ĢENERĀLADVOKĀTES KRISTĪNES ŠTIKSAS-HAKLAS [*CHRISTINE STIX-HACKL*] SECINĀJUMI, sniegti 2005. gada 10. novembrī [1]

I — Ievads

1. Šī lieta būtībā ir par to, vai ir bijusi nelabvēlīgā attieksme, ko var pārmest no Kopienu tiesību viedokļa, — pret sievieti, kura atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, ja valsts tiesības ierēdņa statusa iegūšanu un no tā izrietošās tiesiskās sekas saista ar faktisku stāšanos amatā.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Valsts tiesības*

2. Iesniedzējtiesa atbilstošās valsts tiesību normas ir atspoguļojusi šādi: saskaņā ar Spānijas tiesību normām par ierēdņa amata vietu ieņemšanu nosacījums šo tiesību iegūšanai ir ierēdņa stāšanās amatā. *Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias* [Veselības iestāžu personāla, kas nav veselības personāls, civildienesta noteikumi], kas apstiprināti ar 1971. gada 5. jūlija rīkojumu, šajā sakarā neparedz izņēmumu.

3. 9. punkta 2. apakšpunkts *Instituto Nacional de la Salud* [Valsts veselības iestāde] (turpmāk tekstā — "*Insalud*") 1997. gada 3. decembra lēmumā, kurā publicēts vispārīgs konkursa paziņojums un kopējā atlases pārbaudījumu bāze, lai piešķirtu vairākas dažādu kategoriju brīvās amata vietas *Insalud* pakļautībā esošās veselības iestādēs, kurš atrodas nodaļā par iecelšanu amatā un stāšanos darbā, noteic, ka amatā ieceltā kandidāta rīcībā ir viens mēnesis, sākot ar nākamo dienu pēc lēmuma par viņa iecelšanu amatā publicēšanas, lai faktiski stātos amatā. 3. apakšpunktā noteikts, ka kandidāts/kandidāte zaudē visas tiesības, kas izriet no viņa/viņas dalības konkursā, ja viņš/viņa nestājas amatā paredzētajā termiņā, ja vien tam nav attaisnots iemesls, ko izvērtē tā organizācija, kas organizējusi konkursu.

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

4. Iesniedzējtiesa norāda, ka šim tiesiskajam regulējumam par konkursu ir piemērojami 1991. gada 25. janvāra Karaļa dekrēta Nr. 118/1991 noteikumi, kuru 12. panta 5. punktā noteikts, ka, izņemot *force majeure* gadījumus, personas, kas nav iesniegušas savus dokumentus noteiktajā termiņā, nevar tikt ieceltas amatā.

B — *Kopienu tiesības*

5. Padomes Direktīvas 76/207/EEK[2] (turpmāk tekstā — "Direktīva 76/207") mērķis ir novērst visa veida diskrimināciju atkarībā no dzimuma gan attiecībā uz darba nosacījumiem, gan uz noteikumiem par pieeju darbam un darba vietai visos amata hierarhijas līmeņos, tomēr tas nav pretrunā tiesību normām par sieviešu aizsardzību, it īpaši saistībā ar grūtniecību un maternitāti.

6. Turklāt Padomes Direktīva 92/85/EEK[3] (turpmāk tekstā — "Direktīva 92/85") paredz noteiktas minimālas prasības viņu aizsardzībai.

7. Attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85 8. pantā ir garantētas tiesības uz vismaz 14 nedēļas ilgu nepārtrauktu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, no kurām vismaz divas nedēļas ir obligātas. Turklāt šīs direktīvas 11. pantā paredzēts, ka saskaņā ar 8. pantu atvaļinājuma laikā ir jānodrošina darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstošu pabalstu, kā arī citas tiesības, kas izriet no darba līguma.

III — Fakti, process un prejudiciālie jautājumi

8. 2003. gada 12. septembrī Karmena Sarkacisa Errero [*Carmen Sarkatzis Herrero*] (turpmāk tekstā — Sarkacisa Errero vai "prasītāja pamata prāvā") cēla prasību pret *Imsalud* par fakta atzīšanu un atlīdzību, lūdzot, lai, aprēķinot darba stāžu šajā iestādē, ņemtu vērā viņas amatā iecelšanas, nevis stāšanās amatā dienu.

