



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2013 m. rugsėjo 19 d.*

„Socialinė politika — Direktyva 92/85/EEB — Nėščių, neseniai pagimdžiusių ir maitinančių krūtimi darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas — 8 straipsnis — Motinystės atostogos — Direktyva 76/207/EEB — Vienodas požiūris į darbuotojus ir darbuotojas — 2 straipsnio 1 ir 3 dalys — Pagal darbo sutartį dirbančių motinų teisė į atostogas gimus vaikui — Pagal darbo sutartį dirbančios motinos arba pagal darbo sutartį dirbančio tėvo galimybė jomis pasinaudoti — Pagal darbo sutartį nedirbanti ir valstybiniu socialiniu draudimu neapdrausta motina — Teisės į atostogas nesuteikimas pagal darbo sutartį dirbančiam tėvui — Biologinis tėvas ir įtėvis — Vienodo požiūrio principas“

Byloje C-5/12

dėl *Juzgado de lo Social nº1 de Lleida* (Leridos socialinių bylų teismas Nr. 1, Ispanija) 2011 m. gruodžio 21 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2012 m. sausio 3 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Marc Betriu Montull

prieš

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas L. Bay Larsen, teisėjai J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (pranešėjas) ir A. Prechal,

generalinis advokatas M. Wathelet,

posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2013 m. vasario 21 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (INSS), atstovaujamo P. García Perea ir A.R. Trillo García,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Rubio González,
- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna, J. Faldyga ir A. Siwek,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek, C. Gheorghiu ir S. Pardo Quintillán,

* Proceso kalba: ispanų.

susipažinęs su 2013 m. balandžio 11 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187), 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285), iš dalies pakeistos 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/75/EB (OL L 10, 1998, p. 24; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 263; toliau – Direktyva 96/34), ir Sąjungos teisėje įtvirtinto vienodo požiūrio principo išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą tarp M. Betriu Montull ir *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (INSS) (Nacionalinis socialinės apsaugos institutas) dėl atsisakymo suteikti M. Betriu Montull motinystės pašalpą dėl to, kad jo vaiko motina neapdrausta valstybiniu socialiniu draudimu.

Teisinis pagrindas

Tarptautinė teisė

- 3 Pagal 1966 m. gruodžio 16 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos priimto ir 1976 m. sausio 3 d. įsigaliojusio Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 10 straipsnio 2 dalį:

„Ypatinga apsauga turi būti teikiama motinoms per pagrįstą laiko tarpą iki gimdymo ir po jo. Dirbančios motinos tuo laikotarpiu turi gauti mokamas atostogas arba atostogas ir pakankamas socialinės paramos išmokas“.

Sąjungos teisė

Direktyva 76/207

- 4 Direktyva 76/207 buvo iš dalies pakeista 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB (OL L 269, p. 15; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 255) ir nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d. panaikinta 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 įgyvendinimo (OL L 204, p. 23). Vis dėlto, atsižvelgiant į pagrindinės bylos faktinių aplinkybių susiklostymo datą, minėtai bylai taikoma pirminės redakcijos Direktyva 76/207.

- 5 Direktyvos 76/207 1 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta:

„Šios direktyvos tikslas – valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaugstinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų, taip pat socialinės apsaugos pagal 2 dalyje nurodytas sąlygas atžvilgiu. Toliau šis principas vadinamas „vienodo požiūrio principu“.

6 Šios direktyvos 2 straipsnio 1 ir 3 dalys buvo suformuluotos taip:

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

<...>

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

7 Minėtos direktyvos 5 straipsnyje buvo numatyta:

„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 arba taisykles, reglamentuojančias savarankišką verslą ir profesijas;
- c) būtų peržiūrėti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui, jeigu rūpinimasis apsauga, dėl kurio jie buvo priimti, nebėra pagrįstas; ir, kai tokios nuostatos yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, darbuotojai ir administracija būtų paraginti pakeisti atitinkamas nuostatas“.

Direktyva 92/85/EEB

8 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 349) 8 straipsnyje, skirtame motinystės atostogoms, numatyta:

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

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

Direktyva 96/34

1. Direktyva 96/34, panaikinta 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinančia patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinančia Direktyvą 96/34/EB (OL L 68, p. 13), buvo siekiama įgyvendinti bendrųjų Europos pramonės šakų organizacijų, būtent Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (CES) sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų.

- 9 1995 m. gruodžio 14 d. sudarytame Bendrajame susitarime dėl tėvystės atostogų, kuris pateiktas Direktyvos 96/34 priede (toliau – Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų), buvo nustatyti minimalūs reikalavimai, kad būtų galima lengviau suderinti dirbančių tėvų pareigas su profesinėmis pareigomis.
- 10 Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų Bendrųjų nuostatų 9 punktą buvo išdėstytas taip:
„Kadangi šiame bendrajame susitarime yra nustatyti minimalūs tėvystės atostogų, atskiriant jas nuo motinystės atostogų, <...> reikalavimai bei nuostatos <...>“.
- 11 Minėto Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta:
„1. Šio susitarimo 2.2 straipsnyje nurodytiems asmenims, vyrams ir moterims [Šiuo susitarimu, nepažeidžiant 2 straipsnio 2 dalies, darbuotojams – vyrams ir moterims], suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus [kad galėtų mažiausiai tris mėnesius prižiūrėti vaiką iki tam tikro amžiaus], kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų“.

