



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS
JULIANE KOKOTT IŠVADA,
pateikta 2013 m. vasario 21 d.¹

Susijusios bylos C-512/11 ir C-513/11

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry
prieš
Terveyspalvelualan Liitto ry
ir
Mehiläinen Oy
ir
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
prieš
Teknologiateollisuus ry
ir
Nokia Siemens Networks Oy

(Työtuomioistuinin (Suomija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Motinystės atostogos — Direktyva 92/85/EEB — Viso darbo užmokesčio išlaikymo per motinystės atostogas sąlygos — Vienodas požiūris į moteris ir vyrus — Direktyva 2006/54/EB — Vaiko priežiūros atostogos — Direktyva 96/34/EB — Kolektyvinė sutartis“

I – Įžanga

1. Teisingumo Teismas byloje *Kiiski* nusprendė, kad Sąjungos teisės aktams prieštarauja tokia tvarka, pagal kurią darbuotoja neturi teisės nutraukti jos prašymu suteiktą nemokamą vaiko priežiūros atostogų, kad dėl kito nėštumo galėtų išeiti motinystės atostogų².

2. Nagrinėjamos bylos susijusios su dviem Suomijos darbuotojomis, kurios nemokamą vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu³ vėl tapo nėščios ir dėl to išėjo motinystės atostogų. Pagal Suomijos teisės aktus motinystės atostogų laikotarpiu darbuotoja turi teisę tik į atitinkamą socialinę pašalpą. Tačiau nagrinėjamiems darbo santykiams taikytinose kolektyvinėse sutartyje numatyta, kad motinystės atostogų laikotarpiu papildomai mokamas darbo užmokestis su sąlyga, kad motinystės atostogos prasideda ne per nemokamą atostogų laikotarpį, kaip antai nemokamas vaiko priežiūros atostogas.

3. Todėl nagrinėjamose bylose reikia nustatyti, ar darbuotoja, kuri per nemokamas vaiko priežiūros atostogas pasinaudojo Sprendime *Kiiski* jai pripažinta teise išeiti motinystės atostogų, pagal Sąjungos teisės aktus taip pat turi teisę išlaikyti darbo užmokestį.

¹ — Originalo kalba: vokiečių.

² — 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimas *Kiiski* (C-116/06, Rink. p. I-7643).

³ — Suomių kalba: „hoitovapaa“. Be to, Suomijoje numatytos ir mokamos vaiko priežiūros atostogos (suomių kalba: „vanhempainloma“).

II – Teisinis pagrindas

A – Europos Sąjungos teisės aktai

4. Nagrinėjamu atveju taikytina 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, nustatyta⁴.

5. Direktyvos 11 straipsnyje nustatyta:

„<...>

2. 8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuota:

<...>

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

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

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

6. Taip pat svarbi yra 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo⁵.

7. Direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnyje pateikiamos tokios apibrėžtys:

„1. Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

a) tiesioginė diskriminacija – kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui;

b) netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

<...>

4 — OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110, toliau – Direktyva 92/85. Laiko atžvilgiu taikytina 2010 m. galiojusi šios direktyvos redakcija, nes pagrindinėje byloje nagrinėjamų motinystės atostogų moterys išėjo tais metais.

5 — OL L 204, p. 23, toliau – Direktyva 2006/54.

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

<...>

c) bet koki mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Direktyvą 92/85/EEB.“

8. Direktyvos 4 straipsnyje nustatytas draudimas diskriminuoti atlyginant už darbą:

„Panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą. <...>“

B – Nacionalinės teisės aktai

9. Pagal Darbo sutarties įstatymo (*Työsopimuslaki*)⁶ 4 skyriaus 1 straipsnio ir Sveikatos draudimo įstatymo (*Sairausvakuutuslaki*)⁷ 9 skyriaus nuostatas darbuotoja turi teisę į 105 darbo dienas motinystės atostogų, o joms pasibaigus – į 158 darbo dienas mokamų vaiko priežiūros atostogų. Be šių atostogų, pagal Darbo sutarties įstatymo 4 skyriaus 3 straipsnį darbuotojas taip pat turi teisę į nemokamas vaiko priežiūros atostogas, kurios gali trukti tol, kol vaikui sueis treji metai.

10. Pagal Sveikatos draudimo įstatymą motinystės ir mokamų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu darbuotojas gauna dienpinigius (pašalpą). Nemokamų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu dienpinigiai (pašalpa) nemokami.

11. Pagal Darbo sutarties įstatymo 4 skyriaus 8 straipsnį darbdavys minėtų atostogų dėl šeiminių priežasčių laikotarpiu neprivalo darbuotojui mokėti atlyginimo.

12. Kolektyvinės sutarties, taikytinos bylos C-512/11 šalims, 21 straipsnyje įtvirtinta nuostata, pagal kurią darbdavys motinystės atostogų laikotarpiu darbuotojai moka visą darbo užmokestį 72 darbo dienas. Tačiau jei darbuotoja motinystės atostogų išeina per nemokamas atostogas, prie kurių priskiriamos vaiko priežiūros atostogos, aptariamas darbo užmokestis nemokamas, nebent teisės akte nustatyta kitaip.

13. Kolektyvinės sutarties, sudarytos su technologijų pramonės darbuotojais, užimančiais aukštesnes pareigas, kuri taikytina bylos C-513/11 šalims, 8 straipsnyje numatyta, kad motinystės atostogų laikotarpiu visas darbo užmokestis mokamas tris mėnesius. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, jog kolektyvinės sutarties šalys buvo susitarusios, kad kolektyvinės sutarties 8 straipsnį reikia aiškinti taip pat kaip ir atitinkamas šio sektoriaus darbuotojų ir vadovaujančio personalo kolektyvinių sutarčių nuostatas. Pagal įgyvendinimo gaires, pridėtas prie šių nuostatų, darbdavys neprivalo mokėti atlyginimo naujų motinystės atostogų laikotarpiu, kai naujos motinystės atostogos prasideda per anksčiau prasidėjusias atostogas dėl šeiminių priežasčių. Darbdavių teigimu, pagal nusistovėjusią praktiką taip aiškinama ir aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų kolektyvinės sutarties nuostata.

14. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad bendram kolektyvinės sutarties šalių tikslui ir nusistovėjusiai kolektyvinės sutarties taikymo praktikai tenka svarbus vaidmuo aiškinant kolektyvinę sutartį. Bet, nepaisant to, sutarties nuostatos turinys negali prieštarauti imperatyvioms teisės aktų nuostatoms.

6 — Darbo sutarties įstatymas.

7 — Sveikatos draudimo įstatymas.

III – Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

15. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą, pateiktas byloje C-512/11, yra grindžiamas tokiomis faktinėmis aplinkybėmis: slaugytoja Noora Kultarinta nuo 2008 m. rugpjūčio 15 d. be pertraukos dirba bendrovėje *Mehiläinen Oy*⁸ pagal neterminuotą darbo sutartį. Pasibaigus pirmosioms motinystės atostogoms, ji išėjo nemokamų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu nuo 2010 m. sausio 7 d. iki 2012 m. balandžio 11 dienos. N. Kultarinta vėl tapo nėščia ir pranešė darbdavei apie ketinimą nutraukti nemokamas vaiko priežiūros atostogas ir nuo 2010 m. balandžio 9 d. vėl išeiti motinystės atostogų.

16. N. Kultarinta paprašė *Mehiläinen* šiuo motinystės atostogų laikotarpiu mokėti jai visą atlyginimą 72 dienas, kaip nustatyta kolektyvinėje sveikatos priežiūros paslaugų sutartyje. Darbdavė sutiko nutraukti N. Kultarinta nemokamas vaiko priežiūros atostogas, tačiau nurodžiusi apribojimą kolektyvinėje sutartyje atsisakė mokėti darbo užmokestį motinystės atostogų laikotarpiu.

17. Pagrindinėje byloje *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry*⁹ pareiškė ieškinį *Terveyspalvelualan Liitto ry*¹⁰ ir *Mehiläinen*. TSN prašo įpareigoti N. Kultarinta darbdavę sumokėti jai 5 770,05 euro sumą ir palūkanas kaip atlyginimą už motinystės atostogų laikotarpį.

18. Prašymo priimti prejudicinį sprendimą, pateikto byloje C-513/11, faktinės aplinkybės yra panašios. Darbuotoja Jenni Novamo nuo 2005 m. birželio 6 d. dirba bendrovėje *Nokia Siemens Networks Oy*. 2008 m. kovo 8 d. ji išėjo motinystės atostogų ir vėliau pranešė, kad laikotarpiu nuo 2009 m. kovo 19 d. iki 2011 m. balandžio 4 d. ji išeina nemokamų vaiko priežiūros atostogų. 2010 m. ji informavo darbdavę, kad yra nėščia ir nuo 2010 m. gegužės 23 d. ketina nutraukti nemokamas vaiko priežiūros atostogas ir nuo 2010 m. gegužės 24 d. išeiti motinystės atostogų.

19. J. Novamo paprašė *Nokia Siemens Networks* pagal taikytiną kolektyvinę sutartį motinystės atostogų laikotarpiu mokėti jai darbo užmokestį tris mėnesius, atskaičius už tą patį laikotarpį mokamą socialinę pašalpą. Tačiau *Nokia Siemens Networks*, nurodžiusi kolektyvinės sutarties taikymo praktiką, atsisakė mokėti darbo užmokestį motinystės atostogų laikotarpiu, nes naujos motinystės atostogos prasidėjo per nemokamas vaiko priežiūros atostogas.

20. Pagrindinėje byloje *Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry*¹¹ pareiškė ieškinį *Teknologiateollisuus ry*¹² ir *Nokia Siemens Networks*.

21. *Työtuomioistuin*¹³, kuris nagrinėja šias abi bylas, nusprendė sustabdyti bylų nagrinėjimą ir pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui prejudicinį klausimą, kuris iš esmės sutampa¹⁴ abiejose bylose:

„Ar Direktyva 2006/54 ir Direktyva 92/85 nedraudžiamos tokios nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatos arba jų išaiškinimas, pagal kurį darbuotojai, išeinančiai motinystės atostogų per nemokamas vaiko priežiūros atostogas, nėra mokamas kolektyvinėje sutartyje nustatytas darbo užmokestis, mokėtinas per motinystės atostogas?“

8 — Toliau – *Mehiläinen*.

9 — Sveikatos ir socialinės priežiūros darbuotojų asociacija, toliau – TSN.

10 — Sveikatos priežiūros paslaugų darbdavių asociacija.

11 — Aukštesnės pozicijas užimančių darbuotojų asociacija, toliau – YTN.

12 — Technologijų pramonės darbdavių asociacija.

13 — Darbo bylų teismas.

14 — Byloje C-513/11 pateiktame prejudiciniame klausime aiškiai nenurodyta, kad kalbama apie nemokamas vaiko priežiūros atostogas, tačiau tai aiškėja iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą.

22. Per procesą Teisingumo Teisme rašytines ir žodines pastabas kartu pateikė TSN kartu su YTN, *Terveyspalvelualan Liitto ry* kartu su *Mehiläinen, Teknologiateollisuus ry* kartu su *Nokia Siemens Networks*, taip pat Suomijos vyriausybė, Jungtinės Karalystės vyriausybė ir Europos Komisija. Be to, rašytinėje proceso dalyje dalyvavo Ispanijos ir Estijos vyriausybės.

