



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
M. BOBEK IŠVADA,
pateikta 2020 m. liepos 9 d.¹

Byla C-463/19

**Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle
prieš
Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,
dalyvaujant
Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale**

(*Conseil de prud'hommes de Metz* (Meco darbo bylų teismas, Prancūzija) pateiktas prašymas priimti
prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2006/54/EB –
Vienodas požiūris į darbuotojus vyrus ir darbuotojas moteris – Papildomos atostogos, pagal kolektyvinę
sutartį suteikiamos pasibaigus teisės aktuose numatytoms motinystės atostogoms – Teisės į papildomas
atostogas nesuteikimas darbuotojams vyrams – Nuostatos dėl moterų apsaugos, visų pirma dėl
nėštumo ir motinystės“

I. Įvadas

1. Pagal Prancūzijos socialinio draudimo įstaigų darbuotojų kolektyvinę sutartį teisės aktuose numatytų motinystės atostogų trukmė gali būti pailginta suteikiant papildomą laikotarpį. Šios papildomos atostogos, numatytos tik moterims, gali būti pusantro mėnesio, mokant visą darbo užmokestį, trijų mėnesių, mokant pusę darbo užmokesčio, ir vienų metų, nemokant darbo užmokesčio. Taip pat numatyta galimybė tam tikromis aplinkybėmis papildomas atostogas pratęsti dar vienus metus, nemokant darbo užmokesčio.

2. Pagrindinėje byloje profesinė sąjunga pareiškė ieškinį vieno socialinio draudimo įstaigos darbuotojo vyro vardu. Šis darbuotojas, kuris yra mažos mergaitės tėvas, paprašė suteikti jam papildomas atostogas. Jam buvo atsisakyta šias atostogas suteikti motyvuojant tuo, kad jis yra vyras. Dabar profesinė sąjunga nacionaliniame teisme teigia, kad toks atsisakymas yra diskriminacinis.

3. 1984 m. Teisingumo Teismas Sprendime *Hofmann* konstatavo, kad pasibaigus teisės aktuose numatytam motinystės atostogų laikotarpiui valstybė narė gali moterims numatyti papildomą motinystės atostogų laikotarpį². Vis dėlto, atsižvelgiant į reikšmingus socialinius ir teisinius pokyčius per pastaruosius 40 metų, įskaitant svarbius pokyčius gretimose Sąjungos socialinės teisės ir politikos srityse, šioje išvadoje siūloma nustatyti papildomas ribas, palyginti su tuo, kas buvo konstatuota Sprendime *Hofmann*. Atėjo laikas naujovėms.

¹ Originalo kalba: anglų.

² 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, EU:C:1984:273).

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

4. Direktyvos 2006/54/EB³ 24 konstatuojamoji dalis suformuluota taip: „kalbant apie vienodo požiūrio principą, Teisingumo Teismas nuolat pripažindavo, kad yra teisėta saugoti moters biologinę būklę nėštumo ir motinystės metu bei priimti motinystės saugos priemones siekiant tikros lygybės. Todėl ši direktyva neturėtų nepažeisti [paveikti] 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų užtikrinti geresnę nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą⁴. Ši direktyva taip pat neturėtų nepažeisti [paveikti] 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC⁵.“

5. Direktyvos 2006/54 1 straipsnyje nurodyta:

„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;

<...>“

6. Pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies a punktą tiesioginė diskriminacija šioje direktyvoje apibrėžiama kaip tokia situacija, „kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui“.

7. Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „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 šioje direktyvoje [Sutarties 141 straipsnyje];

<...>“

8. Direktyvos 2006/54 28 straipsnyje nurodyta:

„1. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų dėl moterų apsaugos, ypač dėl nėštumo ir motinystės.

2. Ši direktyva nepažeidžia Direktyvos 96/34/EB ir Direktyvos 92/85/EEB nuostatų.“

3 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL L 204, 2006, p. 23).

4 OL L 348, 1992, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110.

5 OL L 145, 1996, p. 4. Direktyva, iš dalies pakeista Direktyva 97/75/EB (OL L 10, 1998, p. 24; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285).

B. Prancūzijos teisė

1. Darbo kodeksas

9. *Code du travail* (Darbo kodeksas) L 1225-17 straipsnyje įtvirtintos nuostatos, taikytinos motinystės atostogoms įprastomis aplinkybėmis:

„Darbuotoja moteris turi teisę į motinystės atostogas laikotarpiu, kuris prasideda likus šešioms savaitėms iki numatytos gimdymo datos ir baigiasi praėjus 10 savaičių nuo šios datos.

Darbuotojai moteriai paprašius ir gavus palankią jos nėštumą prižiūrinčio sveikatos specialisto išvadą, darbo sutarties galiojimo sustabdymo laikotarpis, kuris pradedamas skaičiuoti prieš numatytą gimdymo datą, gali būti sutrumpintas ne daugiau kaip tris savaites. Tada po numatytos gimdymo datos likęs laikotarpis tiek pat pailginamas.

Jeigu darbuotoja moteris atidėjo motinystės atostogų dalį po vaiko gimimo ir gydytojas patvirtino, kad per laikotarpį iki numatytos gimdymo datos ji nedirbs, šis atidėjimas panaikinamas, o darbo sutarties galiojimo sustabdymo laikotarpis sutrumpinamas nuo pirmos darbuotojos nedarbo dienos. Iš pradžių numatytas atidėjimo laikotarpis tiek pat sutrumpinamas.“

10. Darbo kodekso L 1225-18–L1225-23 straipsniuose nustatyta, kad motinystės atostogų trukmė pritaikoma atsižvelgiant į įvairias specifines aplinkybes.

2. Socialinės apsaugos įstaigų darbuotojų nacionalinė kolektyvinė sutartis

11. 1957 m. vasario 8 d. *Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale* (Socialinio draudimo įstaigų darbuotojų nacionalinė kolektyvinė sutartis, toliau – CCN) L dalis pavadinta „Motinystės atostogos“. Šioje dalyje yra 45 ir 46 straipsniai.

12. CCN 45 straipsnyje nustatyta, kad „teisės aktuose numatytu motinystės atostogų laikotarpiu darbuotojoms, turinčioms bent šešių mėnesių darbo stažą, toliau mokamas darbo užmokestis. Prie šio darbo užmokesčio nepridedami dienpinigiai, kurie mokami darbuotojams kaip apdraustiesiems.

Į šias atostogas neatsižvelgiama nustatant teisę į nedarbingumo atostogas ir dėl jų negali būti trumpinama kasmetinių atostogų trukmė.“

13. CCN 46 straipsnis suformuluotas taip:

„Pasibaigus pirmesniame straipsnyje numatytoms atostogoms darbuotoja moteris, kuri augina vaiką pati, paeiliui turi teisę į:

- trijų mėnesių atostogas, per kurias mokama pusė darbo užmokesčio, arba pusantro mėnesio atostogas, per kurias mokamas visas darbo užmokestis;
- vienų metų neapmokamas atostogas.

Vis dėlto, jeigu darbuotoja yra vieniša moteris arba jeigu jos sutuoktinis ar partneris yra netekęs įprastų pajamų (negalia, ilgalaikė liga, karo tarnyba), ji turi teisę į trijų mėnesių atostogas, per kurias mokamas visas darbo užmokestis.

Pasibaigus pirmiau nurodytoms atostogoms moteris, kuriai jos buvo suteiktos, turi būti be išlygų grąžinta į pareigas.

Išimtiniais atvejais valdyba gali suteikti dar metus papildomų neapmokamų atostogų. Pastaruoju atveju darbuotoja grąžinama atgal į darbą, tik jei esama laisvų pareigų, į kurias priimant jos organizacijoje arba susijusioje organizacijoje jai teikiama pirmenybė, laikantis šio įstatymo 16 straipsnio nuostatų.

Jeigu minėtos atostogos pratęsimos, valdyba konkrečiais atvejais gali formaliai įsipareigoti iš karto grąžinti į pareigas.

Neapmokamos atostogos, kurioms taikomas šis straipsnis, sukelia tas pačias pasekmes kaip ir šios sutarties 40 straipsnyje numatytos atostogos šios sutarties nuostatų ir pensijų sistemos atžvilgiu.“

III. Faktinės aplinkybės, procesas nacionaliniame teisme ir pateiktas klausimas

14. 2017 m. gruodžio 27 d. *Confédération française des travailleurs chrétiens de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle* (Mozelio vietos ligonių draudimo kasos (toliau – CPAM) Prancūzijos darbuotojų krikščionių konfederacija (toliau – CFTC)) pareiškė CPAM ieškinį *Conseil de Prud'hommes de Metz* (Meco darbo bylų teismas, Prancūzija, toliau – darbo bylų teismas).

15. CFTC veikia vieno iš CPAM darbuotojų – darbuotojo vyro, mažos mergaitės tėvo – vardu. Jis paprašė suteikti jam CCN 46 straipsnyje numatytas papildomas atostogas⁶. CPAM atsisakė suteikti jam šias atostogas, nes ši teisė priklauso tik moterims.

