

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

JULIANE KOKOTT

przedstawiona w dniu 15 marca 2007 r.¹**I — Wprowadzenie**

1. Niniejsza sprawa stwarza okazję dla dalszego sprecyzowania statusu prawnego kobiet ciężarnych w prawie wspólnotowym.

2. Fińskiej nauczycielce, Sari Kiiski, przyznany został, na jej wniosek, urlop wychowawczy w celu sprawowania opieki nad jej pierwszym dzieckiem². Jeszcze przed rozpoczęciem tego urlopu S. Kiiski powzięła jednak wiedzę, że jest ponownie w ciąży. Z tego względu zapragnęła ona ukształtować opiekę nad dzieckiem w inny sposób niż początkowo planowała i złożyła wniosek o skrócenie przyznanego jej okresu urlopu wychowawczego. Jej pracodawca odmówił jednak pozytywnego rozpatrzenia tego wniosku, argumentując, że zmiana okresu raz przyznanego

urlopu wychowawczego może nastąpić tylko z uzasadnionego powodu, którego nie stanowi kolejna ciąża. Z tego samego względu oddalony został również późniejszy wniosek, złożony przez S. Kiiski już w okresie trwania urlopu wychowawczego, który dotyczył przerwania urlopu wychowawczego i przyznania jej urlopu macierzyńskiego.

3. W tej sytuacji S. Kiiski uznała, że jest dyskryminowana ze względu na płeć i że naruszone zostały prawa przysługujące jej jako pracownicy w ciąży. W istocie S. Kiiski domaga się szczególnego traktowania względem innych pracowników obojga płci ze względu na to, że jest w ciąży.

II — Ramy prawne**A — Prawo wspólnotowe**

4. Wspólnotowe ramy prawne tej sprawy wyznacza z jednej strony dyrektywa Rady

1 — Język oryginału: niemiecki.

2 — Po fińsku „hoitovapaa”. Na rozprawie przed Trybunałem wyjaśnione zostało, że w Finlandii urlop ten należy do kategorii urlopów rodzinnych, do których zalicza się zarówno urlop rodzicielski (po fińsku „vanhempainloma”), jak i urlop macierzyński.

76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy³ w brzmieniu nadanym jej przez dyrektywę 2002/73/WE⁴, z drugiej strony dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią⁵. Ponadto należy przywołać dyrektywę Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC⁶.

5. Artykuł 2 dyrektywy 76/207, w brzmieniu nadanym mu przez dyrektywę 2002/73, stanowi:

„1. Dla celów poniższych przepisów zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, przez odniesienie w szczególności do stanu cywilnego lub rodzinnego.

3 — Dz.U. L 39, str. 40 (zwana dalej „dyrektywą 76/207”).

4 — Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 269, str. 15; zwana dalej „dyrektywą 2002/73”).

5 — Dz.U. L 348, str. 1 (zwana dalej „dyrektywą 92/85”).

6 — Dz.U. L 145, str. 4 (zwana dalej „dyrektywą 96/34”, względnie „porozumieniem ramowym w sprawie urlopów rodzicielskich”).

2. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- dyskryminacja bezpośrednia: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- dyskryminacja pośrednia: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

[...].

7. Niniejsza dyrektywa jest bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności dotyczących ciąży i macierzyństwa.

Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu,

do powrotu do swojej lub równorzędnej pracy na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z poprawy warunków pracy, do których byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed porodem lub po porodzie, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką”.

Mniej preferencyjne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG stanowi dyskryminację w rozumieniu niniejszej dyrektywy.

7. Stosowne fragmenty art. 11 dyrektywy 92/85 mają następujące brzmienie:

„Prawa pracownicze

Niniejsza dyrektywa jest również bez uszczerbku dla przepisów dyrektywy 96/34/WE [...] i dyrektywy 92/85/EWG [...]”.

W celu zagwarantowania pracownikom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, co następuje:

6. Artykuł 8 dyrektywy 92/85 ma następujące brzmienie:

[...]

„Urlop macierzyński

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

2) w przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:

a) prawa związane z umową o pracę pracownic w rozumieniu art. 2, inne niż te, o których mowa w lit. b);

- b) utrzymanie płatności lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2;
- 3) zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy.
- 4) państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, o których mowa w ust. 1 i [ust.] 2 lit. b), od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku.

Zgodnie z tymi wymaganiami w żadnym wypadku nie można wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej”.

8. Stanowiące załącznik do dyrektywy 96/34 Porozumienie ramowe w sprawie urlopów rodzicielskich zawiera w motywie szóstym następujące stwierdzenie:

„Środki mające na celu pogodzenie pracy i życia rodzinnego powinny zachęcać do wprowadzania nowych, elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu pracy, które są lepiej dopasowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i które uwzględniają potrzeby zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników”.

9. Klauzula 2 pkt 3 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego stanowi, że w zakresie, w którym przestrzegane są minimalne wymagania niniejszego porozumienia, warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o niego są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe pracy w państwach członkowskich. Zgodnie z lit. e) tego przepisu państwa członkowskie lub pracodawcy i pracownicy mogą w szczególności

„określić okoliczności, w których pracodawca [...] ma prawo do odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa (na przykład gdy praca ma charakter sezonowy, gdy nie można znaleźć zastępstwa w okresie powiadomienia uprzedzającego, gdy znaczna część pracowników ubiega się o urlop rodzicielski w tym samym czasie, gdy pracownik pełni szczególną funkcję o strategicznym znaczeniu) [...]”.

10. Ponadto klauzula 2 pkt 7 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawiera następujące uregulowanie:

„Państwa członkowskie lub pracodawcy i pracownicy określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia na okres urlopu rodzicielskiego”.

B — Prawo krajowe

11. Na podstawie § 29 fińskiej ustawy o urzędnikach gminnych⁷ urzędnik gminny ma prawo do zwolnienia ze służby umożliwiające mu skorzystanie z urlopu wychowawczego przewidzianego w § 1–8 rozdziału 4 fińskiej ustawy dotyczącej umowy o pracę⁸.