IV – Teisinis vertinimas

23. Pateikdamas savo prašymą priimti prejudicinį sprendimą teismas siekia sužinoti, ar Europos Sąjungos teisės aktais nedraudžiama kolektyvinės sutarties nuostata arba jos aiškinimas, pagal kurią moterys, motinystės atostogų išeinančios per nemokamas vaiko priežiūros atostogas, netenka teisės į kolektyvinėje sutartyje nustatytą visą darbo užmokestį, mokėtiną motinystės atostogų laikotarpiu.

24. Iš pradžių reikia išnagrinėti Direktyvą 92/85, kurioje nustatyti specialūs nėščių darbuotojų apsaugos reikalavimai ir kuri turi taikymo pirmenybę, palyginti su nuostatomis dėl moterų ir vyrų lygių galimybių profesinės veiklos srityje¹⁵.

A – Direktyva 92/85

25. Ši direktyva taikytina asmenims. Jos 2 straipsnio a punkte nustatyta, kad nėščia darbuotoja – tai tokia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

26. Juk abi moterys savo, kaip darbuotojų, statuso neprarado dėl to, kad prieš prasidedant nagrinėjamos motinystės atostogoms 2010 metais buvo nemokamose vaiko priežiūros atostogose. Juk, kaip pripažino Teisingumo Teismas, nėra pagrindo manyti, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas būtų norėjęs atimti teisę į minėtas atostogas iš darbuotojos, kuri, prašydama suteikti atostogas, laikinai nevykdo profesinės veiklos dėl kitų atostogų¹⁶.

27. Be to, iš 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC¹⁷, matyti, kad vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai išlieka¹⁸. Teisingumo Teismas byloje *Kiiski* daro išvadą, kad Suomijoje numatytos nemokamos vaiko priežiūros atostogos yra vaiko priežiūros atostogos, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 96/34, todėl Suomijos darbuotoja, išėjusi nemokamų vaiko priežiūros atostogų, yra darbuotoja, kaip tai suprantama pagal Europos Sąjungos teisės aktus, vadinasi, ir Direktyvos dėl motinystės atostogų taikymo tikslu.

28. Todėl toliau reikia išnagrinėti, ar iš Direktyvos 92/85 gali atsirasti teisė į darbo užmokesčio išlaikymą motinystės atostogų laikotarpiu.

29. Pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 dalies b punktą moterims, išėjusioms motinystės atostogų, turi būti užtikrintas *atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą*.

15 — Žr. 5 išnašoje nurodytos Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 2 dalį.

16 — 2 išnašoje minėto Sprendimo *Kiiski* 31 punktas.

17 — OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285.

18 — 2 išnašoje minėto Sprendimo *Kiiski* 32 punktas.

30. Pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 3 dalį pašalpa yra laikoma atitinkama, kai ji užtikrina pajamas, lygiavertes toms, kurias darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių¹⁹. Tokio dydžio pajamos turi būti garantuojamos darbuotojoms motinystės atostogų laikotarpiu, nesvarbu, ar jos pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 dalies b punktą mokamos kaip pašalpa, ar kaip atlyginimas, ar derinant abu²⁰.

31. Septynioliktoje konstatuojamoje dalyje pabrėžiama finansinės apsaugos, leidžiančios veiksmingai pasinaudoti motinystės atostogomis, svarba.

32. Vis dėlto nei iš SESV 157 straipsnio, nei iš Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 dalių neaiškėja, kad darbuotojos motinystės atostogų laikotarpiu turi teisę į visą darbo užmokestį kaip kiti darbuotojai²¹, tarsi jos faktiškai dirbtų.

33. Direktyva 92/85 Sąjungos teisės aktų leidėjas būtent siekė tik minimalios apsaugos, užtikrinančios darbuotojos teisę motinystės atostogų laikotarpiu gauti bent atitinkamo dydžio socialines išmokas²². Direktyvoje nėra reikalavimo, kad būtų išlaikytas viso dydžio atlyginimas²³.

34. Pagrindinėse bylose taikytinose kolektyvinėse sutartyse numatyta didesnė už minimalią apsauga, nustatanti, kad motinystės atostogų laikotarpiu išsaugojamas visas darbo užmokestis. Tačiau abiem atvejais nustatyta sąlyga, kad motinystės atostogos negali prasidėti nemokamų atostogų laikotarpiu. Remiantis Suomijos vyriausybės duomenimis, būtent todėl N. Kultarinta ir J. Novamo motinystės atostogų laikotarpiu gavo tik socialines išmokas, kurių dydis atitiko Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 dalyje nustatytus reikalavimus.

35. Kyla klausimas, ar pagal Direktyvą 92/85 yra draudžiama tokia sąlyga, kuri nustato teisę į didesnę, nei direktyvoje nustatyta, minimalią išmoką.

36. Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad valstybės narės teisę į 11 straipsnyje nurodytą atlyginimą arba pašalpą gali susieti su sąlyga, kad turi būti įvykdyti nacionalinės teisės aktais teisei gauti tokias išmokas nustatyti reikalavimai²⁴. Tokią teisę tikrai turi kolektyvinės sutarties šalys, kai jos susitaria dėl palankesnių sąlygų, negu valstybės narės nustatyti minimalūs reikalavimai. Bet kuriuo atveju tai galioja tol, kol šios sąlygos neprieštarauja kitiems Europos Sąjungos teisės aktams.