16. CFTC paprašė CPAM išplėsti CCN 46 straipsnio taikymą, kad jis apimtų ir darbuotojus vyrus. CPAM atsakė, kad, „46 straipsnį taikant pažodžiui, motinystės atostogos pagal kolektyvinę sutartį suteikiamos tik motinai (žodis „darbuotoja“ yra moteriškos giminės). Taigi tėvas negali jomis pasinaudoti. Šis straipsnis nėra diskriminacinis, nes 46 straipsniu papildomas 45 straipsnis, kuris taikomas tik moterims. Atsižvelgiant į tai, kad vyrui negali būti taikomas 45 straipsnis, jam negali būti taikomas 46 straipsnis.“

17. Darbo bylų teisme CPAM atsisakymą suteikti savo darbuotojui atostogas remiantis CCN 46 straipsniu CFTC prašė pripažinti nevykdytinu, nes jis yra diskriminacinis, įpareigoti CPAM sumokėti savo darbuotojui 4 661,83 EUR kompensaciją, taip pat įpareigoti CPAM numatyti papildomą darbo užmokestį už 2016 finansinius metus, kad jis būtų toks pat kaip mokamas organizacijos darbuotojoms, kurioms taikomas CCN 46 straipsnis.

18. CPAM atsakė, kad Darbo bylų teismas turėtų pripažinti visus CFTC reikalavimus nepriimtinais, o nepatenkinus šio reikalavimo – pripažinti, kad CPAM atsisakymas suteikti savo darbuotojui CCN 46 straipsnyje numatytas atostogas tikrai nėra diskriminacinis, ir atmesti kitus CFTC suformuluotus reikalavimus.

19. Tokiomis aplinkybėmis *Conseil de Prud'hommes de Metz* (Darbo bylų teismas, Meca) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti toliau nurodytą prejudicinį klausimą Teisingumo Teismui:

„Ar Direktyva 2006/54, aiškinama atsižvelgiant į SESV 8 ir 157 straipsnius, Sąjungos teisės bendruosius vienodo požiūrio ir draudimo diskriminuoti principus ir Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 20 straipsnį, 21 straipsnio 1 dalį ir 23 straipsnį, turi būti aiškinama taip, kad į jos materialinę taikymo sritį nepatenka [CCN] 46 straipsnio nuostatos, kuriose numatyta, kad po motinystės atostogų trijų mėnesių atostogos mokant pusę atlyginimo arba pusantro mėnesio atostogos mokant visą atlyginimą ir vienu metų trukmės neapmokamos atostogos suteikiamos tik minėtų įstaigų darbuotojoms moterims, kurios pačios augina vaikus?“

⁶ Pastaba dėl terminologijos: Prancūzijos vyriausybė ir CPAM nurodo, kad pagal CCN 46 straipsnį suteikiamos papildomos „motinystės atostogos“. CFTC vadina jas „congé d'éducation“ (ugdymo atostogos). Kadangi toks terminų pasirinkimas turi poveikį šios bylos esmei, pagal CCN 46 straipsnį suteikiamas atostogas šioje išvadoje vadinsiu neutraliai – „papildomomis atostogomis“.

20. Rašytines pastabas pateikė CFTC, CPAM, Prancūzijos ir Portugalijos vyriausybės ir Europos Komisija.

IV. Analizė

21. Šioje išvadoje pirmiausia nagrinėsiu suinteresuotųjų šalių iškeltus prieštaravimus dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos ir prejudicinio klausimo priimtumo (A). Tada aiškinsiu Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalį ir 28 straipsnio 1 dalį, kad nacionalinis teismas galėtų įvertinti CCN 46 straipsnio suderinamumą su šiomis Sąjungos teisės nuostatomis (B).

A. Jurisdikcija ir priimtumas

22. CPAM teigia, kad Teisingumo Teismas neturi *jurisdikcijos* šioje byloje. Jos nuomone, iš tikrųjų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia nagrinėjamų nacionalinių nuostatų „viršnacionalinio pripažinimo negaliojančiomis“, ir prašymas priimti prejudicinį sprendimą nesusijęs nei su Sąjungos teisės normų išaiškinimu, nei su jų galiojimu. CPAM tvirtina, kad Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos tikrinti nacionalinių nuostatų suderinamumo su Sąjungos teise ir aiškinti nacionalinę teisę.

23. Žinoma, formaliai (galimą) nacionalinių taisyklių nesuderinamumą su Sąjungos teise prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nagrinėjamoje konkrečioje byloje turi nustatyti šis teismas. Vis dėlto Teisingumo Teismas turi ir visada turėjo jurisdikciją pateikti nacionaliniam teismui visapusišką Sąjungos teisės išaiškinimą, kuris leistų nacionaliniams teismams įvertinti vidaus teisės normų suderinamumą su Sąjungos teise⁷.

24. Dėl prejudicinio klausimo *priimtumo* Prancūzijos vyriausybė pažymėjo, kad sprendimas dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą neatitinka kai kurių Procedūros reglamento 94 straipsnio reikalavimų. Taip yra todėl, kad sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nenurodytos priežastys, dėl kurių jį pateikęs teismas iškėlė prejudicinį klausimą, nes jis tik pakartojo pagrindinės bylos šalių pateiktas pastabas. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prejudiciniame klausime nurodo įvairias Sąjungos teisės nuostatas, visiškai nepaaiškindamas jų ryšio su nagrinėjama byla. Taip yra kalbant apie SESV 8 ir 157 straipsnius, taip pat Chartijos 20, 21 ir 23 straipsnius.

25. Pritariu Prancūzijos vyriausybei, kad sprendimas dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą yra gana glaustas. Vis dėlto informacija, dėl kurios priekaištauja minėta vyriausybė, yra aiški iš paties sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą. Pirma, kaip pripažįsta Prancūzijos vyriausybė, nuoroda į CFTC argumentus dėl CCN 46 straipsnio ir jo suderinamumo su Direktyva 2006/54 ir šių argumentų pakartojimas gana aiškiai atskleidžia priežastis, dėl kurių prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas manė esant būtina pateikti prejudicinį klausimą. Be to, pagrindinis prejudicinio klausimo dalykas yra bylai reikšmingų Direktyvos 2006/54 nuostatų išaiškinimas. SESV 8 ir 157 straipsniai, taip pat Chartijos 20, 21 ir 23 straipsniai nurodomi tik kaip nuostatos, *į kurias atsižvelgiant* nacionalinis teismas prašo Teisingumo Teismo išaiškinti šią direktyvą. Tai yra gana įprasta praktika, dėl kurios nereikia pateikti atskirų argumentų.

26. Taigi, mano nuomone, šioje byloje Teisingumo Teismas turi visą reikalingą informaciją, kad pateiktų naudingą atsakymą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui. Pateiktus prieštaravimus dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos ir prejudicinio klausimo priimtumo reikėtų atmesti.

⁷ Pavyzdžiui, žr. 2015 m. liepos 16 d. Sprendimą *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 62 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją).

B. Dėl esmės

27. Darbo bylų teismas klausia, ar Direktyva 2006/54 turėtų būti aiškinama taip, kad CCN 46 straipsnyje numatytos papildomos atostogos *nepatenka* į šios direktyvos taikymo sritį.

28. Jeigu šis klausimas turėtų būti suprantamas taip, kad juo siekiama sužinoti, ar papildomos atostogos pagal CCN 46 straipsnį patenka į šios direktyvos (materialinę) taikymo sritį, tada pritariu Komisijai, kad į šį klausimą galima atsakyti gana paprastai. CCN 46 straipsnyje reglamentuojamos papildomos atostogos, kurių galima išeiti pasibaigus teisės aktuose numatytam motinystės atostogų laikotarpiui. Taigi akivaizdu, kad tokių atostogų suteikimo sąlygos priskiriamos Direktyvos 2006/54 1 straipsnio b punkte ir 14 straipsnio 1 dalies c punkte nurodytoms užimtumo ir darbo sąlygoms⁸.

29. Vis dėlto iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą konteksto aišku, kad, kaip aiškiai suprato taip pat visos pastabas Teisingumo Teisme pateikusios suinteresuotosios šalys, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia sužinoti, ar Direktyva 2006/54 ir visų pirma jos 14 straipsnio 1 dalis bei 28 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos *kaip draudžiančios* tokią nacionalinę nuostatą kaip CCN 46 straipsnis, pagal kurią, pasibaigus teisės aktuose nustatytam motinystės atostogų laikotarpiui, papildomos pusantrų mėnesių atostogos, mokant visą darbo užmokestį, papildomos trijų mėnesių atostogos, mokant pusę darbo užmokesčio, arba papildomos vienerių metų atostogos, nemokant darbo užmokesčio, suteikiamos tik darbuotojoms moterims. Taigi pritardamas Komisijai taip pat laikausi nuomonės, kad šioje byloje pateiktas prejudicinis klausimas turi būti performuluotas.

