



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2014 m. kovo 18 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Direktyva 92/85/EEB — Priemonės, skirtos skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata — 8 straipsnis — Numatytoji motina, kuriai vaikas gimė pagal surogatinės motinystės sutartį — Atsisakymas jai suteikti motinystės atostogas — Direktyva 2006/54/EB — Vienodas požiūris į darbuotojus vyrus ir darbuotojas moteris — 14 straipsnis — Mažiau palankus numatytosios motinos vertinimas tiek, kiek tai susiję su motinystės atostogų suteikimu“

Byloje C-167/12

dėl *Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne* (Jungtinė Karalystė) 2012 m. kovo 29 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2012 m. balandžio 3 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

C. D.

prieš

S. T.

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas V. Skouris, pirmininko pavaduotojas K. Lenaerts, kolegijų pirmininkai A. Tizzano, L. Bay Larsen ir M. Safjan (pranešėjas), teisėjai J. Malenovský, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal ir E. Jarašiūnas,

generalinė advokatė J. Kokott,

posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2013 m. kovo 19 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- D., atstovaujamos solisitorės K. Ewing, QC K. Monaghan ir baristerės J. Russell,
- S. T., atstovaujamo QC C. Jeans ir baristerio A. Edge,
- Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos A. Robinson, padedamo baristerės E. Dixon,
- Airijos, atstovaujamos E. Creedon, padedamos SC G. Durcan ir BL C. Smith,

* Proceso kalba: anglų.

- Graikijos vyriausybės, atstovaujamos E.-M. Mamouna ir D. Tsagkaraki,
 - Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Rubio González,
 - Portugalijos vyriausybės, atstovaujamos L. Inez Fernandes ir E. Pedrosa,
 - Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir C. Gheorghiu,
- susipažinęs su 2013 m. rugsėjo 26 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,
priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 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., 2 t., p. 110) 1 straipsnio 1 dalies, 2 straipsnio c punkto, 8 straipsnio 1 dalies ir 11 straipsnio 2 dalies b punkto, taip pat 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 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) 2 straipsnio 1 dalies a ir b punktų, 2 dalies c punkto ir 14 straipsnio išaiškinimu.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant D., numatytosios motinos, kuriai vaikas gimė pagal surogatinės motinystės sutartį, ir jos darbdavio S. T., fondo, priklausančio *National Health Service* (Nacionalinei sveikatos tarnybai), ginčą dėl atsisakymo suteikti jai mokamas atostogas gimus šiam vaikui.

Teisinis pagrindas

Sajungos teisė

Direktyva 92/85

- 3 Direktyvos 92/85 1, 8, 9, 14 ir 17 konstatuojamosios dalys suformuluotos taip:

„kadangi [EB 118a straipsnyje] numatyta, kad Taryba direktyvomis nustato būtinausius reikalavimus, skatinančius sąlygų, pirmiausia darbo aplinkos, gerinimą, kad būtų užtikrinta geresnė darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga;

<...>

kadangi nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos daugeliu atžvilgių turi būti laikomos ypatingos rizikos grupe ir turi būti imamasi priemonių dėl jų saugos ir sveikatos;

kadangi, garantuojant nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, moterims neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris;

<...>

kadangi dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų pažeidžiamumo yra būtina suteikti joms teisę į mažiausiai 14 nepertraukiamų savaitių motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, o bent dviejų savaitių motinystės atostogos, suteikiamos prieš ir (arba) po gimdymo, yra privalomos;

<...>

kadangi, be to, nuostatos dėl motinystės atostogų taip pat netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės ir teisė į atitinkamą pašalpą.“

4 Šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Šios direktyvos, kuri yra dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje, tikslas yra įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga.“

5 Minėtos direktyvos 2 straipsnyje apibrėžiamos šios sąvokos:

„Šioje direktyvoje:

- a) „nėščia darbuotoja“ – tai nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
- b) „neseniai pagimdžiusi darbuotoja“ – tai neseniai pagimdžiusi darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką;
- c) „maitinanti krūtimi darbuotoja“ – tai krūtimi maitinanti darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką.“

6 Tos pačios direktyvos 8 straipsnyje „Motinystės atostogos“ numatyta:

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

7 Direktyvos 92/85 10 straipsnyje „Draudimas atleisti iš darbo“ numatyta:

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

- 1) valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki 8 straipsnio 1 dalyje nurodytų motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir, kur taikoma, jei kompetentinga institucija yra davusi savo sutikimą;

