuotojas yra atleidžiamas, neatsižvelgiant į tai, ar jis yra vyras, ar moteris. Teisingumo Teismas, aiškiai grįžęs prie pozicijos, kurią prieš metus buvo užėmęs sprendime *Larsson*⁴⁸, nusprendė, jog nors nėštumas jokiū būdu negali būti tapatinamas su patologine būkle, kad atleidimą iš darbo būtų galima pagrįsti taip, kaip

jis galėtų būti pagrįstas dėl kitos priežasties atsiradusiu nedarbingumu (minėtas sprendimas *Webb*), vis dėlto tai yra laikotarpis, per kurį gali atsirasti sutrikimų ir komplikacijų, dėl kurių moteris gali būti priversta laikytis griežtų gydytojo nurodymų ir prireikus per visą nėštumą ar jo dalį būti visiškai ramiai. Teisingumo Teismo teigimu, šie sutrikimai ir komplikacijos, kurie gali sukelti nedarbingumą, yra nuo nėštumo neatsiejama rizika, todėl yra šios būklės ypatumai. Jis daro išvadą, kad darbuotojos moters atleidimas iš darbo nėštumo metu dėl to, kad ji dėl su nėštumu susijusio nedarbingumo nebuvo darbe, yra susijęs su nuo nėštumo neatsiejama rizika, taigi turi būti vertinamas kaip iš esmės grindžiamas nėštumu. Jis padarė išvadą, kad toks atleidimas iš darbo gali būti susijęs tik su moterimis, todėl yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties⁴⁹.

61. Galiausiai Teisingumo Teismas šią pripažintą nėščių moterų, kurios yra nedarbingos dėl su nėštumu susijusios patologinės

47 — Ten pat, 26 punktas.

48 — 1997 m. gegužės 29 d. Sprendimas (C-400/95, Rink. p. I-2757). Šiame sprendime Teisingumo Teismas nusprendė, kad, išskyrus motinystės atostogų laikotarpį, nustatytą valstybėse narėse, jog darbuotojoms moterims būtų leista nebūti darbe tuo metu, kai atsiranda nuo nėštumo ir gimdymo neatsiejamų sutrikimų, ir nesant nacionalinių nuostatų arba atitinkamu atveju – Bendrijos nuostatų, kurios garantuotų moterims ypatingą apsaugą, darbuotoja moteris pagal Direktyvą 76/207 nebūtų apsaugota nuo atleidimo iš darbo dėl nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės.

49 — Sprendimo 22 ir 24 punktai. Tačiau Teisingumo Teismas pridūrė, kad su nėštumu arba gimdymu susijusi patologinė būklė, kuri atsiranda pasibaigus motinystės atostogoms, priklauso bendrai atostogoms dėl ligos taikomai tvarkai. Taip jis pakartojo skirstymą, padarytą 1990 m. lapkričio 8 d. Sprendime *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (C-179/88, Rink. p. I-3979, 16 ir 17 punktai).

būklės, apsaugą patvirtino ir tokio nedarbingumo piniginių pasekmių atžvilgiu.

tvarka yra tiesioginė diskriminacija, kurią draudžia Sutarties 119 straipsnis ir Direktyva 75/117⁵⁰.

62. Antai minėtame sprendime *Høj Pedersen ir kt.* pagal pagrindinėje byloje taikomą sistemą, kaip jau minėjau, buvo numatyta, kad kiekvienas nedarbingas darbuotojas turėjo teisę išlaikyti visą savo užmokestį, o moteris, kuri iki savo motinystės atostogų pradžios tampa nedarbinga dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, turi teisę tik į mažesnio dydžio kasdienę išmoką. Teisingumo Teismo samprotavimo eiga yra tokia pati kaip ir minėtame sprendime *Brown*.

64. Toje pačioje minėtoje byloje *Høj Pedersen ir kt.* Teisingumo Teismo taip pat buvo prašoma pareikšti nuomonę dėl nacionalinės teisės aktų, numatančių, kad darbdavys, manantis, jog nėščia moteris negali dirbti, nors ji yra darbinga, gali jai „nurodyti likti namuose“ ir nemokėti viso užmokesčio. Teisingumo Teismas, priminęs, jog Direktyvos 76/207 5 straipsnis nustato, kad moterims turi būti sudarytos tokios pačios darbo sąlygos kaip ir vyrams, pažymėjo, jog nagrinėjami teisės aktai yra susiję tik su darbuotojomis moterimis, todėl jie nustato šiai nuostatai prieštaraujančią diskriminaciją⁵¹. Toliau jis nusprendė, kad ši priemonė negali būti grindžiama Direktyvos 92/85 nuostatomis, kurios darbdaviui leidžia nėščiai darbuotojai atitinkamai pakeisti darbo sąlygas.