Ispanijos teisė

- 12 1995 m. kovo 24 d. Darbuotojų statutas, t. y. jo redakcija, išplaukianti iš Karaliaus įstatyminio dekreto Nr. 1/1995, kuriuo patvirtintas kodifikuotas įstatymas dėl Darbuotojų statuto (*Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654), buvo iš dalies pakeista Įstatymu Nr. 39/1999 dėl dirbančių asmenų šeiminių ir darbo aplinkybių suderinimo skatinimo (*Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, BOE, Nr. 266, 1999 m. lapkričio 6 d., p. 38934, toliau – Darbuotojų statutas).
- 13 Darbuotojų statutas, remiantis jo 1 straipsnio 1 dalimi, taikomas darbuotojams, kurie laisva valia už atlyginimą atlieka tam tikrą darbą kito asmens naudai nustatytoje darbovietėje ir vadovaujami kito fizinio ar juridinio asmens, laikomo „darbdaviu ar verslininku“.
- 14 Darbuotojų statuto 1 straipsnio 3 dalyje patikslinama, kad šis statutas netaikomas jokiam darbui, atliekamam esant kitokiems santykiams nei apibrėžti 1 straipsnio 1 dalyje.
- 15 Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatyta:
„Gimdymo atveju darbo sutartis sustabdoma nepertraukiamam 16 savaičių laikotarpiui, kuris, gimus dviem ar daugiau vaikų, gali būti pratęstas dviem savaitėmis, skaičiuojant nuo antro vaiko. Sustabdymo laikotarpis dalijamas pagal motinos pasirinkimą, tačiau 6 savaičių atostogos turi būti paimtos iškart po gimdymo. Motinos mirties atveju kitas iš tėvų gali pasinaudoti visu sustabdymo laikotarpiu arba prireikus likusia jo dalimi.

Neatsižvelgiant į ankstesnes nuostatas ir nepažeidžiant teisės į iškart po gimdymo einančių 6 savaičių motinai skirtą privalomą poilsį, jeigu abu tėvai dirba, motina prasidedant motinystės atostogoms gali pasirinkti, kad kitas iš tėvų naudosis nustatyta nepertraukiama poilsio laikotarpio po gimdymo dalimi tuo pačiu metu kaip motina arba pakaitomis, išskyrus atvejį, kai motinai nusprendus grįžti į darbą, tai gali kelti pavojų jos sveikatai.

<...>

Iki šešerių metų amžiaus vaikų įvaikinimo ir prieš įvaikinimą turimos arba nuolatinės globos atveju darbo sutartis sustabdoma nepertraukiamam 16 savaičių laikotarpiui, kuris, įsivaikinus du ar daugiau vaikų arba tapus jų globėju, pratęsiamas dviem savaitėmis už kiekvieną vaiką, skaičiuojant nuo antro vaiko. Darbo sutartis pagal darbuotojo pasirinkimą sustabdoma nuo teismo nutarties, kuria leidžiama įsivaikinti, arba administracinio ar teismo sprendimo suteikti laikinąją arba nuolatinę globą dienos. Darbo sutartis taip pat sustabdoma 16 savaičių laikotarpiui, kai įvaikinami ar paimami globoti vyresni nei šešerių metų neįgalūs vaikai arba vaikai, kurie dėl asmeninių aplinkybių ar patirties arba dėl to, kad yra iš užsienio šalių, turi specifinių sunkumų pritaipyti visuomenėje ar šeimoje, ir tai tinkamai nustatyta kompetentingų socialinių tarnybų. Tuo atveju, kai abu tėvai dirba, sustabdymo laikotarpis padalijamas pagal suinteresuotųjų asmenų pasirinkimą ir jie juo gali pasinaudoti vienu metu arba paeiliui, tačiau visada nepertraukiamais laikotarpiais ir laikydamiesi nustatytų ribų.

Kai poilsio laikotarpiu naudojama vienu metu, abiejų laikotarpių suma negali viršyti pirmesnėse dalyse nustatytų 16 savaičių arba tokio laikotarpio, kuris numatytas dviejų ar daugiau vaikų gimimo, įvaikinimo ar globos atveju.

Šioje dalyje nurodytais poilsio laikotarpiais galima pasinaudoti pasirenkant nedirbti visą darbo dieną arba dalį darbo dienos, tačiau prieš tai darbdaviai ir darbuotojai turi dėl to susitarti remdamiesi darbo santykius reglamentuojančiomis taisyklėmis.

<...>“

- 16 Vėliau, t. y. jau susiklosčius pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms, Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis buvo iš dalies pakeista 2007 m. kovo 22 d. Pagrindiniu įstatymu Nr. 3/2007 dėl veiksmingos moterų ir vyrų lygybės (*Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, BOE, Nr. 71, 2007 m. kovo 23 d., p. 12611). Ši nuostata buvo pakeista taip:

„<...>

Neatsižvelgiant į ankstesnės nuostatos ir nepažeidžiant teisės į iškart po gimdymo einančių 6 savaičių motinai skirtą privalomąjį poilsį, jeigu abu tėvai dirba, motina prasidedant motinystės atostogoms gali pasirinkti, kad kitas iš tėvų naudosis nustatyta nepertraukiama poilsio laikotarpio po gimdymo dalimi tuo pačiu metu kaip motina arba pakaitomis.

