TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2006. gada 16. februārī *

Lieta C-294/04

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid* (Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2004. gada 5. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2004. gada 12. jūlijā, tiesvedībā

Carmen Sarkatzis Herrero

pret

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud).

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], tiesneši J. Makarčiks [*J. Makarczyk*], R. Šintgens [*R. Schintgen*], P. Kūris [*P. Kūris*] (referents) un J. Klučka [*J. Klučka*],

* Tiesvedības valoda — spāņu.

ģenerāladvokāte K. Štiksa-Hakla [*C. Stix-Hackl*],
sekretāre M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2005. gada 29. septembrī,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Instituto Madrileño de la Salud* [Madrides veselības iestāde] (*Imsalud*) vārdā — F. Pelaezs Albendea [*F. Peláez Albendea*], pārstāvis,

— Spānijas valdības vārdā — E. Brakehaiss Konesa [*E. Braquehais Conesa*], pārstāvis,

— Itālijas valdības vārdā — I. M. Bragulja [*I. M. Braguglia*], pārstāvis, kam palīdz Dž. Albencio [*G. Albenzio*], *avvocato dello Stato*,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā — Ī. O'Nīla [*E. O'Neill*], pārstāve, kam palīdz K. Smita [*K. Smith*], *barrister*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — I. Martinesa del Perala [*I. Martínez del Peral*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus tiesas sēdē 2005. gada 10. novembrī,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz to, kā interpretēt Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.), Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta izpratnē) (OV L 348, 1. lpp.), un Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 96/34/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 4. lpp.).

2 Šis lūgums tika iesniegts sakarā ar tiesvedību starp Sarkacisu Errero [*Sarkatzis Herrero*] un *Instituto Madrileño de la Salud* (Madrides veselības iestāde, *Imsalud*) par datumu, kas ņemts vērā, aprēķinot ieinteresētās personas darba stāžu ierēdņa statusā, Sarkacisai Errero apgalvojot, ka ir jāņem vērā tās iecelšanas amatā datums, pat ja šajā datumā viņa bija grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nevis datums, kad viņa faktiski stājās amatā pēc šā atvaļinājuma beigām.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienas tiesiskais regulējums

3 Direktīvas 76/207 2. pants nosaka:

"1. Šajos noteikumos vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas atkarībā no dzimuma, jo īpaši, norādot uz ģimenes stāvokli.

[..]

3. Šī direktīva neskar noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti.

[..]"

4 Saskaņā ar šās direktīvas 3. panta 1. punkta noteikumiem:

"Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nosacījumos, to skaitā atlases kritērijos, kas attiecas uz iespēju iegūt darba vietu vai amatu, neatkarīgi no darbības nozares vai jomas, un pieeju visiem amatu hierarhijas līmeņiem, nav nekādas diskriminācijas atkarībā no dzimuma."

5 Direktīvas 92/85 8. panta 1. punkts nosaka:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā definētajām darbiniecēm saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas."

6 Tās pašas direktīvas 11. panta ar nosaukumu "Tiesības, kas izriet no darba līguma" 2. punkts paredz:

"Gadījumā, kas minēts 8. pantā, jānodrošina:

a) tiesības, kas saistītas ar 2. pantā definēto darbinieču darba līgumu un kas nav minētas šā punkta b) apakšpunktā;

b) darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu 2. pantā definētajām darbiniecēm."

7 Pamatnolīgums attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ko 1995. gada 14. decembrī noslēdza starpnozaru organizācijas, tiek īstenots ar Direktīvu 96/34, kuras 2. noteikuma 5. punkts noteic, ka, "beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas atbilst viņu darba līgumam vai darba attiecībām".

Valsts tiesiskais regulējums

8 No lēmuma lūgt sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Spānijas tiesību normas, kas attiecas uz ierēdņu amata vietu ieņemšanu, paredz to, ka stāšanās amatā ir nosacījums tiesību iegūšanai, kas saistītas ar ierēdņa statusu. Civildienesta noteikumi par sociālā nodrošinājuma sanitāro iestāžu nesanitāro personālu (*Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social*), kas apstiprināti ar 1971. gada 5. jūlija rīkojumu (1971. gada 22. jūlija *BOE* Nr. 174, 12015. lpp.), šajā sakarā neparedz izņēmumu.

