Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2020. gada 18. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2006/54/EK – Vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jomā – 14. un 28. pants – Valsts koplīgums, ar ko piešķirtas tiesības uz atvaļinājumu pēc likumā noteiktā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma darba ņēmējām, kuras pašas audzina savu bērnu – Tiesību uz šo atvaļinājumu neattiecināšana uz vīriešu dzimuma darba ņēmējiem – Sieviešu dzimuma darba ņēmēju aizsardzība saistībā gan ar grūtniecības sekām, gan maternitātes stāvokli – Piemērošanas nosacījumi

Lietā C-463/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *conseil de prud'hommes de Metz* (Francija) iesniedza ar 2019. gada 15. maija lēmumu, kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 18. jūnijā, tiesvedībā

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

pret

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

piedaloties

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], tiesneši L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], K. Toadere [*C. Toader*], M. Safjans [*M. Safjan*] (referents) un N. Jēskinens [*N. Jääskinen*],

ģenerāladvokāts: M. Bobeks [*M. Bobek*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle* vārdā – *L. Pate*, advokāts,

– *Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle* vārdā – *L. Besse*, advokāts,

* Tiesvedības valoda – franču.

– Francijas valdības vārdā – *A.-L. Desjonquères*, kā arī *R. Coesme* un *A. Ferrand*, pārstāvji,

– Portugāles valdības vārdā – *L. Inez Fernandes*, kā arī *A. Pimenta*, *P. Barros da Costa* un *J. Marques*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *A. Szmytkowska* un *C. Valero*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2020. gada 9. jūlija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.).

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle* [Mozeles Primārās veselības apdrošināšanas kases personāla arodbiedrība *CFTC*] (turpmāk tekstā – "arodbiedrība *CFTC*") un *Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle* [Mozeles Primārā veselības apdrošināšanas kase] (turpmāk tekstā – "*CPAM*") par pēdējās minētās atteikumu piešķirt CY, kāda bērna tēvam, 1957. gada 8. februāra *convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale* (sociālā nodrošinājuma iestādēs strādājošo darbinieku valsts darba koplīgums), redakcijā, kas bija spēkā pamatlietas faktisko apstākļu norises laikā (turpmāk tekstā – "koplīgums"), 46. pantā paredzēto atvaļinājumu darba ņēmējām, kuras pašas audzina savu bērnu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 92/85/EEK

3 Saskaņā ar Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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 nozīmē) (OV 1992, L 348, 1. lpp.) 14. –18. apsvērumu:

"tā kā strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir mazāk aizsargātas, viņām jāpiešķir tiesības uz vismaz 14 nedēļas ilgu nepārtrauktu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām, kā arī obligāti jāpiešķir vismaz divas nedēļas ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums pirms un/vai pēc dzemdībām;

tā kā strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, fiziskās un garīgās veselības stāvoklim var kaitēt atlaišanas draudi tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar viņu stāvokli; tā kā šāda atlaišana būtu jāaizliedz;

tā kā darba organizācijas pasākumiem attiecībā uz strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, veselības aizsardzību ir nozīme tikai tad, ja saglabā arī no darba līguma izrietošās tiesības, tostarp saglabā darba samaksu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu;

tā kā turklāt noteikumam par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir nozīme tikai tad, ja saglabā arī no darba līguma izrietošās tiesības un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu;

tā kā atbilstīga pabalsta jēdziens grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma gadījumā jāuzskata par tehnisku atskaites punktu, lai noteiktu aizsardzības minimālo līmeni, un nekādā gadījumā to nevajadzētu interpretēt kā norādījumu grūtniecību pielīdzināt slimībai".

4 Šīs direktīvas 1. pants "Mērķis" ir formulēts šādi:

"1. Šīs direktīvas, kas ir desmitā atsevišķā direktīva [Padomes] Direktīvas 89/391/EEK [(1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.),] 16. panta 1. punkta nozīmē, mērķis ir īstenot pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.

2. Direktīvas [89/391] noteikumus, izņemot [tās] 2. panta 2. punktu, pilnībā piemēro visai 1. punktā minētai jomai, neskarot jebkādus stingrākus un/vai īpašus šajā direktīvā ietvertos noteikumus.

3. Ar šo direktīvu nedrīkst samazināt to katrā valstī šīs direktīvas pieņemšanas dienā pastāvošo aizsardzības līmeni, ko nodrošina strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti."

5 Direktīvas 92/85 8. pantā "Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums" ir noteikts:

"1. 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.

2. Šā panta 1. punktā paredzētajā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā jāiekļauj obligāts vismaz divu nedēļu ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi."