Kitas iš tėvų gali toliau naudotis iš pradžių perleistomis motinystės atostogomis, nesvarbu, kad tuo momentu, kai numatytas motinos grįžimas į darbą, ši yra laikinai nedarbinga.

Tuo atveju, kai motina neturi teisės sustabdyti savo profesinės veiklos ir įgyti teisės į pašalpas pagal šią veiklą reglamentuojančias normas, kitas iš tėvų turi teisę sustabdyti savo darbo sutartį laikotarpiui, kuris atitiktų įprastai skirtą motinai, ir tai suderinama su paskesniame straipsnyje pripažintos teisės įgyvendinimu.

<...>“

- 17 Bendrasis socialinės apsaugos įstatymas (*Ley General de la Seguridad Social*) buvo patvirtintas 1994 m. birželio 20 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu (BOE, Nr. 154, 1994 m. birželio 29 d., p. 20658) ir iš dalies pakeistas Įstatymu Nr. 39/1999 (toliau – Bendrasis socialinės apsaugos įstatymas). Šio įstatymo 133a straipsnis suformuluotas taip:

„Motinystės pašalpa skiriama motinystės, įvaikinimo ir globos iki įvaikinimo arba nuolatinės globos atvejais per tokiomis atvejais suteiktus poilsio laikotarpius pagal 1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 1/1995 patvirtinto kodifikuoto Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalies ir Įstatymo dėl viešosios tarnybos reformos priemonių [*ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública*] 30 straipsnio 3 dalies nuostatas“.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 18 Iš sprendimo, kuriuo teikiamas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, ir iš Teisingumo Teismui pateiktų pastabų matyti, kad M. Betriu Montull dirba pagal darbo sutartį ir yra apdraustas pagal bendrąją socialinio draudimo sistemą, kuri yra Ispanijos valstybinės socialinio draudimo sistemos dalis. Macarena Ollé yra įgaliota *Procuradora de los Tribunales* (procesinė atstovė). *Procurador de los Tribunales* profesija vykdoma savarankiškai ir jos esmę sudaro atstovavimas klientams teismo procese, kai toks atstovavimas numatytas įstatyme.
- 19 Klostantis pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms *Procurador de los Tribunales* galėjo pasirinkti, ar priklausyti savarankiškai dirbančių darbuotojų specialiajai sistemai (*Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*), kuri yra valstybinės socialinio draudimo sistemos dalis, ar apsidrausti bendruoju papildomu įgaliotų procesinių atstovų draudimu (*Mutualidad General de los Procuradores*), t. y. priklausyti profesinio draudimo sistemai, kurios neapima valstybinio socialinio draudimo sistema. Savarankiškai dirbančių asmenų specialiojoje sistemoje buvo numatytos motinystės atostogos, tačiau tokios atostogos nenumatytos pagal įgaliotiems procesiniams atstovams taikomą papildomą draudimo sistemą. Joje numatyta tik pašalpa. M. Ollé pasirinko šią papildomą draudimo sistemą.
- 20 2004 m. balandžio 20 d. Leridoje gimus M. Ollé ir M. Betriu Montull sūnui, M. Betriu Montull prašė skirti jam Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo 133a straipsnyje numatytą motinystės pašalpą, skirtą prarastoms tėvo darbinėms pajamoms dėl jo darbo sutarties sustabdymo 16 savaičių motinystės atostogų laikotarpiu kompensuoti. M. Betriu Montull prašymas pateiktas dėl Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje nurodyto 10 savaičių laikotarpio, einančio po šešių savaičių privalomo poilsio, kuriuo turi pasinaudoti motina iškart po gimdymo.
- 21 2004 m. liepos 28 d. ir rugpjūčio 8 d. sprendimais INSS atsisakė M. Betriu Montull suteikti šią motinystės pašalpą remdamasis tuo, kad pagal Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo 133a straipsnį, aiškinamą kartu su Darbuotojo statuto 48 straipsnio 4 dalimi, teisė į atostogas motinai priklauso tuo atveju, kai ji apdrausta pagal valstybinę socialinio draudimo sistemą, ir kad biologinės motinystės atveju tėvas turi ne jam priklausančią savarankišką ir nuo motinos teisės atskirą teisę, bet tik teisę, kuri būtinai išplaukia iš motinos teisės. Nagrinėjamu atveju M. Ollé nebuvo apdrausta pagal jokią valstybinę socialinio draudimo sistemą, taigi ji neturėjo pirminės teisės į motinystės atostogas, todėl M. Betriu Montull negali pasinaudoti atostogomis, vadinasi, ir su jomis siejama motinystės pašalpa.
- 22 Dėl šių INSS sprendimų M. Betriu Montull pateikė *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* ieškinį, kuriame prašė pripažinti jo teisę į motinystės pašalpą. Jis, be kita ko, nurodė, kad buvo pažeistas vienodo požiūrio principas, nes Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad įvaikinus ar paėmus globoti mažametį iki šešerių metų amžiaus teisė į motinystės atostogas priklauso abiem tėvams.
- 23 2005 m. balandžio 20 d. nutartimi *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* kreipėsi į Konstitucinį Teismą (*Tribunal Constitucional*) su klausimu, ar Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis neprieštarauja Ispanijos Konstitucijai.
- 24 2011 m. gegužės 19 d. sprendime Konstitucinis Teismas nurodė, kad Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis neprieštarauja nei Ispanijos Konstitucijos 14 straipsniui, kuriame įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas, nei jos 39 straipsniui, kuriame numatyta šeimos ir vaikų apsauga, nei galiausiai jos 41 straipsniui, skirtam socialinei apsaugai.
- 25 Tačiau *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* išreiškia abejonių dėl Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalies atitikties Sąjungos teisei.