30. Atsakydamas į atitinkamai performuluotą klausimą, pirmiausia išdėstysiu taikytinus Sąjungos teisės aktus (1). Tada nagrinėsiu Sprendimą *Hofmann* (2) ir socialinius bei teisės aktų pokyčius po Sprendimo *Hofmann* (3). Tuomet, atsižvelgdamas į šiuos aspektus, siūlysiu kai kuriuos ribojamuosius kriterijus, skirtus nustatyti, ar nacionalinei priemonei taikoma Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalyje numatyta „išimtis dėl nėštumo ir motinystės“ (4). Galiausiai pateiksiu tam tikras gaires dėl šių kriterijų taikymo šios bylos aplinkybėmis, nes sprendimą dėl jų galiausiai turės priimti nacionalinis teismas (5).

1. Sąjungos teisės aktai

31. Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punkte nustatyta, jog draudžiama tiesioginė diskriminacija dėl lyties viešajame ir privačiajame sektoriuje, įskaitant viešąsias įstaigas, užimtumo ir darbo sąlygų aspektais. Šios darbo sąlygos apima gimus vaikui suteikiamas atostogas.

32. Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies a punkte tiesioginė diskriminacija šioje direktyvoje apibrėžiama kaip tokia situacija, „kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui“.

33. Neginčijama, kad šioje byloje CCN 46 straipsnyje darbuotojams vyrams nustatomas mažiau palankus vertinimas. Pagal šią nuostatą numatytos papildomos atostogos aiškiai suteikiamos tik darbuotojoms moterims.

34. Kadangi ši byla susijusi su tiesioginės diskriminacijos atveju, nėra leidžiamas pateisinimas, kaip antai Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punkte apibrėžtos netiesioginės diskriminacijos atveju. Taigi reikia nustatyti, ar, kalbant apie nagrinėjamas atostogas, darbuotojus vyrus ir darbuotojas moteris galima laikyti esant *panašioje padėtyje*.

⁸ Panašiai dėl vaiko priežiūros atostogų kvalifikavimo kaip „darbo sąlygos“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punktą, nes šių atostogų suteikimas, dėl kurio „naujieji tėvai gali nutraukti savo profesinę veiklą tam, kad visą laiką skirtų šeimos pareigoms, turi pasekmių atitinkamų valstybės tarnautojų profesinei karjerai“, žr. 2015 m. liepos 16 d. Sprendimą *Maïstrellis* (C-222/14, EU:C:2015:473, 45 punktas).

35. Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad nėštumas, gimdymas ir laikotarpis po gimdymo yra situacijos, kai vyrų ir moterų padėtis nėra panaši. Visų pirma dėl *motinystės* atostogų Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad „nėščia, ką tik pagimdžiusi ar maitinanti krūtimi darbuotoja yra specifinėje pažeidžiamumo situacijoje, dėl kurios būtina suteikti jai teisę į motinystės atostogas“, todėl jis konstatavo, kad moterų per šias atostogas negalima lyginti su laikinojo nedarbingumo atostogose esančiais vyrais arba moterimis⁹, arba su faktiškai dirbančiais vyrais arba moterimis¹⁰.

36. Būtent atsižvelgiant į tai, Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad ši direktyva nepažeidžia nuostatų dėl moterų apsaugos, ypač dėl nėštumo ir motinystės. Be to, 28 straipsnio 2 dalyje taip pat nurodyta, kad ši direktyva nepažeidžia Direktyvos 96/34¹¹ ir Direktyvos 92/85, kuriomis atitinkamai reglamentuojama teisė į vaiko priežiūros atostogas ir įvairios nėščių, neseniai pagimdžiusių arba krūtimi maitinančių darbuotojų apsaugos priemonės, nuostatų. Dar reikia pridurti, kad moters biologinės būklės apsaugos nėštumo ir motinystės metu, taip pat motinystės saugos priemonių nustatymo teisėtumas išskirtas Direktyvos 2006/54 24 konstatuojamojoje dalyje kaip priemonė tikrai lygybei pasiekti.

37. Tokiomis aplinkybėmis atrodo neginčijama, kad valstybės narės turi teisę numatyti *bent* 14 savaičių motinystės atostogų laikotarpį, kaip reglamentuota Direktyvos 92/85 8 straipsnyje, tik moterims.

2. Sprendimas „Hofmann“

38. Ši byla susijusi su atostogų laikotarpiu, kuris numatytas papildomas, be nacionalinės teisės aktuose jau nustatyto motinystės atostogų laikotarpio. Šioje byloje tokios papildomos atostogos gali būti nuo pusantro mėnesio iki vienerių metų. Jas netgi galima pratęsti iki dvejų metų.

39. Teisingumo Teismas jau nagrinėjo papildomų atostogų, suteikiamų pasibaigus (teisės aktuose nustatytam) motinystės atostogų laikotarpiui, klausimą 1983 m. byloje *Hofmann*¹². Šia byla rėmėsi CPAM ir Prancūzijos vyriausybė. Sprendimo *Hofmann* svarba šiai bylai neginčijama. Taigi dabar reikėtų išsamiai išanalizuoti šį sprendimą.

40. U. Hofmann buvo darbuotojas vyras, kurį darbdavys išleido neapmokamų atostogų vaikui prižiūrėti. Pagal tuo metu Vokietijoje galiojusius teisės aktus motinai buvo suteikiamos aštuonių savaičių motinystės atostogos ir toliau buvo numatyta galimybė pasirinkti papildomą atostogų laikotarpį, kol vaikui sueis šeši mėnesiai, ir už šį laikotarpį buvo mokama išmoka. U. Hofmann išėjo neapmokamų atostogų laikotarpiui, prilygstančiam šių papildomų atostogų laikotarpiui, skaičiuojamam nuo tada, kai pasibaigė teisės aktuose nustatytos aštuonių savaičių motinystės atostogos, kol vaikui sueis šeši mėnesiai, o mama grįžo į darbą. U. Hofmann pateikė prašymą dėl išmokų, kurios per šį laikotarpį buvo mokamos motinoms, mokėjimo. Išmokas buvo atsisakyta mokėti remiantis tuo, kad tik motinos galėjo reikalauti šių motinystės atostogų.

⁹ 1998 m. spalio 27 d. Sprendimas *Boyle ir kt.* (C-411/96, EU:C:1998:506, 40 punktas).

¹⁰ 1996 m. vasario 13 d. Sprendimas *Gillespie ir kt.* (C-342/93, EU:C:1996:46, 17 punktas) ir 2016 m. liepos 14 d. Sprendimas *Ornano* (C-335/15, EU:C:2016:564, 39 punktas).

¹¹ Ši direktyva buvo pakeista 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinančia patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinančia Direktyvą 96/34 (OL L 68, 2010, p. 13). Pastaroji direktyva taip pat buvo panaikinta ir pakeista 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Direktyva 2010/18 (OL L 188, 2019, p. 79). Direktyvos 2010/18/ES perkėlimo į nacionalinę teisę terminas dar nesibaigė ir ji netaikytina šios bylos aplinkybėms.

¹² 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, EU:C:1984:273).

41. Teisingumo Teismas priėmė sprendimą remdamasis Direktyvos 76/207/EEB¹³ 2 straipsnio 3 dalimi (nuostata, kuri yra dabar galiojančios Direktyvos 2006/54/28 straipsnio 1 dalies pirmtakė), kurioje buvo numatyta „išimtis dėl nėštumo ir motinystės“. Nurodęs tuo metu taikytinus teisės aktus, Teisingumo Teismas pirmiausia pažymėjo, kad direktyva „nesiekia reglamentuoti klausimų, susijusių su šeimos organizavimu, arba keisti tėvų tarpusavio pareigų pasidalijimo“¹⁴.

42. Teisingumo Teismas toliau pažymėjo, kad „direktyva, suteikiant valstybėms narėms teisę palikti galioti arba priimti nuostatas, skirtas apsaugoti moteris jų nėštumo ir motinystės metu, pripažįsta moters poreikių apsaugos pagrindumą vienodo požiūrio principo kontekste dviem aspektais. Pirmia, pagrindai užtikrinama moters biologinės būklės apsauga nėštumo metu ir po gimdymo, kol ji psichologiškai ir dvasiškai atsigauna po gimdymo; antra, pagrindai apsaugomas ypatingas moters ir jos kūdikio ryšys nėštumo metu ir po gimdymo, kai neleidžiama šio ryšio sutrikdyti rūpesčių našta, kuri atsirastų moteriai nedelsiant sugrįžus į darbą.“¹⁵

43. Atsižvelgdamas į šį dviejų dalių kriterijų (toliau – Sprendimo *Hofmann* kriterijus), Teisingumo Teismas konstatavo, kad iš esmės „tokia priemonė kaip motinystės atostogos, suteikiamos moteriai pasibaigus teisės aktuose nustatytam apsaugos laikotarpiui, patenka į Direktyvos 76/207/28 straipsnio 3 dalies taikymo sritį, jeigu ja siekiama apsaugoti moterį, siejant šią apsaugą su pasekmėmis, kylančiomis dėl nėštumo ir motinystės. Atsižvelgiant į tai, šios atostogos gali būti teisėtai suteikiamos tik moterims, o ne kitiems asmenims, turint omenyje tai, kad tik motina gali patirti nepageidaujamą spaudimą per anksti grįžti į darbą.“¹⁶ Teisingumo Teismas taip pat pažymėjo valstybių narių diskreciją, kurios direktyva nereglementuoja, susijusią su saugos priemonių, kurių imamasi dėl nėštumo ir motinystės, pobūdžiu ir išsamia tvarka¹⁷.