37. Byloje *Boyle* Teisingumo Teismas taip pat turėjo nuspręsti, ar teisėta motinystės atostogų laikotarpiu mokamas išmokas, kurios viršija Direktyvoje 92/85 nustatytus minimalius reikalavimus, susieti su tam tikra sąlyga. Minėtoje byloje darbo sutarties sąlygoje buvo nustatyta, kad darbuotoja motinystės atostogų laikotarpiu įgyja teisę į visą darbo užmokestį tik tada, kai įsipareigoja pasibaigus šiam laikotarpiui vėl pradėti dirbti. Antraip ji privalo grąžinti gauto darbo užmokesčio ir valstybės jai suteiktos socialinės pašalpos skirtumą.

38. Teisingumo Teismas pripažino, kad tokia sąlyga Direktyvai 92/85 neprieštarauja, jei minėtos išmokos nėra mažesnės už direktyvoje nustatytas minimalias išmokas²⁵.

19 — Pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 3 dalį prirėkus nacionalinės teisės aktuose gali būti nustatytas maksimumas.

20 — 1998 m. spalio 27 d. Sprendimo *Boyle ir kt.* (C-411/96, Rink. p. I-6401) 33 punktas; 1999 m. spalio 21 d. Sprendimo *Lewen* (C-333/97, Rink. p. I-7243) 22 punktas ir 2010 m. liepos 1 d. Sprendimo *Gassmayr* (C-194/08, Rink. p. I-6281) 84 punktas.

21 — Šiuo klausimu žr. 1996 m. vasario 13 d. Sprendimo *Gillespie ir kt.* (C-342/93, Rink. p. I-475) 20 punktą; 2004 m. kovo 30 d. Sprendimo *Alabaster* (C-147/02, Rink. p. I-3101) 46 punktą ir 20 išnašoje minėto Sprendimo *Gassmayr* 82 punktą.

22 — 20 išnašoje minėto Sprendimo *Gassmayr* 88 punktas.

23 — 20 išnašoje minėto Sprendimo *Gassmayr* 86 punktas.

24 — 2010 m. liepos 1 d. Sprendimo *Parviainen* (C-471/08, Rink. p. I-6529) 51 punktas.

25 — 20 išnašoje minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 36 punktas.

39. Bylos *Boyle* aplinkybėmis darbuotojos pasibaigus motinystės atostogoms privalėjo vėl grįžti į darbą, antraip jos atgaline data būtų netekusios teisės į viso atlyginimo išlaikymą. Nagrinėjamoje byloje tam, kad išlaikytų visą atlyginimą, darbuotojos profesinę veiklą privalėjo vykdyti iki pat motinystės atostogų pradžios. Abiem atvejais viso darbo užmokesčio išlaikymas yra susietas su sąlyga, kad darbuotojos vykdo savo profesinę veiklą, vienu atveju – *iki motinystės atostogų pradžios*, kitu atveju – *joms pasibaigus*.

40. Taip pat vėliau priimtame sprendime Teisingumo Teismas daro išvadą, kad nacionalinėse teisės nuostatose gali būti nustatytos tam tikros sąlygos, jei numatyta apsauga nėra mažiau palanki už direktyvoje nustatytą minimalią apsaugą²⁶.

41. Atsižvelgiant į šiuos sprendimas, sąlygos, nagrinėjamu atveju nustatytos tam, kad būtų išlaikytas darbo užmokestis, Direktyvos 92/85 11 straipsniui neprieštarauja tada, kai išmokos, suteikiamos neatsižvelgiant į tai, ar buvo įvykdytos šios sąlygos, atitinka Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 dalies b punkto ir 3 dalies reikalavimus.

42. Vadinas, darytina tarpinė išvada, kad sąlygos, su kuriomis siejamas išlaikomas darbo užmokestis, kaip antai nustatytos nagrinėjamoje byloje, Direktyvai 96/34 neprieštarauja.

B – Direktyva 2006/54

43. Tačiau sąlygos turi neprieštarauti taip pat kitiems Sąjungos teisės aktams. Todėl iš pradžių reikia patikrinti Direktyvą 2006/54, kurią savo klausime nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

44. Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalimi draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties. Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punkte nurodyta, kad diskriminacija apima bet koki mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą.

45. Speciali diskriminacijos draudimo norma yra Direktyvos 2006/54 4 straipsnio 1 dalis. Joje nustatyta, kad panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.

46. Kadangi išmoka, kurią pagal kolektyvinę sutartį darbdavys moka darbuotojai motinystės atostogų laikotarpiu, grindžiama darbo santykiais, ji laikytina darbo užmokesčiu, kaip tai suprantama pagal SESV 157 straipsnį ir Direktyvos 2006/54 4 straipsnio 1 dalį²⁷.

47. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką diskriminacija yra tada, kai panašiomis aplinkybėmis taikomos skirtingos normos arba tos pačios normos taikomos skirtingomis aplinkybėmis²⁸. Vadinas, kad atsirastų diskriminacija dėl lyties, suinteresuotųjų darbuotojų ir jų kolegų vyrų situacijos turi būti panašios, bet vertinamos skirtingai.

26 — 20 išnašoje minėto Sprendimo *Gassmayr* 90 punktas: kai pagal nacionalinės teisės aktus turi būti mokamas atlyginimas, viršijantis direktyvoje nustatytus minimalius reikalavimus, kai kurių atlyginimo dalių neįtraukimas nelaikomas prieštaraujančiu Direktyvai 92/85.

27 — 21 išnašoje minėto Sprendimo *Alabaster* 44 punktas.

28 — Žr. 21 išnašoje minėto Sprendimo *Gillespie ir kt.* 16 punktą; 20 išnašoje minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 39 punktą ir 21 išnašoje minėto Sprendimo *Alabaster* 45 punktą.

48. Teisingumo Teismas ne kartą pripažino, kad motinystės atostogose esančios darbuotojos yra specifinėje situacijoje, kuri reikalauja, kad joms būtų suteikta speciali apsauga, ir kurios negalima prilyginti faktiškai dirbančių arba laikinojo nedarbingumo atostogose esančių vyro ar moters situacijai²⁹.