- 26 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas nurodo, kad šioje teisės nuostatoje numatytas privalomas motinai skirtas šešių savaičių po gimdymo poilsio laikotarpis, per kurį tėvas negali pasinaudoti motinystės atostogomis, ir kad toks skirtingas požiūris į tėvą ir motiną, dėl kurio pagrindinės bylos šalys nesiginčija, pagrįstas motinos apsauga, kuri jai teikiama dėl gimdymo.
- 27 Tačiau, kalbant apie po šių šešių savaičių motinai privalomo poilsio einantį 10 savaičių laikotarpį, kai pagal darbo sutartį dirbančių tėvo ir motinos situacija yra panaši, tėvas ir motina vertinami skirtingai, nes tėvo teisė numatyta kaip išvestinė iš motinos teisės. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nuomone, ši 10 savaičių laikotarpį reikia suprasti kaip tėvystės atostogas ir profesinio bei šeiminio gyvenimo suderinimo priemonę, nes tik su moterimi susijusias biologines nėštumo ir gimdymo aplinkybes apima motinos privalomo poilsio laikotarpis. Todėl pagrindinėje byloje nagrinėjamos atostogomis turėtų galėti naudotis tiek tėvas, tiek motina, jeigu abu jie yra pagal darbo sutartį dirbantys darbuotojai, nes jie yra vaiko tėvai.
- 28 Be to, Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje daromas skirtumas tarp biologinio tėvo ir įtėvio. Iš tiesų įvaikinimo atveju pagal šią teisės nuostatą tėvui ir motinai leidžiama savo nuožiūra pasidalyti po gimdymo einančias atostogas, nes tokia teisė į atostogas nelaikoma pirmine motinos teise. Vadinasi, įvaikinimo atveju pagal darbo sutartį dirbantis valstybiniu socialiniu draudimu apdraustas tėvas gali pasinaudoti visomis motinystės atostogomis ir gauti atitinkamą pašalpą, net jeigu motina nėra valstybiniu socialiniu draudimu apdrausta darbuotoja, tačiau gimdymo atveju pagal darbo sutartį dirbantis biologinis tėvas negali pasinaudoti atostogomis, kai vaiko motina neapdrausta valstybiniu socialiniu draudimu.
- 29 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar nacionalinės teisės nuostata, būtent Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis, pagal kurią teisė į motinystės atostogas gimdymo atveju, po gimdymo praėjus šešioms savaitėms, išskyrus atvejus, kai gresia pavojus motinos sveikatai, pripažįstama kaip pirminė ir savarankiška pagal darbo sutartį dirbančių motinų teisė, o pagal tokią sutartį dirbantiems tėvams kaip išvestinė teisė, kuria galima pasinaudoti, tik jeigu motina taip pat turi darbuotojo statusą ir pasirenka, kad tėvas pasinaudotų nustatyta šių atostogų dalimi, prieštarauja <...> direktyvoms [76/207] ir [96/34]?
2. Ar vienodo požiūrio principui, pagal kurį draudžiama diskriminacija dėl lyties, prieštarauja nacionalinės teisės nuostata, būtent Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis, kurioje numatyta, kad gimdymo atveju darbo sutarties sustabdymas išlaikant darbo vietą, kurį dengia socialinis draudimas, net praėjus šešių savaičių laikotarpiui po gimdymo, išskyrus grėsmės motinos sveikatai atvejus, pripažįstamas kaip pirminė motinos, bet ne tėvo teisė, todėl pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo atostogos priklauso nuo to, ar vaiko motina taip pat dirba pagal darbo sutartį?
3. Ar vienodo požiūrio principui, pagal kurį draudžiama bet kokia diskriminacija, prieštarauja nacionalinės teisės nuostata, būtent Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalis, kurioje numatyta, kad pagal darbo sutartį dirbantiems įvaikinusiems vaiką tėvams pripažįstama pirminė teisė į darbo sutarties sustabdymą išlaikant darbo vietą, kurį dengia socialinis draudimas, bet pagal darbo sutartį dirbančiam vaiko biologiniam tėvui pripažįstama ne būtent jam suteikta, atskira ir savarankiška nuo motinos teisė į tokį sustabdymą, o tik iš motinos teisės išvestinė teisė?“

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumą

- 30 Ispanijos vyriausybė teigia, kad klausimai yra hipotetiniai, todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą reikia atmesti kaip nepriimtina. Iš sprendimo, kuriuo teikiamas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, matyti, kad atsisakymas skirti M. Betriu Montull motinystės pašalpą buvo grindžiamas Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo 133a straipsniu, kuriame nustatyta, kad Darbuotojų statuto

48 straipsnio 4 dalyje numatytais atostogomis gali pasinaudoti pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas. Tačiau sprendime, kuriuo teikiamas prašymas, nepateikta jokios informacijos dėl to, ar M. Betriu Montull pasinaudojo tokiomis atostogomis, ar bent jau dėl to, ar pateikė tokių atostogų prašymą darbdaviui. Atvirkščiai, iš šio sprendimo matyti, kad M. Betriu Montull negavo tokių atostogų pagal savo darbo sutartį, nes teisė į atostogas yra pirminė vaiko motinos teisė.