9. Sarkacisa Errero kā pagaidu darbiniece strādāja atbildētājā iestādē: sākotnēji *Insalud* un vēlāk *Imsalud* — pēc tam, kad 2002. gada 1. janvārī *Administración Central del Estado*

2 — Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.).

3 — Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 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 (OV L 348, 1. lpp.).

nodeva *Comunidad Autónoma Madrid* kompetenci un dienestu veselības jomā, kā arī attiecīgo personālu.

10. Kamēr vēl Sarkacisa Errero strādāja *Insalud*, saskaņā ar 1997. gada 3. decembra lēmumu tika izsludināts konkurss, lai pieņemtu darbā pastāvīgus darbiniekus.

11. Sarkacisa Errero piedalījās šajā konkursā un, pamatojoties uz 2002. gada 20. decembra lēmumu, ieguva administratīvā asistenta amatu. Ar šo pašu lēmumu viņa tika iecelta amatā, kurā viņai bija jāstājas viena mēneša laikā.

12. 2002. gada 27. novembrī prasītāja pamata prāvā, kura jau bija pēdējos grūtniecības mēnešos, vērsās valsts iestādē (toreiz jau *Imsalud*), kurā viņa strādāja kā pagaidu darbiniece, ar lūgumu sniegt informāciju par viņas darba tiesiskajām attiecībām saistībā ar viņas stāšanos amatā un gaidāmo dzemdību un grūtniecības atvaļinājumu. 2002. gada 9. decembrī *Imsalud* viņu informēja, ka, ja paziņojuma par vakanci publicēšanas laikā viņa atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, viņai bija jādara zināma sava situācija, lai saņemtu atļauju atlikt stāšanos amatā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku. Saskaņā ar šo informāciju, ko saņēma prasītāja pamata prāvā, viņai bija jāstājas amatā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām; turklāt tika ietverta atsauce uz 1997. gada 3. decembra lēmumu, kurā skaidri noteikti kritēriji, kas jāievēro šādos gadījumos.

13. Atbilstoši viņai iesniegtajai informācijai 2002. gada 20. decembrī Sarkacisa Errero lūdza atlikt savu stāšanos amatā. Vienlaikus, atsaucoties uz Spānijas tiesību normām par darba ņēmēja ģimenes dzīves un darba saskaņošanu, viņa lūdza, lai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ņemtu vērā, aprēķinot darba stāžu. 2003. gada 8. janvārī viņai tika paziņots, ka atbilstoši viņas lūgumam stāšanās amatā tiek atlikta, kamēr uz viņas otro pieteikumu netika atbildēts.

14. Pieņemot, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošanas dēļ prasītāja pamata prāvā tika diskriminēta saistībā ar viņas karjeru un darba stāža aprēķinu, iesniedzējtiesa uzdod Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

1) Vai Kopienu 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?

jām 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?

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 saistīta-

IV — Tiesiskais vērtējums

A — *Ievada apsvērumi par prejudiciālajiem jautājumiem un par izmeklēšanas procesu*

15. Uzdodot pirmo prejudiciālo jautājumu, iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai no Kopienu tiesību prasības par vienlīdzīgu attieksmi un Kopienu tiesību noteikumiem par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu izriet, ka sievietei, kas atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā un šajā periodā iegūst ierēdņa amatu, ir tādas pašas tiesības kā citiem kandidātiem, kuri veiksmīgi izturējuši konkursu par pieeju civildienestam.

16. Uz pirmo prejudiciālo jautājumu, kas ir ļoti vispārīgs, atbilde tieši atrodama Tiesas

judikatūrā. 2004. gada 18. novembra spriedumā lietā *Sass*[4] Tiesa atzīmēja, ka "darba ņēmēja tiek aizsargāta darba tiesiskajās attiecībās pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi tādēļ, ka viņa atrodas vai ir atradusies grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā[5]", neatkarīgi no tā, vai nelabvēlīgā attieksme attiecas uz jau pastāvošajām darba tiesiskajām attiecībām vai tām, kas sākas, beidzoties grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam.

17. Šajā sakarā Tiesa atgādina, ka "sieviete, pret kuru attiecas nelabvēlīgi prombūtnes grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā dēļ, [..] tiek diskriminēta šīs grūtniecības un atvaļinājuma dēļ. Šāda rīcība ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 izpratnē[6]".