63. Teisingumo Teismas pirmiausia primena, kad sutrikimai ir komplikacijos, galintys sukelti nedarbingumą, yra nuo nėštumo neatsiejama rizika, todėl laikomi šios būklės ypatumais. Jis išnagrinėjo šioje byloje ginčijamos tvarkos pasekmes ir pažymėjo, kad iš esmės kiekvienas darbuotojas turėjo teisę išlaikyti visą savo užmokestį nedarbingumo atveju. Toliau jis pasakė taip: „Todėl aplinkybė, kad moteris iki savo motinystės atostogų pradžios negali išlaikyti viso savo užmokesčio, jei jos nedarbingumas atsiranda dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, turi būti vertinama kaip iš esmės grindžiama nėštumu, tad ji yra diskriminacinė.“ Jis padarė išvadą, kad tokia pašalpu mokėjimo

65. Iš viso to darau išvadą, kad, priešingai nei teigia Airijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės, taip pat *Board*, Teisingumo Teismo pripažinti kriterijai vertinant, ar minėtame sprendime *Høj Pedersen ir kt.* ginčijama tvarka yra diskriminacinė, nesiskiria nuo

50 — Minėtas sprendimas *Høj Pedersen ir kt.* (33–37 punktai).

51 — Ten pat, 51–53 punktai.

minėtame sprendime *Brown* darbo santykių išlaikymo atžvilgiu taikytų kriterijų. Manau, jis jokių būdu nenusprendė, kad nėščioms moterims priklausanti apsauga jų nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės piniginių pasekmių atžvilgiu turi būti mažesnė. Šiais dviem atvejais Teisingumo Teismas savo samprotavimą pagrindė prieda, kad nėštumas ir jo metu galinčios kilti komplikacijos, padarančios moterį nedarbingą, gali būti susijusios tik su darbuotojomis moterimis, ir padarė išvadą, kad nepalankios priemonės, grindžiamos šiuo nėštumu arba šia patologine būkle, turi būti laikomos diskriminacija dėl lyties.

66. Minėtame sprendime *Høj Pedersen ir kt.* Teisingumo Teismas netvirtino, kaip, atrodo, mano Airijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės, taip pat *Board*, kad su nėštumu susijusios nėščios moters patologinė būklė visais atžvilgiais turi būti vertinama kaip bet kokia liga, kai ginčijama tvarka yra susijusi su pašalpų mokėjimu nedarbingumo atveju, kad ir kokios būtų šios tvarkos taikymo pasekmės. Matėme, kad Teisingumo Teismas, atvirkščiai, iš pradžių nagrinėjo, koks yra ginčijamų nuostatų turinys ir jų taikymo pasekmės nėščioms moterims, taikydamas tą patį nagrinėjimo metodą kaip ir įsidarbinimo arba atleidimo iš darbo srityje. Toliau jis konstatavo, kad ginčijama tvarka yra nepalanki moterims būtent dėl nėštumo, ir padarė

išvadą, kad ji yra diskriminacinė. Išvada, padaryta dėl minėto sprendimo *Høj Pedersen ir kt.*, pagal kurią nėščios moterys, nedarbingos dėl su nėštumu susijusios patologinės būklės, turi gauti tą patį atlyginimą kaip ir darbuotojai, nedarbingi dėl ligos, būtinai turi būti nagrinėjama atsižvelgiant į jos kontekstą ir aiškinama jos siekiamo tikslo, t. y. panaikinti ginčijamos tvarkos sukeltą diskriminaciją, atžvilgiu.

67. Iš esmės, kaip primena M. McKenna, Bendrijos normomis vienodo požiūrio srityje yra siekiama ne formalios, bet esminės lygybės⁵². Šio tikslo siekimas reiškia, kad turi būti remiamasi tuo, kokias praktines pasekmes darbuotojoms turi pagrindinėje byloje ginčijamų nuostatų taikymas. Taikant tą patį samprotavimą kaip ir Teisingumo Teismas minėtose bylose, galima padaryti išvadą, kad *Board* laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkos nuostatos yra diskriminacinės. Antai nedarbingumo dėl su nėštumu susijusios ligos tapatinimo su nedarbingumu dėl bet kokios ligos pasekmė, kalbant apie *Board* laikinojo nedarbingumo atostogų tvarką, yra tai, kad nebuvimo darbe dėl

52 — Šiuo klausimu žr. minėtus sprendimus *Thibault* (26 punktas); *Mahlburg* (26 punktas) ir *Gómez* (37 punktas).

nedarbingumo, sukkelto su nėštumu susijusios patloginės būklės, laikas yra įskaičiuojamas į nėščioms darbuotojoms priklausančias laikinojo nedarbingumo atostogas. Toks įskaičiavimas yra nepalanki aplinkybė, kuri gali būti susijusi tik su moterimis, nes tik moteris gali turėti tokį nedarbingumą. Kadangi *Board* tvarka yra nepalanki lytimi grindžiama aplinkybė, taikoma moterims jų darbo sąlygų atžvilgiu, ji turi būti laikoma tiesiogine diskriminacija, prieštaraujanti Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 daliai ir 5 straipsnio 1 daliai.

EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalis ir Direktyvą 75/117 ji negali pretenduoti išlaikyti viso užmokesčio, tarsi ji dirbtų⁵³. Taip pat aišku, kad pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnį darbuotoja savo motinystės atostogų metu turi teisę išlaikyti ne visą užmokesį, bet tam tikrą užmokesį arba pašalpas, kurie neturi būti mažesni nei tuo atveju, jeigu ji nutrauktų darbą dėl su sveikatos būkle susijusių priežasčių⁵⁴.

69. Tačiau ši teismo praktika ir šios Direktyvos 92/85 nuostatos yra susijusios tik su ypatinga darbuotojų padėtimi per nėštumo atostogas⁵⁵. Nematau, kaip ši teismo praktika ir šios nuostatos gali pateisinti tai, kad iki motinystės atostogų pradžios gali būti įgyvendintos nepalankios nėštumu grindžiamos priemonės.

68. Priešingai nei, atrodo, mano prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir priešingai Airijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybių, taip pat *Board* pozicijai, ypatinga darbuotojų padėtis, kai jos yra motinystės atostogose, tokia, kaip matyti iš teismo praktikos ir Direktyvos 92/85, neprieštarauja mūsų nagrinėjimui. Tiesa, minėtame sprendime *Gillespie ir kt.* buvo nuspręsta, kad motinystės atostogose esanti moteris nėra tokioje pačioje padėtyje kaip aktyvus darbuotojas, todėl pagal

70. Dėl tokio nagrinėjimo, pagal kurį ginčijama tvarka yra diskriminacinė, Airijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės pateikia dar du argumentus: pirmasis susijęs su finansinėmis pasekmėmis, kurių toks aiškinimas galėtų turėti darbdaviams, antrasis – su jo

53 — Sprendimo 17 ir 22 punktai.

54 — Tačiau primintina, kad šios nuostatos netrukdo išlaikyti palankesnių nuostatų, kurios galėjo būti įvairiose valstybėse narėse (Direktyvos 92/85 3 straipsnis).

55 — Minėtas sprendimas *Høj Pedersen ir kt.* (39 punktas).

įgyvendinimo praktiniais sunkumais. Manau, kad šie argumentai turi būti atmeti.

Taigi, atsižvelgdamas į šiuos samprotavimus, manau, kad finansinės ginčijamos diskriminacijos panaikinimo pasekmės neturėtų pateisinti jos palikimo galioti.

71. Visų pirma dėl darbdavių finansinės naštos, kuri gali atsirasti panaikinus ginčijamą diskriminaciją, reikėtų pažymėti, kad šis argumentas buvo dažnai nurodomas siekiant pateisinti nėščioms moterims nepalankią priemonę, ir, kaip jau matėme, Teisingumo Teismas nuolat jį atmesdavo, visada nusprenddamas, jog finansinė žala negali pateisinti tiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Kaip buvo teigiama minėtame sprendime *Busch*, „pagal Teisingumo Teismo praktiką darbdavio patirtos finansinės žalos nepakanka, kad būtų pateisinta diskriminacija dėl lyties“⁵⁶. Šioje byloje nematau jokio elemento, dėl kurio ši teismo praktika gali būti peržiūrėta. Airijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės nepateikė jokios informacijos, leidžiančios įvertinti jų nurodomų finansinių pasekmių svarbą. Taip pat primintina, kad pagal esančią teismo praktiką šios finansinės pasekmės yra ribojamos nėštumo laikotarpiu ir pasibaigia prasidėjus motinystės atostogoms, nes pagal Teisingumo Teismo minėtame sprendime *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* nustatytą ir vėliau patvirtintą skirstymą⁵⁷ ligos, kurios pasireiškia pasibaigus motinystės atostogoms, turi būti vertinamos vienodai, nepaisant to, ar jų priežastis yra nėštumas, ar gimdymas, ar kiti dalykai⁵⁸.