- 31 Be to, per teismo posėdį INSS tvirtino, kad prejudiciniai klausimai nepriimtini, nes atsakymas, pateiktas praėjus devyneriems metams po gimdymo, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui visiškai nenaudingas: suteikti Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatytas atostogas ir motinystės pašalpą nebeįmanoma.
- 32 Šiuo atžvilgiu pirmiausia reikia priminti, kad vykstant SESV 267 straipsnyje numatytam procesui, kuris grindžiamas aiškiu nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo funkcijų atskyrimu, tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos ypatumus, turi įvertinti tiek prejudicinio sprendimo būtinumą savo sprendimui priimti, tiek klausimų, kuriuos jis teikia Teisingumo Teismui, svarbą. Todėl Teisingumo Teismas iš principo turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai yra susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu (žr., be kita ko, 2007 m. liepos 18 d. Sprendimo *Lucchini*, C-119/05, Rink. p. I-6199, 43 punktą ir 2013 m. gegužės 30 d. Sprendimo *Arslan*, C-534/11, 33 punktą).
- 33 Atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo galima, tik jeigu yra akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas neturi jokio ryšio su pagrindinės bylos aplinkybėmis arba dalyku, jeigu problema yra hipotetinė arba jeigu Teisingumo Teismas neturi faktinės ir teisinės informacijos, būtinos, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, minėto Sprendimo *Lucchini* 44 punktą ir 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *Della Rocca*, C-290/12, 29 punktą).
- 34 Nagrinėjamu atveju iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą aiškiai matyti, kad Sąjungos teisės išaiškinimo reikia norint priimti sprendimą pagrindinėje byloje.
- 35 Iš tiesų Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo 133a straipsnyje nurodyta, kad motinystės pašalpa skiriama motinystės, įvaikinimo ir globos atvejais per tokiuos atvejais suteiktus poilsio laikotarpius pagal Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalį, kurioje apibrėžtos sąlygos, kai motinos ar tėvo sutartis gali būti sustabdyta. Todėl, kaip, beje, nurodo Ispanijos vyriausybė, tam, kad turėtų teisę į motinystės pašalpą, darbuotojas turi naudotis Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatytais atostogomis.
- 36 M. Betriu Montull negalėjo gauti Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo 133a straipsnyje numatytos motinystės pašalpos, nes pritaikius Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalį jis neturėjo jam suteiktos teisės į motinystės atostogas, o kadangi M. Ollé nebuvo apdrausta valstybiniu socialiniu draudimu, išvestinės teisės į šias atostogas jis neturėjo.
- 37 Taigi, svarbu išnagrinėti, ar pagal Sąjungos teisę, susiklosčius tokiai kaip pagrindinės bylos situacijai, vaiko tėvui konkrečiai būtų leidžiama pasinaudoti visomis Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatytais motinystės atostogomis ar jų dalimi. Teigiamo atsakymo atveju jis turėtų teisę gauti atitinkamą motinystės pašalpą.
- 38 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą reikia pripažinti priimtinu.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

Pirminės pastabos

- 39 Vykdamas SESV 267 straipsnyje įtvirtintą nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo bendradarbiavimo procedūrą, pastarasis teismas nacionaliniam teismui turi pateikti naudingą atsakymą, kuris leistų išspręsti nagrinėjamą bylą. Tokiu atveju prireikus Teisingumo Teismas turi performuluoti jam pateiktus klausimus. Teisingumo Teismas turi aiškinti visas Sąjungos teisės nuostatas, kurių reikia nacionaliniams teismams, kad jie išspręstų nagrinėjamas bylas, net jei šios nuostatos nėra aiškiai nurodytos šių teismų Teisingumo Teismui pateiktuose klausimuose (žr., be kita ko, 2010 m. spalio 14 d. Sprendimo *Fuß*, C-243/09, Rink. p. I-9849, 39 punktą ir 2013 m. gegužės 30 d. Sprendimo *Worten*, C-342/12, 30 punktą).
- 40 Todėl, net jei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausimuose dėl išaiškinimo formaliai nurodė tik direktyvų 76/207 ir 96/34 nuostatas, ši aplinkybė netrukdo Teisingumo Teismui pateikti jam visapusiško Sąjungos teisės išaiškinimo, kuris galėtų būti naudingas sprendimui jo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar šis teismas apie tai užsiminė savo pateiktuose klausimuose. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas turi iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos, ypač iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, atrinkti aiškintinus Sąjungos teisės klausimus, atsižvelgdamas į bylos dalyką (žr. minėtų sprendimų *Fuß* 40 punktą ir *Worten* 31 punktą).
- 41 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia nustatyti, ar M. Betriu Montull turi teisę gauti motinystės pašalpą gimus sūnui. Kaip nurodyta šio sprendimo 38 punkte, norint atsakyti į šį klausimą reikia išnagrinėti, ar M. Betriu Montull gali pasinaudoti Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje numatytais atostogomis.
- 42 Šiuo atžvilgiu pabrėžtina, kad šioje nuostatoje numatyta, viena vertus, kad motinos darbo sutartis sustabdoma nepertraukiamam 16 savaičių laikotarpiui, kuris dalijamas pagal motinos pasirinkimą, su sąlyga, kad šešių savaičių atostogos privalomai imamos iškart po gimdymo. Kita vertus, pagal Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalį tuo atveju, kai abu tėvai dirba, motinai leidžiama pasirinkti, kad tėvas naudosis visu maksimaliu 10 iš 16 savaičių, skirtų motinystės atostogoms, laikotarpiu ar jo dalimi, išskyrus atvejį, kai prasidėjus motinystės atostogoms paaiškėja, kad motinos grįžimas į darbą gali kelti pavojų jos sveikatai.
- 43 Šiomis aplinkybėmis norint pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui naudingą atsakymą, kaip teigia Ispanijos vyriausybė, reikia atsižvelgti į Direktyvą 92/85 dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo, net jeigu sprendime, kuriuo teikiamas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, ši direktyva aiškiai nenurodyta.
- 44 Iš tiesų pagrindinėje byloje aptariamos atostogos turi būti paimitos vaiko gimimo momentu. Direktyva 92/85, būtent jos 8 straipsniu, užtikrinama teisė į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas, į kurias įeina bent dviejų savaičių privalomas laikotarpis prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Beje, tai, kad vienas teisės aktas suteikia moterims ilgesnes nei 14 savaičių motinystės atostogas, netrukdo jų laikyti Direktyvos 92/85 8 straipsnyje nurodytomis motinystės atostogomis (žr. 2004 m. lapkričio 18 d. Sprendimo *Sass*, C-284/02, Rink. p. I-11143, 44 punktą).