49. Todėl vien aplinkybės, kad moteris motinystės atostogų laikotarpiu negauna viso darbo užmokesčio, negalima laikyti diskriminacija, palyginti su darbuotojais vyrais, kurie faktiškai dirba.

50. Tai pabrėžiama ir direktyvoje dėl motinystės apsaugos, kurioje būtent nėra reikalavimo išlaikyti atlyginimą per motinystės atostogas, atvirkščiai, pakanka, kad būtų mokama socialinė pašalpa. Jei vienodo požiūrio principas reikalautų, kad taip pat darbuotojos, esančios motinystės atostogose, gautų visą darbo užmokestį, pati direktyva pažeistų vienodo požiūrio principą.

51. Tačiau nagrinėjamas atvejis ypatingas tuo, kad pagal taikytinas kolektyvines sutartis darbuotojos iš principo turi teisę į darbo užmokesčio išlaikymą, tačiau darbuotoja šios teisės netenka, jei prieš išeidama motinystės atostogų yra išėjusi nemokamų vaiko priežiūros atostogų.

52. Kadangi nemokamų vaikų priežiūros atostogų vis dar išeina daug daugiau moterų negu vyrų, aplinkybė, kad pasinaudojus nemokamomis vaiko priežiūros atostogomis patiriama neigiamų pasekmių, galėtų būti netiesioginė diskriminacija³⁰. Netiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai tam tikra priemonė, nors ir suformuluota neutraliai, iš tikrųjų daro nepalankų poveikį daugiau moterims nei vyrams³¹.

53. Pagrindinėje byloje nagrinėjamas darbo užmokesčio išlaikymas yra skirtas vien moterims, esančioms motinystės atostogose. Ši teisė suteikiama tik dėl motinystės atostogų. Pagal dabar galiojančius Sąjungos teisės aktus vyrai gali išeiti vaikų priežiūros atostogų, bet ne motinystės atostogoms prilyginamų tėvystės atostogų³². Suomijos teisės aktuose taip pat nėra numatyta panašių tėvystės atostogų. Todėl vyrai savaime neturi teisės į nagrinėjamą darbo užmokesčio išlaikymą. Vadinas, negalima palyginti darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų situacijos, o toks palyginimas būtinas, kad būtų galima daryti prielaidą dėl diskriminacijos dėl lyties buvimo. Todėl dėl sąlygų, nustatytų tam, kad būtų išlaikytas darbo užmokestis, neatsiranda mažiau palankus moterų vertinimas, palyginti su vyrais.

54. Vis dėlto gali būti, kad tam tikra moterų grupė (darbuotojos, kurios prieš išeidamos motinystės atostogų yra išėjusios nemokamų vaiko priežiūros atostogų) yra mažiau palankiai vertinama, palyginti su kita moterų grupe (darbuotojos, kurios prieš išeidamos motinystės atostogų aktyviai vykdo profesinę veiklą). Tačiau tokio požiūrio negalima vertinti atsižvelgiant į moterų ir vyrų diskriminacijos draudimą.

55. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad iš Teisingumo Teismo praktikos aiškiai nematyti, ar ir kaip sudaroma palyginamųjų asmenų grupė tam, kad būtų galima įvertinti nevienodą požiūrį į moteris ir vyrus. Tačiau aš negaliu sutikti su tokiu vertinimu.

56. Teismo praktikoje skiriamos dvi priemonių rūšys. Pirma, tai darbuotojoms suteikiamos išmokos, kurių konkretus pobūdis ir dydis tiesiogiai susijęs su moters nėštumu arba motinyste, ir, antra, priemonės, susijusios su bendruoju moterų, kaip darbuotojų, statusu, kurios gali turėti poveikį ir vyrams ir kurios taikomos tik nėštumo ir motinystės atvejais.

29 — Žr. šių sprendimų formuluotes: 21 išnašoje minėto Sprendimo *Gillespie ir kt.* 17 punktą; 22 išnašoje minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 40 punktą; 21 išnašoje minėto Sprendimo *Alabaster* 46 punktą; 2005 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *McKenna* (C-191/03, Rink. p. I-7631) 50 punktą ir 24 išnašoje minėto Sprendimo *Parviainen* 40 punktą.

30 — Šiuo klausimu žr. 20 išnašoje minėto Sprendimo *Lewen* 35 punktą.

31 — 2009 m. liepos 16 d. Sprendimas *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* (C-537/07, Rink. p. 6525, 54 punktas).

32 — 1984 m. liepos 12 d. Sprendimo *Hofmann* (184/83, Rink. p. 3047) 28 punktas.

57. Tai sričiai, pavyzdžiui, priskiriamos tokios aplinkybės: neatsižvelgimas į tinkamą kandidatę dėl jos nėštumo³³, išmokų sumažinimas nedarbingumo dėl nėštumo atveju³⁴, kasmetinio įvertinimo netaikymas motinystės atostogose esančiai darbuotojai, kuri dėl to netenka pareigų paaugstinimo galimybės³⁵, neatsižvelgimas į motinystės atostogų trukmę skiriant į aukštesnes karjeros pakopas³⁶, po nemokamų vaiko priežiūros atostogų į darbą ketinančiai grįžti darbuotojai nustatyta pareiga pranešti, ar ji nėra nėščia³⁷, arba pakaitinės darbuotojos atleidimas dėl jos pačios nėštumo³⁸.

58. Minėtos priemonės arba išmokos gali turėti poveikį kiekvienam asmeniui, turinčiam darbuotojo statusą, nesvarbu jo lytis. Todėl šiais atvejais, nors Teisingumo Teismas, galimas dalykas, ne visuose sprendimuose šiuo klausimu aiškiai išreiškė savo poziciją, palyginamasis asmuo yra vyras.