6 Šīs direktīvas 10. pantā "Atlaišanas aizliegums" ir paredzēts:

"Lai garantētu, ka darbinieces, kas definētas 2. pantā, var izmantot savas tiesības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts saskaņā ar šo pantu, jānosaka, ka:

1) dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu 2. pantā definēto darbinieču atlaišanu laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz 8. panta 1. punktā minētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, izņemot ārkārtējus gadījumus, kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un, attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi;

2) ja 2. pantā definēto darbinieci atlaiž 1. punktā minētajā laikposmā, darba devējam jāsniedz pienācīgs rakstisks pamatojums;

3) dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai 2. pantā definētās darbinieces aizsargātu no tādas atlaišanas sekām, kas saskaņā ar 1. punktu ir nelikumīga."

7 Minētās direktīvas 11. pants "Tiesības, kas izriet no darba līguma" ir formulēts šādi:

"Lai garantētu, ka 2. pantā definētās darbinieces var izmantot savas tiesības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts šajā pantā, jānosaka turpmākais:

1) Gadījumos, kas minēti 5., 6. un 7. pantā, no darba līguma izrietošās tiesības, kas attiecas uz darba līgumu, ieskaitot 2. pantā definēto darbinieču darba samaksas saglabāšanu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu, jānodrošina saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi.

2) 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.

3) Pabalstu, kas minēts 2. punkta b) apakšpunktā, uzskata par atbilstīgu, ja tas garantē vismaz tādus ienākumus, kas ir līdzvērtīgi ienākumiem, kurus attiecīgā darbiniece saņemtu, ja darba pārtraukums būtu saistīts ar viņas veselības stāvokli, ievērojot valsts tiesību aktos noteikto pabalsta maksimālo apmēru.

4) Dalībvalstis var noteikt, ka tiesības uz 1. punktā un 2. punkta b) apakšpunktā minēto darba samaksu vai pabalstu ir tad, ja attiecīgā darbiniece ir izpildījusi šādu izmaksu nosacījumus, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

Nekādā ziņā nedrīkst paredzēt nosacījumus, ar kādiem sievietei būtu jābūt nodarbinātai vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma."

Direktīva 2006/54

8 Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 24. un 25. apsvērumu:

"(24) Tiesa ir konsekventi atzinusi, ka saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu ir likumīgi aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības un maternitātes laikā un ieviest maternitātes aizsardzības pasākumus kā līdzekli, lai sasniegtu patstāvīgu līdztiesību. Tāpēc šai direktīvai nevajadzētu skart [Direktīvu 92/85]. Šai direktīvai nevajadzētu skart Padomes Direktīvu 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu [(OV 1996, L 145, 4. lpp.)].

(25) Precizitātes dēļ ir arī lietderīgi izstrādāt skaidru noteikumu to grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā esošu sieviešu darba tiesību aizsardzībai, un jo īpaši viņu tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā amatā, neciešot nekādu nosacījumu un apstākļu pasliktināšanos šī atvaļinājuma dēļ un gūstot labumu no jebkādas darba apstākļu uzlabošanās, uz kuriem tām būtu tiesības to prombūtnes laikā."

9 Direktīvas 2006/54 1. pantā "Mērķis" ir noteikts:

"Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz:

a) piekļuvi darba iespējām, tostarp paaugstināšanai amatā, un profesionālajai sagatavošanai;

b) darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu;

c) nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām.

Tajā arī ietverti noteikumi, lai nodrošinātu, ka šāda īstenošana ir efektīvāka, izveidojot atbilstošas procedūras."

10 Šīs direktīvas 2. panta "Definīcijas" 1. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

a) "tieša diskriminācija": ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā".

11 Atbilstoši minētās direktīvas 14. panta "Diskriminācijas aizliegums" 1. punktam:

"Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanas iespējām, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

b) pieejamību visu veidu un visu līmeņu profesionālajai orientācijai, profesionālajai sagatavošanai, kvalifikācijas celšanai un pārkvalificēšanās iespējām, to skaitā praktiskā darba pieredzei;

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts [EKL] 141. pantā;

d) dalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā vai jebkādā organizācijā, kuras biedri ir nodarbināti konkrētā profesijā, ietverot šādu organizāciju sniegtās priekšrocības."

12 Šīs pašas direktīvas 15. pants "Atgriešanās pēc dzemdību atvaļinājuma" ir formulēts šādi:

"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."

13 Direktīvas 2006/54 28. pantā "Saistība ar Kopienas un valsts noteikumiem" ir noteikts:

"1. Šī direktīva neierobežo noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti.

2. Šī direktīva neierobežo noteikumus, kuri paredzēti Direktīvā 96/34/EK un Direktīvā 92/85/EEK."