45 Be to, nors atrodo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad po šešių savaičių atostogų, kurias motina privalo pasiimti po gimdymo, einantis atostogų laikotarpis turi būti suprantamas kaip tėvystės atostogos pagal Direktyvą 96/34, vis dėlto sprendime, kuriuo teikiamas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, nėra informacijos apie tėvystės atostogas reglamentuojančių nacionalinės teisės aktų turinį, kuri leistų atsakyti į pateiktus klausimus remiantis šia direktyva. Šiuo atžvilgiu, kaip nurodo INSS ir Ispanijos vyriausybė, Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalimi, kuri vienintelė nurodyta prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo užduotuose trijuose klausimuose, neregamentuojamos tėvystės atostogos, kaip jos suprantamos pagal Direktyvą 96/34.

46 Šiomis aplinkybėmis reikia suprasti, kad pirmuoju ir antruoju klausimais iš esmės siekiama išsiaiškinti, ar direktyvos 92/85 ir 76/207 aiškintinos taip, kad jomis draudžiama nacionalinės teisės nuostata, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje numatyta, kad pagal darbo sutartį dirbančio asmens statusą turintis vaiko tėvas gali, jei pagal tokią sutartį dirbančio asmens statusą turinti motina sutinka, pasinaudoti motinystės atostogomis per laikotarpį, einantį po šešių savaičių motinai privalomo poilsio po gimdymo, išskyrus atvejus, kai gresia pavojus jos sveikatai, o pagal darbo sutartį dirbančio asmens statusą turintis vaiko tėvas negali pasinaudoti tokiomis atostogomis, kai jo vaiko motina nėra pagal darbo sutartį dirbantis asmuo ir nėra apdrausta valstybiniu socialiniu draudimu.

Dėl esmės

47 Pagal Teisingumo Teismo praktiką nėščioms darbuotojoms suteikta teisė į motinystės atostogas turi būti vertinama kaip ypatingos svarbos socialinės teisės apsaugos priemonė. Taigi, Sąjungos teisės aktų leidėjas manė, kad suinteresuotųjų gyvenimo bent 14 savaičių laikotarpiu iki ir po gimdymo sąlygų esminius pasikeitimus galima laikyti teisėta laikino profesinės veiklos sustabdymo priežastimi be galimybės valstybės valdžios institucijoms ar darbdaviams kaip nors užginčyti šios priežasties teisėtumą (žr. 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimo *Kiiski*, C-116/06, Rink. p. I-7643, 49 punktą).

48 Iš tiesų nėščia, ką tik pagimdžiusi ar maitinanti krūtimi darbuotoja yra specifinėje pažeidžiamumo situacijoje, kuri reikalauja suteikti jai teisę į motinystės atostogas, tačiau ši teisė, ypač per šias atostogas, negali būti prilyginta vyro teisei ar moters, kuriai suteiktos atostogos dėl ligos, teisei (1998 m. spalio 27 d. Sprendimo *Boyle ir kt.*, C-411/96, Rink. p. I-6401, 40 punktą).

49 Šiomis darbuotojai suteikiamomis motinystės atostogomis siekiama, pirma, užtikrinti moters biologinės būklės apsaugą per nėštumą ir po nėštumo ir, antra, apsaugoti ypatingą moters ir jos vaiko ryšį per po nėštumo ir gimdymo einantį laikotarpį ir išvengti, kad tokiam ryšiui netrukdytų krūvis, tenkantis dėl tuo pačiu metu vykdomos profesinės veiklos (žr., be kita ko, 1984 m. liepos 12 d. Sprendimo *Hofmann*, 184/83, Rink. p. 3047, 25 punktą ir minėto Sprendimo *Kiiski* 46 punktą).

50 Reikia išnagrinėti, ar Direktyva 92/85 draudžiama pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo statusą turinčiai motinai pasirinkti, kad pagal tokią sutartį dirbantis tėvas pasinaudotų visomis motinystės atostogomis ar jų dalimi per laikotarpį, einantį po šešių savaičių motinai privalomo poilsio po gimdymo.