<...>“

8 Pagal šios direktyvos 11 straipsnį „Darbo teisės“:

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

<...>

2) 8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuota:

<...>

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

<...>“

Direktyva 2006/54

9 Direktyvos 2006/54 1 straipsnyje numatyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

<...>

b) darbo sąlygų, įskaitant užmokestį;

<...>“

10 Šios direktyvos 2 straipsnyje nustatyta:

„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;

<...>

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

<...>

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

11 Minėtos direktyvos 14 straipsnio 1 dalies c punktas suformuluotas taip:

„Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:

<...>

c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta [SESV 157 straipsnyje].“

Jungtinės Karalystės teisės aktai

12 2008 m. Žmogaus apvaisinimo ir embriologijos įstatymo (*Human Fertilisation and Embryology Act 2008*) 54 straipsnyje numatyta, kad teismas, gavęs dviejų asmenų prašymą, gali priimti nutartį dėl jų pripažinimo vaiko tėvais (*parental order*), kurioje nustato, kad teisiškai vaikas turi būti laikomas pareiškėjų vaiku, jei:

- šį vaiką išnešiojo moteris, kuri nėra viena iš pareiškėjų, po embriono ar spermos ir kiaušinėlių implantavimo šiai moteriai arba po dirbtinio apvaisinimo;
- sukuriant embrioną buvo panaudotos bent vieno iš pareiškėjų gametos ir
- įvykdytos tam tikros kitos sąlygos, tarp jų tai, kad pareiškėjai yra susituokę arba gyvena kartu siejami panašių santykių.

13 1996 m. Darbuotojų teisių įstatymo (*Employment Rights Act 1996*) 47C straipsnyje skelbiama, kad darbuotojas turi teisę nepatirti jokios žalos dėl savo darbdavio dėl nustatytos priežasties atlikto veiksmo ar tyčinio neveikimo. Nustatyta priežastis – tai tokia priežastis, kuri nurodyta *Secretary of State* parengtuose nuostatuose ir kuri yra susijusi su nėštumu, vaiko gimimu ar motinyste, įprastomis, privalomomis arba papildomomis motinystės atostogomis, įprastomis arba papildomomis įvaikinimo atostogomis.

14 Pagal 1999 m. Motinystės, tėvystės atostogų ir kt. nuostatus (*The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999*) darbuotojai teisė į įprastas motinystės atostogas ir papildomas motinystės atostogas suteikiama, jeigu įvykdomos tam tikros sąlygos, ir motinystės laikotarpiu apsaugoma jos darbo sutartis. Minėtuose nuostatuose numatyta teisė grįžti į darbą po motinystės atostogų ir apsauga nuo nesąžiningo atleidimo iš darbo.

15 Pagal minėtų nuostatų 19 straipsnį darbuotoja pagal 1996 m. Įstatymo dėl darbuotojų teisių 47C straipsnį turi teisę nepatirti žalos dėl savo darbdavio atlikto veiksmo ar tyčinio neveikimo, be kita ko, dėl to, kad darbuotoja gavo įprastų arba papildomų motinystės atostogų, siekė jas gauti arba jomis pasinaudojo.

16 2010 m. Lygybės įstatyme (*Equality Act 2010*), be kita ko, skelbiama, kad moteris diskriminuojama, jei ji dėl lyties, nėštumo ar motinystės atostogų vertinama ne taip palankiai nei kiti asmenys.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

17 Iš sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad D. nuo 2001 m. liepos 7 d. dirba S. T. valdomoje ligoninėje.