59. Tačiau kitaip yra tais atvejais, kai kalbama apie darbuotojų teisę į išmokas, kurių konkretus pobūdis ir dydis tiesiogiai susijęs su nėštumu ar motinyste. Pavyzdžiui, tai galėtų būti atlyginimo sumažinimas dėl perkėlimo į kitą darbo vietą nėštumo laikotarpiu³⁹ arba tam tikros sąlygos, kurią turi įvykdyti darbuotoja, kad motinystės atostogų laikotarpiu išsaugotų visą darbo užmokestį, nustatymas⁴⁰. Tai išmokos, kurios tiesiogiai susijusios su apsaugos priemonėmis, taikomomis suinteresuotoms darbuotojoms dėl nėštumo arba motinystės. Perkeliant nėščią darbuotoją į mažiau kenksmingą darbo vietą arba jai suteikiant motinystės atostogas siekiama vien užtikrinti suinteresuotųjų moterų apsaugą. Todėl šios priemonės ir su jomis susijusios išmokos gali būti skirtos tik darbuotojoms. Darbuotojai vyrai iš principo negali gauti tokių išmokų, todėl tikrinant, ar yra diskriminacija, negalima remtis palyginamąja grupe, kurią sudaro darbuotojai vyrai.

60. Toks vertinimas neprieštarauja Sprendimui *Alabaster*. Teisingumo Teismas toje byloje, be kita ko, nusprendė: „kadangi motinystės atostogų laikotarpiu darbuotojai mokamas atlyginimas bent iš dalies apskaičiuojamas pagal darbo užmokestį, kurį ji gavo prieš išeidama motinystės atostogų, pagal EB sutarties 119 straipsnį (dabar SESV 157 straipsnį) reikalaujama, kad darbo užmokesčio padidinimas, taikytas nuo referencinio atlyginimo mokėjimo pradžios iki minėtų atostogų pabaigos, būtų įtrauktas į darbo užmokesčio sudėtinę dalį, į kurias atsižvelgiama apskaičiuojant minėto atlyginimo dydį“⁴¹.

61. Cituota sprendimo dalis susijusi su atlyginimo, mokamo per motinystės atostogas, dydžiu. Taigi galima manyti, kad kalbama apie darbuotojoms suteikiamas išmokas, kurių konkretus pobūdis ir dydis tiesiogiai susijęs su nėštumu arba motinyste. Vis dėlto byloje nagrinėjamas klausimas, ar apskaičiuojant atlyginimą, kuris darbuotojai mokamas motinystės atostogų laikotarpiu, turi būti atsižvelgiama į darbo užmokesčio padidinimą, į kurį darbuotoja būtų įgijusi teisę, jei *nebūtų buvusi* motinystės atostogose.

62. Klausimas, ar darbuotoja turi teisę į atlyginimo padidinimą, susijęs su bendruoju jos, kaip darbuotojos, statusu. Darbuotojai vyrai taip pat gali turėti teisę į atlyginimo padidinimą. Nagrinėjamas požiūris, šiuo atveju darbo užmokesčio padidinimas, *nėra susijęs su lytimi*. Tiesiog klausimas, ar reikia atsižvelgti į darbo užmokesčio padidinimą, byloje *Alabaster* keliamas *vien dėl* motinystės atostogų. Vadinas, čia turime tokios situacijos pavyzdį, kai palyginamoji grupė gali būti darbuotojai vyrai.

33 — 1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Dekker* (C-177/88, Rink. p. I-3941).

34 — 29 išnašoje minėtas Sprendimas *McKenna*.

35 — 1998 m. balandžio 30 d. Sprendimas *Thibault* (C-136/95, Rink. p. I-2011).

36 — 2006 m. vasario 16 d. Sprendimas *Sarkatzis Herrero* (C-294/04, Rink. p. I-1513).

37 — 2003 m. vasario 27 d. Sprendimas *Busch* (C-320/01, Rink. p. I-2041).

38 — 1994 m. liepos 14 d. Sprendimas *Webb* (C-32/93, Rink. p. I-3567).

39 — 24 išnašoje minėtas Sprendimas *Parviainen*.

40 — 20 išnašoje minėtas Sprendimas *Boyle ir kt.*

41 — 21 išnašoje minėto Sprendimo *Alabaster* 50 punktas ir rezoliucinė dalis.

63. Pagal priemonės pobūdį nagrinėjama byla taip pat skiriasi nuo bylos *Kiiski*. Toje byloje nagrinėtas klausimas, ar dėl naujo nėštumo suteikiama teisė nutraukti nemokamas vaiko priežiūros atostogas. Darbuotojai – ir vyrai, ir moterys – gali nutraukti arba baigti nemokamas vaiko priežiūros atostogas, pavyzdžiui, mirties atveju arba dėl skyrybų. Tačiau darbuotojos moterys neturėjo galimybės to padaryti nėštumo atveju. Kadangi nėštumą galima prilyginti situacijoms, kurios laikomos teisėtu pagrindu užbaigti nemokamas vaiko priežiūros atostogas, tai yra diskriminacija dėl nėštumo, vadinasi, dėl lyties.