3. Jurisprudencija po Sprendimo „Hofmann“

44. Sprendimas *Hofmann* buvo įtvirtintas daugelyje kitų Teisingumo Teismo vėliau nagrinėtų bylų. Iš tiesų Sprendime *Hofmann* nustatytas kriterijus, pagal kurį „išimtis dėl nėštumo ir motinystės“ susiejama su biologine moters būkle ir ypatingu motinos ir jos vaiko santykiu, toliau taikomas dabartinėje jurisprudencijoje¹⁸. Pavyzdžiui, Sprendime *Hofmann* nustatyti kriterijai atliko esminį vaidmenį jurisprudencijoje, kai jais remiantis buvo nustatomas skirtumas tarp vaiko priežiūros atostogų ir motinystės atostogų¹⁹.

45. Vis dėlto, mano nuomone, tai nereiškia, kad papildomos atostogos, suteikiamos moterims pasibaigus teisės aktuose nustatytam motinystės atostogų laikotarpiui, laikytinos automatiškai patenkančiomis į Direktyvos 2006/54/28 straipsnio taikymo sritį be jokių papildomų sąlygų.

46. Sprendime *Hofmann* nenurodyti jokie ribojamieji kriterijai, susiję su pagrįstų papildomų atostogų trukme. Jame tik nurodomos dvi tokias papildomas atostogas pateisinančios priežastys, nenustatant jokių aiškių apribojimų. Vis dėlto, ar toks nenurodymas reiškia, kad bus pateisinamas bet koks papildomų atostogų laikotarpis, nesvarbu, kokia būtų jo trukmė ir pobūdis?

13 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, 1976, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187). 2 straipsnio 3 dalis po dalinio pakeitimo 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB (OL L 269, 2002, p. 15; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 191) tapo 2 straipsnio 7 dalimi.

14 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, EU:C:1984:273, 24 punktas).

15 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, EU:C:1984:273, 25 punktas).

16 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, EU:C:1984:273, 26 punktas).

17 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, EU:C:1984:273, 27 punktas).

18 Žr., pavyzdžiui, 2014 m. kovo 18 d. Sprendimą *D.* (C-167/12, EU:C:2014:169, 34 punktas), 2017 m. spalio 19 d. Sprendimą *Otero Ramos* (C-531/15, EU:C:2017:789, 61 punktas) arba 2019 m. gruodžio 12 d. Sprendimą *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Pensijos priedais moterims) (C-450/18, EU:C:2019:1075, 56 punktas).

19 2016 m. birželio 16 d. Sprendimas *Rodríguez Sánchez* (C-351/14, EU:C:2016:447, 44 punktas). Taip pat žr. 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimą *Komisija / Liuksemburgas* (C-519/03, EU:C:2005:234, 32 punktas) ir 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 34 punktas).

47. Sprendime *Hofmann* nagrinėtose nacionalinės teisės aktų nuostatose buvo numatytas tik aštuonių savaičių motinystės atostogų laikotarpis. Papildomos atostogos apėmė tik laikotarpį, kol vaikui sueis šeši mėnesiai. Pavyzdžiui, šioje byloje nagrinėjamu atveju teisės aktuose nustatytas motinystės atostogų laikotarpis yra 16 savaičių. Papildomos atostogos gali trukti iki dvejų metų.

48. Taigi tam tikru analizės lygmeniu šias dvi skirtingas sistemas galima būtų atskirti, nors šis skirtumas gal ir būtų daromas šiek tiek mechanškai. 8 savaitės ir 6 mėnesiai (arba iš tikrųjų mažiau) skiriasi nuo 16 savaičių, galimai pridedant metus arba dvejus. Vis dėlto toks požiūris į šią bylą nebūtų teisingas, atsižvelgiant į pasikeitusias teisinės ir socialines aplinkybes Sąjungoje.

49. Pirma, Sprendimas *Hofmann* buvo priimtas tuo metu, kai *Sąjungos lygmeniu niekaip nebuvo suderinanti motinystės atostogų ir vaiko priežiūros atostogų klausimai*. Nuo to laiko Sąjungos teisėje šioje srityje įvyko reikšmingų pokyčių. Nuo tada, kai buvo priimta Direktyva 92/85, plati valstybių narių diskrecija, kurią jos turėjo saugos priemonių, susijusių su nėštumu ir motinyste, nustatymo srityje ir kuri tikrai atliko esminį vaidmenį Teisingumo Teismui atliekant analizę byloje *Hofmann*²⁰, buvo gerokai susiaurinta. Šioje direktyvoje buvo nustatyta teisė į bent 14 savaičių motinystės atostogas prieš gimdymą ir (arba) po gimdymo, nustatant privalomą 2 savaičių laikotarpį, draudimas atleisti iš darbo per motinystės atostogas ir konkrečios socialinės teisės, įskaitant teisę į darbo užmokesčio išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą išmoką²¹.

50. Šios teisės buvo dar sustiprintos Direktyvoje 2006/54, kurios 15 straipsnyje numatyta, kad moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę, pasibaigus motinystės atostogoms, „grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo“.

51. Antra, Sąjungos teisės aktai ir Teisingumo Teismo jurisprudencija gerokai pasikeitė, vis labiau pripažįstant *vyrų ir moterų, kaip tėvų, lygybę*.

52. Pradedant nuo 10-ojo dešimtmečio Teisingumo Teismo jurisprudencijoje neretai kartojama, kad dirbančių moterų ir vyrų padėtis, kiek tai susiję su *buvimu tėvais ir vaikų priežiūra*, yra panaši²². Šios situacijos apima, pavyzdžiui, darbuotojų vyrų ir moterų poreikį sutrumpinti kasdienį darbo laiką, kad galėtų prižiūrėti vaikus²³, arba jų poreikį dirbant naudotis vaikų darželio paslaugomis²⁴.

53. Šią darbuotojų vyrų ir moterų, kaip tėvų, lygybę Sąjungos teisės aktų leidėjas laipsniškai didino, visų pirma nustatydamas taisykles, susijusias su teise į vaiko priežiūros atostogas. Ši teisė, kuri skiriasi nuo teisės į motinystės atostogas ir kuria gali vienodai naudotis ir vyrai, ir moterys, buvo nustatyta Direktyvoje 96/34, siekiant, be kita ko, skatinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje²⁵ ir skatinti vyrus prisiimti lygią šeimos pareigų dalį²⁶. Be to, teisė į vaiko priežiūros atostogas buvo laipsniškai keičiama Direktyva 2010/18 ir naujesne Direktyva 2019/1158 siekiant skatinti vyrus naudotis šia galimybe,

20 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, EU:C:1984:273, 27 punktas).

21 Direktyvos 92/85 8–11 straipsniai. Dėl savarankiškai dirbančių darbuotojų moterų teisės į motinystės išmokas taip pat žr. 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (OL L 180, 2010, p. 1), 8 straipsnį, kuriame taip pat kalbama apie bent 14 savaičių atostogas.

22 Kaip pažymėjau savo išvadoje byloje *Instituto Nacional de la Seguridad Social (Pensijos priedas motinoms)* (C-450/18, EU:C:2019:696, 37 ir 38 punktai), remdamasis visų pirma 1988 m. spalio 25 d. Sprendimu *Komisija / Prancūzija* (312/86, EU:C:1988:485, 14 punktą), 2001 m. lapkričio 29 d. Sprendimu *Griesmar* (C-366/99, EU:C:2001:648, 56 punktą), 2009 m. kovo 26 d. Sprendimu *Komisija / Graikija* (C-559/07, nepaskelbtas, EU:C:2009:198, 69 punktą) ir 2015 m. liepos 16 d. Sprendimu *Maistrellis* (C-222/14, EU:C:2015:473, 47 punktą).

23 2010 m. rugsėjo 30 d. Sprendimas *Roca Álvarez* (C-104/09, EU:C:2010:561, 24 punktą).

24 2002 m. kovo 19 d. Sprendimas *Lommers* (C-476/99, EU:C:2002:183, 30 punktą).