- 18 D., siekdama turėti vaiką, sudarė surogatinės motinystės sutartį, kuri atitiko 2008 m. Žmogaus apvaisinimo ir embriologijos įstatymą. Spermą suteikė D. partneris, tačiau ji pati nebuvo kiaušinėlių donorė. D. jokių momentų nebuvo nėščia.
- 19 S. T. nustatė tvarką, taikytiną motinystės ir įvaikinimo atostogoms, kurios lygiavertės teisės aktų nuostatose numatytoms mokamoms atostogoms, ir jų mokėjimui. Pagal šią tvarką nenumatytos nei atostogos, nei mokėjimas per jas numatytosioms motinoms surogatinės motinystės atveju. S. T. nustatė ir specialių atostogų tvarką, kuri netaikoma nėštumo kito asmens naudai atveju. 2009 m. spalio 15 d. S. T. Žmogiškųjų išteklių skyriaus vadovas, atsakydamas į profesinės sąjungos pateiktą paklausimą dėl teisinės tvarkos, taikytinos numatytosioms motinoms, patikslino, kad „individualiais atvejais iškilus poreikiui reikalavimai būtų tenkinami taikant motinystės ar įvaikinimo atostogų nuostatas“.
- 20 D. pateikė savo darbdaviui prašymą dėl mokamų atostogų, grindžiamą tvarka, taikytina įvaikinimo atveju. 2011 m. kovo 14 d. rašte S. T. nurodė D., kad ieškovės pasirašyta surogatinės motinystės sutartis neatitinka šios tvarkos reikalavimų, nes D. negalėjo pateikti įvaikinimo tarnybos išduotos atitikimo pažymos (*matching certificate*), liudijančios būsimų tėvų ir įvaikinto vaiko atitikimą.
- 21 Tą pačią dieną, gavusi šį raštą, D. pateikė S. T. oficialų prašymą suteikti surogatinės motinystės atostogas, kurios, jos teigimu, prilygo įvaikinimo atostogoms, tik ji negalėjo pateikti atitikimo pažymos, nes nebuvo taikoma įvaikinimo procedūra. 2011 m. balandžio 11 d. S. T. atsakė, kad jeigu D. įsivaikintų, turėtų teisę į mokamas atostogas, tačiau neįvaikinant „teisiškai surogatinės motinystės atveju jai nepriklauso teisė į mokamas atostogas“.
- 22 2011 m. birželio 7 d. D. kreipėsi su ieškiniu į *Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne*, nurodydama pagrindus, susijusius su diskriminacija dėl lyties ir (arba) dėl nėštumo ir motinystės pagal 2010 m. Lygybės įstatymą. Ji taip pat teigė, kad buvo pažeistas 1996 m. Įstatymas dėl darbuotojų teisių ir 1999 m. Motinystės, tėvystės atostogų ir kt. nuostatai. Ji taip pat nurodė, kad patyrė žalą dėl nėštumo ir motinystės ir kad ji siekė pasinaudoti įprastomis ar papildomomis motinystės atostogomis. Be to, D. nurodė, kad buvo pažeisti 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje pasirašytos Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 ir 14 straipsniai.
- 23 2011 m. birželio 10 d. S. T., gavęs naują D. prašymą, nurodė, kad jam priklauso „galutinė teisė“ nagrinėti prašymą dėl mokamų atostogų ir kad, naudodamasis šia teise, jis nusprendė taikyti D. tvarkos, taikytinos įvaikinimo atostogoms, sąlygas, o tokiu atveju, be kita ko, reikia pateikti tam tikrus dokumentus. Todėl D., taikant minėtą tvarką, buvo suteiktos mokamos atostogos 2011 m. birželio 29 d. laiške nurodytomis sąlygomis.
- 24 2011 m. liepos 8 d. S. T. *Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne* patvirtino, kad D. neturėjo teisės į motinystės išmoką, motyvuodamas tuo, kad teisė į tokią išmoką priklauso biologinei vaiko motinai.
- 25 Vaikas gimė 2011 m. rugpjūčio 26 d. D. ketino dalyvauti gimdyje, tačiau vaikas gimė netikėtai. D. motinos vaidmens ėmėsi ir krūtimi maitinti kūdikį pradėjo praėjus valandai nuo gimimo. Kūdikį krūtimi ji maitino tris mėnesius.
- 26 D. ir jos partneris kreipėsi į kompetentingą teismą, kad šis priimtų nutartį dėl vaiko tėvų pripažinimo remiantis 2008 m. Žmogaus apvaisinimo ir embriologijos įstatymo 54 straipsniu. 2011 m. gruodžio 9 d. nutartimi šis teismas jiems pripažino visą ir nuolatinę atsakomybę už vaiką.