64. Teisingumo Teismas Sprendimo *Kiiski* motyvuose nurodo, jog svarbiausia tai, kad Direktyva 92/85 siekiama sumažinti dvigubą nėščių darbuotojų naštą. Nėštumo pabaigoje tokią dvigubą naštą motina gali patirti ir dėl to, kad būdama nemokamose vaiko priežiūros atostogose rūpinasi pirmuoju vaiku. Teisingumo Teismas pabrėžė, kad iš darbuotojų negali būti atimtos direktyva joms suteiktos teisės, susijusios su motinystės atostogomis. Iš pirmo žvilgsnio būtų galima daryti išvadą, kad taip pat negalima atimti darbuotojos teisės į atlyginimo išlaikymą. Tačiau direktyvoje būtent nėra nustatytos pareigos toliau mokėti atlyginimą, tik – atitinkamą pašalpą. Kad konkrečiose kolektyvinėse sutartyse numatyta, jog tam tikrais atvejais papildomai mokamas ir atlyginimas, nekeičia to, kad pagal direktyvą pakanka mokėti atitinkamą pašalpą. Byloje *Kiiski* darbuotojos, negalėdamos pasinaudoti motinystės atostogomis, neteko net teisės į tokią atitinkamą pašalpą.

65. Todėl Direktyvos 2006/54 pažeidimo nėra.

C – Direktyva 96/34

66. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konkrečiai neklausia dėl Direktyvos 96/34⁴² išaiškinimo. Tačiau, kadangi nemokamose vaiko priežiūros atostogose esančios darbuotojos netenka teisės į darbo užmokesčio išlaikymą, išsamiai vertinant Sąjungos teisės aktuose nustatytus reikalavimus reikia išnagrinėti ir šią direktyvą, ir (arba) Bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų.

67. Pagal šio susitarimo 2 straipsnio 1 dalį darbuotojai, vyrai ir moterys, turi asmeninę teisę į mažiausiai trijų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogas.

68. Pirmiausia kyla klausimas, ar Suomijos teisės aktuose numatytos nemokamos vaiko priežiūros atostogos yra vaiko priežiūros atostogos, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 96/34, ir ar nagrinėjama situacija iš viso patenka į direktyvos taikymo sritį. Suomijoje iš pradžių suteikiamos mokamos 158 darbo dienų vaiko priežiūros atostogos, o joms pasibaigus – nemokamos vaiko priežiūros atostogos, kurios gali trukti, kol vaikui sueis treji metai. Nagrinėjamose pagrindinės bylose moterys kaip tik ir yra tokiose nemokamose vaiko priežiūros atostogose. Jau mokamos vaiko priežiūros atostogos Suomijoje trunka ilgiau negu direktyvoje nustatyta minimali trijų mėnesių trukmė. Dar labiau tai galioja nemokamų vaiko priežiūros atostogų atveju.

69. Byloje *Kiiski*, kuri taip pat susijusi su nemokamų vaiko priežiūros atostogų Suomijoje tvarka, Teisingumo Teismas pripažino, kad iš pateiktos bylos medžiagos negalima daryti išvados, jog šioms nemokamoms vaiko priežiūros atostogoms netaikomas Bendrajame susitarime numatytas vaiko priežiūros atostogų reglamentavimas⁴³.

70. Savo išvadoje, pateiktoje byloje *Chatzi*, atitinkamai darau išvadą, kad ilgesnės už minimalias vaiko priežiūros atostogas iš principo patenka į Direktyvos 96/34 taikymo sritį⁴⁴.

42 — Nurodyta 17 išnašoje. Vėliau priimta 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (OL L 68, p. 13), laiko atžvilgiu nėra taikytina nagrinėjamai bylai; žr. 4 straipsnį: „Direktyva 96/34/EB panaikinama nuo 2012 m. kovo 8 d.“ Šioje byloje nagrinėjamos vaiko priežiūros atostogos patenka į ankstesnį laikotarpį.

43 — 2 išnašoje minėto Sprendimo *Kiiski* 20 punktą.

44 — Šiuo klausimu žr. mano 2010 m. liepos 7 d. išvados, pateiktos byloje *Chatzi* (C-149/10, Rink. p. I-8489), 56 punktą.

71. Vis dėlto, nagrinėdamas Atostogų direktyvą, Teisingumo Teismas yra trumpai nurodęs, kad ilgesnės nei direktyvoje nustatytos minimalios trukmės atostogos nepatenka į jos reglamentavimo sritį⁴⁵. Perkėlus šią išvadą direktyvai dėl vaiko priežiūros atostogų, reikėtų, kad Direktyva 96/34 taikoma tik pirmais trimis vaiko priežiūros atostogų mėnesiais, o kitai atostogų daliai taikomi vien valstybių narių teisės aktai. Mano manymu, į klausimą, ar direktyvų, nustatančių tik minimalius reikalavimus, atveju šiuos reikalavimus viršijanti palankesnė valstybių narių tvarka vis dėlto patenka į šių direktyvų taikymo sritį, ar, priešingai, valstybės narės, nustatydamos palankesnę tvarką, turi visišką veiksmų laisvę, dar turi būti išsamiai ir nuosekliai atsakyta.

72. Tačiau kadangi, kaip parodysiu toliau, net taikant Direktyvą 96/34 neatsiranda pareiga išlaikyti darbo užmokestį, atsakyti į minėtą klausimą nagrinėjamu atveju nereikia.

73. Nagrinėjamomis aplinkybėmis galėtų būti svarbus pirmiausia 2 straipsnio 6 punktas, kuriame nustatyta, kad prasidedant vaiko priežiūros atostogoms darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės išlieka nepakitusios iki pat tokių atostogų pabaigos.

74. Iš Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų tikslų aiškėja, kad formuluotė „darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės“ apima visas tiesiogiai ar netiesiogiai iš darbo santykių kylančias teises ir naudą pinigais ar natūra, kurių darbuotojas turi teisę reikalauti darbdavio prasidedant vaiko priežiūros atostogoms⁴⁶. Iš darbo santykių atsirandančios teisės yra tos teisės, kurias darbuotojai turi prasidedant atostogoms⁴⁷.

75. Tačiau Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 6 punkte nereglamentuojamos teisės ir pareigos, kylančios iš darbo santykių per vaiko priežiūros atostogas, kurias pagal 2 straipsnio 7 punktą apibrėžia valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai⁴⁸.