12. Obowiązujący w stosunku do urzędników miasta Tampere ogólny gminny układ zbiorowy pracy w sprawie warunków pracy urzędników⁹ na rok 2003/04 (zwany dalej „układem zbiorowym”) odsyła w kwestii urlopu wychowawczego do ustawy dotyczącej umowy o pracę. Ponadto zgodnie z art. 11 i 12 tytułu V tego układu zbiorowego

urzędnik gminny ma prawo, na wniosek, do zmiany daty i okresu trwania przyznanego mu urlopu wychowawczego w przypadku wystąpienia niemożliwych do przewidzenia i uzasadnionych powodów. Za uzasadniony powód uważa się niemożliwą do przewidzenia istotną zmianę możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem, której to zmiany urzędnik nie mógł wziąć pod uwagę w momencie składania wniosku o urlop wychowawczy¹⁰.

13. Zgodnie z okólnikiem w sprawie wykonania ww. układu zbiorowego do uzasadnionych powodów zalicza się na przykład poważna choroba dziecka lub drugiego małżonka, zgon albo rozwód. Natomiast za uzasadniony powód nie uważa się faktu przeprowadzenia się do innej miejscowości, nawiązania innego stosunku pracy czy też nowej ciąży. W przypadku przerwania urlopu wychowawczego urzędnik ma obowiązek ponownego podjęcia pracy.

14. Zgodnie z informacjami zawartymi w postanowieniu odsyłającym gminny układ zbiorowy przewiduje ponadto, że w razie choroby pracownik ma prawo do kwoty stanowiącej równowartość pełnego wynagrodzenia w okresie 60 dni oraz do kwoty stanowiącej dwie trzecie wynagrodzenia w okresie 120 dni.

7 — Laki kunnallisesta viranhaltijasta.

8 — Työsopimuslaki.

9 — Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.

10 — Wydaje się, iż jest to zgodne również z treścią materiałów przygotowawczych do art. 4 rozdziału 4 ustawy dotyczącej umowy o pracę, w którym uregulowane zostało prawo do urlopu wychowawczego. W kwestii tej sąd krajowy i rząd fiński odsyłają do projektu ustawy nr 37/1998.

15. Zgodnie z uzupełniającymi informacjami przedstawionymi przez rząd fiński w Finlandii pracownicy przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego, które jest niezależne od tego, czy przyznany jej został urlop wychowawczy. Wysokość zasiłku macierzyńskiego jest uzależniona od wysokości dochodu i podlega takim samym zasadom jak dzienny zasiłek chorobowy. Minimalna stawka zasiłku macierzyńskiego wynosi 15,20 EUR dziennie.

iz jest ponownie w ciąży. W związku z tym w dniu 1 lipca 2004 r. poinformowała ona dyrektora szkoły, że pragnie skorzystać z urlopu wychowawczego jedynie w okresie od dnia 11 sierpnia 2004 r. do dnia 22 grudnia 2004 r. i wystąpiła z wnioskiem o stosowną zmianę decyzji w sprawie przyznania urlopu wychowawczego. Wobec tego że S. Kiiski nie przedstawiła we wniosku jego zdaniem uzasadnionych powodów, dyrektor szkoły wniosek ten jednak oddalił.

III — Stan faktyczny i przebieg postępowania

16. S. Kiiski jest nauczycielką w miejskim liceum w fińskim mieście Tampere¹¹ i w związku z tym ma status urzędnika gminnego w rozumieniu mającego zastosowanie układu zbiorowego.

17. W dniu 3 maja 2004 r. dyrektor szkoły na wniosek skarżącej przyznał jej urlop wychowawczy na okres od 11 sierpnia 2004 r. do 4 czerwca 2005 r. w celu sprawowania opieki nad jej pierwszym dzieckiem, urodzonym w dniu 24 sierpnia 2003 r.

19. W dniu 9 sierpnia 2004 r. S. Kiiski uzupełniła swój wniosek z dnia 1 lipca 2004 r., wskazując, że jest w ciąży i że powoduje to zasadniczą zmianę możliwości sprawowania przez nią opieki nad dzieckiem urodzonym w 2003 r. Zgłosiła swój zamiar powrotu do pracy już od dnia 23 grudnia 2004 r. Jej mąż, będący ojcem dziecka, miał zamiar skorzystania z urlopu wychowawczego na wiosnę 2005 r. Decyzją z dnia 19 sierpnia 2004 r. dyrektor szkoły ponownie oddalił wniosek, uzasadniając odmowę w ten sposób, że nowa ciąża nie stanowi powodu uzasadniającego zmianę okresu urlopu wychowawczego. Decyzja ta odsyłała do okólnika w sprawie stosowania układu zbiorowego oraz do orzecznictwa sądów fińskich.

18. Jeszcze przed rozpoczęciem tego urlopu wychowawczego S. Kiiski powzięła wiedzę,

20. Następnie okazało się, że mąż S. Kiiski nie otrzymał jednak urlopu wychowawczego na okres wiosny 2005 r., ponieważ zgodnie z ogólnym układem zbiorowym pracy zawartym między państwem a urzęd-

¹¹ — Tampereen Lyseon Lukio.

nikami i pracownikami państwowymi¹² o przyznanie urlopu wychowawczego w tym samym czasie może ubiegać się tylko jedno z rodziców będących urzędnikami państwowymi¹³. W związku z tym w dniu 22 listopada 2004 r. S. Kiiski zadeklarowała, że pragnie przerwać swój urlop wychowawczy w dniu 31 stycznia 2005 r. i rozpocząć urlop macierzyński od tego samego dnia. W ten sposób ojciec dziecka mógłby otrzymać urlop wychowawczy, o którego przyznanie się ubiegał. W dniu 10 grudnia 2004 r. dyrektor szkoły oddalił jednak również ten wniosek S. Kiiski, uzasadniając, że okoliczność, iż w przeciwnym wypadku ojciec dziecka nie może skorzystać z urlopu wychowawczego nie stanowi powodu uzasadniającego zmianę okresu jej urlopu wychowawczego.

21. W dniu 29 marca 2005 r. urodziło się drugie dziecko S. Kiiski.

22. Ten stan faktyczny doprowadził w postępowaniu przed sądem krajowym do powstania sporu, który zawisł przed Tampereen käräjäoikeus¹⁴ (zwanym dalej również „sądem krajowym”). S. Kiiski wystąpiła do tego sądu przeciwko swojemu pracodawcy, miastu Tampere, z powództwem o zapłatę kwoty 5000 EUR tytułem odszkodowania i kwoty 17 354,10 EUR tytułem utraconego

uposażenia¹⁵ oraz kwoty 94 EUR tytułem pozostałych uszczerbków oraz odsetek za zwłokę.

