

Byla C-506/06

Sabine Mayr

prieš

Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

(*Oberster Gerichtshof* (Austrija) prašymas
priimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika — Direktyva 92/85/EEB — Priemonės, skirtos skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbe — Sąvoka „nėščia darbuotoja“ — Draudimas atleisti iš darbo nėščią darbuotoją nuo jos nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos — Iš darbo atleista darbuotoja, kurios kiaušialąstės paskelbimo apie atleidimą dieną buvo apvaisintos in vitro, bet dar neperkeltos į gimdą — Direktyva 76/207/EEB — Vienodas požiūris į darbuotojus vyrus ir moteris — Darbuotoja, kuriai atliekamas apvaisinimas in vitro — Draudimas atleisti iš darbo — Taikymo sritis“

Generalinio advokato D. Ruiz-Jarabo Colomer išvada, pateikta 2007 m. lapkričio
27 d. I - 1020
2008 m. vasario 26 d. Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas I - 1038

Sprendimo santrauka

1. *Socialinė politika — Darbuotojų saugos ir sveikatos apsauga — Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir maitinančios krūtimi darbuotojos — Direktyva 92/85*
(Tarybos direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktas)
2. *Socialinė politika — Darbuotojai vyrai ir moterys — Įsidarbinimas ir darbo sąlygos — Vienodas požiūris — Direktyva 76/207*
(Tarybos direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 1 dalis)

1. Direktyva 92/85 dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo ir būtent jos 10 straipsnio 1 punkte numatytas draudimas atleisti iš darbo nėščią darbuotoją turi būti aiškinami taip, kad ši direktyva netaikoma darbuotojai, kuriai buvo atliktas apvaisinimas *in vitro*, jeigu pranešimo apie atleidimą iš darbo metu jos kiaušialąstės jau buvo *in vitro* apvaisintos partnerio spermatozoidais, bet dar neįvestos į jos gimdą.

prieš įvedamos į atitinkamos moters gimdą šios kiaušialąstės gali būti kai kuriose valstybėse narėse trumpiau ar ilgiau saugomos; aptariamai nacionalinės teisės aktai šiuo atveju numato galimybę apvaisintas kiaušialąstes saugoti daugiausia dešimt metų. Todėl Direktyvos 92/85 10 straipsnyje numatytos apsaugos nuo atleidimo iš darbo taikymo poveikis darbuotojai iki apvaisintų kiaušialąsčių įvedimo galėtų būti toks, kad ši apsauga būtų taikoma, net jei įvedimas būtų atidėtas dėl tam tikrų priežasčių keleriems metams arba jo visiškai atsakyta, apvaisinimą *in vitro* atliekant tik dėl paprasto atsargumo.

Šiuo atžvilgiu Direktyvos 92/85 10 straipsnyje nustatyta apsauga nuo atleidimo iš darbo taikoma darbuotojai dėl teisinio saugumo priežasčių. Iš tiesų

(žr. 41, 42, 53 punktus ir rezoliucinę dalį)

2. Direktyvos 76/207 dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu 2 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 1 dalis draudžia atleisti iš darbo darbuotoją, kurios apvaisinimo *in vitro* procedūros yra ne pradiniam etape, t. y. jos pasiekė stadiją tarp folikulo punkcijos ir nedelsiamo *in vitro* apvaisintų kiaušialąsčių įvedimo į gimdą, jeigu įrodyta, kad atleidimas iš darbo iš esmės paremtas aplinkybe, jog suinteresuotajai toks apvaisinimas buvo atliktas.

jiems atliekamų medicinos procedūrų. Tačiau folikulo punkcija ir per šią punkciją išimtų kiaušialąsčių įvedimas į moters gimdą iš karto po apvaisinimo yra tiesiogiai susijęs tik su moterimis. Iš to išplaukia, kad darbuotojos atleidimas iš darbo iš esmės dėl aplinkybės, jog jai atliekama ši svarbi apvaisinimo *in vitro* dalis, yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

Žinoma, abiejų lyčių darbuotojai laikinai gali neatlikti savo darbo dėl

(žr. 50, 52, 54 punktus ir rezoliucinę dalį)