25 Direktyvos 96/34 7 konstatuojamoji dalis.

26 Direktyvos 96/34 8 konstatuojamoji dalis.

Sąjungos teisės aktų leidėjui nuosekliai ir kartotinai pabrėžiant poreikį didinti vyrų vaidmenį prisiimant tėvų pareigas²⁷. Pastarojoje direktyvoje, pabrėžiant tai, kad dėl moterų ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros disbalanso stiprėja lyčių stereotipai²⁸, taip pat buvo numatyta teisė į 10 darbo dienų tėvystės atostogas²⁹.

54. Galiausiai atostogų, susijusių su vaikų gimimu ir priežiūra, išėjusių darbuotojų apsaugos pamatinis pobūdis yra „konstitucionalizuotas“, nes Chartijos 33 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad, „siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus“.

55. Atsižvelgiant į visus šiuos pokyčius, man sunku teigti, kad minėtais Sąjungos socialinės teisės aktais ir jurisprudencija, kurie iš dalies parodo reikšmingus socialinius pokyčius ir iš dalies patys skatina tokius socialinius pokyčius, neužsimojama pakeisti (tradicinio) tėvų tarpusavio pareigų pasidalijimo³⁰. Tikriausia reikia kalbėti ne apie vienos tradicijos pakeitimą kita, o apie siekį numatyti bent tam tikrą pasirinkimą tėvams priimant tokius sprendimus ir kiek įmanoma panaikinti ekonomines paskatas, dėl kurių kai kurie nusistovėję socialiniai stereotipai įtvirtinami teisės aktuose.

56. Atsižvelgiant į šias pasikeitusias aplinkybes, Sprendimo *Hofmann* logika ir prasmė, žinoma, jei jis būtų vertinamas pažodžiui, be jokių papildomų apribojimų ir patikslinimų, man primintų senelį, pakviestą į visuomeninį renginį kartu su savo palikuoniais, kur visi dalyviai, nors vienas kitam iš esmės patinka, jaučiasi keistai būdami praradę tarpusavio ryšį ir iš tikrųjų nelabai turintys apie ką kalbėti.

4. Sprendimo „Hofmann“ atnaujinimas

57. Taigi manau, kad Sprendimas *Hofmann* turi būti reikšmingai atnaujintas, apribojant jo aprėptį. Nekvestionuojant Sprendimo *Hofmann* kriterijaus esmės, jeigu ši esmė būtų apibrėžiama kaip siaurai aiškinama dėl motinystės taikoma išimtis, negalima būtų teigti, kad šis kriterijus turėtų būti suprantamas taip, kad *bet koks* atostogų laikotarpis, suteikiamas po teisės aktuose numatyto motinystės atostogų laikotarpio, automatiškai laikytinas pačių motinystės atostogų laikotarpiu, o tai pateisintų visišką jo netaikymą darbuotojams vyrams.

58. Sprendimo *Hofmann* kriterijus turėtų būti patikslintas dviem aspektais. Pirma, svarbu paaiškinti abiejų šio kriterijaus aspektų tarpusavio santykį (a). Antra, reikėtų pateikti papildomų paaiškinimų dėl to, į ką nacionaliniams teismams reikia atsižvelgti nustatant, ar papildomos atostogos yra „saugos priemonė“, susijusi su motinyste, todėl joms taikoma Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalis (b).

a) Du aspektai ar tik vienas?

59. Sprendimo *Hofmann* kriterijus grindžiamas konkrečios priemonės apsauginio tikslo teisėtumu. Teigiama, kad šis tikslas yra dvejopas: pirma, „teisėtai užtikrinti moters biologinės būklės apsaug[ą] nėštumo metu ir po gimdymo tol, kol ji psichologiškai ir dvasiškai atsigauna po gimdymo“. Antra, taip pat yra pagrįstai „apsaugomas ypatingas moters ir jos kūdikio ryšys nėštumo metu ir po gimdymo, kai neleidžiama šio ryšio sutrikdyti rūpesčių našta, kuri atsirastų moteriai nedelsiant sugrįžus į darbą“³¹.

27 Žr. Direktyvos 2010/18 12 konstatuojamąją dalį ir Direktyvos 2019/1158 6 ir 12 konstatuojamąsias dalis.

28 11 konstatuojamoji dalis.

29 19 konstatuojamoji dalis ir 4 straipsnis.

30 Žr., priešingai, šios išvados 41 punktą.

31 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, EU:C:1984:273, 25 punktas).

60. Kalbant apie papildomus motinystės atostogų laikotarpius, kurie viršija teisės aktuose nustatytą motinystės atostogų laikotarpį, atrodo, kad moterų biologinės būklės apsauga praranda santykinę reikšmę ir tada „ypatingo moters ir jos kūdikio ryšio“ kriterijus tampa tinkamas siekiant pateisinti beveik bet kokią papildomą atostogų laikotarpį, kuris gali būti suteikiamas tik moterims.

61. Vis dėlto, mano nuomone, būtent šis antrasis Sprendimo *Hofmann* kriterijaus elementas turi būti aiškinamas atsargiai ir taikomas ribotai, kad netaptų savaime išsipildančia pranašyste. Visų pirma, taikant Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalyje numatytą dėl motinystės ir nėštumo taikomą išimtį atostogoms, kuo ilgiau vaikams bus leidžiama likti tik su motina, tuo labiau stiprės šis „ypatingas“ ryšys, kuris ir toliau pateisins papildomų atostogų nesuteikimą tėčiams pagal teisės aktus³². Šiuo klausimu reikėtų pabrėžti dar du kitus aspektus.

62. Pirma, Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalyje numatyta „dėl motinystės“ taikoma išimtis yra išimtis. Todėl ji turi būti aiškinama siaurai³³. Kaip jau pažymėjau kitoje išvadoje, motinystės sąvoka susijusi su konkrečia biologine tikrove, dėl kurios moterų ir vyrų neįmanoma lyginti, ir tai apibrėžia šios ypatingos apsaugos objektą ne tik *ratione materiae*: *motinystė* turi būti suprantama siaurai ir jos negalima prilyginti bendresnėms *buvimo motina* ar *buvimo tėvais* sąvokoms³⁴.

63. Antra, iš naujausios jurisprudencijos aišku, kad abiejų Sprendimo *Hofmann* kriterijaus elementų negalima atskirai laikyti dviem skirtingais ir nesusijusiais atvejais, dėl kurių pateisinama taikyti Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalį. Kaip tik jie yra glaudžiai susiję tarpusavyje. Be to, atrodo, kad pagal minėtą jurisprudenciją apsauginiam tikslui, susijusiam su moterų *biologine būkle*, teikiama tam tikra pirmenybė.

64. Sprendime *Roca Álvarez* jau buvo nurodyta, kad ypatingo motinos ir vaiko ryšio apsaugos negalima naudoti kaip savaime suprantamo pateisinimo siekiant taikyti „dėl motinystės“ numatytą išimtį, kai yra vertinamos priemonės, susijusios su atostogomis po vaiko gimimo. Minėta byla buvo susijusi su atostogomis, kuriomis per pirmus devynis vaiko gyvenimo mėnesius galėjo įvairiais būdais pasinaudoti dirbanti motina arba dirbantis tėvas, bet tik tuo atveju, jeigu ir motina dirbo.

65. Teisingumo Teismas nustatė, kad pastarasis kriterijus yra diskriminacinis. Jis konstatavo, kad tai, jog keičiantis nacionalinės teisės aktams šios atostogos (Ispanijoje dar vadinamos „kūdikio maitinimo“ atostogomis) buvo atskirtos nuo biologinio žindymo, neleido šios priemonės laikyti apsaugančia moters biologinę būklę po gimdymo. Jis taip pat konstatavo, kad tai, jog galimybė išeiti atostogų buvo suteikta ir tėvui (nors ir kitokiomis sąlygomis nei motinai), neleido pripažinti, kad atostogos buvo skirtos ypatingo motinos ir vaiko ryšio apsaugai užtikrinti³⁵.

66. Kitas pavyzdys, rodantis, kad kriterijaus, susijusio su ypatingo motinos ir vaiko ryšio apsauga, negalima atsieti nuo moters būklės po gimdymo apsaugos, yra Sprendimas *D. Jame* Teisingumo Teismas konstatavo, kad „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“³⁶. Taigi atrodo, kad pagal Direktyvą 92/85 teisė į motinystės atostogas yra pirmiausia siejama su tikslu apsaugoti „vaiko motinos

32 Dėl kritinio požiūrio į Sprendimą *Hofmann* žr. E. Ellis ir P. Watson „ES Anti-Discrimination Law“, 2nd Edition, Oxford University Press, Oxford, p. 398. Dėl Sprendimo *Hofmann* kritikos doktrinoje šiuo klausimu taip pat žr. De la Corte-Rodríguez, M., „ES Law on Maternity and Other child Related Leaves: Impact on Gender Equality“, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2019, p. 236.