23. S. Kiiski podnosi przede wszystkim, że stała się ofiarą dyskryminacji, ponieważ jej kolejna ciąża nie została uznana za powód uzasadniający zmianę okresu urlopu wychowawczego.

24. Tymczasem zdaniem miasta Tampere S. Kiiski nie była w żaden sposób dyskryminowana, czy to ze względu na płeć, czy też fakt bycia w ciąży. Nowa ciąża nie jest po prostu powodem uzasadniającym zmiany uprzednio przyznanego okresu urlopu wychowawczego. Nowa ciąża nie spowodowała niemożliwej do przewidzenia, istotnej zmiany możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem urodzonym w 2003 r., która uniemożliwiłaby jej korzystanie z urlopu wychowawczego. Ponadto przedwczesny powrót S. Kiiski na jej stanowisko pracy spowodowałby powstanie dla pracodawcy trudności organizacyjnych w planowaniu zajęć. Ponadto dla pracodawcy powstałoby również ryzyko poniesienia dodatkowych kosztów, ponieważ na okres urlopu wychowawczego S. Kiiski zatrudniony został już pracownik ją zastępujący, któremu być może musiałoby zostać wypłacone wynagrodzenie za pełen okres, którego dotyczyła umowa.

12 — Valtion virkaehtosopimus.

13 — Zgodnie z informacjami przedstawionymi przez rząd fiński brak możliwości korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców w tym samym czasie wynika również z art. 4 ust. 3 fińskiej ustawy dotyczącej umowy o pracę.

14 — Sąd pierwszej instancji w Tampere.

15 — Żądanie wypłaty wynagrodzenia dotyczy okresu od dnia 23 grudnia 2004 r. do dnia 18 maja 2005 r. Gdyby wniosek S. Kiiski o zmianę okresu urlopu wychowawczego został początkowo rozpatrzony pozytywnie, S. Kiiski powróciłaby na swoje stanowisko pracy w dniu 23 grudnia 2004 r., a trwający 72 dni urlop macierzyński rozpocząłby się w dniu 19 lutego 2005 r. i dobiegłby końca w dniu 18 maja 2005 r.

25. Sąd krajowy poinformował, że zgodnie z informacjami udostępnionymi przez S. Kiiski od dnia 29 grudnia 2004 r. do dnia 18 maja 2005 r. otrzymała ona świadczenia pieniężne w łącznej wysokości 9506,92 EUR. Kwota ta obejmuje dzienny zasiłek chorobowy, zasiłek wychowawczy oraz zasiłek macierzyński i rodzicielski, przy czym w okresie od dnia 19 lutego 2005 r. do dnia 18 maja 2005 r. sam zasiłek macierzyński i rodzicielski wyniosły łącznie 5699,11 EUR¹⁶. W okresie od dnia 18 maja 2005 r. S. Kiiski otrzymywała zasiłek rodzicielski w kwocie 1951,75 EUR miesięcznie. Tymczasem w przypadku powrotu na stanowisko pracy uposażenie S. Kiiski, łącznie z wszelkimi dodatkami i podwyżkami, wyniosłoby 3572,90 EUR miesięcznie.

IV — Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i postępowanie przed Trybunałem

26. Postanowieniem z dnia 24 lutego 2006 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 28 lutego 2006 r., Tampereen käräjäoikeus zawiesił postępowanie w sprawie i zwrócił się do Trybunału o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w przedmiocie następujących pytań prejudycjalnych:

1. Czy odmowa pracodawcy dotycząca zmiany lub przerwania okresu urlopu wychowawczego przyznanego pracownicy, uzasadnianych nową ciążą, o której

pracownica wiedziała przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego, w oparciu o ugruntowaną wykładnię przepisów krajowych, zgodnie z którą nowa ciąża zasadniczo nie jest niemożliwą do przewidzenia i uzasadnioną podstawą, w oparciu o którą można zmienić datę i okres urlopu wychowawczego, stanowi bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację niezgodną z art. 2 dyrektywy 76/207/EWG, zmienionej dyrektywą 2002/73/WE?

2. Czy pracodawca może dostatecznie uzasadnić swoje zachowanie opisane w pytaniu pierwszym i stanowiące potencjalnie pośrednią dyskryminację z punktu widzenia dyrektywy [76/207] tym, że zmiana organizacji pracy nauczycieli oraz ciągłość nauczania spowodowałyby zwyczajne problemy, a nie poważne zakłócenia lub tym, że pracodawca na podstawie przepisów krajowych byłby zobowiązany do wypłaty pracownikowi zatrudnionemu w zastępstwie nauczyciela przebywającego na urlopie wychowawczym odszkodowania z tytułu utraconego zarobku w przypadku powrotu do pracy nauczyciela w trakcie trwania urlopu wychowawczego?

3. Czy dyrektywa 92/85 [...] podlega zastosowaniu oraz — w razie odpowiedzi twierdzącej — czy zachowanie pracodawcy opisane w pytaniu pierwszym jest niezgodne z art. 8 i 11 tej dyrektywy,

¹⁶ — 78,07 EUR za dzień przez okres 73 dni.

w przypadku gdy w razie kontynuowania urlopu wychowawczego pracownica traci prawo do korzystania ze świadczeń finansowych związanych z urlopem macierzyńskim, wynikających ze stosunku pracy w sektorze publicznym?

miałoby umożliwić jej ukształtowanie opieki nad dzieckiem w inny niż pierwotnie planowany sposób i skorzystanie z urlopu macierzyńskiego.

27. W postępowaniu przed Trybunałem uwagi pisemne przedstawili, oprócz S. Kiiski i miasta Tampere¹⁷, rząd włoski i fiński oraz Komisja Wspólnot Europejskich. Następnie w rozprawie przed Trybunałem, która odbyła się w dniu 8 lutego 2007 r., udział wzięli miasto Tampere, rząd fiński i Komisja.

A — W przedmiocie ewentualnej dyskryminacji w rozumieniu dyrektywy 76/207 (pierwsze i drugie pytanie prejudycjalne)

V — Ocena

28. Trzy pytania prejudycjalne zmierzają łącznie do wyjaśnienia, czy dochodzi do dyskryminacji pracownicy ze względu na płeć i naruszenia jej praw jako pracownicy w ciąży, jeżeli z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa odmawia się jej skrócenia, ze względu na ponowne zajęcie przez nią w ciąży, przyznanego uprzednio urlopu wychowawczego, co

29. Dwa pierwsze pytania prejudycjalne są poświęcone problematyce ewentualnej dyskryminacji ze względu na płeć. Zadając te pytania, sąd krajowy pragnie dowiedzieć się, czy pracownica w ciąży jest dyskryminowana ze względu na płeć, jeżeli z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa odmawia się jej skrócenia uprzednio przyznanego urlopu wychowawczego.