76. Teisė į darbo užmokesčio mokėjimą per motinystės atostogas nėra darbuotojos „įgyta teisė“, kaip tai suprantama pagal šias nuostatas. Juk jau iš kolektyvinės sutarties nuostatų matyti, kad būtent vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu tokia teisė nenumatyta. Vadinasi, Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 straipsniui neprieštarujama.

77. Naujoje Direktyvos 96/34 redakcijoje ir (arba) Bendrojo susitarimo⁴⁹ 5 straipsnio 4 dalyje nustatyta, jog siekdami užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis teise į vaiko priežiūros atostogas, valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai imasi būtinų priemonių, kad apsaugotų darbuotojus nuo mažiau palankaus požiūrio ar atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su prašymu suteikti vaiko priežiūros atostogas ar jų paėmimu.

78. Kadangi nagrinėjamų vaiko priežiūros ir (arba) motinystės atostogų darbuotojos išėjo 2010 metais, nagrinėjamai bylai nauja direktyvos redakcija laiko atžvilgiu nėra taikytina⁵⁰. Direktyvoje 96/34 nėra nuostatos, panašios į naują 5 straipsnio 4 dalį⁵¹. Tačiau, mano nuomone, naujos direktyvos redakcijos 5 straipsnio 4 dalis yra tik patikslinamojo pobūdžio. Jau iš ankstesnės direktyvos redakcijos, remiantis bendruoju lygybės principu, kuris įtvirtintas Pagrindinių teisių chartijos 20 straipsnyje, matyti, kad joks darbuotojas negali būti diskriminuojamas dėl to, kad pasinaudoja Sąjungos teisės aktais jam suteiktomis teisėmis, kaip antai šiuo atveju teise į vaiko priežiūros atostogas.

45 — 2012 m. sausio 24 d. Sprendimas *Dominguez* (C-282/10, 49 punktas): „Taigi valstybės narės gali numatyti, kad pagal nacionalinę teisę suteikta teisė į mokamas kasmetines atostogas gali skirtis, nelygu darbuotojo nebuvimo darbe dėl sveikatos priežastis, tačiau jos visada turi būti ilgesnės ar šia direktyva nustatytos minimalios keturių savaičių trukmės“.

46 — 2009 m. spalio 22 d. Sprendimo *Meerts* (C-116/08, Rink. p. I-10063) 43 punktas.

47 — 31 išnašoje minėtas Sprendimo *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* 39 punktas.

48 — 31 išnašoje minėto Sprendimo *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* 40 punktas.

49 — 42 išnašoje minėta Direktyva 2010/18.

50 — Žr. Direktyvos 2010/18 4 straipsnį.

51 — Direktyvos 96/34 2 straipsnio 4 dalis iš esmės susijusi su apsauga nuo atleidimo.

79. Vis dėlto moterys, kurios yra nemokamose vaiko priežiūros atostogose, todėl išeidamos motinystės atostogų neįgyja teisės į atlyginimo išlaikymą, nėra diskriminuojamos, palyginti su moterimis, kurios tapo nėščios aktyvios profesinės veiklos laikotarpiu.

80. Kyla nemažai abejonių, ar galima palyginti šių dviejų grupių situacijas. Darbuotojos, jau esančios nemokamose vaiko priežiūros atostogose, poreikis gauti finansinę išmoką motinystės atostogų laikotarpiu yra mažesnis už darbuotojos, kuri tampa nėščia vykdydama aktyvią profesinę veiklą. Juk darbuotoja, esanti nemokamose vaiko priežiūros atostogose, jau yra pasirengusi tam, kad tam tikrą laikotarpį negaus pajamų, taigi jai pajamų netekimas nėra netikėtas.

81. Atsakovių atstovai, pateisindami nagrinėjamą atlyginimo išlaikymo apribojimą, nurodė, kad taip buvo siekiama skatinti darbuotojas tam tikram laikui grįžti į darbą ir tik paskui vėl išeiti motinystės atostogų. Juk gali atsitikti taip, kad dėl kelių vienas po kitų einančių vaiko priežiūros ir motinystės atostogų laikotarpių darbuotoja be pertraukos nedirbs daugelį metų.

82. Taigi siekis padėti lengviau grįžti į darbą yra suderinamas su Direktyva 96/34, kurios priedo 5 konstatuojamoje dalyje pabrėžiama, kaip svarbu grįžti į darbą, todėl šis tikslas yra teisėtas.

83. Tokia priemonė, mano manymu, taip pat yra būtina ir proporcinga siaurąja prasme. Direktyvos 96/34 priedo 6 konstatuojamoje dalyje nurodyta, kad priemonėmis, skirtomis darbuotojams suderinti su šeiminių gyvenimu, turėtų būti atsižvelgiama ir į įmonių, ir į jų darbuotojų poreikius.

84. Vadinas, aplinkybėmis, kaip antai nagrinėjamomis, taip pat remiantis Direktyva 96/34 neatsiranda pareiga mokėti darbo užmokestį motinystės atostogų laikotarpiu.

V – Išvada

85. Atsižvelgdama į tai, kas buvo išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo klausimą atsakyti taip:

Direktyvomis 92/85/EEB, 2006/54/EB ir 96/34/EB nedraudžiamos tokios nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatos arba šių nuostatų išaiškinimas, pagal kurį darbuotoja, išeinanti motinystės atostogų per nemokamas vaiko priežiūros atostogas, neturi teisės į kolektyvinėje sutartyje nustatytą darbo užmokestį, mokėtiną per motinystės atostogas, kuris yra didesnis už išmokas, numatytas nacionalinės teisės aktais dėl motinystės atostogų.