51 Šiuo atžvilgiu pabrėžtina, kad Direktyvos 92/85 8 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad valstybės narės privalo imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojos turėtų teisę į „bent“ 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

52 Nagrinėjamu atveju Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje, kur nurodyta, kad motinai suteikiamos nepertraukiamomis 16 savaičių motinystės atostogos, numatyta daugiau, palyginti su Direktyvos 92/85 8 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais minimaliais reikalavimais.

- 53 Be to, pagal Direktyvos 92/85 8 straipsnio 2 dalį į motinystės atostogas turi įeiti „bent“ dviejų savaičių privalomos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.
- 54 Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje, kur nurodyta, kad motina privalo pasinaudoti šešių savaičių poilsiu iškart po gimdymo, taip pat nurodyta daugiau, nei numatyta pagal šiuos minimalius reikalavimus.
- 55 Pridurtina, kad iš šio sprendimo 48 punkte nurodytos teismo praktikos matyti, kad valstybės valdžios institucijos ar darbdaviai negali kaip nors užginčyti moterų teisės sustabdyti savo profesinę veiklą per šį bent 14 savaičių laikotarpį, einantį prieš gimdymą ir po jo. Todėl Direktyvos 92/85 8 straipsnyje numatytos motinystės atostogos negali būti atimtos iš motinos prieš jos valią, kad visos ar jų dalis būtų suteiktos vaiko tėvui.
- 56 Tačiau Teisingumo Teismo praktikoje įtvirtinta, kad nors pagal minėtos direktyvos 8 straipsnį valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojos turėtų teisę bent į 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas, tai teisė, kurios jos gali atsisakyti, išskyrus šio straipsnio 2 dalyje numatytas dvi privalomas motinystės atostogų savaites (žr. minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 49 punktą).
- 57 Todėl Direktyva 92/85 nedraudžiama, kad pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo statusą turinti vaiko motina galėtų pasirinkti, kad pagal tokią sutartį dirbantis vaiko tėvas pasinaudotų visomis motinystės atostogomis ar jų dalimi per laikotarpį, einantį po privalomo poilsio laikotarpio.
- 58 Šiai direktyvai neprieštarauja ir tai, kad toks tėvas galėtų pasinaudoti tokiomis atostogomis tuo atveju, kai savarankiškai dirbanti vaiko motina nėra pagal darbo sutartį dirbanti darbuotoja ir pasirenka nepriklausyti valstybinei socialinio draudimo sistemai, kuri užtikrintų jai tokias atostogas. Iš tiesų ši situacija nepatenka į Direktyvos 92/85, kuri taikoma tik nėščioms, ką tik pagimdžiusioms ir maitinančioms krūtimi darbuotojoms, kurios vykdydamos savo profesinę veiklą yra pavaldžios darbdaviui, taikymo sritį.
- 59 Dėl Direktyvos 76/207 pabrėžtina, kad pagrindinėje byloje aptariama teisės nuostata nustatomas skirtingas požiūris dėl lyties, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalį, į pagal darbo sutartį dirbančių asmenų statusą turinčias moteris ir į tokį patį statusą turinčius vyrus. Pagal šią teisės nuostatą teisė į pagrindinėje byloje aptariamą motinystės atostogas suteikiama tik pagal darbo sutartį dirbančio asmens statusą turinčiai vaiko motinai, o vaiko tėvas šiomis atostogomis gali naudotis tik su sąlyga, kad ir jis turi pagal tokią sutartį dirbančio asmens statusą ir kad motina perleidžia jam visas turimas atostogas ar jų dalį, jeigu dėl grįžimo į darbą nekyla pavojus jos sveikatai.
- 60 Dėl tokio skirtingo požiūrio pateisinimo Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalyje patikslinama, kad ši direktyva nepažeidžia nuostatų, susijusių su moterų apsauga, ypač dėl nėštumo ir motinystės (žr. 2010 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *Roca Álvarez*, C-104/09, Rink. p. I-8661, 26 punktą).
- 61 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pakartotinai yra nusprendęs, kad suteikiant valstybėms narėms teisę palikti galioti arba nustatyti naujas teisės nuostatas, skirtas nėštumo ir motinystės apsaugai užtikrinti, Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalimi, atsižvelgiant į vienodo požiūrio į abi lytis principą, pripažįstamas, pirma, biologinės moters būklės apsaugos per nėštumą ir po jo ir, antra, moters ir jos vaiko ypatingo ryšio po gimdymo apsaugos teisėtumas (žr., be kita ko, minėtų sprendimų *Hofmann* 2 punktą ir *Roca Álvarez* 27 punktą).
- 62 Matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata skirta biologinei moters būklei per nėštumą ir po jo apsaugoti.

- 63 Be to, tokioje byloje, kaip pagrindinė, vaiko motina, kuri dirba savarankiškai ir nepriklauso valstybinei socialinio draudimo sistemai, neturi pirminės teisės į motinystės atostogas. Taigi vaiko motina neturi jokios teisės į tokias atostogas, kurią galėtų perleisti vaiko tėvui.
- 64 Iš to matyti, kad tokiomis aplinkybėmis Direktyva 76/207 nedraudžia teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje.
- 65 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į performuluotus pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti taip: direktyvos 92/85 ir 76/207 aiškintinos taip, kad jomis nedraudžiama nacionalinės teisės nuostata, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje numatyta, kad pagal darbo sutartį dirbančio asmens statusą turintis vaiko tėvas gali, jei pagal tokią sutartį dirbančio asmens statusą turinti motina sutinka, pasinaudoti motinystės atostogomis per laikotarpį, einantį po šešių savaičių motinai privalomo poilsio po gimdymo, išskyrus atvejus, kai gresia pavojus motinos sveikatai, o pagal darbo sutartį dirbančio asmens statusą turintis vaiko tėvas negali pasinaudoti tokiomis atostogomis, kai jo vaiko motina nėra pagal darbo sutartį dirbantis asmuo ir nėra apdrausta valstybiniu socialiniu draudimu.