9 Ar 1997. gada 3. decembra lēmumu *Instituto Nacional de la Salud* (Valsts veselības iestāde, *Insalud*) sarīkoja vispārēju konkursu un noteica kopējo atlases pārbaudījumu bāzi, lai piešķirtu vairākas dažādu kategoriju brīvas amata vietas sanitārajās iestādēs, kas ir šīs iestādes pakļautībā. Nodaļā, kas attiecas uz iecelšanu amatā un stāšanos darbā, šā lēmuma 9. punkta 2. apakšpunkts paredz, ka, lai ieņemtu amatu, amatā iecelto kandidātu rīcībā ir viens mēnesis, sākot ar nākamo dienu pēc lēmuma par viņa iecelšanu amatā publicēšanas. Atbilstoši šā paša punkta 3. apakšpunktam kandidāts, kas neieņem amatu paredzētajā termiņā, zaudē tiesības, kas izriet no dalības konkursā, izņemot gadījumu, ja pastāv attaisnojošs iemesls, ko izvērtē tā organizācija, kas organizējusi konkursu.

10 Iesniedzējtiesa salīdzina šo tiesisko regulējumu ar 1991. gada 25. janvāra Karaļa dekrētu 118/1991 par personāla, uz kuru attiecas Civildienesta noteikumi, atlasi un brīvo amata vietu ieņemšanu sociālā nodrošinājuma veselības iestādēs (*Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social*, 1991. gada 7. februāra *BOE* Nr. 33, 4325. lpp.), kura 12. panta 5. punkts paredz, ka, izņemot *force majeure* gadījumu, veiksmīgie kandidāti, kas paredzētajā termiņā nav iesnieguši konkursa paziņojumā norādītos apliecinošos dokumentus, nevar tikt iecelti amatā.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

11 Sarkacisa Errero strādāja kā pagaidu darbiniece *Insalud*, vēlāk — pēc kompetences un attiecīgo sanitāro dienestu nodošanas un to personāla pārcelšanas — *Imsalud*.

12 Kaut arī Sarkacisa Errero joprojām strādāja *Insalud*, tā organizēja konkursu, lai pieņemtu darbā pastāvīgus darbiniekus. Tā kā prasītāja pamata prāvā nokārtoja šo konkursu, viņa tika iecelta ierēdņa, administratīvā asistenta amatā ar lēmumu, kas tika publicēts 2002. gada 20. decembrī. Ar šo lēmumu viņa tika iecelta amatā, kas viņai bija jāuzsāk viena mēneša laikā.

13 Sarkacisa Errero, kas šai laikā atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nekavējoties lūdza pagarināt darbā stāšanās termiņu līdz šā atvaļinājuma beigām, lūdzot ņemt vērā minēto atvaļinājumu darba stāža aprēķināšanai. Ar 2003. gada 8. janvāra paziņojumu *Imsalud* apmierināja lūgumu pagarināt termiņu, tomēr nepieminot jautājumu par ieinteresētās personas darba stāža aprēķināšanu.

14 2003. gada 12. septembrī Sarkacisa Errero vērsās iesniedzējtiesā, ceļot prasību pret *Imsalud*, lai panāktu, ka viņas darba stāžs ierēdņa statusā tiktu skaitīts, sākot ar datumu, kurā viņa tika iecelta amatā, un nevis ar datumu, kurā viņa faktiski stājās darbā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām.

15 Ar 2003. gada 20. novembra rīkojumu iesniedzējtiesa apturēja tiesvedību un aicināja lietas dalībniekus pamata prāvā iesniegt savus apsvērumus par to, vai ir vērts vērsties Tiesā, lai lūgtu sniegt prejudiciālu nolēmumu. Minētā tiesa vēlāk pieņēma lēmumu lūgt sniegt prejudiciālu nolēmumu, uzdodot Tiesai trīs prejudiciālus jautājumus.