Francijas tiesības

Darba kodekss

14 Darba kodeksa L. 1225-17. pantā ir paredzēts:

"Darba ņēmējai ir tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu laikposmā, kas sākas 6 nedēļas pirms paredzamā dzemdību datuma un beidzas 10 nedēļas pēc šī datuma.

Pēc darba ņēmējas lūguma un ar nosacījumu, ka grūtniecību novērojošais veselības aprūpes speciālists sniedz labvēlīgu atzinumu, darba līguma apturēšanas periodu, kas sākas pirms paredzamā dzemdību datuma, var samazināt ne vairāk kā par trim nedēļām. Tad laikposms pēc paredzamā dzemdību datuma tiek pagarināts par tādu pašu laiku.

Ja darba ņēmēja ir atlikusi grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma daļu uz laiku pēc bērna piedzimšanas un ārsts viņai ir izrakstījis darba pienākumu pārtraukšanu laikposmā pirms paredzētā dzemdību datuma, šo atlikto periodu atceļ un darba līguma pārtraukšanas laikposmu aprēķina, sākot no darba pienākumu pārtraukšanas pirmās dienas. Sākotnēji atliktais periods tiek samazināts par tādu pašu laikposmu."

Koplīgums

15 Atbilstoši koplīguma 1. pantam:

"Šis koplīgums reglamentē attiecības starp sociālā nodrošinājuma iestādēm, ģimenes pabalstu iestādēm un citām to kontrolē esošām iestādēm (*Fédération nationale des organismes de sécurité sociale* [Valsts sociālās nodrošināšanas iestāžu federācija], *Union nationale des caisses d'allocations familiales* [Valsts ģimenes pabalstu kasu savienība], primārās kases, vecuma un invaliditātes reģionālās kases, ģimenes pabalstu kases, sociālā nodrošinājuma iemaksu atgūšanas iestādes, sociālie dienesti, personāla arodnodrošinājuma kases un to struktūras Francijā un aizjūras departamentos."

16 Koplīguma 45. un 46. pants ir iekļauti L nodaļā "Grūtniecības un dzemdību atvaļinājumi".

17 Koplīguma 45. pantā ir paredzēts:

"Likumā noteiktā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā darba samaksa tiek saglabāta darbiniekiem, kuru darba stāžs ir vismaz seši mēneši. To nevar apvienot ar dienas naudu, kas maksājama darbiniekiem kā apdrošinātām personām.

Šo atvaļinājumu neņem vērā saistībā ar tiesībām uz slimības atvaļinājumu, un tas nevar būt par pamatu nekādam ikgadējā atvaļinājuma ilguma samazinājumam."

18 Koplīguma 46. pantā ir paredzēts:

"Pēc iepriekšējā pantā paredzētā atvaļinājuma beigām darbiniecei, kura pati audzina savu bērnu, ir tiesības secīgi:

– uz triju mēnešu atvaļinājumu, kurā saņem pusi no darba algas, vai uz pusotru mēnesi, kurā saņem pilnu algu;

– uz vienu gadu ilgu bezalgas atvaļinājumu.

Tomēr, ja darbiniece ir vientuļā māte vai ja darbinieces laulātais vai partneris ir zaudējis savus ierastos ienākuma avotus (invaliditātes, ilglaicīgas slimības, militārā dienesta dēļ), viņai ir tiesības uz triju mēnešu atvaļinājumu, kurā saņem pilnu algu.

Beidzoties iepriekš minētajam atvaļinājumam, saņēmēja tiek pilnībā atjaunota savā darbā.

Izņēmuma gadījumos valde var piešķirt papildu atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas uz vēl vienu gadu. Pēdējā minētajā gadījumā darbinieci var atjaunot darbā tikai tad, ja viņas iestādē vai radniecīgā iestādē ir pieejamas darba vietas, attiecībā uz kurām viņai ir jādod prioritāte, ievērojot 16. panta noteikumus.

Ja minētais atvaļinājums ir pagarināts, valde īpašos gadījumos var sniegt oficiālu apņemšanos nekavējoties darbinieci atjaunot darbā.

Šajā pantā noteiktajam bezalgas atvaļinājumam ir tādas pašas sekas kā 40. pantā noteiktajam atvaļinājumam attiecībā uz šā līguma un sociālā nodrošinājuma shēmas noteikumiem."

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

19 *CPAM* bija pieņēmusi darbā CY kā darba ņēmēju, kas veic "sociālo pabalstu inspektora funkcijas, darbinieka vai amatpersonas statusā". Viņš ir 2016. gada aprīlī dzimuša bērna tēvs.