27 Tokiomis aplinkybėmis *Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„Kiekviename iš toliau pateiktų klausimų:

- formuluotė „numatytoji motina, turinti vaiką pagal surogatinės motinystės sutartį“ apima aplinkybes, kuriomis numatytoji motina yra darbuotoja ir pati jokių momentų nebuvo nėščia ir nepagimdė byloje minimo vaiko;
 - formuluotė „surogatinė motina“ apima aplinkybes, kuriomis moteris buvo nėščia ir pagimdė vaiką numatytajai motinai.
- 1) Ar Direktyvos [92/85] 1 straipsnio 1 dalyje ir (arba) 2 straipsnio c punkte, 8 straipsnio 1 dalyje ir (arba) 11 straipsnio 2 dalies b punkte numatytajai motinai, turinčiai vaiką pagal surogatinės motinystės sutartį, numatyta teisė pasinaudoti motinystės atostogomis?
 - 2) Ar Direktyvoje [92/85] numatytajai motinai, turinčiai vaiką pagal surogatinės motinystės sutartį, numatyta teisė išeiti motinystės atostogų, jeigu ji:
 - a) gali po kūdikio gimimo maitinti jį krūtimi ir (arba)
 - b) po kūdikio gimimo maitina jį krūtimi?
 - 3) Ar yra pažeidžiamas <...> Direktyvos [2006/54] 14 straipsnis, skaitomas kartu su jos 2 straipsnio 1 dalies a punktu ir (arba) b punktu, 2 straipsnio 2 dalies c punktu, jeigu darbdavys atsisako numatytajai motinai, turinčiai vaiką pagal surogatinės motinystės sutartį, suteikti motinystės atostogas?
 - 4) Ar dėl darbuotojos siejimo su vaiko surogatine motina <...> Direktyvos [2006/54] 14 straipsnis, skaitomas kartu su jos 2 straipsnio 1 dalies a punktu ir (arba) b punktu, 2 straipsnio 2 dalies c punktu, gali būti pažeidžiamas, jeigu numatytajai motinai, turinčiai vaiką pagal surogatinės motinystės sutartį, atsisakoma suteikti motinystės atostogas?
 - 5) Ar dėl numatytosios motinos siejimo su surogatine vaiko motina <...> Direktyvos [2006/54] 14 straipsnis, skaitomas kartu su jos 2 straipsnio 1 dalies a punktu ir (arba) b punktu, 2 straipsnio 2 dalies c punktu, gali būti pažeidžiamas, jeigu numatytoji motina, turinti vaiką pagal surogatinės motinystės sutartį, yra vertinama ne taip palankiai?
 - 6) Jeigu atsakymas į 4 klausimą yra teigiamas, ar paties numatytosios motinos statuso pakanka, kad ji įgytų teisę į motinystės atostogas dėl to, kad yra siejama su vaiko surogatine motina?
 - 7) Jei atsakymas į vieną iš 1–4 klausimų yra teigiamas:
 - a) ar <...> Direktyva [92/85] atitinkamais aspektais veikia tiesiogiai ir
 - b) ar <...> Direktyva [2006/54] atitinkamais aspektais veikia tiesiogiai?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

- 28 Pirmuoju ir antruoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyva 92/85 turi būti aiškinama taip, kad numatytoji motina, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, turi teisę į motinystės atostogas, numatytas šios direktyvos 8 straipsnyje, ypač jei ji gali po kūdikio gimimo maitinti jį krūtimi arba po šio kūdikio gimimo jį faktiškai maitina krūtimi.
- 29 Visų pirma reikia priminti, kad Direktyva 92/85, kuri buvo priimta remiantis EB 118a straipsniu, kuri atitinka SESV 153 straipsnis, siekiama skatinti nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos darbe pagerinimą (2007 m. spalio 11 d. Sprendimo *Paquay*, C-460/06, Rink. p. I-8511, 27 punktą ir 2010 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, Rink. p. I-11405, 58 punktą).
- 30 Šiuo aspektu šios direktyvos 8 konstatuojamoje dalyje skelbiama, kad nėščias, neseniai pagimdžiusias arba maitinančias krūtimi darbuotojas reikia laikyti ypatingos rizikos grupe ir turi būti imamasi priemonių dėl jų saugos ir sveikatos.
- 31 Atsižvelgiant į tai Direktyvos 92/85 8 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš gimdymą ir (arba) po „gimdymo“, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.
- 32 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 gimdymo 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 (2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimo *Kiiski*, C-116/06, Rink. p. I-7643, 49 punktą ir 2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Betriu Montull*, C-5/12, 48 punktą).
- 33 Iš tiesų, kaip Sąjungos teisės aktų leidėjas pripažino Direktyvos 92/85 14 konstatuojamoje dalyje, 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 ar moters, kuriems suteiktos atostogos dėl ligos, teisei (žr. 1998 m. spalio 27 d. Sprendimo *Boyle ir kt.*, C-411/96, Rink. p. I-6401, 40 punktą ir minėto Sprendimo *Betriu Montull* 49 punktą).
- 34 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 laikotarpį po nėštumo ir gimdymo 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; minėtų sprendimų *Kiiski* 46 punktą ir *Betriu Montull* 50 punktą).
- 35 Todėl iš Direktyvos 92/85 tikslo, jos 8 straipsnio formuluotės ir šio sprendimo 32–34 punktuose minėtos Teisingumo Teismo praktikos išplaukia, kad šios direktyvos 8 straipsnyje numatytų motinystės atostogų tikslas yra saugoti vaiko motinos sveikatą specifinėje pažeidžiamumo situacijoje, kuri atsiranda dėl nėštumo.
- 36 Šiuo aspektu reikia pridurti, kad Teisingumo Teismas nusprendė, jog motinystės atostogomis taip siekiama užtikrinti ypatingą moters ir jos vaiko ryšį, tačiau šis tikslas, kaip matyti iš šio sprendimo 34 punkte minėtų sprendimų, siejamas tik su laikotarpiu po „nėštumo ir gimdymo“.