30. Zgodnie z art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 76/207 zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie warunków zatrudnienia i pracy obejmuje zakaz jakiegokolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Dyrektywa dopuszcza przy tym obiektywne uzasadnienie usankcjonowanym prawnie celem jedynie w odniesieniu do dyskryminacji pośredniej (art. 2 ust. 2 tiret drugie dyrektywy 76/207).

17 — Tampereen kaupunki.

1. W przedmiocie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć

31. Do *dyskryminacji bezpośredniej* dochodzi, gdy zaistnieje sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji (art. 2 ust. 2 tiret pierwsze dyrektywy 76/207).

32. W orzecznictwie uznaje się, że tego rodzaju dyskryminacja może polegać na uwzględnianiu przez pracodawcę na niekorzyść kobiety, w kontekście dotyczącej jej decyzji, ciąży lub związanego z nią ryzyka¹⁸. Ta konstatacja doprowadziła do nadania przez prawodawcę wspólnotowego nowego brzmienia art. 2 dyrektywy 76/207 i wyraźnego stwierdzenia w art. 2 ust. 7, że mniej preferencyjne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim stanowi dyskryminację w rozumieniu tej dyrektywy.

33. Przypadek taki jak ten, którego dotyczy niniejsza sprawa, wyróżnia się natomiast tym, że pracodawca nie przywiązał właśnie żadnej wagi do ponownego zajścia w ciążę przez odnośną pracownicę i nie potraktował

jej również mniej preferencyjnie aniżeli innych pracowników. Oddalając kolejne wnioski S. Kiiski o skrócenie okresu urlopu wychowawczego, dyrektor szkoły powoływał się na obiektywne powody związane z działalnością przedsiębiorstwa, które nie miały żadnego związku z ciążą ani z ryzykiem związanym z ciążą, lecz mogły znaleźć zastosowanie względem każdego pracownika, obojętnie której płci. Znajdujący się w tej samej sytuacji mężczyzna lub kobieta niebędąca w ciąży nie zostaliby odmiennie potraktowani. Nowa ciąża S. Kiiski nie stanowiła przyczyny odmowy zmiany okresu jej urlopu wychowawczego.

34. W rzeczywistości rozmaite wnioski S. Kiiski o skrócenie okresu urlopu wychowawczego stanowiły próbę uzyskania, w związku z nową ciążą, szczególnego traktowania, które w takiej formie nie przysługiwało innym pracownikom.

35. Tego rodzaju szczególne traktowanie jest jednak pożądane tylko wtedy, gdy ze względu na ciążę sytuacja danej pracownicy, tak jak sytuacja S. Kiiski, jest znacząco odmienna od sytuacji innych pracowników. Otóż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasada równego traktowania i zakazu dyskryminacji, która należy do ogólnych zasad prawa wspólnotowego, wymaga, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a odmiennie sytuacje nie

18 — Zobacz np. wyroki z dnia 8 listopada 1990 r. w sprawie C-177/88 Dekker, Rec. str. I-3941, pkt 12, i w sprawie C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Rec. str. I-3979, pkt 13, z dnia 4 października 2001 r. w sprawie C-109/00 Tele Danmark, Rec. str. I-6993, pkt 25, z dnia 8 września 2005 r. w sprawie C-191/03 McKenna, Zb.Orz. str. I-7631, pkt 47, oraz z dnia 27 lutego 2003 r. w sprawie C-320/01 Busch, Rec. str. I-2041, pkt 39 i 40.

były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione¹⁹. Podobnie zresztą również definicja legalna dyskryminacji bezpośredniej w art. 2 ust. 2 tiret pierwsze dyrektywy 76/207 wyraźnie odwołuje się do porównywalności sytuacji.

jak również krótko po porodzie. W żaden sposób nie można jednak uogólniać i przyjmować założenia, że ciąża całkowicie uniemożliwi pracownicy wykorzystanie tego urlopu, zgodnie z jego przeznaczeniem, do sprawowania opieki nad pierwszym dzieckiem.

36. W celu dokonania oceny, czy i w jakim stopniu ciąża pracownicy musi zostać uwzględniona w ramach podejmowania decyzji w przedmiocie skrócenia, na wniosek tej pracownicy, okresu jej urlopu wychowawczego, za punkt wyjścia należy przyjąć sens i cel urlopu wychowawczego, względnie rodzicielskiego. Jak stwierdza Trybunał, urlop taki jest przyznawany rodzicom, „aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem”²⁰.

38. S. Kiiski sugeruje co prawda, że nowa ciąża spowodowała istotną zmianę możliwości sprawowania opieki nad pierwszym dzieckiem, jednakże w żaden sposób nie precyzuje tego twierdzenia. Jak wynika z postanowienia odsyłającego, celem, do którego zmierzała S. Kiiski składając rozmaite wnioski o skrócenie okresu przyznanego jej urlopu wychowawczego, było przede wszystkim inne zorganizowanie opieki nad dzieckiem aniżeli początkowo planowane. W szczególności chciała ona umożliwić swojemu mężowi skorzystanie przez niego z urlopu wychowawczego.

37. W tym kontekście sytuacja pracownicy w ciąży nie jest jednak znacząco odmienna od sytuacji innych pracowników, obojętnie której płci, którym również przyznany został urlop wychowawczy. Słuszne jest co prawda, że ponowne zajście w ciążę podczas urlopu wychowawczego może w pewnym okresie prowadzić do kumulacji zadań pracownicy, w szczególności w końcowym okresie ciąży,

39. Również z tej perspektywy jej sytuacja nie jest jednak znacząco odmienna od sytuacji innych pracowników, obojętnie której płci, którzy pragną zmienić pierwotny plan zagospodarowania czasu ze względów celowości, mianowicie aby silniej zaangażować w opiekę nad dzieckiem drugiego rodzica. Częściowe skrócenie okresu urlopu wychowawczego, o które ubiega się S. Kiiski, w żaden sposób nie stanowi nieuniknionej konsekwencji nowej ciąży, w szczególności nie jest ono związane ze związanym z ciążą ryzykiem dla

19 — Zobacz wyroki z dnia 30 marca 2004 r. w sprawie C-147/02 Alabaster, Rec. str. I-3101, pkt 45, z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie C-210/03 Swedish Match, Zb.Orz. str. I-11893, pkt 70, z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie C-110/03 Belgia przeciwko Komisji, Zb.Orz. str. I-2801, pkt 71, oraz z dnia 12 września 2006 r. w sprawie C-300/04 Eman i Sevinger, Zb.Orz. str. I-8055, pkt 57.