33 1986 m. gegužės 15 d. Sprendimas *Johnston* (222/84, EU:C:1986:206, 44 punktas).

34 Žr. mano išvadą byloje *Instituto Nacional de la Seguridad Social (Pensijos priedas motinoms)* (C-450/18, EU:C:2019:696, 48 punktas).

35 Galima pridurti, kad Teisingumo Teismas taip pat atmetė toje byloje Ispanijos vyriausybės pateiktą argumentą, jog teisė į atostogas buvo suteikta tik motinai, o tėvas galėjo tik „pasinaudoti“ ja (pats savarankiškai neturėdamas tokios teisės). Teisingumo Teismas nurodė, kad toks argumentas reiškia ir toliau tęsiamą tradicinį vyrų ir moterų vaidmenų paskirstymą, vyrams paliekant šalutinį, palyginti su moterimis, vaidmenį vykdant tėvų pareigas. 2010 m. rugsėjo 30 d. Sprendimas *Roca Álvarez* (C-104/09, EU:C:2010:561, 29–31 ir 36 punktai).

36 2014 m. kovo 18 d. Sprendimas *D. (C-167/12, EU:C:2014:169, 40 punktas)*. Atrodo, kad filosofija, kuria grindžiamas šis sprendimas, nukrypsta nuo ankstesnių sprendimų, kuriuose buvimo moterimi sąlygai buvo teikiama ypatinga reikšmė. Dėl kitokio konteksto žr. 1983 m. spalio 26 d. Sprendimą *Komisija / Italija* (163/82, EU:C:1983:295, 16 punktas).

sveikatą specifinėje pažeidžiamumo situacijoje, kuri atsiranda dėl nėštumo“, ir kad nors Teisingumo Teismas yra konstatavęs, kad motinystės atostogų tikslas taip pat yra užtikrinti, kad būtų apsaugotas ypatingas motinos ir jos vaiko ryšys, „šis tikslas <...> siejamas tik su laikotarpiu po „nėštumo ir gimdymo“³⁷.

67. Taigi Sprendimą *Hofmann* siūlau patikslinti dvejopai. Pirma, Sprendime *Hofmann* nurodyti du elementai turėtų būti aiškinami ne kaip du savarankiški „kriterijai“, o kaip dvi to paties medalio pusės. Ypatingo motinos ir jos vaiko ryšio apsauga savaime ir neatsižvelgiant į objektyvius poreikius, siejamus su biologine moters būkle, negali būti pagrindas suteikti papildomas atostogas, kurios būtų ilgesnės už teisės aktuose nustatytas motinystės atostogas. Antra, bet kokios papildomos atostogos, viršijančios teisės aktuose nustatytą motinystės atostogų trukmę, turi būti aiškinamos siaurai, kaip ir bet koks kitas rėmimasis „dėl motinystės“ suteikiama išimtimi.

68. Visu tuo, kas nurodyta pirmiau, nesiekama suabejoti aplinkybe, kad mažiems vaikams reikalinga ypatinga priežiūra ir apsauga ir kad paprastai vaiko ryšys su motina yra ypatingas. Vis dėlto pagal vienodo požiūrio principą reikalaujama, kad pagal teisės aktus kiekvienai šeimai būtų sudaryta galimybė *pasirinkti*, kaip pasidalyti pareigas ir priežiūrą auginant vaiką *pasibaigus motinystės atostogoms*. Kitaip tariant, „pagal teisės aktus galima suteikti apsaugą motinai ir vaikui, kartu pripažįstant, kad po tam tikro laiko motinos priežiūra po vaiko gimimo gali ir turėtų virsti tiesiog vieno arba kito iš tėvų vykdoma priežiūra“³⁸.

b) Aspektai, į kuriuos reikia atsižvelgti

69. Taigi tikslas apsaugoti biologinę moterų būklę ir ypatingą motinos ir vaiko ryšį, kaip jis išaiškintas pirmesnėje šios išvados dalyje, išlieka pradinis atspirties taškas. Į kokius dar aspektus reikėtų atsižvelgti vertinant, ar priemonė tikrai yra saugos priemonė, neabejotinai susijusi su tokiu tikslu?

70. Kai nacionaliniai teismai nagrinėja, ar papildomos atostogos po vaiko gimimo gali būti suteikiamos tik moterims remiantis Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalimi, jie turėtų vertinti ne vien pavadinimą. Tik moterims gali būti teisėtai numatytas ne bet koks papildomas atostogų laikotarpis, pavadintas „papildomomis motinystės atostogomis“, apskritai remiantis ypatingu motinos ir vaiko ryšiu. Taigi nacionaliniai teismai turi atsižvelgti į visus objektyvius šių papildomų atostogų aspektus, visų pirma susijusius su: i) teisės į atostogas sąlygomis; ii) atostogų trukme ir naudojimosi tvarka ir iii) teisine apsauga, siejama su šiuo atostogų laikotarpiu.

71. Pirma, kalbant apie *teisės įgijimo sąlygas*, nacionaliniai teismai gali atsižvelgti, pavyzdžiui, į tai, ar atostogos suteikiamos netaikant jokių ankstesnių reikalavimų, susijusių su stažu; ar atostogos bendra tvarka suteikiamos visoms moterims, ar jų reikia prašyti iš anksto, pranešant darbdaviui, ir ar reikalingas jo pritarimas; taip pat ar yra papildomų sąlygų, susijusių su įpareigojimais grįžti į darbą. Dėl šio pobūdžio sąlygų iškyla aspektų, nesusijusių su apsauginiu papildomų atostogų tikslu. Jie rodo, kad papildomos atostogos *per se* nėra susijusios su tikslu apsaugoti biologinę moterų būklę ir ypatingą motinos ir vaiko ryšį, nes neįvykdžius šių sąlygų moterys, kurių biologinė būklė ir ypatingas ryšys su jų vaikais vienodai nusipelno apsaugos, gali netekti galimybės pasinaudoti atostogomis.

37 2014 m. kovo 18 d. Sprendimas *D.* (C-167/12, EU:C:2014:169, 35 ir 36 punktai)

38 O'Leary, S., „Employment Law at the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes“, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2002, p. 219.

72. Antra, kalbant apie atostogų laikotarpio *trukmę ir naudojimosi tvarką*, kai kurie kriterijai, į kuriuos būtų galima atsižvelgti, yra, pavyzdžiui, atostogų naudojimo lankstumas (po tam tikro laiko, kai grįžtama į darbą arba dirbant ne visą darbo laiką) arba galimybė pasirinkti skirtingos trukmės atostogų laikotarpius. Visų pirma tokios lankstumo galimybės rodytų silpnesnę sąsają su minėtu tikslu, kaip ir santykinė atostogų trukmė, gerokai viršijanti teisės aktuose nustatytą bendrai taikytiną motinystės atostogų trukmę.

73. Žinoma, svarbiausias aspektas šiuo atveju yra pati trukmė. Sąjungos teisės aktų leidėjas yra pripažinęs, kad valstybėms narėms suteikiama diskrecija nustatant motinystės atostogų trukmę. Direktyvos 92/85 8 straipsnyje nustatyta, kad iki gimdymo ir po gimdymo turi būti suteikiamos *bent* 14 savaičių atostogos. Kaip teisingai pažymėjo Prancūzijos vyriausybė, tai, kad pagal teisės aktus moterims suteikiamos ilgesnės nei 14 savaičių motinystės atostogos, neužkerta kelio laikyti šių atostogų motinystės atostogomis, kaip nurodyta Direktyvos 92/85 8 straipsnyje³⁹. Tuo remdamasis Teisingumo Teismas konstatavo, kad privalomą 14 savaičių laikotarpį viršijantys laikotarpiai, pavyzdžiui, Ispanijoje numatytas 16 savaičių laikotarpis, kuris buvo nagrinėjamas Sprendime *Betriu Montull*, taip pat „skirta[s] biologinei moters būklei per nėštumą ir po jo apsaugoti“⁴⁰.

74. Aišku, Teisingumo Teismui nepriklauso nustatyti fiksuoto savaičių ar mėnesių skaičiaus. Galiausiai motinystės atostogų trukmės klausimas tikrai yra sudėtingas politikos klausimas, nacionaliniu lygmeniu reglamentuojamas labai skirtingai⁴¹, ir net Sąjungos institucijos yra išreiškusios nuomonę, kad 14 savaičių laikotarpis yra per trumpas⁴². Vis dėlto tai neturėtų reikšti, kad tik motinai gali būti numatytas bet kokios trukmės atostogų laikotarpis, nesuteikiant jo tėvui vien remiantis ypatingu motinos ir vaiko tarpusavio ryšiu, jeigu nebelieka objektyvaus poreikio apsaugoti biologinę moters būklę. Taigi, kaip rodo patirtis, kuo ilgesnis laikotarpis, tuo sunkiau pateisinti šių papildomų atostogų suteikimą tik moterims.