16 Pirmkārt, iesniedzējtiesa apgalvo, ka ierēdņa stāšanās darbā ir nepieciešama, lai iegūtu un izmantotu Civildienesta noteikumos paredzētās tiesības, ka valsts iekšējie tiesību akti neparedz nekādu izņēmumu tādu situāciju, kādā atrodas prasītāja pamata prāvā, vērā ņemšanai un ka šajā gadījumā atbildīgās iestādes ir pielīdzinājušas darba ņēmējas atrašanos grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā *force majeure* situācijai vai attaisnojošam gadījumam, kas ļauj tai atlikt stāšanos darbā.

17 Iesniedzējtiesa no tā secina, pirmkārt, ka darbā stāšanās paredzētā termiņa pagarināšanai šādai darba ņēmējai ir jāiesniedz pieteikums un līdz ar to viņa ir pakļauta atteikuma riskam, un, otrkārt, ka šī darba ņēmēja savas tiesības var izmantot pilnībā tikai pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām. Tādējādi tiesības uz atalgojumu un sociālā nodrošinājuma pabalstiem rodas tikai darbā stāšanās brīdī un ieinteresētās personas darba stāžs tiek skaitīts novēloti, salīdzinot ar citu tā paša konkursa veiksmīgo kandidātu darba stāžu, kas faktiski stājušies darbā paredzētajā termiņā.

18 Otrkārt, iesniedzējtiesa atzīst, ka pēc tam, kad prasītāja pamata prāvā, kas jau strādāja *Imsalud* kā pagaidu darbiniece, tika iecelta pastāvīgā darbā, viņa tika paaugstināta, pat ja formāli tika noslēgts jauns darba līgums.

19 Iesniedzējtiesa no visiem šiem faktiem secina, ka attiecīgais pamata prāvā apstrīdētais *Imsalud* lēmums neatbilst Direktīvas 92/85 11. panta 2. panta a) apakšpunktam.

20 Treškārt, iesniedzējtiesa uzskata, ka nekādi apsvērumi, kas izriet no tradicionālā tiesiskā regulējuma par pieeju valsts dienestam, nevar būt pārāki pār tādas ierēdnes tiesībām, kas izmanto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ne arī attaisnot to, ka tiek apdraudēta šīs ierēdnes profesionālā situācija vai apgrūtināta ieinteresētās personas ģimenes dzīves apvienošana ar normālu karjeras attīstību.

21 Visbeidzot, minētā tiesa uzskata, ka atšķirīga attieksme pret Sarkacisu Errero, salīdzinājumā ar citiem šā konkursa veiksmīgajiem kandidātiem, kas ir varējuši normāli ieņemt savu amatu, ir pretrunā ar darba ņēmējas, kura izmanto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, tiesībām pēc atvaļinājuma atgriezties savā vai līdzvērtīgā darbā tādos apstākļos, kas viņai nav mazāk labvēlīgi, un izmantot visus darba apstākļu uzlabojumus, kas veikti viņas prombūtnē un kuri viņai pienāktos, izmantojot tiesības, ko atzīst Direktīva 76/207 un 96/34.

22 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai Kopienas tiesību normas par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem attiecībā uz pieeju darbam ir jāinterpretē tādējādi, ka sievietei, kas atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā un kas šajā periodā iegūst ierēdņa amatu, ir tādas pašas tiesības kā citiem kandidātiem, kuri veiksmīgi izturējuši konkursu par pieeju valsts dienestam?

2) Neskarot risinājumu, kāds būtu jāpieņem attiecībā uz darba ņēmēju, kas pirmo reizi iegūst darbu, gadījumā, ja pastāv darba tiesiskās attiecības, kas ir

pārtrauktas grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ, vai personāla vai darba ņēmējas pieeja nodarbinātības statusam uz nenoteiktu laiku ietver tiesības uz paaugstinājumu amatā, kura faktiskajam raksturam netraucē tas, ka darba ņēmēja atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā?