20 Šajā statusā viņš lūdza, lai viņam tiktu piešķirts koplīguma 46. pantā paredzētais atvaļinājums; saskaņā ar šo pantu pēc koplīguma 45. pantā paredzētā atvaļinājuma beigām darbiniecei, kura pati audzina savu bērnu, ir tiesības secīgi uz triju mēnešu atvaļinājumu, kurā saņem pusi no darba algas, vai uz pusotra mēneša atvaļinājumu, kurā saņem pilnu algu, kā arī uz vienu gadu ilgu bezalgas atvaļinājumu.

21 *CPAM* atteicās apmierināt CY lūgumu, pamatojoties uz to, ka koplīguma 46. pantā paredzētā priekšrocība ir attiecināta tikai uz sieviešu dzimuma darbiniecēm, kuras pašas audzina savu bērnu.

22 Arodbiedrība *CFTC* lūdza sociālā nodrošinājuma iestādes vadībai paplašināt koplīguma 46. panta normu piemērojamību, to attiecinot uz vīriešu dzimuma darbiniekiem, kuri paši audzina savu bērnu.

23 Šis lūgums tika noraidīts, pamatojoties uz to, ka saskaņā ar šī panta formulējumu attiecīgo atvaļinājumu piešķir tikai bērna mātei, jo jēdziens "darbiniece" ir lietots sieviešu dzimtē, un to, ka minētais pants nav diskriminējošs, jo tas papildina koplīguma 45. pantu, kurā [attiecīgā] priekšrocība ir paredzēta tikai sievietēm.

24 2017. gada 27. decembrī arodbiedrība *CFTC*, kura rīkojas CY labā, pret *CPAM* cēla prasību *conseil de Prud'hommes de Metz* [Mecas Darba strīdu padome, Francija], kas ir iesniedzējtiesa, apgalvojot, ka lēmums atteikt piešķirt CY tiesības uz koplīguma 46. pantā paredzēto atvaļinājumu esot diskriminācija dzimuma dēļ, kas ir aizliegta gan ar Savienības tiesībām, gan ar Francijas tiesībām. Proti, koplīguma 46. pants nepapildinot šī koplīguma 45. pantu, jo atšķirībā no 45. panta 46. pants neesot saistīts ar fizioloģiska rakstura apsvērumiem. Tā kā vīrieši un sievietes ir vienlīdzīgi attiecībā pret viņu pienākumu audzināt savus bērnus, uz vīriešu dzimuma darbiniekiem, kurus nodarbina *CPAM*, arī būtu jāattiecina koplīguma 46. pantā paredzētā priekšrocība.

25 Iesniedzējtiesa norāda, ka *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija) ar 2017. gada 21. septembra spriedumu ir nospriedusi, ka koplīguma 46. panta priekšmets ir grūtniecības un dzemdību papildu atvaļinājuma piešķiršana pēc likumā noteiktā un šī koplīguma 45. pantā paredzētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, un tā mērķis tātad ir īpašās saiknes starp sievieti un viņas bērnu aizsardzība laikposmā pēc grūtniecības un dzemdībām.

26 Šādos apstākļos *conseil de prud'hommes de Metz* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Direktīva [2006/54], to lasot kopā ar LESD 8. un 157. pantu, Savienības vispārējo tiesību principu par vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20. pantu, 21. panta [1. punktu] un 23. pantu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā no savas materiālās piemērošanas jomas izslēdz [koplīguma] 46. panta noteikumus, kuri paredz attiecīgo iestāžu sieviešu dzimuma darbiniecēm, kas audzina savus bērnus pašas, triju mēnešu atvaļinājumu, kura laikā tiek izmaksāta puse algas, vai pusotra mēneša atvaļinājumu, kura laikā tiek izmaksāta pilna alga, un gadu ilgu bezalgas atvaļinājumu pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma?"

Par prejudiciālo jautājumu

Par Tiesas kompetenci

27 *CPAM* galvenokārt norāda, ka, ņemot vērā LESD 267. pantu, Tiesas kompetencē acīmredzami nav atbildēt uz uzdoto jautājumu. Proti, saistībā ar šo lietu Tiesai netiekot lūgts lemt par līgumu interpretāciju vai par jebkāda Savienības iestāžu vai struktūru tiesību aktu spēkā esamību un interpretāciju.

28 *CPAM* norāda, ka lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu aizsegā arodbiedrība *CFTC* faktiski vēlas panākt koplīguma 46. panta, kā to interpretējusi *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa), "pārvalstisku spēkā neesamības atzīšanu", ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma vispārējos principus. Tiesas kompetencē neesot ne pārbaudīt valsts tiesību, tostarp dalībvalstu judikatūras atbilstību Savienības tiesībām, ne interpretēt valsts tiesības.