18. Kaut arī prasītāja pamata prāvā formāli atsaucas uz nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar pieeju viņas jaunajam darbam, nevis ar pastāvošajām darba tiesiskajām attiecībām, kuru ietvaros, līdzīgi kā lietā *Sass*, tika piešķirts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ir tomēr jāatzīmē, ka pret viņu katrā ziņā bija vērsta nelabvēlīga attieksme saistībā ar pieeju jaunajam darbam, kas, pēc viņas domām, bija "saistīts ar viņas prombūtni grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā", tāpēc no pirmā acu uzmetiena sprieduma risinājums lietā *Sass* principā šķiet izmantojams.

19. Tomēr iesniedzējtiesa konkretizēja pirmo prejudiciālo jautājumu trešajā prejudiciālajā jautājumā saistībā ar visām prasītājas pamata prāvā konkrētajām prasībām. Proti, iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai valsts tiesībās paredzētā prasība faktiski stāties amatā, lai ierēdņa karjera sāktos, ir pretrunā Kopienu tiesībām, jo tā rada prejudiciālajā nolēmumā minēto nelabvēlīgo attieksmi pret sievietēm, kuras grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ nevar stāties amatā. Lai iesniedzējtiesai varētu sniegt lietderīgu atbildi, nelabvēlīgas attieksmes aizliegums jāizvērtē kontekstā ar valsts tiesas aprakstīto konkrēto nelabvēlīgas attieksmes gadījumu, tādēļ pirmais un trešais prejudiciālais jautājums varētu tikt skatīti kopā.

20. Tomēr vispirms jānoskaidro, kuri Kopienu tiesību noteikumi attiecas uz šiem jautājumiem. Pirmajā prejudiciālajā jautājumā runa ir attiecīgi tikai par "Kopienu

4 — Lieta C-284/02 (*Recueil*, I-11143. lpp.).
5 — Turpat, 35. punkts.
6 — Turpat, 36. punkts.

tiesību normām par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem attiecībā uz pieeju darbam", kamēr trešajā prejudiciālajā jautājumā tiek uzsvērtas pēdējās minētās tiesību normas. Otrais prejudiciālais jautājums skar atbilstošos Kopienu tiesību noteikumus, ciktāl iesniedzējtiesa, uzdodot šo jautājumu, vēlas noskaidrot, vai prasītājas pamata prāvā iecelšana amatā jāvērtē kā pieeja jaunam darbam vai drīzāk kā izaugsme pastāvošo darba tiesisko attiecību ietvaros.

22. Tā kā otrais prejudiciālais jautājums ir nosacījums atbildēm uz pirmo un trešo prejudiciālo jautājumu, tad vispirms ir lietderīgi noteikt atbilstošās tiesību normas, šajā sakarā atbildot uz otro prejudiciālo jautājumu.

B — *Piemērojamie tiesību akti*

23. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu iesniedzējtiesa vairākkārt atsaucas uz Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 96/34/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu [7] (turpmāk tekstā — "Direktīva 96/34"). Tā īpaši norāda, ka šī direktīva principā paredz tiesības atgriezties pēc bērna kopšanas atvaļinājuma tajā pašā vai atbilstošā darbā. Iesniedzējtiesa min arī Direktīvā 96/34 norādītā pamatnolīguma pielikuma II daļas 2. klauzulas 6. punktu, saskaņā ar kuru "tiesības, ko darba ņēmējs ir ieguvis vai kas ir iegūšanas procesā brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, ir izmantojamas šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses."

21. Vēl tomēr jāatzīmē, ka otrais prejudiciālais jautājums ir formulēts teorētiski, jo iesniedzējtiesa jautājumu uzdod "neatkarīgi no risinājuma šajā gadījumā". Jautājums gan ir cieši saistīts ar pamata prāvu, jo — kā jau minēts — tas galu galā domāts, lai noskaidrotu, vai prasītājas pamata prāvā iecelšana amatā, kad jau pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma viņa bija līgumdarbiniece šajā pašā iestādē, var tikt interpretēta kā profesionālās darbības izaugsme pastāvošo darba tiesisko attiecību ietvaros vai gluži otrādi, tieši pamatojoties uz nozīmīgajām izmaiņām viņas tiesiskajā stāvoklī, — kā pieeja jaunai profesionālai darbībai.

7 — OV L 145, 4. lpp.