20 — Wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 w sprawie C-519/03 Komisja przeciwko Luksemburgowi, Zb.Orz. str. I-3067, pkt 32; zob. również klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego.

pracownicy. Podobnie nie jest konsekwencją ciąży pracownicy, jeżeli zgodnie z właściwymi przepisami prawa krajowego drugi rodzic nie może skorzystać z urlopu wychowawczego w tym samym czasie. Zakaz możliwości korzystania z urlopu wychowawczego przez drugiego z rodziców wynika raczej wyłącznie z faktu skorzystania z tego urlopu przez innego rodzica, i to całkowicie niezależnie od jego płci i od ewentualnego zajścia w ciążę.

40. W związku z tym że w odniesieniu do urlopu wychowawczego sytuacja pracownicy w ciąży, tak jak sytuacja S. Kiiski, nie jest znacząco odmienna od sytuacji innych pracowników²¹, to zasada równego traktowania nie nakazuje również, aby w ramach podejmowania decyzji w przedmiocie wniosku o skrócenie okresu urlopu wychowawczego pracodawca uwzględnił jej ciążę w szczególny sposób.

41. Nic innego nie wynika również z wyroku w sprawie Busch²², na który S. Kiiski powołała się w postępowaniu przed sądem krajowym. Jedynie powierzchowna analiza może sugerować podobieństwo sprawy tamtej i niniejszej, jako że w obydwu przypadkach chodzi o pracownicę w ciąży, która pragnie wcześniej zakończyć swój urlop wychowawczy i powrócić na stanowisko pracy, aby

21 — W tym kontekście okoliczność, czy pracownica powzięła wiedzę o swojej ciąży i poinformowała o niej swojego pracodawcę jeszcze przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego, czy też dopiero później, nie ma decydującego znaczenia.

22 — Wyżej wymieniony w przypisie 18.

w niedługim czasie wystąpić o przyznanie jej urlopu macierzyńskiego. W rzeczywistości te dwie sprawy są jednak całkowicie odmiennie. Mianowicie, podczas gdy w sprawie Busch pracodawca pragnął uniemożliwić pracownicy powrót na stanowisko pracy właśnie ze względu na jej ciążę, w niniejszym przypadku ciąża nie miała żadnego wpływu na odmowną decyzję pracodawcy. Ponieważ w niniejszej sprawie został już zatrudniony pracownik zastępujący S. Kiiski w okresie jej urlopu wychowawczego, jej pracodawca nie miał z punktu widzenia działalności przedsiębiorstwa żadnego interesu w jej przedwczesnym powrocie na stanowisko pracy, niezależnie od tego czy S. Kiiski była w ciąży, czy też nie. W konsekwencji ciąży zostało — niesłusznie — nadane znaczenie dla sprawy nie przez pracodawcę, lecz przez samą S. Kiiski, i to w celu uzasadnienia podnoszonych przez nią żądań.

42. W wyroku w sprawie Busch Trybunał podkreśla jedynie, że pracownica jest dyskryminowana ze względu na płć, jeżeli to właśnie ze względu na ciążę lub związane z nią ryzyko pracodawca chce uniemożliwić jej przedwczesny powrót na miejsce pracy. Nie wyklucza to jednak tego, aby w ramach przysługującego mu uznania pracodawca odmówił pracownicy przedwczesnego powrotu do pracy z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa, które nie mają żadnego związku z jej ciążą. Z wyroku w sprawie Busch nie można jednak wyprowadzać wniosku, że ponowne zajście w ciążę przez pracownicę automatycznie uprawnia ją z mocy prawa wspólnotowego do przedwczesnego powrotu z urlopu wychowawczego na miejsce pracy w momencie, który uzna ona za stosowny.

43. W związku z tym w przypadku takim jak ten, którego dotyczy niniejsze postępowanie, również po uwzględnieniu wyroku w sprawie Busch, brak jest punktów oparcia dla stwierdzenia dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć.

2. W przedmiocie dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć

44. Do *dyskryminacji pośredniej* ze względu na płeć może dojść, gdy zaistnieje sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci (art. 2 ust. 2 tiret drugie dyrektywy 76/207).

45. Przepisy i kryteria, zgodnie z którymi w Finalindii podejmowana jest decyzja w przedmiocie wniosku o odnośne skrócenie okresu uprzednio przyznanego urlopu wychowawczego, są faktycznie identyczne dla pracowników obojga płci. W przypadku takim jak ten, którego dotyczy niniejsze postępowanie, nie istnieją jednak żadne punkty oparcia dla stwierdzenia, że te kryteria i przepisy mogłyby powodować szczególnie *mniej korzystne traktowanie* pracowników jednej z płci — kobiet — względem pracowników innej płci²³. W świetle informacji dotyczących stanu

faktycznego w postępowaniu przed sądem krajowym nie sposób zatem przyjąć za punkt wyjścia dyskryminacji pośredniej.

46. Wyłącznie mając na uwadze zupełność argumentacji, pragnę dodać, że istnienie uregulowania krajowego, które dopuszcza egzekwowanie przez pracodawców podania przez wnioskodawcę skrócenia okresu urlopu wychowawczego uzasadniającego to powodu i poza tym dopuszcza odmowę takiego skrócenia okresu urlopu wychowawczego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa, uważam również za obiektywnie uzasadnione. W tym zakresie pragnę w szczególności odesłać do wartościowań, które europejscy partnerzy socjalni — za zgodą prawodawcy wspólnotowego — przyjęli za podstawę dla porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego i które wyraźnie obowiązują również w ramach dyrektywy 76/207²⁴.