- 37 Iš to, kas išdėstyta, išplaukia, kad motinystės atostogų suteikimas remiantis Direktyvos 92/85 8 straipsniu suponuoja, kad teisę į jas turinti darbuotoja buvo nėščia ar pagimdė kūdikį.
- 38 Tokį konstatavimą patvirtina Teisingumo Teismo atsakymas 2008 m. vasario 26 d. Sprendime *Mayr* (C-506/06, Rink. p. I-1017) dėl Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 dalyje numatyto draudimo atleisti iš darbo nėščias darbuotojas. Iš tiesų, šio sprendimo 37 punkte Teisingumo Teismas pažymėjo, kad tiek iš Direktyvos 92/85 10 straipsnio teksto, tiek iš pagrindinio jos siekiamo tikslo, priminto šio sprendimo 29 punkte, išplaukia, kad tam, jog būtų taikoma šio straipsnio suteikiama apsauga nuo atleidimo iš darbo, aptariamas nėštumas turi būti prasidėjęs.
- 39 Šiuo atveju iš sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pati D. niekada nebuvo nėščia.
- 40 Esant šioms sąlygoms, darbuotoja, kaip numatytoji motina, kurios vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, nepatenka į Direktyvos 92/85 8 straipsnio taikymo sritį, įskaitant ir atvejį, kai ji gali maitinti krūtimi šį kūdikį po jo gimimo ar faktiškai jį maitina. Todėl valstybės narės neprivalo suteikti tokiai darbuotojai teisės į motinystės atostogas remiantis šiuo straipsniu.
- 41 Vis dėlto reikia pridurti, kad Direktyvos 92/85 tikslas, kaip, be kita ko, išplaukia iš jos 1 konstatuojamosios dalies, yra nustatyti tam tikrus minimalius nėščių, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugos reikalavimus.
- 42 Todėl šia direktyva niekaip nepanaikinama galimybė valstybėms narėms taikyti ar priimti įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatas, kurios būtų palankesnės apsaugant numatytųjų motinų, kurioms vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, saugumą ir sveikatą, joms leidžiant pasinaudoti motinystės atostogomis dėl šio kūdikio gimimo.
- 43 Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, į pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti taip: Direktyva 92/85 turi būti aiškinama taip, kad valstybės narės neprivalo numatyti motinystės atostogų pagal šios direktyvos 8 straipsnį darbuotojai, kaip numatytajai motinai, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, įskaitant ir atvejį, kai ji gali po kūdikio gimimo maitinti jį krūtimi arba jį faktiškai maitina krūtimi.

Dėl trečiojo–penktojo klausimų

- 44 Savo trečiuoju–penktuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2006/54 14 straipsnį, skaitomą kartu su šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a ir b punktais ir 2 dalies c punktu, reikia aiškinti taip, kad darbuotojo diskriminacija dėl lyties yra tuomet, kai motinystės atostogas atsisakoma suteikti numatytajai motinai, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu.
- 45 Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nei viešajame, nei privačiąjame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties tiek, kiek tai susiję, be kita ko, su užimtumu ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimą iš darbo ir užmokestį.
- 46 Dėl šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a ir b punktuose numatytos diskriminacijos atsisakymas suteikti motinystės atostogas, esant prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nurodytoms aplinkybėms, yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal šios nuostatos a punktą, jei pagrindinė šio atsisakymo priežastis taikoma tik vienos iš dviejų lyčių darbuotojams (šiuo klausimu žr. 1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Dekker*, C-177/88, Rink. p. I-3941, 10 punktą; 1994 m. gegužės 5 d. Sprendimo *Habermann-Beltermann*, C-421/92, Rink. p. I-1657, 14 punktą ir minėto Sprendimo *Mayr* 50 punktą).