Dėl trečiojo klausimo

- 66 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Sąjungos teisėje įtvirtintas vienodo požiūrio principas aiškintinas taip, kad pagal jį draudžiama nacionalinės teisės nuostata, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje numatyta, kad pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas turi teisę gauti motinystės atostogas, kai įsivaikina vaiką, net jeigu įmotė neturi pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo statuso, o pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas, kuris yra biologinis vaiko tėvas, tokiomis atostogomis gali pasinaudoti tik tada, kai vaiko motina taip pat turi pagal darbo sutartį dirbančio asmens statusą.
- 67 Primintina, kad vykstant prejudicinio sprendimo priėmimo procesui pagal SESV 267 straipsnį Teisingumo Teismas gali aiškinti Sąjungos teisę neviršydamas jam suteiktą įgaliojimą (žr. 2010 m. spalio 5 d. Sprendimo *McB.*, C-400/10 PPU, Rink. p. I-8965, 51 punktą ir 2012 m. liepos 6 d. Nutarties *Hermes Hitel és Faktor*, C-16/12, 13 punktą).
- 68 Pagal nusistovėjusią teismo praktiką, kai nacionalinės teisės aktas patenka į Sąjungos teisės taikymo sritį, Teisingumo Teismas, į kurį buvo kreiptasi dėl prejudicinio sprendimo priėmimo, turi pateikti visas aiškinimo gaires, būtinas, kad nacionalinis teismas galėtų įvertinti šio teisės akto suderinamumą su Sąjungos teise, kurios laikymąsi užtikrina Teisingumo Teismas. Tačiau Teisingumo Teismas neturi tokios kompetencijos, kai, viena vertus, pagrindinės bylos dalykas visiškai nesusijęs su Sąjungos teise ir, kita vertus, teisės aktai, kuriuos prašoma išaiškinti, nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį (žr. 1997 m. gegužės 29 d. Sprendimo *Kremzow*, C-299/95, Rink. p. I-2629, 15 punktą ir minėtos Nutarties *Hermes Hitel és Faktor* 14 punktą).
- 69 Nusistovėjusioje teismo praktikoje nurodyta, kad valstybės privalo laikytis reikalavimų, kylančių iš bendrųjų Sąjungos teisės principų ir pagrindinių teisių apsaugos, visais atvejais, kai turi taikyti Sąjungos teisę (žr. 2010 m. sausio 19 d. Sprendimo *Küçükdeveci*, C-555/07, Rink. p. I-365, 23 punktą ir minėtos Nutarties *Hermes Hitel és Faktor* 15 punktą).
- 70 Nagrinėjamu atveju trečiasis klausimas pateiktas dėl Sąjungos teisėje įtvirtinto vienodo požiūrio principo taikymo biologiniams tėvams ir įtėviams, kiek tai susiję su motinystės atostogomis, kaip antai numatytomis Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalyje.
- 71 Reikia konstatuoti, kad pagrindinėje byloje taikomi teisės aktai susiję su situacija, kuri nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį.

- 72 Iš tiesų, kaip savo išvados 82 punkte nurodė generalinis advokatas, klostantis pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms nei EB sutartimi, nei jokia Sąjungos direktyva, nei kokia nors kita Sąjungos teisės nuostata nebuvo draudžiama su motinystės atostogomis susijusi tėvio arba biologinio tėvo diskriminacija.
- 73 Be to, nors pagal Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 punkto 1 dalį darbuotojams – vyrams ir moterims – suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar įsivaikinus, vis dėlto primintina, kad, kaip nurodyta šio sprendimo 46 punkte, sprendime, kuriuo teikiamas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, nėra informacijos apie tėvystės atostogas reglamentuojančių nacionalinės teisės aktų turinį, kuri leistų atsakyti į pateiktus klausimus atsižvelgiant į Direktyvą 96/34, ir kad Darbuotojų statuto 48 straipsnio 4 dalimi neregamentuojamos tėvystės atostogos, kaip jos suprantamos pagal šią direktyvą.
- 74 Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos atsakyti į trečiąjį klausimą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 75 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (ketvirtoji kolegija) nusprendžia:

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, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) ir 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu aiškintinos taip, kad jomis nedraudžiama nacionalinės teisės nuostata, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje numatyta, kad pagal darbo sutartį dirbančio asmens statusą turintis vaiko tėvas gali, jei pagal tokią sutartį dirbančio asmens statusą turinti motina sutinka, pasinaudoti motinystės atostogomis per laikotarpį, einantį po šešių savaičių motinai privalomo poilsio po gimdymo, išskyrus atvejus, kai gresia pavojus jos sveikatai, o pagal darbo sutartį dirbančio asmens statusą turintis vaiko tėvas negali pasinaudoti tokiomis atostogomis, kai jo vaiko motina nėra pagal darbo sutartį dirbantis asmuo ir nėra apdrausta valstybiniu socialiniu draudimu.

Parašai.