29 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka LESD 267. pantā paredzētās sadarbības sistēmas pamatā ir skaidra funkciju sadale starp valsts tiesām un Tiesu. Saskaņā ar šo pantu uzsāktā tiesvedībā interpretēt valsts tiesību normas ir dalībvalstu tiesu, nevis Tiesas kompetencē, un Tiesa nav tiesīga lemt par valsts tiesību normu saderīgumu ar Savienības tiesību normām. Tiesas kompetencē savukārt ir sniegt valsts tiesai visus norādījumus par Savienības tiesību normu interpretāciju, kas ļautu tai izvērtēt šo normu saderīgumu ar Savienības tiesisko regulējumu (spriedums, 2020. gada 30. aprīlis, *CTT – Correios de Portugal*, C-661/18, EU:C:2020:335, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

30 Pat ja prejudiciālais jautājums un iesniedzējtiesas izklāstītie pamati, lasot tos kopsakarā, patiešām mudina Tiesu spriest par valsts tiesību normas saderīgumu ar Savienības tiesībām, nekas neliedz Tiesai sniegt lietderīgu atbildi iesniedzējtiesai, dodot tai norādes par Savienības tiesību interpretāciju, kas ļautu valsts tiesai pašai spriest par valsts tiesību saderīgumu ar Savienības tiesībām. Līdz ar to, ciktāl uzdotais jautājums ir saistīts ar Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 30. aprīlis, *CTT – Correios de Portugal*, C-661/18, EU:C:2020:335, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 Konkrētajā gadījumā ir jānorāda, ka strīds pamatlietā par atvaļinājuma piešķiršanu, pamatojoties uz koplīguma 46. pantu, attiecas uz darba nosacījumiem Direktīvas 2006/54 1. panta otrās daļas b) apakšpunkta izpratnē. Līdz ar to šis strīds ietilpst šīs direktīvas, uz kuru attiecas prejudiciālais jautājums, piemērošanas jomā.

32 Pretēji tam, ko apgalvo *CPAM*, iesniedzējtiesa tādējādi lūdz Savienības tiesību akta interpretāciju.

33 Tādējādi Tiesas kompetencē ir sniegt iesniedzējtiesai visas norādes par Savienības tiesību normu interpretāciju, kas ļaus tai pašai izspriest par tās iekšējo tiesību saderīgumu ar Savienības tiesībām.

34 Līdz ar to ir jāsecina, ka Tiesas kompetencē ir atbildēt uz uzdoto jautājumu.

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

35 Francijas valdība apgalvo, ka iesniedzējtiesas nolēmums neatbilst Tiesas Reglamenta 94. panta prasībām, ciktāl šajā nolēmumā vispār nav norādīts pamatojums nepieciešamībai uzdot šo jautājumu Tiesai, lai izspriestu strīdu pamatlietā. Iesniedzējtiesa esot vienīgi atkārtojusi tajā izvirzītos argumentus, nenorādot precīzus iemeslus, kuru dēļ tā uzskata, ka ir nepieciešams uzdot jautājumu Tiesai.

36 Turklāt iesniedzējtiesa atsaucoties uz vairākām LESD un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") normām, tomēr nepaskaidrodama to saistību ar uzdoto jautājumu. Francijas valdība norāda – pieņemot, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams, būtu jāatbild uz šo jautājumu, ciktāl tas attiecas uz Direktīvu 2006/54, un nav jāatbild uz to, ciktāl tas attiecas uz LESD 8. un 157. pantu, kā arī uz Hartas 20., 21. un 23. pantu.

37 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros un kuru pareizība Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums (spriedums, 2020. gada 2. aprīlis, *Reliantco Investments* un *Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti*, C-500/18, EU:C:2020:264, 40. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

38 Tomēr, pirmkārt, Tiesa var noraidīt lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu kā nepieņemamu, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2020. gada 2. aprīlis, *Reliantco Investments* un *Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti*, C-500/18, EU:C:2020:264, 41. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

39 Otrkārt, ņemot vērā sadarbības garu, kas valda attiecībās starp valsts tiesām un Tiesu prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā, noteiktu iepriekšēju iesniedzējtiesas konstatējumu nepastāvēšana obligāti neizraisa lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu nepieņemamību, ja, lai gan šie trūkumi ir, Tiesa, ņemot vērā no lietas materiāliem izrietošos elementus, uzskata, ka tā iesniedzējtiesai var sniegt lietderīgu atbildi (spriedums, 2020. gada 2. aprīlis, *Reliantco Investments* un *Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti*, C-500/18, EU:C:2020:264, 42. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

40 Konkrētajā gadījumā ir jānorāda, ka ir taisnība, ka iesniedzējtiesas nolēmumam ir lakonisks raksturs attiecībā uz to iemeslu izklāstu, kuru dēļ iesniedzējtiesai ir neskaidrības par Direktīvas 2006/54 interpretāciju un ka LESD, kā arī Hartas normas ir minētas vienīgi uzdotajā jautājumā.