3) Precīzāk, ņemot vērā iepriekš minētās tiesību normas, īpaši tās, kas attiecas uz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm saistībā ar pieeju darbam un pēc tam, kad šī darba vieta ir iegūta, vai darba ņēmēja, kas pieņemta darbā kā pagaidu darbiniece, kas brīdī, kad viņa iegūst pastāvīgu darbu, atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, ir tiesīga ieņemt šo amatu un saņemt ierēdņa statusu ar visām ar to saistītajām priekšrocībām, kā, piemēram, atskaites datumu darba stāža aprēķināšanai ar to pašu brīdi un tādiem pašiem nosacījumiem kā citi kandidāti, kuri ieguvuši šādu amatu, neatkarīgi no tā, ka atbilstoši piemērojamajām valsts tiesību normām, ar reālu darba pildīšanu saistīto tiesību izmantošana var tikt pārtraukta līdz šī darba faktiskai uzsākšanai?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

23 Sākumā ir jāatzīmē, ka, tā kā uzdotie jautājumi vispārīgi atsaucas uz Kopienas tiesību normām grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu jomā un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, lai varētu atbildēt uz minētajiem jautājumiem, ir jāidentificē atbilstošās Kopienas tiesību normas.

24 Vispirms, iesniedzējtiesa lēmuma pamatojuma daļā min Direktīvu 96/34 par bērna kopšanas atvaļinājumu.

25 Tomēr ir jāatzīst, ka dienā, kad prasītāja pamata prāvā tika iecelta par ierēdni, viņa atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nevis bērna kopšanas atvaļinājumā. Līdz ar to Direktīva 96/34 nav piemērota uzdoto jautājumu izskatīšanai.

26 Jāizvērtē arī prasītājas pamata prāvā situācija saistībā ar Direktīvu 92/85 — vai nelabvēlīgā attieksme pret Sarkacisu Errero ir bijusi pretrunā šajā direktīvā aizsargātajām tiesībām.

27 Tomēr no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem neizriet, ka prasītāja pamata prāvā atsauktos uz šādu tiesību pārkāpumu pastāvošo darba tiesisko attiecību ietvaros.

28 Sarkacisas Errero situācija, kurai raksturīga jaunu darba tiesisko attiecību rašanās grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, skaidri atšķiras no iepriekšējā darba vai tam līdzvērtīga darba atsākšanas šāda atvaļinājuma beigās.

29 Turklāt visas ieinteresētās personas, kas Tiesai iesniegušas apsvērumus, atzīst, ka pastāv būtiska atšķirība starp pagaidu darbinieka statusu un ierēdņa statusu.

30 Tā atbilstoši šajā gadījumā piemērojamiem noteikumiem ierēdņa stāšanās amatā ir atkarīga no piedalīšanās konkursā un no lēmuma par iecelšanu. Tas, ka Sarkacisa Errero tika pieņemta darbā tajā pašā iestādē gan pirms, gan pēc šā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, šo situāciju neietekmē.

31 No tā izriet, ka starp divām situācijām, kurās Sarkacisa Errero pakāpeniski nonāca, nepastāv juridiska pēctecība, un tādējādi ir uzskatāms, ka Sarkacisa Errero, kļūstot par ierēdni, ir ieguvusi jaunu darba vietu, nevis atgriezusies vecajā darba vietā.

32 Līdz ar to Direktīva 92/85 vairs nav piemērota atbildes sniegšanai uz uzdotajiem jautājumiem. Tādējādi nav jāatbild uz otro prejudiciālo jautājumu.

33 Ar savu pirmo un trešo jautājumu, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai Kopienas tiesības aizliedz pieņemt tādu valsts tiesisko regulējumu, kas paredz, ka, aprēķinot ierēdņa darba stāžu, tiek ņemts vērā tikai tas datums, kad ieinteresētā persona stājās darbā, neparedzot izņēmumu attiecībā uz sievietēm, kas atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā dienā, kad viņas tiek aicinātas ieņemt amatu, kurā viņas tikušas ieceltas.

34 Šie jautājumi ir jāizvērtē, ņemot vērā Direktīvas 76/207 2. panta 1. un 3. punkta un 3. panta noteikumus redakcijā, kas piemērojama lietas faktiem, lai noteiktu, vai, ja ierēdne atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā brīdī, kad viņa tiek iecelta amatā, tas, ka viņas karjeras uzsākšanas diena tiek atlikta līdz dienai, kad viņa faktiski stājas darbā, ir uzskatāms par diskrimināciju dzimuma dēļ.