24. Šajā sakarā ir jāatzīmē, ka brīdī, kad prasītājai pamata prāvā vajadzēja stāties amatā, viņa atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nevis bērna kopšanas atvaļinājumā, tāpēc Direktīva 96/34, kā uzskata arī atbildētāja pamata prāvā — Spānijas valdība, un Komisija, nevar tikt ņemta vērā, pieņemot lēmumu.

25. Tā kā iesniedzējtiesa atsaucas uz "Kopienu tiesību noteikumiem par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu", tā acīmredzami vēlas, lai tiktu interpretēta Direktīva 92/85. Savukārt tas, vai šī direktīva ir piemērojama izskatāmajā lietā, ir atkarīgs no tā, vai nelabvēlīgā attieksme, uz kuru atsaucas prasītāja pamata prāvā, attiecas uz tiesībām, ko aizsargā Direktīva 92/85 [8].

26. Šai sakarā nozīme ir tam, ka prasītāja pamata prāvā izmantoja grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu kā līgumdarbiniece. Tomēr viņa nav apgalvojusi, ka viņas tiesības, kas izriet no Direktīvas 92/85 [9], ir pārkāptas attiecībā uz pastāvošajām darba tiesiskajām attiecībām. Jaunās mātes atjaunošana pastāvošajās darba tiesiskajās attiecībās netiek skaidri reglamentēta Direktīvā 92/85. Tikai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2002/73/EK [10], kas pārņēmusi Direktīvas 92/85 būtisko tiesisko regulējumu un to kodificējusi Direktīvā 76/207, ir paredzētas tiesības atgriezties iepriekšējā vai līdzvērtīgā darbā, turklāt nedrīkst būt piemēroti nosacījumi, kas pasliktina attiecīgās personas stāvokli: Direktīvas 76/207 2. pantā atbilstoši Direktīvas 2002/73 grozījumiem cita starpā paredzēts, ka "sievietei dzemdību atvaļinājumā ir tiesības pēc minētā atvaļinājuma beigām atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar noteikumiem un nosacījumiem, kas nav viņai mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

Mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85/EEK nozīmē ir diskriminācija šīs direktīvas nozīmē."

8 — Šajā sakarā ir jāatgādina grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma aizsardzības mērķis atbilstoši Direktīvai 92/85: "tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu paredzētas, lai grūtniecības laikā un pēc tam aizsargātu sievietes ķermeni un lai citādi aizsargātu mātes un bērna īpašās attiecības laikā, kas seko grūtniecībai un dzemdībām". Tā noteikts Tiesas 2004. gada 18. marta spriedumā lietā C-342/01 *Merino Gómez* (*Recueil*, I-2605. lpp., 32. punkts) ar tālāku atsauci uz 1984. gada 12. jūlija spriedumu lietā 184/83 *Hofmann* (*Recueil*, 3047. lpp., 25. punkts), 1998. gada 30. aprīļa spriedumu lietā C-136/95 *Thibault* (*Recueil*, I-2011. lpp., 25. punkts) un 1998. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-411/96 *Boyle* u.c. (*Recueil*, I-6401. lpp., 41. punkts).

9 — Runa ir par darba samaksas saglabāšanu un/vai tiesībām uz atbilstošu pabalstu, kā arī par citu tiesību, kas izriet no darba līguma, garantēšanu. Turklāt ir jānorāda uz atlaišanas aizliegumu.

10 — 2002. gada 23. septembra Direktīva, ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem (OV L 269, 15. lpp.). Tā kā šīs direktīvas transponēšanas termiņš beidzas tikai 2005. gada 1. oktobrī, tā *nav* tieši piemērojama pamata prāvā.

27. Tomēr arī bez šā skaidrojuma, pamatojoties uz Direktīvu 2002/73, ir jādomā, ka jaunās mātes atgriešanās savā darba vietā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ir tieši saistīta ar tiesībām uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Ja nebūtu tiesību atgriezties darbā tā, lai neveidotos nelabvēlīga attieksme, tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu būtu mānīgas, jo "pārtraukuma" iespēja būtu saistīta ar darba apstākļu pasliktināšanos, kas, ļoti iespējams, varētu atturēt sievietes no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošanas.