41 Tomēr, pirmkārt, iesniedzējtiesa atkārto arodbiedrības *CFTC* argumentus attiecībā uz koplīguma 46. panta neatbilstību Savienības tiesībām. Kā norādīja pati Francijas valdība, uzdodot prejudiciālo jautājumu, kādu to ierosināja uzdot arodbiedrība *CFTC*, iesniedzējtiesa netieši ir pārņēmusi šaubas, ko šī arodbiedrība ir izteikusi attiecībā uz šī koplīguma panta saderību ar Direktīvu 2006/54. Tādējādi iesniedzējtiesas nolēmums ļauj saprast iemeslus, kuru dēļ iesniedzējtiesa uzskatīja, ka šis jautājums ir jāuzdod Tiesai.

42 Turklāt gan *CPAM*, gan Francijas un Portugāles valdībām, kā arī Eiropas Komisijai bija visas iespējas sniegt savus apsvērumus par uzdoto jautājumu.

43 Otrkārt, uzdotais jautājums ir izteikts tādējādi, ka tas attiecas uz Direktīvu 2006/54, kas ir jāinterpretē, "ņemot vērā" LESD 8. un 157. pantu, kā arī Hartas 20. pantu, 21. panta 1. punktu un 23. pantu. Tādēļ iesniedzējtiesa nelūdz autonomu LESD un Hartas normu interpretāciju, jo tās ir minētas vienīgi Direktīvas 2006/54 interpretācijas atbalstam.

44 Šajos apstākļos ir jāsecina, ka iesniedzējtiesas nolēmums atbilst Reglamenta 94. panta prasībām.

45 Līdz ar to lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par lietas būtību

46 Ar prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2006/54 ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā valsts koplīguma noteikums, kurā tikai sieviešu dzimuma darba ņēmējām, kuras pašas audzina savus bērnus, ir paredzētas tiesības uz atvaļinājumu pēc tam, kad ir beidzies likumā noteiktais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, savukārt vīriešu dzimuma darba ņēmējiem tiesības uz šādu atvaļinājumu nav paredzētas.

47 Šajā ziņā ar Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunktu ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz nodarbinātības un darba nosacījumiem.

48 Šīs direktīvas kontekstā diskriminācijas aizliegums sieviešu un vīriešu darba ņēmēju starpā attiecas uz visiem līgumiem, kas kolektīvi regulē algotu darbu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2004. gada 18. novembris, *Sass*, C-284/02, EU:C:2004:722, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

49 Turklāt, lai arī saskaņā ar Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta a) apakšpunktu tieša diskriminācija ir tad, ja "attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā", šīs direktīvas 28. pantā ir precizēts, ka tam nav pretrunā tiesību normas attiecībā uz sievietes aizsardzību, tostarp attiecībā uz grūtniecību un maternitāti un ka tas neskar Direktīvas 92/85 normas.

50 Attiecībā uz bērna un mātes aizsardzību no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka strādājošām grūtniecēm piešķirtās tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši nozīmīgu sociālo tiesību aizsardzības līdzekli. Savienības likumdevējs tādējādi ir uzskatījis, ka būtiskās izmaiņas ieinteresēto personu stāvoklī ierobežotajā laikposmā vismaz četrpadsmit nedēļas pirms un pēc dzemdībām ir pamatots iemesls, lai apturētu viņu profesionālo darbību, un valsts iestādes vai darba devēji nekādā veidā nevar apšaubīt šī iemesla pamatotību (spriedumi, 2007. gada 20. septembris, *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, 49. punkts, un 2015. gada 21. maijs, *Rosselle*, C-65/14, EU:C:2015:339, 30. punkts).

51 Faktiski, kā Savienības likumdevējs Direktīvas 92/85 14. apsvērumā ir atzinis, strādājošās grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošās sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir īpašā neaizsargātības situācijā, kurā ir vajadzīgs, lai tām tiktu piešķirtas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, bet šī situācija tieši šī atvaļinājuma laikā nevar tikt pielīdzināta nedz vīrieša situācijai, nedz tādas sievietes situācijai, kura izmanto slimības atvaļinājumu (spriedumi, 1998. gada 27. oktobris, *Boyle* u.c., C-411/96, EU:C:1998:506, 40. punkts, kā arī 2014. gada 18. marts, *D.*, C-167/12, EU:C:2014:169, 33. punkts).