47. I tak w szóstej przesłance ogólnej porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego w równej mierze podkreślone zostały potrzeby zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników. W klauzuli 2 pkt 3 lit. e) tego porozumienia zapisano ponadto, że uzasadnione powody związane z działalnością przedsiębiorstwa mogą upoważnić pracodawcę do odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego, na przykład

23 — Okoliczność, sama w sobie, że z urlopu wychowawczego korzysta ewentualnie większa liczba kobiet aniżeli mężczyzn, nie jest w żadnym wypadku wystarczająca dla stwierdzenia dyskryminacji pośredniej.

24 — Zobacz art. 2 ust. 7 akapit czwarty dyrektywy 76/207 w brzmieniu nadanym mu przez dyrektywę 2002/73, zgodnie z którym dyrektywa ta pozostaje bez uszczerbku dla przepisów dyrektywy 96/34.

gdy krótkoterminowo nie można znaleźć zastępstwa dla danego pracownika. Tym bardziej później pracodawca musi mieć możliwość odmowy skrócenia okresu przyznanego urlopu wychowawczego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa, ponieważ, na przykład, znalazł już zastępcę dla danego pracownika, z którym nie może bezproblemowo rozwiązać umowy na czas.

3. Wniosek częściowy

48. W związku z tym wniosek częściowy dotyczący pierwszego i drugiego pytania prejudycjalnego jest następujący:

Istnienie uregulowania krajowego, które dopuszcza odmowę skrócenia przez pracodawcę przyznanego pracownicy uprzednio urlopu wychowawczego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa, o co pracownica wnosi powołując się na ponowne zajęcie w ciąży, nie prowadzi ani do bezpośredniej, ani pośredniej dyskryminacji ze względu na płęć w rozumieniu art. 2 dyrektywy 76/207, zmienionej dyrektywą 2002/73.

B — *W przedmiocie ochrony pracownic w ciąży na podstawie dyrektywy 92/85 (trzecie pytanie prejudycjalne)*

49. Zadając pytanie trzecie, sąd krajowy pragnie zasadniczo dowiedzieć się, czy odmowa skrócenia uprzednio przyznanego pracownicy urlopu wychowawczego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa, gdy skrócenie tego urlopu miałyby umożliwić skorzystanie przez tę pracownicę z urlopu macierzyńskiego, narusza jej prawa jako pracownicy w ciąży zgodnie z dyrektywą 92/85.

50. Dyrektywa 76/207 obowiązuje bez uszczerbku dla przepisów dyrektywy Rady 92/85²⁵. W związku z tym nawet jeśli w przypadku takim jak niniejszy nie zostaje naruszona zasada równego traktowania w rozumieniu dyrektywy 76/207, to naruszone mogą być prawa pracownicy jako pracownicy w ciąży zgodnie z dyrektywą 92/85. Dla stwierdzenia takiego naruszenia konieczne jest jednak, aby dany przypadek był objęty zarówno podmiotowym, jak i przedmiotowym zakresem zastosowania dyrektywy 92/85.

²⁵ — Zobacz art. 2 ust. 7 akapit czwarty dyrektywy 76/207 w brzmieniu nadanym mu przez dyrektywę 2002/73.

1. Podmiotowy zakres zastosowania dyrektywy 92/85

51. To, czy osobę w sytuacji takiej jak S. Kiiski należy uważać za *pracownicę* również w okresie urlopu wychowawczego i czy w związku z tym jest ona objęta podmiotowym zakresem zastosowania dyrektywy 92/85, zależy w decydujący sposób od tego, jaki status ma jej umowa o pracę na okres urlopu wychowawczego.

52. Kwestię tę regulują przepisy prawa krajowego. W tym przedmiocie prawo wspólnotowe nie zawiera żadnej dyspozycji i to niezależnie od tego, czy wykorzystywany przez S. Kiiski *urlop wychowawczy*²⁶ jest równoznaczny z *urlopem rodzicielskim*²⁷ w rozumieniu dyrektywy 96/34, czy też wykracza poza jego ramy. Nawet w przypadku *urlopu rodzicielskiego*, dla którego porozumienie ramowe ustanawia jednak pewne wspólnotowoprawne minimalne wymagania, klauzula 2 pkt 7 porozumienia pozostawia określenie statusu umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia państwom członkowskim lub partnerom społecznym.

53. Z tego względu na sądzie krajowym spoczywa w szczególności obowiązek

zbadania, jaki status miał stosunek zatrudnienia S. Kiiski w okresie urlopu wychowawczego zgodnie z prawem krajowym. Informacje zawarte w postanowieniu odsyłającym wskazują na to, że jej stosunek zatrudnienia istniał nadal również w okresie urlopu wychowawczego i jedynie wynikające z niego główne obowiązki zostały zawieszane. W takim przypadku S. Kiiski byłaby objęta podmiotowym zakresem zastosowania dyrektywy 92/85 również w tym okresie.

2. Przedmiotowy zakres zastosowania dyrektywy 92/85

54. W niniejszej sprawie sporne jest, czy pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego w rozumieniu art. 8 dyrektywy 92/85 również wtedy, gdy w okresie, w którym pragnie skorzystać z urlopu macierzyńskiego, nie pozostaje w służbie czynnej, lecz przebywa właśnie na urlopie wychowawczym. Odpowiedź na to pytanie zależy od przedmiotowego zakresu zastosowania dyrektywy 92/85 i treści jej przepisów regulujących urlop macierzyński.

55. Jako że brzmienie art. 8 dyrektywy 92/85 nie dostarcza w tym zakresie żadnych wskazań, znaczenie i zakres gwarantowanego przez prawo wspólnotowe prawa do urlopu macierzyńskiego mogą zostać określone

26 — W języku fińskim „hoitovapaa”.

27 — W języku fińskim „vanhempainloma”.

jedynie w oparciu o cele realizowane przez dyrektywę 92/85 oraz systematykę jej uregulowania²⁸.

macierzyński w okresie, w którym przebywa już na urlopie wychowawczym bądź rodzicielskim, a nie w służbie czynnej, *nie* jest jednak narażona na *taką* kumulację zajęć.

56. Celem urlopu macierzyńskiego jest zapewnienie ochrony biologicznej kondycji kobiety oraz szczególnych relacji między nią a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po ciąży i po porodzie, aby uniknąć zakłócenia tych relacji poprzez kumulację zajęć wynikającą z wykonywania w tym czasie działalności zawodowej²⁹. Przyznanie urlopu macierzyńskiego w rozumieniu art. 8 dyrektywy 92/85, w połączeniu ze świadczeniami pieniężnymi na podstawie art. 11 pkt 2 tej samej dyrektywy, ma pomóc w zapobieżeniu temu, aby kontynuując pracę pracownica narażała siebie i swoje dziecko na szczególne obciążenia i ryzyko.