75. Trečia, kalbant apie su atostogomis siejamą *teisinę apsaugą*, iš esmės kyla klausimas, ar ši apsauga atitinka Sąjungos teisėje per teisės aktuose numatytą motinystės atostogų laikotarpį užtikrinamą minimalią apsaugą.

76. Iš tiesų priemonės, kurioms taikoma Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalis, privalomai turi būti „moterų saugos priemonės“. Šiuo klausimu pažymėtina, kad moterų apsauga suteikiant motinystės atostogas buvo suderinta direktyvomis 92/85 ir 2006/54⁴³. Taigi, neatsižvelgiant į valstybėms narėms suteiktą diskreciją numatyti ilgesnius motinystės atostogų laikotarpius, šie ilgesni laikotarpiai pagal Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalį gali būti numatyti tik moterims, jeigu, atsižvelgus į pirmiau nurodytus aspektus, moterims šiais laikotarpiais suteikiamos teisės atitinka pagal Sąjungos teisę motinystės atostogų srityje reikalaujamą minimalią apsaugą.

77. Iš tiesų motinystės atostogos – tai ne paprasta vienodo požiūrio principo išimtis, jos pripažįstamos kaip teisė, taigi laikomos tikros lygybės elementu. Šiuo tikslu Direktyvoje 92/85 (kartu su Direktyvos 2006/54 15 straipsniu) nustatyti minimalūs reikalavimai, kuriuos tokia priemonė kaip motinystės atostogų laikotarpis privalo atitikti, kad ją būtų galima laikyti tokia „saugos priemone“.

39 2016 m. birželio 16 d. Sprendimas *Rodríguez Sánchez* (C-351/14, EU:C:2016:447, 46 punktas), kuriame nurodomas 2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimas *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571, 45 ir 46 punktai).

40 2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimas *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571, 63 ir 64 punktai). Bet žr. generalinio advokato M. Wathelet išvadą byloje *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:230, 71 ir 72 punktai).

41 Žr., pavyzdžiui, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A. ir Moss, P., (2019) „International Review of Leave Policies and Related Research 2019“. Skelbiama adresu <https://www.leavenetwork.org / annual-review-reports/>.

42 Žr., pavyzdžiui, (nepriimtą) pasiūlymą dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, kuria iš dalies keičiama Tarybos direktyva 92/85/EEB (COM(2008)600/4), kuriame Komisija siūlė pratęsti minimalų motinystės atostogų laikotarpį nuo 14 iki 18 savaičių.

43 Šios išvados 49 ir 50 punktuose nurodytos teisės susietos su šiuo laikotarpiu.

78. Taigi mažai tikėtina, kad papildomi atostogų laikotarpiai, kurie viršija teisės aktuose numatytų motinystės atostogų trukmę, bet kuriais neužtikrinama ši minimali apsauga, gali būti laikomi motinystės „saugos priemonėmis“. Atvirkščiai, dėl ilgesnių atostogų laikotarpių, suteikiamų tik moterims, kartu nenumatant teisės į darbo užmokesčio išlaikymą ar atitinkamą išmoką arba nesuteikiant apsaugos nuo atleidimo iš darbo ar garantijos grąžinti į panašias pareigas kaip iki atostogų, moterims tektų dviguba našta. Pirma, kadangi tokiais atostogomis galėtų pasinaudoti tik motinos – paprastai palankesnėmis sąlygomis nei išėjus tėvystės atostogų, kuriomis gali pasinaudoti tėvas, – jos gali jaustis verčiamos dar atidėti grįžimą į darbą. Antra, papildomos atostogos, kurioms nenumatytos minėtos minimalios garantijos, ne tik pablogina darbuotojų moterų finansinę padėtį, bet ir kelia grėsmę jų teisėms ir apsaugai, susijusiai su grįžimu į darbo rinką, o taip pažeidžiamas vienodo požiūrio principas.

79. Galiausiai, be diskusijos dėl Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalies, dar paminėtina, kad remiantis šios direktyvos 3 straipsniu, pagal kurį, laikantis SESV 157 straipsnio 4 dalies, valstybėms narėms leidžiama imtis pozityvių veiksmų priemonių, negali būti daroma kitokia išvada. Galima tik priminti Teisingumo Teismo jurisprudenciją panašiais klausimais: papildomų atostogų suteikimas vaiko priežiūros tikslais tik moterims (net ir neneigiant ypatingo motinos ir vaiko tarpusavio ryšio) praktiškai neužtikrina visiškos vyrų ir moterų lygybės profesiniame gyvenime, bet veikiau skatina tęsti tradicinį vyrų ir moterų vaidmenų paskirstymą, vyrams paliekant šalutinį, palyginti su moterimis, vaidmenį vykdant tėvų pareigas⁴⁴.

80. Apibendrinant pažymėtina: kad papildomam atostogų laikotarpiui būtų taikoma Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalis, šis papildomas atostogų laikotarpis turi būti tikrai susijęs su bendru tikslu nustatyti saugos priemonės, susijusias su moters biologine būkle po gimdymo ir ypatingu jos ryšiu su vaiku, deramai atsižvelgiant į, be kita ko: i) teisės į atostogas sąlygas; ii) naudojimosi tokiais atostogomis trukmę ir tvarką ir iii) su jomis siejamą teisinę apsaugą.

5. Ši byla

81. Prancūzijos vyriausybė ir CPAM, remdamosi tuo, ką Teisingumo Teismas konstatavo Sprendime *Hofmann*⁴⁵, teigė, kad CCN 46 straipsniui taikoma Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalyje numatyta išimtis. Visų pirma Prancūzijos vyriausybė teigia, dėl CCN 46 straipsnyje numatytų papildomų atostogų socialiniai partneriai susitarė kaip dėl papildomų motinystės atostogų, o ne atostogų, kuriomis siekiama užtikrinti vaikų ugdymą, kurio galėtų imtis bet kuris iš tėvų.

82. Pirma, tai rodo CCN 46 straipsnio formuluotė, kurioje numatytas CCN 45 straipsnyje reglamentuojamų motinystės atostogų pailginimas. Prancūzijos vyriausybė tvirtina, kad CCN 45 straipsnis ir CCN 46 straipsnis gali būti laikomi numatančiais vieną ilgesnį atostogų laikotarpį, kuris yra palankesnis darbuotojoms moterims ir atitinka Direktyvos 92/85 reikalavimus. Iš papildomo abiejų atostogų laikotarpių pobūdžio galima spręsti, kad socialiniai partneriai siekė apsaugoti biologinę moterų būklę po gimdymo ilgiau, nei nustatyta teisės aktuose, kad joms būtų sudaryta galimybė grįžti į darbą, kai tik jų situacija tikrai tampa nebepažeidžiama.

83. Antra, Prancūzijos vyriausybė nurodė, kad pagal CCN nuostatas aiškiai atskiriamos skirtingų rūšių atostogos (motinystės, tėvystės, įvaikinimo) ir kad 46 straipsnis yra skyriuje „Motinystės atostogos“. Galiausiai minėta vyriausybė pažymi, kad tokią išvadą yra patvirtinęs Prancūzijos *Cour de cassation* (Kasacinis Teismas)⁴⁶. Tame sprendime jis konstatavo, kad CCN 46 straipsnyje numatytomis atostogomis siekiama apsaugoti ypatingą moters ir jos vaiko ryšį po gimdymo.

⁴⁴ Šiuo klausimu žr. 2002 m. kovo 19 d. Sprendimą *Lommers* (C-476/99, EU:C:2002:183, 41 punktas) ir Sprendimą *Roca Álvarez*, (C-104/09, EU:C:2010:561, 36 punktas); taip pat žr. 2015 m. liepos 16 d. Sprendimą *Maistrellis* (C-222/14, EU:C:2015:473, 50 punktas).

⁴⁵ 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, EU:C:1984:273).

⁴⁶ 2017 m. rugsėjo 21 d. Sprendimas Nr. 16-16246, FR:CCASS:2017:SO01962.

84. Trečia, Prancūzijos vyriausybė taip pat pažymi, kad, nors ir kitokiomis aplinkybėmis, Sprendime *Thibault* Teisingumo Teismas jau pripažino tai motinystės atostogomis⁴⁷.

85. CFTC, Portugalijos vyriausybė ir Komisija iš esmės teigia priešingai, t. y. kad Direktyva 2006/54 turi būti aiškinama taip, kad tokia nuostata kaip CCN 46 straipsnis yra diskriminacinė.