52 Šī grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt, pirmkārt, sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās un, otrkārt, īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un dzemdībām, neļaujot šīs attiecības traucēt daudziem apgrūtinājumiem, kas rastos, ja vienlaicīgi tiktu veikta arī profesionālā darbība (spriedumi, 1984. gada 12. jūlijs, *Hofmann*, 184/83, EU:C:1984:273, 25. punkts, un 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 34. punkts).

53 Taču ar Direktīvu 92/85, kurā ir ietverti minimālie noteikumi, nekādi netiek izslēgtas dalībvalstu tiesības nodrošināt strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, augstāku aizsardzības līmeni, saglabājot vai paredzot viņām

labvēlīgākus aizsardzības pasākumus, ar nosacījumu, ka šie pasākumi ir saderīgi ar Savienības tiesību normām (spriedumi, 2014. gada 13. februāris, *TSN* un *YTN*, C-512/11 un C-513/11, EU:C:2014:73, 37. punkts, kā arī 2016. gada 14. jūlijs, *Ornano*, C-335/15, EU:C:2016:564, 35. punkts).

54 Tiesa ir arī nospriedusi, ka tāds pasākums kā grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, kas sievietei tiek piešķirts pēc likumā noteiktā aizsardzības perioda beigām, ietilpst Direktīvas 2006/54 28. panta 1. punkta piemērošanas jomā, jo tas ir paredzēts, lai aizsargātu sievieti saistībā ar grūtniecības un dzemdību sekām. Tādējādi šāds atvaļinājums leģitīmi var tikt paredzēts izņēmuma kārtā vienīgi mātei, ņemot vērā to, ka tikai māte var justies pakļauta nevēlamam spiedienam priekšlaikus atgriezties darbā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 1984. gada 12. jūlijs, *Hofmann*, 184/83, EU:C:1984:273, 26. punkts).

55 Attiecībā uz vecāka statusu Tiesa ir precizējusi, ka vīrieša dzimuma darba ņēmēja un sieviešu dzimuma darba ņēmējas, kuriem ir vecāka statuss, attiecībā uz bērnu audzināšanu situācijas ir līdzīgas (spriedumi, 1988. gada 25. oktobris, Komisija/Francija, 312/86, EU:C:1988:485, 14. punkts, un 2019. gada 12. decembris, *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Piemaksa pie pensijas mātēm), C-450/18, EU:C:2019:1075, 51. punkts). Līdz ar to pasākumi, kuru mērķis ir sieviešu aizsardzība to vecāku statusā, nevar tikt pamatoti ar Direktīvas 2006/54 28. panta 1. punktu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2001. gada 29. novembris, *Griesmar*, C-366/99, EU:C:2001:648, 44. punkts).

56 Tādējādi no Tiesas judikatūras izriet, ka pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām dalībvalsts var paredzēt papildu atvaļinājumu vienīgi bērna mātei, ja šis papildu atvaļinājums viņai ir paredzēts nevis vecāka statusā, bet saistībā gan ar grūtniecības sekām, gan ar maternitātes stāvokli.

57 Kā izriet no šī sprieduma 52. punkta, šādam papildu atvaļinājumam ir jābūt mērķim aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli, kā arī īpašās attiecības, ko sieviete uztur ar savu bērnu laikā pēc dzemdībām.

58 Šajā ziņā, kā ģeneraladvokāts būtībā norādījis secinājumu 61. punktā, īpašās saiknes starp sievieti un viņas bērnu aizsardzības mērķis tomēr nav pietiekams, lai pats par sevi izslēgtu tēvam tiesības uz šādu papildu atvaļinājuma laikposmu.

59 Konkrētajā gadījumā koplīguma 46. pantā ir paredzēts, ka pēc koplīguma 45. pantā paredzētā atvaļinājuma beigām darbiniecei, kura pati audzina savu bērnu, ir tiesības secīgi uz triju mēnešu atvaļinājumu, kurā saņem pusi no darba algas, vai uz pusotra mēneša atvaļinājumu, kurā saņem pilnu algu, kā arī uz vienu gadu ilgu bezalgas atvaļinājumu, kuru ir iespējams pagarināt uz vienu gadu.

60 Ir jānorāda, ka ar koplīgumu, kurā šāds papildu atvaļinājums nav paredzēts vīriešu dzimuma darba ņēmējam, kurš pats audzina savu bērnu, tiek ieviesta atšķirīga attieksme starp vīriešu dzimuma darba ņēmējiem un sieviešu dzimuma darba ņēmējām.