72. Toliau dėl prieštaravimo, grindžiamo praktiniais trukdžiais, su kuriais susiduriama siekiant nustatyti, koks nedarbingumas iš tikrųjų yra grindžiamas su nėštumu susijusia patologija, reikėtų pastebėti, kad šis argumentas taip pat nėra naujas. Tokį skirstymą Teisingumo Teismas aiškiai yra nustatęs minėtame sprendime *Høj Pedersen ir kt.*, kuriame nuspręsta, kad nėščios moters nebuvimas darbe iki savo motinystės atostogų pradžios ne dėl pataloginės būklės ar ypatingos rizikos vaisiui, kurie sukelia nedarbingumą, patvirtintą gydytojo pažyma, bet dėl įprastinių sutrikimų ar dėl paprastos gydytojo rekomendacijos, kai nė vienu iš šių atvejų neatsiranda nedarbingumas, turi būti vertinamas ne kaip grindžiamas nėštumu, bet kaip suinteresuotos moters pasirinkimas⁵⁹. Neginčiju, nei kad šis skirstymas tam tikrais atvejais gali būti sudėtingas, nei kad kartais juo gali būti piktnaudžiaujama. Tačiau šioje byloje nėra jokios tikslios ir aplinkybėmis pagrįstos informacijos, kuri rodytų, kad

56 — Sprendimas *Busch* (44 punktas).

57 — Minėtas sprendimas *Brown* (26 punktas).

58 — Ten pat, 16 punktas.

59 — Sprendimo 48 ir 49 punktai.

įtaikant tokį skirstymą įvairiose valstybėse narėse susiduriama su dideliais sunkumais. Man atrodo, šis prieštaravimas taip pat gali būti atmestas.

kurį sukėlė su nėštumu susijusi liga, pasireiškusi ir nėštumo metu.

73. Todėl siūlau Teisingumo Teismui į antrąjį prejudicinį klausimą atsakyti, kad Direktyva 76/207 prieštarauja laikinojo nedarbingumo atostogų tvarkai, pagal kurią su nėštumu susijusia liga sergančios darbuotojos ir patologinės būklės darbuotojai yra vertinami vienodai, todėl nebuvimo darbe dėl nedarbingumo, kurį sukėlė su nėštumu susijusi liga, pasireiškusi nėštumo metu, laikotarpis yra įskaičiuojamas į priklausančias mokamas laikinojo nedarbingumo atostogas.

C — Dėl šios diskriminacijos pasekmių

74. Savo trečiuoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Direktyva 76/207 reikalauja, kad darbdavys, šiuo atveju *Board*, nustatytų specialias nuostatas, reglamentuojančias nebuvimą darbe dėl nedarbingumo,

75. Man atrodo, kad atsakant į šį klausimą nereikia ilgai argumentuoti. Tik priminsiu, kad Direktyvos 76/207 5 straipsnis įpareigoja valstybes nares imtis priemonių, būtinų užtikrinant, jog būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis arba pakeistos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, kurios yra įtrauktos į kolektyvinės sutartis, individualias darbo sutartis, įmonių vidaus taisykles arba taisykles, reglamentuojančias savarankišką verslą ir profesijas. Be to, visos valstybių narių institucijos turi užtikrinti Bendrijos teisės normų laikymąsi pagal savo kompetenciją⁶⁰. Todėl kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi imtis būtinų priemonių, kad būtų panaikinta šiuo atveju paaiškėjusi diskriminacija. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neprašo Teisingumo Teismo patikslinti, kokios yra šios priemonės, ir nemanau, kad jis turėtų jas tikslinti.

60 — Pavyzdžiui, žr. 2004 m. sausio 13 d. Sprendimą *Kühne & Heitz* (C-453/00, Rink. p. I-837, 20 punktas).

V — Išvada

76. Atsižvelgdamas į išdėstytus samprotavimus, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Labour Court* pateiktus klausimus:

- „1. Laikinojo nedarbingumo atostogų tvarka, pagal kurią su nėštumu susijusia liga sergančios darbuotojos ir bet kokia liga susirgę darbuotojai yra vertinami vienodai, todėl nebuvimo darbe dėl nedarbingumo, kurį sukėlė su nėštumu susijusi liga, pasireiškusi nėštumo metu, laikotarpis yra įskaičiuojamas į priklausančias mokamas laikinojo nedarbingumo atostogas, patenka į 1976 m. vasario 9 d. Tarybos Direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu taikymo sritį, o ne į EB 141 straipsnio 1 bei 2 dalių 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. Direktyva 76/207 prieštarauja tokiai tvarkai.
3. Kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi imtis visų būtinų priemonių, kad būtų panaikinta dėl tokios tvarkos atsiradusi diskriminacija.“