- 47 Pagal nacionalinės teisės aktus, taikytinus situacijai, kaip antai nagrinėjamai pagrindinėje byloje, numatytasis tėvas, kuriam gimė vaikas sutarties su surogatine motina pagrindu, vertinamas taip pat, kaip ir numatytoji motina panašioje situacijoje, t. y. jis taip pat neturi teisės pasinaudoti mokamomis atostogomis, lygiavertėmis motinystės atostogoms. Iš to išplaukia, kad atsisakymas suteikti atostogas D. nėra grindžiamas priežastimi, kuri taikoma tik vienos iš dviejų lyčių darbuotojams.
- 48 Be to, pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką netiesioginė diskriminacija dėl lyties atsiranda tuomet, kai nacionalinė priemonė, nors ir suformuluota neutraliai, iš tikrųjų nepalankų poveikį daro labiau vienos lyties darbuotojams, palyginti su kitos lyties darbuotojais (šiuo klausimu žr. 1997 m. spalio 2 d. Sprendimo *Gerster*, C-1/95, Rink. p. I-5253, 30 punktą; 2011 m. spalio 20 d. Sprendimo *Brachner*, C-123/10, Rink. p. I-10003, 56 punktą ir 2013 m. birželio 20 d. Sprendimo *Riežniece*, C-7/12, 39 punktą).
- 49 Todėl dėl netiesioginės diskriminacijos, numatytos Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punkte, reikia konstatuoti, kad jokia bylos medžiagos informacija neleidžia nustatyti, kad dėl atsisakymo suteikti nagrinėjamas atostogas mažiau palankios sąlygos sudaromos būtent darbuotojoms moterims, o ne darbuotojams vyrams.
- 50 Todėl atsisakymas suteikti motinystės atostogas numatytajai motinai, kaip antai D., nėra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies a ir b punktus.
- 51 Be to, pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies c punktą bet kokios mažiau palankios sąlygos moteriai dėl nėštumo ar motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 92/85, yra diskriminacija, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2006/54.
- 52 Viena vertus, numatytoji motina, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, pagal apibrėžimą negali būti vertinama mažiau palankiai dėl nėštumo, nes ji nesilaukė šio vaiko.
- 53 Kita vertus, iš atsakymo, pateikto į pirmus du klausimus, išplaukia, kad Direktyva 92/85 nereikalaujama, kad valstybės narės numatytų motinystės atostogas numatytajai motinai darbuotojai, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu. Taigi, ši numatytoji motina nėra vertinama mažiau palankiai dėl motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 92/85.
- 54 Todėl neturi būti laikoma, kad numatytoji motina diskriminuojama dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punktą.
- 55 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į trečiąjį–penktąjį klausimus reikia atsakyti taip: Direktyvos 2006/54 14 straipsnį, skaitomą kartu su šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a ir b punktais ir 2 dalies c punktu, reikia aiškinti taip, kad darbuotojo diskriminacijos dėl lyties nėra tuomet, kai motinystės atostogas atsisakoma suteikti numatytajai motinai, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu.

Dėl šeštojo ir septintojo klausimų

- 56 Atsižvelgiant į atsakymus, pateiktus į pirmąjį–penktąjį klausimus, nereikia atsakyti į šeštąjį ir septintąjį klausimus.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

57 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių 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 (didžioji kolegija) nusprendžia:

1. 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) turi būti aiškinama taip, kad valstybės narės neprivalo numatyti motinystės atostogų pagal šios direktyvos 8 straipsnį darbuotojai, kaip numatyta motinai, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, įskaitant ir atvejį, kai ji gali po kūdikio gimimo maitinti jį krūtimi arba jį faktiškai maitina krūtimi.
2. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 14 straipsnį, skaitomą kartu su šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a ir b punktais ir 2 dalies c punktu, reikia aiškinti taip, kad darbuotojo diskriminacijos dėl lyties nėra tuomet, kai motinystės atostogas atsisakoma suteikti numatyta motinai, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu.

Parašai.