86. Visų pirma CFTC tvirtina, kad CCN 46 straipsnis nėra susietas su psichologiniais motyvais, siejamais su motina, priešingai nei CCN 45 straipsnis, kuriame nurodomos teisės aktuose numatytos 16 savaičių motinystės atostogos. CFTC teigimu, CCN 46 straipsnyje numatytų atostogų tikslas – leisti motinai auginti vaiką. CFTC taip pat pabrėžia, kad CCN 46 straipsnyje numatyti trys atostogų mėnesiai, per kuriuos mokamas visas darbo užmokestis, jeigu motina augina vaiką pati ir jeigu jos partneris negauna pajamų. Šie motyvai taip pat nesusiję su fiziologine moters būkle. Todėl CFTC laikosi nuomonės, kad CPAM, taikydama CCN 46 straipsnį, diskriminuoja, nes ir darbuotojai vyrai, ir darbuotojos moterys, tėvai ar motinos, vienodai atsakingi už savo vaikų ugdymą⁴⁸.

87. Komisija nurodo, kad CCN 46 straipsnyje reglamentuojamos atostogos atitinka vaiko priežiūros atostogas. Ji taip pat pažymėjo, kad dėl nuostatų, pagal kurias vaiko priežiūros atostogos suteikiamos tik moterims, kyla dvejopa iškreipta pasekmė. Viena vertus, pagal jas moterys patiria naštą, nes joms tenka ilgam nutraukti profesinę veiklą ir rūpintis vaikais, o tai lemia gerai žinomus padarinius (lėtesnę profesinę pažangą, mažesnę darbo užmokestį ir atitinkamai mažesnę pensiją). Kita vertus, dėl tokių nuostatų tėvui užkertamas kelias atlikti vaidmenį prižiūrint vaikus, ir taip toliau puoselėjami tradiciniai vaidmenys.

88. Jeigu Teisingumo Teismas pritartų šioje išvadoje siūlomam požiūriui, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėtų atlikti analizę, susijusią su šios išvados 69–80 punktuose nurodytais kriterijais, kad įvertintų, ar nagrinėjamos papildomos atostogos tikrai susijusios su tikslu nustatyti saugos priemonės, susijusias su biologine moters būkle po gimdymo ir ypatingu jos ryšiu su vaiku, kad joms būtų (visiškai) taikoma Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalyje numatyta išimtis.

89. Dėl nagrinėjant šią bylą Teisingumo Teisme pateiktų argumentų norėčiau pažymėti tik tai, kas nurodyta toliau.

90. Pirma, pažodiniu aiškinimu grindžiami ir gana formalūs argumentai, kuriais remiasi Prancūzijos vyriausybė ir CPAM, pabrėždamos, kad kolektyvinės sutarties skyriaus, kuriame yra CCN 45 ir 46 straipsniai, pavadinimas yra „Motinystės atostogos“, ir akcentuodamos šių nuostatų tarpusavio ryšį, neturi reikšmės pagal Sąjungos teisę. Turi būti nagrinėjamas turinys, o ne formalūs pavadinimai. Jeigu toks argumentas turėtų kokią nors reikšmę, tam, kad būtų taikoma Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalis, bet kuriame teisės akte ar kolektyvinėje sutartyje bet kokias atostogas pakaktų tiesiog pavadinti motinystės atostogomis ir dėl to šeštajame dešimtmetyje priimti socialiniai sprendimai taptų praktiškai nelinečiami.

⁴⁷ 1998 m. balandžio 30 d. Sprendimas *Thibault* (C-136/95, EU:C:1998:178, 12 punktas).

⁴⁸ Išsamumo sumetimais būtų galima pažymėti, jog CFTC taip pat teigė, kad CCN 46 straipsniu diskriminuojama dėl giminystės ryšių, nes CCN 46a straipsnyje panašios atostogos kaip ir 46 straipsnyje suteikiamos abiem įvaikintų vaikų tėvams. Taigi įvaikintas vaikas gali būti prižiūrimas ir tėvo, ir motinos, o santuokinis arba nesantuokinis vaikas negali būti prižiūrimas tėvo. Vis dėlto, atsižvelgiant į šios bylos faktines aplinkybes ir pirmiau šioje išvadoje atliktą analizę, susijusią su Direktyva 2006/54, nematau, kad šioje byloje reikia aptarti šį konkretų aspektą.

91. Antra, Prancūzijos vyriausybės argumentas, pagal kurį Sprendimas *Thibault* patvirtina, jog Teisingumo Teismas jau pripažino, kad CCN 46 straipsnyje numatytos motinystės atostogos, yra dar mažiau reikšmingas. Prancūzijos vyriausybės nurodytas minėto sprendimo punktas susijęs su tame sprendime apibūdintomis faktinėmis aplinkybėmis, o ne su Teisingumo Teismo pateiktais teisiniais motyvais ir vertinimu⁴⁹. Be to, turint omenyje tai, kad skyrėsi tame Teisingumo Teismo sprendime nagrinėti teisės klausimai ir tai, kad Teisingumo Teismas nenagrinėjo CCN 46 straipsnio pobūdžio, tokia nuoroda nieko nereiškia šiai bylai⁵⁰.

92. Galiausiai, trečia, kalbant apie pirmesnėje šios išvados dalyje nurodytus kriterijus, remiantis Teisingumo Teismui pateikta ribota informacija, galima pažymėti, kad pagal CCN 46 straipsnį, vertinamą visą, suteikiama galimybė išeiti gana skirtingos trukmės papildomų atostogų. Jos gali trukti nuo pusantro mėnesio iki vieno metų, numatant galimybę pratęsti dar metams. Taigi pagal šią nuostatą leidžiamos atostogos, kurios pratęstos gerokai viršija teisės aktuose nustatytą laikotarpį, reglamentuojamą Darbo kodekso L 1225-17 straipsnyje, į kurį daroma nuoroda CCN 45 straipsnyje. Be to, nors teisė būti grąžintai į ankstesnes pareigas užtikrinama pirmaisiais papildomų atostogų metais, visas darbo užmokestis garantuojamas tik pirmus pusantro mėnesio, numatant galimybę mokėti visą darbo užmokestį tris mėnesius, atsižvelgiant į tai, ar motina yra vieniša, ar į jos partnerio pajamas.

93. Šios aplinkybės rodytų, kad CCN 46 straipsniui, vertinamam visam, atsižvelgiant visų pirma į naudojimosi atostogomis tvarką, gana ilgą jų pratęsimo laikotarpį ir su juo siejamą ribotą teisinę apsaugą, gali būti sunku pritaikyti Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalyje nustatytą „išimtį dėl motinystės“. Vis dėlto galiausiai šį vertinimą turi atlikti nacionalinis teismas.

V. Išvada

94. Siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Conseil de prud'hommes de Metz* (Meco darbo bylą teismas, Prancūzija) pateiktą prejudicinį klausimą:

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 turi būti aiškinama taip, kad papildomos atostogos, pagal nacionalinę teisę suteikiamos po teisės aktuose numatyto motinystės atostogų laikotarpio tik darbuotojoms moterims, tam, kad joms būtų taikoma Direktyvos 2006/54 28 straipsnio 1 dalis, turi būti tikrai susijusios su bendru tikslu nustatyti saugos priemonės, susijusias su biologine moters būkle po gimdymo ir ypatingu jos ir vaiko ryšiu, deramai atsižvelgiant į, be kita ko, teisės į atostogas sąlygas, tokių atostogų trukmę ir naudojimosi jomis tvarką ir su jomis siejamą teisinę apsaugą.

49 1998 m. balandžio 30 d. Sprendimas *Thibault* (C-136/95, EU:C:1998:178, 12 punktas). Šiame punkte nurodyta, kad „V. Thibault <...> pagal kolektyvinės sutarties 45 straipsnį buvo išėjusi motinystės atostogų nuo 1983 m. birželio 13 d. iki spalio 1 d., o paskui – motinystės atostogų nuo 1983 m. spalio 3 d. iki lapkričio 16 d. pagal kolektyvinės sutarties 46 straipsnį, per kurias buvo mokama pusė darbo užmokesčio.“ Ši byla buvo susijusi darbuotojų teise į tai, kad būtų įvertinti jų veiklos rezultatai, kad jų pareigos galėtų būti paaukštintos, kaip numatyta nacionalinėje teisėje, bet V. Thibault šią galimybę prarado, nes ji buvo motinystės atostogose pagal CCN 45 ir 46 straipsnius. Be to, minėto sprendimo 7 punkte cituotame CCN 46 straipsnyje buvo nurodytos tik „trijų mėnesių atostogos, mokant pusę darbo užmokesčio, arba pusantro mėnesio atostogos, mokant visą darbo užmokestį“.

50 Vis dėlto Prancūzijos vyriausybės argumentui labiau tiktų nuoroda į generalinio advokato D. Ruiz-Jarabo Colomer išvados byloje *Thibault* (C-136/95, EU:C:1997:2) 21 punktą, kuriame jis tarp kitko ir remdamasis Sprendimu *Hofmann* pažymėjo, kad pagal Prancūzijos kolektyvinę sutartį motinystės atostogos reglamentuojamos ir CCN 45 ir 46 straipsniais. Vis dėlto išmintingasis generalinis advokatas taip pat pažymėjo, kad ši byla iš tikrųjų buvo susijusi su kitu klausimu, kurį toliau ir nagrinėjo.