28. Jaunu darba tiesisko attiecību vai — attiecīgi pamata prāvā — ierēdņa darba tiesisko attiecību nodibināšana, kas sakrīt ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma periodu, tomēr nepārprotami atšķiras no atgriešanās iepriekšējā vai līdzvērtīgā darba vietā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām: iecelšana amatā rada jaunas darba tiesiskās attiecības. Gan atbildētāja pamata prāvā, gan arī Spānijas valdība norāda uz būtisku atšķirību starp līgumdarbinieka un ierēdņa tiesisko stāvokli, kāds pēc to uzskata pastāv valsts tiesībās, jo atbilstoši to viedoklim jaunas darba tiesiskās attiecības nevar tikt uzskatītas par iepriekšējo darba tiesisko attiecību turpinājumu [11]. Lai arī Kopienu tiesību interpretācijā nevar atsaukties uz valsts tiesībām, šie apsvērumi vismaz parāda paredzamo "pārtraukumu" starp iepriekšējām un jaunajām darba tiesiskajām attiecībām, it īpaši tādēļ, ka par ierēdni var kļūt tikai pēc konkursa un atbilstošas iecelšanas amatā, bet nekad — pēc paaugstinājuma iepriekšējās darba tiesiskajās attiecībās.

29. Nav būtiskas nozīmes tam, ka ierēdņa darba attiecības šajā lietā nodibinātas tajā pašā darba vietā, kur prasītāja pirms tam bija nodarbināta kā līgumdarbiniece: jautājums par iespējamo nelabvēlīgo attieksmi, kam pamatā ir prasība par faktisku stāšanos darbā, varētu tāpat rasties, ja prasītāja pamata prāvā būtu mainījusi darba vietu, kas atkal skaidri parāda, ka šajā lietā runa nav par atgriešanos iepriekšējā darba vietā, bet gan par pieeju jaunam darbam.

30. Saskaņā ar Tiesas judikatūru atteikumam nodibināt darba tiesiskās attiecības ar grūtnieci nav piemērojama Direktīva 92/85. It īpaši 2001. gada 4. oktobra spriedumā lietā *Jiménez Melgar* [12] Tiesa atgādina, ka uz laiku noslēgta darba līguma nepagarināšanai nevar piemērot atlaišanas aizliegumu saskaņā ar Direktīvas 92/85 10. pantu; tajā pašā laikā Tiesa skaidri noteica, ka "tiktāl, ciktāl līguma nepagarināšana [..] ir saistīta ar darba ņēmējas grūtniecību, [..] tā ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ir

11 — Tas gan neskar iepriekšējo darba tiesisko attiecību iespējamo ņemšanu vērā kvalificēšanai vai darba stāža aprēķināšanai.

12 — Lieta C-438/99 (*Recueil 2001*, I-6915. lpp.).

pretrunā ar Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 1. un 3. punktu." 2000. gada 3. februāra spriedumā lietā *Mahlburg* [13] Tiesa nonāca pie secinājuma, ka "Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 1. un 3. punkts [..] aizliedz nepieņemt darbā uz nenoteiktu laiku grūtnieci tādēļ, ka likumā noteikto nodarbināšanas aizliegumu dēļ, kas ir saistīti ar grūtniecības stāvokli, viņu nevarēs nodarbināt šajā darbā jau no sākuma līdz grūtniecības laika beigām". Līdz ar to atteikums nodarbināt sievieti grūtniecības dēļ [14] ir izvērtējams, pamatojoties uz Direktīvā 76/207 noteikto vienlīdzīgas attieksmes prasības kritēriju.

31. Ja Direktīva 92/85 nav piemērojama atteikumam pieņemt darbā sievieti, kas ir grūtniece vai atrodas grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumā, tad tā *a fortiori* nav piemērojama gadījumā, kad, kaut arī pieņemšana darbā jau ir notikusi, tas ir noticis apstākļos, kas norāda uz diskrimināciju dzimuma dēļ. Šajā lietā Sarkacisai Errero netika liegta pieņemšana darbā, it īpaši tādēļ, ka par viņas iesniegumu attiecībā uz stāšanās darbā pārcelšanu tika pieņemts pozitīvs lēmums [15]. Tomēr viņa apgalvo, ka pret viņu tika vērsta nelabvēlīga attieksme, ciktāl novēlota stāšanās amatā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ varētu radīt traucējumus turpmākajā karjerā un darba stāža aprēķināšanā. Tādējādi Direktīva 92/85 katrā ziņā nav piemērojama šāda veida nelabvēlīgai attieksmei jaunu darba tiesisko attiecību ietvaros.