58. Niewątpliwie również w okresie urlopu wychowawczego może przez pewien okres czasu dojść do kumulacji zajęć, gdy w okresie tym pracownica zajdzie (ponownie) w ciążę. I tak przede wszystkim w końcowym okresie ciąży oraz krótko po urodzeniu drugiego dziecka istnieje wysokie prawdopodobieństwo, iż przejściowo matka będzie mogła poświęcić się opiece nad pierwszym dzieckiem tylko w ograniczonym zakresie.

57. W konsekwencji urlop macierzyński służy specjalnie zapobieganiu kumulacji zajęć wynikającej z ciąży i jednoczesnego wykonywania w tym czasie działalności zawodowej. Pracownica, która ubiega się o urlop

59. Tej kumulacji zajęć nie jest jednak w stanie zapobiec również urlop macierzyński. Wręcz przeciwnie: również pracownica przebywająca na urlopie macierzyńskim byłaby skonfrontowana jednocześnie z ciążą i opieką nad pierwszym dzieckiem, a zatem z kumulacją zajęć.

28 — Zobacz podobne wyroki z dnia 7 czerwca 2005 r. w sprawie C-17/03 VEMW i in., Zb.Orz. str. I-4983, pkt 41, z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler, Zb.Orz. str. I-6057, pkt 60, oraz z dnia 26 października 2006 r. w sprawie C-36/05 Komisja przeciwko Hiszpanii, Zb.Orz. str. I-10313, pkt 25.

29 — Wyrok w sprawie Komisja przeciwko Luksemburgowi, ww. w przypisie 20, pkt 32; zob. również wyroki z dnia 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Boyle i in., Rec. str. I-6401, pkt 41, oraz z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. str. I-2605, pkt 32; podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2001 r. w sprawie C-366/99 Griesmar, Rec. str. I-9383, pkt 43.

60. Tego rodzaju kumulacja zajęć nie jest przy tym objęta ani przez cel ochronny dyrektywy 92/85, ani przez cel gwarantowanego przez tę dyrektywę urlopu macierzyńskiego. Jak bowiem wynika ze stanowiącego jej podstawę prawną art. 118A traktatu EWG

oraz jej pierwszego, piątego i szóstego motywu, celem tej dyrektywy jest wspieranie poprawy środowiska pracy, w tym szczególnie ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży *w miejscu pracy*.

61. Tymczasem — bezspornie istotna — ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży *poza* bezpośrednią sferą wykonywania przez nie pracy, jak na przykład w okresie urlopu wychowawczego bądź rodzicielskiego, nie należy do zakresu zastosowania dyrektywy 92/85. Ta ochrona — przynajmniej zgodnie z obecnym stanem prawa wspólnotowego — może zostać przyznana wyłącznie przez prawo krajowe, a zatem przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych.

62. Również z wyroku w sprawie Komisja przeciwko Luksemburgowi³⁰ nie wynika nic innego. Co prawda Trybunał orzekł w nim, że „gwarantowany prawem wspólnotowym urlop nie może wpływać na uprawnienie do skorzystania z innego gwarantowanego przez to prawo urlopu”. W odniesieniu do pracownic, które nie pozostają w służbie czynnej, lecz przebywają na urlopie wychowawczym bądź rodzicielskim urlop macierzyński, nie stanowi jednak, jak wykazałam, żadnego „urlopu gwarantowanego prawem wspólnotowym”. Jako że w tym czasie

pracownicy będącej stroną postępowania przed sądem krajowym i tak nie przysługuje gwarantowane przez prawo wspólnotowe prawo do urlopu macierzyńskiego, prawo to nie może zostać naruszone przez dalsze trwanie innego urlopu, mianowicie urlopu wychowawczego bądź rodzicielskiego.

63. Wyrok w sprawie Komisja przeciwko Luksemburgowi wyjaśnia jedynie, że z tytułu niewykorzystanej części urlopu rodzicielskiego pracownicy przysługują dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego, *jeżeli* w okresie tym — zgodnie z prawem krajowym — przyznany zostanie jej urlop macierzyński³¹. Takie rozwiązanie ma zapobiegać temu, aby część wcześniej przyznanego jej urlopu rodzicielskiego nie przepadała niewykorzystana. Z wyroku tego nie wynika jednak żadna wskazówka co do tego, że pracownikom przebywającym na urlopie rodzicielskim bądź wychowawczym prawo wspólnotowe w każdym przypadku przyznaje prawo do urlopu macierzyńskiego. Co prawda państwa członkowskie lub partnerzy społeczni — uwzględniając implikacje wyroku w sprawie Komisja przeciwko Luksemburgowi — mogą przyznać pracownikom prawo do urlopu macierzyńskiego również w takich sytuacjach³²; prawo wspólnotowe nie ustanawia jednak takiego wymogu.

31 — Trybunał stwierdził w tym przypadku, że Luksemburg uchybił zobowiązaniom państwa członkowskiego, „przewidując, że powstające w trakcie urlopu rodzicielskiego uprawnienia do urlopu macierzyńskiego lub do urlopu z racji przysposobienia zastępują urlop rodzicielski, który w ten sposób winien ulec zakończeniu, bez umożliwienia rodzicowi przesunięcia części urlopu rodzicielskiego, z której nie mógł on skorzystać” (wyrok w sprawie Komisja przeciwko Luksemburgowi, cytowany w przypisie 20, pkt 34 w związku z pkt 1 sentencji).

32 — Dyrektywa 92/85 ustanawia jedynie wspólne wymagania minimalne; wynika to już z dyspozycji jej podstawy prawnej (zob. art. 118A akapit drugi traktatu EWG), jak również znalazło wyraz w samym brzmieniu art. 8 dyrektywy („co najmniej”).

30 — Wyżej wymieniony w przypisie 20, pkt 33. Podobnie wyrok w sprawie Merino Gómez, ww. w przypisie 29, pkt 41.

64. W związku z tym art. 8 dyrektywy 92/85 nie stoi na przeszkodzie istnieniu uregulowania krajowego, zgodnie z którym pracodawca może odmówić pracownicy skrócenia przyznanego jej uprzednio urlopu wychowawczego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa, o co pracownica wnosi, powołując się na ponowne zajście w ciążę, w celu skorzystania z urlopu macierzyńskiego.