35 Vispirms ir jāatgādina, ka Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīva 76/207 ir piemērojama nodarbinātībai valsts dienestā. Šai direktīvai ir vispārīga piemērojamība, kas ir to principu būtības neatņemama daļa, kurus tā definē (skat. 1985. gada 21. maija spriedumu lietā 248/83 Komisija/Vācija, *Recueil*, 1459. lpp., 16. punkts).

36 Kā to ir atzīmējusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 34. punktā — Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkts aizliedz jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ un šīs direktīvas 3. un turpmākie panti nosaka jomas, kurās nevar pieļaut nekādu diskrimināciju. Tādējādi ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija attiecībā uz pieejas darbam nosacījumiem, ieskaitot atlases kritērijus un darbā stāšanās nosacījumus, pieeju jebkāda veida un jebkāda līmeņa profesionālajai orientācijai, apmācībai, profesionalitātes uzlabošanai un pārkvalifikācijai, kā arī profesionālo pieredzi, nodarbinātības un darba apstākļiem un līdzdalību darba ņēmēju vai citu personu pārstāvības organizēšanā.

37 Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktā piešķirto tiesību īstenošanā pret sievietēm nevar attiekties nelabvēlīgāk saistībā ar pieeju darbam un viņu darba apstākļiem, jo minētā direktīva šajā sakarā paredz būtisku, nevis tikai formālu vienlīdzības nodrošināšanu (šajā sakarā skat. 1998. gada 30. aprīļa spriedumu lietā C-136/95 *Thibault*, *Recueil*, I-2011. lpp., 26. punkts).

38 Tādējādi, piemērojot tādas tiesību normas, kas paredz grūtnieču aizsardzību, pret viņām nevar attiekties nelabvēlīgi saistībā ar pieeju darbam, jo darba devējs nedrīkst atteikties pieņemt darbā uz neierobežotu pilnvaru laiku kandidāti grūtnieci tādēļ, ka aizliegums strādāt laikā, kad darba ņēmēja ir stāvoklī, no grūtniecības sākuma līdz tās beigām kavētu viņas nodarbinātību (2000. gada 3. februāra spriedums lietā C-207/98 *Mahlburg*, *Recueil*, I-549. lpp., 27. punkts).

39 Visbeidzot, attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma perioda ņemšanu vērā, lai iegūtu jaunu, augstāka amata hierarhijas līmeņa darbu, Tiesa ir nospriedusi, ka darba ņēmēja tiek aizsargāta darba tiesiskajās attiecībās pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi tādēļ, ka viņa atrodas vai ir atradusies grūtniecības un dzemdību

atvaļinājumā, un ka sieviete, pret kuru attiecas nelabvēlīgi tādēļ, ka viņa nav darbā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ, tiek diskriminēta grūtniecības un šā atvaļinājuma dēļ (skat. 2004. gada 18. novembra spriedumu lietā C-284/02 *Sass*, Krājums, I-11143. lpp., 35. un 36. punkts).

40 Tomēr — kā savos apsvērumos tiesas sēdes laikā pamatoti uzsvēra Apvienotās Karalistes valdība — minētajā spriedumā lietā *Sass* fakti skaidri atšķiras no tiem, kādi ir pamata prāvā, jo Sasas [*Sass*] gadījumā grūtniecības un dzemdību atvaļinājums sakrita ar karjeras attīstību, jo prāva bija par izmaiņām atalgojuma kategorijā. Turpretī pamata prāvā Sarkacisa Errero grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā stājās jaunā darbā, un diena, kad viņa stājās darbā, tika atlikta līdz šā atvaļinājuma beigām.

41 Taču — kā to atzīmēja ģenerāladvokāte savu secinājumu 39. punktā — tā kā Direktīva 76/207 paredz būtisku, nevis formālu vienlīdzību, tās 2. panta 1. un 3. punkts un 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie aizliedz jebkādu nelabvēlīgu attieksmi pret darba ņēmēju sievieti grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ vai saistībā ar atvaļinājumu, kas paredzēts grūtnieču aizsardzībai, un turklāt ir jāņem vērā tas, vai minētā attieksme ir saistīta ar pastāvošajām darba tiesiskajām attiecībām vai jaunajām darba tiesiskajām attiecībām.