32. Līdz ar to šajā lietā ir būtisks tiesību jautājums, vai Direktīvas 76/207 2. panta 1. un 3. punktā un 3. pants aizliedz saistīt ierēdņa karjeras sākumu un darba stāža aprēķinu ar faktisku stāšanos amatā.

33. Ir skaidrs, ka šajā lietā jautājums ir par pieeju valsts dienestam; Tiesa 1985. gada 21. maija spriedumā lietā Komisija/Vācija [16] jau ir atzinusi attiecībā uz Direktīvā 76/207 nostiprināto "vispārējas piemērojamības" principu: "Direktīva 76/207, tāpat kā Direktīva 75/117, ir piemērojama nodarbinātībai valsts dienestā" [17].

13 — Lieta C-207/98 (*Recueil* 2000, I-549. lpp.).

14 — Atteikums pieņemt darbā sievieti, kas atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, šai ziņā varētu būt salīdzināms ar atteikumu pieņemt darbā grūtniecības dēļ, jo tieši grūtniecības dēļ ir vajadzīgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums.

15 — Tā kā saskaņā ar valsts tiesībām acīmredzot runa ir par diskrecionāru lēmumu, noraidījuma gadījumā tas nevar būt saderīgs ar Direktīvas 76/207 diskriminācijas aizliegumu un Direktīvas 92/85 aizsardzības mērķi, tomēr šajā lietā šis jautājums netika izvirzīts.

16 — Lieta 248/83 (*Recueil*, 1459. lpp.).

17 — Turpat, 16. punkts.

C — *Nelabvēlīgās attieksmes aizliegums Kopienu tiesībās*

34. Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkts aizliedz visa veida diskrimināciju dzimuma dēļ, turklāt Direktīvas 76/207 3. un turpmākajos pantos ir minētas jomas, kurās nedrīkst pieļaut diskrimināciju. Atbilstoši tiem tieša un netieša diskriminācija ir aizliegta šādos gadījumos: attiecībā uz nosacījumiem pieejai darbam (ieskaitot atlases kritērijus un darbā pieņemšanas nosacījumus), pieejamību visa veida un visu līmeņu konsultācijām darba jautājumos, apmācību, kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos, kā arī uz praktisko darba pieredzi, nodarbinātības un darba nosacījumiem, un dalību un iesaistoties kādā darba ņēmēju vai līdzīgā organizācijā.

35. No Tiesas judikatūras izriet, ka sievietes nepieņemšanai darbā grūtniecības dēļ ir piemērojams Direktīvas 76/207 2. panta 1. un 3. punktā un 3. pantā noteiktais diskriminācijas aizliegums [18]. Lietā *Mahlburg* [19] atbildētājs mēģināja pamatot nepieņemšanu darbā cita starpā ar to, ka nodarbināšanas aizliegums pastāvēja, lai aizsargātu grūtnieces. Šajā sakarā Tiesa nosprieda, ka "[..] tādu tiesību normu piemērošanas rezultāts, kas paredz grūtnieču aizsardzību, nedrīkst būt viņām nelabvēlīgs attiecībā uz pieeju darbam, tādējādi darba devējs nedrīkst atteikties pieņemt darbā uz neierobežotu laiku grūtnieci tādēļ, ka ar grūtniecību saistītais aizliegums strādāt laikā no grūtniecības sākuma līdz tās beigām traucētu iespēju viņu nodarbināt".

36. Tāda īpašā aizsardzība, kas pienākas grūtniecēm un jaunajām mātēm, kuras likumība saistībā ar diskriminācijas aizlieguma principu ir skaidri atzīta Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktā, nedrīkst radīt viņām nelabvēlīgu attieksmi, kā Tiesa to jau atzinusi lietā *Thibault* [20]: "Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktā piešķirto tiesību izmantošanas dēļ nevar nelabvēlīgāk attiekties pret sievietēm attiecībā uz pieeju darbam un viņu darba apstākļiem, jo minētā direktīva šajā sakarā paredz būtisku, nevis tikai formālu vienlīdzības nodrošināšanu [21]".

37. Par īpašām sieviešu aizsardzības tiesību normām saskaņā ar Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktu ir uzskatāmas arī tiesību normas

18 — Spriedums lietā *Mahlburg* (iepriekš minēts 13. zemsvītras piezīmē), 30. punkts.