3. Gwarancje finansowe w okresie urlopu macierzyńskiego na podstawie art. 11 dyrektywy 92/85

65. Nawet wychodząc z założenia, że pracownica, tak jak S. Kiiski, przebywająca na urlopie wychowawczym, w tym czasie mogłaby skutecznie ubiegać się o przyznanie jej urlopu macierzyńskiego, wyjaśnienia wymagałaby jeszcze kwestia, jakie gwarancje finansowe wynikają z dyrektywy 92/85 w odniesieniu do okresu urlopu macierzyńskiego.

66. Z pisemnych wyjaśnień przedstawionych przez S. Kiiski wynika, że dochodzi ona wynagrodzenia w pełnej wysokości za okres 72 dni ewentualnego urlopu macierzyńskiego³³. Kwestia, czy — na wypadek przyznania jej urlopu macierzyńskiego — S. Kiiski miałyby

istotnie roszczenie o wypłatę tego wynagrodzenia, podlega rozstrzygnięciu w oparciu o prawo krajowe, które zbadać powinien sąd krajowy. W każdym razie z punktu widzenia prawa wspólnotowego obowiązek dalszej wypłaty wynagrodzenia w takim zakresie nie istnieje.

67. Otóż zgodnie z art. 11 ust. 2 lit. b) i art. 11 ust. 3 dyrektywy 92/85 w okresie urlopu macierzyńskiego dalsza wypłata wynagrodzenia w pełnej wysokości nie musi być koniecznie zagwarantowana. Państwa członkowskie mogą raczej przewidzieć wyłącznie *prawo do odpowiedniego zasiłku*, przy czym zasiłek uważa się za odpowiedni, jeżeli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy z powodów związanych ze stanem zdrowia.

68. Następnie należy przypomnieć, iż zgodnie z obecnym stanem prawa wspólnotowego żaden jego przepis ani ogólna zasada nie wymagają, aby pracownica otrzymywała pełne wynagrodzenie w okresie urlopu macierzyńskiego, chyba że wysokość otrzymywanego przez nią wynagrodzenia jest tak niska, iż podważa to realizowany przez prawo wspólnotowe cel w postaci ochrony pracownic, w szczególności w okresie przed porodem³⁴.

33 — S. Kiiski powołuje się w tym zakresie na obowiązujący układ zbiorowy.

34 — Wyrok w sprawie McKenna, ww. w przypisie 18, pkt 59; podobnie już wyrok z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93 Gillespie i in., Rec. str. I-475, pkt 20.

69. Nawet jeśli pracownice przebywające na urlopie macierzyńskim niewątpliwie zasługują na szczególną ochronę, ich sytuacja nie może być jednak traktowana na równi z sytuacją osób, które rzeczywiście wykonują pracę na swoim stanowisku pracy, innymi słowy — które pozostają w służbie czynnej³⁵. Konkluzja ta obowiązuje tym bardziej w odniesieniu do przypadków takich jak ten, którego dotyczy niniejsze postępowanie, w których pracownica jeszcze przed faktycznym rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego nie pozostawała już w służbie czynnej, lecz przebywała na urlopie rodzicielskim, względnie wychowawczym. Jej sytuacja jest bowiem w większym stopniu zbliżona do sytuacji osoby nie pracującej zawodowo aniżeli do sytuacji osoby pozostającej w służbie czynnej.

70. Jeżeli zatem pracownicy, tak jak S. Kiiski, przyznane miałyby zostać — wbrew prezentowanej powyżej tezie³⁶ — prawo do urlopu macierzyńskiego, to prawo wspólnotowe nie ustanawia w żadnym wypadku obowiązku dalszego wypłacania wynagrodzenia w pełnej wysokości w okresie tego urlopu.

71. W związku z tym również art. 11 dyrektywy 92/85 nie stoi na przeszkodzie istnieniu uregulowania krajowego, zgodnie z którym pracodawca może odmówić pracownicy

35 — Podobnie wyroki w sprawie Gillespie i in., ww. w przypisie 34, pkt 17, z dnia 21 października 1999 r. w sprawie C-333/97 Lewen, Rec. str. I-7243, pkt 37, i w sprawie McKenn, ww. w przypisie 18, pkt 50 i 59; zob. również moja opinia z dnia 12 lutego 2004 r. w sprawie C-220/02 Österreichischer Gewerkschaftsbund, Rec. str. I-5907, pkt 95 i 96.

36 — Punkty 54–64 niniejszej opinii.

skrócenia przyznanego jej uprzednio urlopu wychowawczego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa, o co pracownica wnosi, powołując się na ponowne zajście w ciążę, w celu skorzystania z urlopu macierzyńskiego.

4. Wniosek częściowy

72. W związku z tym wniosek częściowy dotyczący trzeciego pytania prejudycjalnego jest następujący:

Artykuły 8 i 11 dyrektywy 92/85 nie stoją na przeszkodzie istnieniu uregulowania krajowego, zgodnie z którym pracodawca może odmówić pracownicy skrócenia przyznanego jej uprzednio urlopu wychowawczego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa, o co pracownica wnosi, powołując się na ponowne zajście w ciążę, również wtedy, gdy odmowa ta skutkuje utratą przez pracownicę pewnych związanych z urlopem macierzyńskim świadczeń finansowych wynikających ze stosunku zatrudnienia.

VI — Wnioski

73. W świetle powyższych rozważań proponuję, by Trybunał odpowiedział Tampeeren käräjäoikeus w następujący sposób:

- 1) Istnienie uregulowania krajowego, które dopuszcza odmowę skrócenia przez pracodawcę przyznanego pracownicy uprzednio urlopu wychowawczego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa, o co pracownica wnosi, powołując się na ponowne zajście w ciążę, nie prowadzi ani do bezpośredniej, ani pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 dyrektywy 76/207/EWG, zmienionej dyrektywą 2002/73/WE.

- 2) Artykuły 8 i 11 dyrektywy 92/85/EWG nie stoją na przeszkodzie istnieniu takiego uregulowania krajowego również wtedy, gdy odmowa ta skutkuje utratą przez pracownicę pewnych związanych z urlopem macierzyńskim świadczeń finansowych wynikających ze stosunku zatrudnienia.