42 Šo interpretāciju apstiprina Tiesas nostāja, kas izteikta minētā sprieduma lietā *Sass* 48. punktā, saskaņā ar kuru Kopienu tiesības nosaka, ka likumā nodrošināta atvaļinājuma izmantošana, pirmkārt, nepārtrauc nedz attiecīgās sievietes darba tiesiskās attiecības, nedz arī tiesību, kas ar to ir saistītas, izmantošanu un, otrkārt, neizraisa nelabvēlīgu attieksmi pret viņu.

43 Ir jāprecizē, ka ne lietas materiāli, ne informācija, ko tiesas sēdes laikā sniedza Spānijas valdība, neļauj ar pārliecību noteikt, vai darba ņēmējiem, kas — kā prasītāja pamata prāvā — pirms viņu iecelšanas par ierēdņiem ir bijuši nodarbināti kā pagaidu darbinieki, brīdī, kad tie iegūst ierēdņa statusu, ir tiesības pārņemt darba stāžu, kas iegūts iepriekšējā darbā, ieskaitot iespējamo grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un pozitīvas atbildes gadījumā — vai šis darba stāžs ir jāņem vērā minēto darba ņēmēju virzībā pa karjeras līmeņiem.

44 Gadījumā, ja, pirmkārt, pastāv šaubas par 1978. gada 26. decembra Likuma 70/1978 par iepriekšējā dienesta atzīšanu valsts pārvaldē (*Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública*, 1979. gada 10. janvāra *BOE* Nr. 9, 464. lpp.) un 1989. gada 29. septembra piemērošanas dekrēta 1181/89 (1989. gada 3. oktobra *BOE* Nr. 237, 30952. lpp.), kā arī Karaļa 1989. gada 11. septembra dekrēta 3/1987 par ierēdņu atalgojumu (*Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud*, 1987. gada 12. septembra *BOE* Nr. 219, 27649. lpp.), uz ko atsaucās *Imsalud*, ietekmi uz Sarkacisas Errero situāciju un ja, otrkārt, 2003. gada 16. decembra Likums 55/2003, ar ko tiek izveidoti civildienesta pamatnoteikumi veselības dienestā (*Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Sercivios de Salud*, 2003. gada 17. decembra *BOE* Nr. 301, 44742. lpp.), nebūtu spēkā dienā, kad prasītāja pamata prāvā uzsāka savu karjeru, iesniedzējtiesai būtu jānoskaidro, vai pret Sarkacisu Errero ir faktiski bijusi nelabvēlīga attieksme.

45 Ja vadās no apgalvojumiem, kas sniegti iesniedzējtiesas lēmumā, ir jāuzskata, ka Sarkacisas Errero stāšanās dienestā ierēdņa statusā atlikšana līdz izmantotā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām ir uzskatāma par nelabvēlīgu attieksmi Direktīvas 76/207 izpratnē.

46 Tas, ka attieksme pret citām, tostarp vīriešu dzimuma, personām citu iemeslu dēļ var būt tāda pati kā pret Sakacisu Errero, nav ņemams vērā, izvērtējot viņas situāciju, jo šīs ieinteresētās personas stāšanās darbā atlikšana ir notikusi tikai viņas izmantotā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ.

47 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo un trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 76/207 aizliedz pieņemt valsts tiesību aktus, kas sieviešu dzimuma darba ņēmējai, kura atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, neatzīst tādas pašas tiesības kā citiem šā amata konkursa veiksmīgajiem kandidātiem saistībā ar ierēdņa karjeras iespēju nosacījumiem, atliekot viņas stāšanos darbā līdz šāda atvaļinājuma beigām, neņemot vērā minētā atvaļinājuma ilgumu šīs darba ņēmējas darba stāža aprēķināšanā.

Par tiesāšanās izdevumiem

48 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, aizliedz pieņemt valsts tiesību aktus, kas sieviešu dzimuma darba ņēmējai, kura atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, neatzīst tādas pašas tiesības kā citiem šā amata konkursa veiksmīgajiem kandidātiem saistībā

ar ierēdņa karjeras iespēju nosacījumiem, atliekot viņas stāšanos darbā līdz šāda atvaļinājuma beigām, neņemot vērā minētā atvaļinājuma ilgumu šīs darba ņēmējas darba stāža aprēķināšanā.

[Paraksti]