19 — 13. zemsvītras piezīmē minētais spriedums.

20 — Iepriekš minēts 8. zemsvītras piezīmē.

21 — Turpat, 26. punkts.

par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu [22]. Spriedumā lietā *Sass* [23] attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma periodu ieskaitīšanu laikā, kas dod tiesības uz augstāku atalgojuma pakāpi, Tiesa atsaucās uz savu judikatūru, it īpaši uz lietu *Thibault*, un uzsvēra, ka "sieviešu dzimuma darba ņēmēja tiek aizsargāta darba tiesiskajās attiecībās pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi sakarā ar to, ka tā atrodas vai atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā [24]". Paskaidrojot Tiesa piebilda, ka "sieviete, pret ko attieksme ir nelabvēlīga grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ, tiek diskriminēta sakarā ar grūtniecību un atvaļinājumu. Šāda rīcība ir uzskatāma par diskrimināciju, kas balstīta tieši uz dzimumu, Direktīvas 76/207 izpratnē [25]". Visbeidzot Tiesa atzina, ka dzemdību un grūtniecības atvaļinājuma izmantošana "nedrīkst, pirmkārt, nedz pārtraukt attiecīgās sievietes darba tiesiskās attiecības, nedz arī kaitēt no tā izrietošo tiesību piemērošanai, un, otrkārt, radīt nelabvēlīgu attieksmi pret sievieti [26]".

38. Tomēr, kā pamatoti uzsvēra Apvienotās Karalistes valdība, lieta *Sass* atšķiras no šīs lietas, ciktāl lietā *Sass* grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma rezultātā radās nelabvēlīga attieksme pastāvošajās darba tiesiskajās attiecībās.

39. Tomēr, ja Direktīvas 76/207 mērķis ir "būtiska, nevis formāla vienlīdzība", tad tās 2 panta 1. un 3. punkts un 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie aizliedz jebkādu nelabvēlīgu attieksmi pret attiecīgo sievieti likumā nodrošinātā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošanas dēļ vai saistībā ar to, turklāt neatkarīgi no tā, vai nelabvēlīgā attieksme attiecas uz pastāvošajām vai jaunajām darba tiesiskajām attiecībām. Tas izriet arī no principa, kas formulēts sprieduma lietā *Sass* 48. punktā, ciktāl Tiesa tajā nodala pastāvošo darba tiesisko attiecību pārtraukšanu un ar to saistīto tiesību izmantošanu, no vienas puses, un nelabvēlīgu attieksmi pret sievieti, no otras puses.

40. Līdz ar to valsts tiesību akti ir jāformulē tā, lai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošana nevarētu nelabvēlīgi ietekmēt sievietes tiesības sakarā ar viņas iecelšanu ierēdņa statusā.

41. Nelabvēlīgo attieksmi, ar ko esot saskārusies prasītāja pamata prāvā, iesniedzējtiesa atspoguļo šādi: dienā, kad bija paredzēta prasītājas stāšanās amatā [27], viņa atradās

22 — Skat. spriedumu lietā *Thibault* (iepriekš minēts 8. zemsvītras piezīmē), 24. punkts.

23 — Iepriekš minēts 4. zemsvītras piezīmē.

24 — Turpat, 35. punkts.

25 — Turpat, 36. punkts.

26 — Turpat, 48. punkts.

27 — Vienu mēnesi, sākot no 2002. gada 20. decembra.

grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. Tā kā stāšanās amatā tika pārcelta, prasītāja pamata prāvā faktiski stājās savā amatā 2003. gada 5. aprīlī. Tomēr valsts tiesības acīmredzami saista [28] dažādas ierēdņa darba tiesisko attiecību tiesiskās sekas, no vienas puses, un tiesības [29], kas saistītas ar faktisku stāšanos amatā, no otras puses. Tā kā šajā gadījumā prasītāja grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošanas dēļ stājās amatā vēlāk, tādas saiknes dēļ, ko valsts tiesības nosaka ar faktisku stāšanos amatā, karjera sākās tikai ar šo datumu un darba stāžs, ņemot vērā Spānijas valdības paziņojumu [30] par to, ka ir jāņem vērā iepriekšējā nodarbinātība valsts dienestā, tāpat tiek aprēķināts, sākot ar šo datumu, ar atbilstošajām sekām — no darba stāža atkarīgās darba samaksas elementiem un tiesībām uz paaugstinājumu amatā. Tādējādi, ņemot vērā iesniedzējtiesas pieņēmumu, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošana faktiski radīja nelabvēlīgu attieksmi pret attiecīgo sievieti.

42. Varētu apgalvot, ka prasītāja nav diskriminēta dzimuma dēļ, jo attieksme pret viņu nebija sliktāka kā pret vīriešu dzimuma kolēģi, kas faktiski stājās darbā tajā pašā dienā [31], taču šajā novērtējumā nav ņemts vērā tas, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošana nenovēršami ietekmēja faktisko amatā stāšanās datumu, jo valsts tiesības neparedz "fiktīvu" stāšanos amatā, piemēram, tikai parakstot rīkojumu, tāpēc nevar to salīdzināt ar vīriešu dzimuma kolēģa stāvokli.

43. Visbeidzot, ir jāatzīmē, ka tieši valsts tiesai, veicot valsts tiesību aktu interpretāciju atbilstoši Kopienu tiesībām, ir pienākums noteikt attiecīgo valsts dienesta karjeras uzsākšanas dienu tā, lai pret sievieti, kas atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nerastos nelabvēlīga attieksme saistībā ar pieeju valsts dienestam, salīdzinot ar citiem veiksmīgajiem konkursa kandidātiem.

28 — Šeit ir jānorāda, ka tiesības interpretēt valsts tiesību aktus ir tikai valsts tiesai (skat. 1976. gada 13. oktobra spriedumu lietā 32/76 *Saieva, Recueil*, 1523. lpp., 7. punkts). Ciktāl Spānijas valdība apstrīd iesniedzējtiesas veikto valsts tiesību aktu interpretāciju attiecībā uz amatā stāšanās nozīmi darba stāža aprēķinā, būtībā norādot, ka saskaņā ar *Ley* 70/1978 ir atzīstami visi dienesta periodi valsts dienestā, neņemot vērā nodarbinātības pamatu, — šim apgalvojumam nav nozīmes, jo Tiesai principā ir jāpamatojas uz lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu minētajiem datiem.

29 — Saskaņā ar lietas materiāliem runa ir par tiesībām uz darba samaksu un sociālās apdrošināšanas pabalstiem, no vienas puses, un par darba stāža aprēķinu, kur no darba stāža apmēra ir atkarīgs atalgojums, no otras puses. Attiecībā uz jēdzienu "*trienios*" skat. arī šobrīd izskatāmo lietu C-205/04 Komisija/Spānija [2006. gada 23. februāra spriedums, Krājums, I-31. lpp.].

30 — Katrā ziņā no Spānijas valdības rakstveida apsvērumiem nav skaidrs, cik lielā mērā, aprēķinot darba stāžu, saskaņā ar valsts tiesībām ņem vērā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu (piemēram, to atzīstot par dienesta laiku).

31 — Skat. spriedumu lietā *Sass* (iepriekš minēts 4. zemsvītras piezīmē), 58. punkts: Tiesa salīdzina stāvokli, kādā atrodas sieviete, kura izmanto minēto atvaļinājumu, ar stāvokli, kādā atrodas vīriešu dzimuma kolēģis, kurš uzsācis darbu vienlaicīgi ar viņu.

V — Secinājumi

44. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem iesaku atbildēt šādi:

Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 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, 2. panta 1. un 3. punkts un 3. pants ir interpretējams tādējādi, ka pagaidu darbiniece, kas pastāvīga darba iegūšanas brīdī atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, ir tiesīga uzsākt ierēdņa karjeru ar visām no tā tieši un netieši izrietošajām tiesībām un ar tādiem pašiem nosacījumiem kā citiem kandidātiem, kas ar viņu vienlaicīgi ieguvuši amatu, neņemot vērā to, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ varētu atšķirties faktiskais stāšanās amatā brīdis.

Tieši valsts tiesai, veicot valsts tiesību aktu interpretāciju atbilstoši Kopienu tiesībām, ir pienākums noteikt attiecīgo valsts dienesta karjeras uzsākšanas dienu tā, lai pret sievieti, kas atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nerastos nelabvēlīga attieksme saistībā ar pieeju valsts dienestam, salīdzinot ar citiem veiksmīgajiem konkursa kandidātiem.