61 Tādējādi, kā izriet no šī sprieduma 52. un 54. punkta, tikai tad, ja atšķirīga attieksme ir vērsta uz mātes aizsardzību saistībā gan ar grūtniecības sekām, gan ar viņas maternitātes stāvokli, proti, ja tā ir paredzēta, lai nodrošinātu sievietes bioloģiskā stāvokļa aizsardzību, kā arī īpašās saiknes, ko tā uztur ar savu bērnu laikā pēc dzemdībām, tā šķietami ir saderīga ar Direktīvu 2006/54. Gadījumā, ja koplīguma 46. pants būtu piemērojams sievietēm tikai vecāka statusā, ar šo pantu būtu ieviesta tieša diskriminācija attiecībā uz vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, kas ir aizliegta ar šīs direktīvas 14. panta 1. punktu.

62 Kā ģenerāladvokāts norādījis secinājumu 70. punktā, elementi, kas ir jāņem vērā, lai atvaļinājumu, kurš piešķirts pēc likumā noteiktā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, varētu attiecināt tikai uz sieviešu dzimuma darba ņēmējām, it īpaši attiecas uz šī atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumiem, tā ilgumu un izmantošanas kārtību, kā arī ar to saistīto tiesiskās aizsardzības līmeni.

63 Vispirms ir jānorāda, ka šāda atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumiem ir jābūt tieši saistītiem ar sievietes bioloģiskā un psiholoģiskā stāvokļa, kā arī īpašās saiknes starp māti un viņas bērnu aizsardzību laikposmā pēc dzemdībām. Tādējādi it īpaši šis atvaļinājums ir jāpiešķir visām sievietēm, uz kurām attiecas konkrētais valsts tiesiskais regulējums, neatkarīgi no viņu darba stāža un nav nepieciešams, lai darba devējs dotu savu piekrišanu.

64 Turpinot, papildu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošanas ilgums un kārtība arī ir attiecīgi jāpielāgo, lai nodrošinātu sievietes bioloģiskā un psiholoģiskā stāvokļa, kā arī īpašās saiknes starp sievieti un viņas bērnu aizsardzību laikposmā pēc dzemdībām, nepārsniedzot ilgumu, kas šķietami ir nepieciešams šādai aizsardzībai.

65 Visbeidzot, attiecībā uz tiesiskās aizsardzības līmeni – tā kā šim atvaļinājumam ir tāds pats mērķis kā likumā noteiktajam grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, tam ir jābūt saderīgam ar minimālo aizsardzību, kas šim likumā noteiktajam atvaļinājumam ir garantēts ar Direktīvām 92/85 un 2006/54. It īpaši ar papildu atvaļinājuma tiesisko režīmu darba ņēmējām ir jānodrošina aizsardzība pret atbrīvošanu no darba, atalgojuma saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu saskaņā ar nosacījumiem, kas atbilst Direktīvas 92/85 10. un 11. pantā paredzētajiem nosacījumiem, kā arī tiesības, kādas paredzētas Direktīvas 2006/54 15. pantā, atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar nosacījumiem, kas nav mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības viņas prombūtnes laikā.

66 Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai koplīguma 46. pantā paredzētais atvaļinājums atbilst nosacījumiem, kas ļauj uzskatīt, ka tā mērķis ir aizsargāt darba ņēmējas saistībā gan ar grūtniecības sekām, gan viņu maternitātes stāvokli.

67 Tādējādi, kā tika norādīts šī sprieduma 29. pantā, Tiesai saistībā ar šo lietu nav jālemj par šī koplīguma panta saderību ar Direktīvu 2006/54. Tai turpretī ir jāsniedz visas norādes par tās interpretāciju, lai iesniedzējtiesa varētu izvērtēt šo saderīgumu.

68 Šajā ziņā, pirmkārt, ir jānorāda, ka atvaļinājums, kas tiek piešķirts pēc likumā noteiktā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, varētu tikt uzskatīts par tādu, kas ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, kurš ir ilgāks un labvēlīgāks par darba ņēmējām likumā noteikto ilgumu, neatraujama sastāvdaļa.

69 Tomēr ir jāatgādina – ņemot vērā šī sprieduma 54. punktā minēto judikatūru, iespēja ieviest tādu atvaļinājumu, kas ir paredzēts tikai mātēm, pēc tam, kad ir beidzies likumā noteiktais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ir pakļauta nosacījumam, ka paša atvaļinājuma mērķis ir sieviešu aizsardzība. Līdz ar to tas vien, ka atvaļinājums seko tūlīt aiz likumā paredzētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, nav pietiekami, lai uzskatītu, ka tas var tikt paredzēts tikai darba ņēmējām, kuras pašas audzina savu bērnu.

70 Otrkārt, koplīguma nodaļas, kurā ietilpst tiesību norma, kurā ir paredzēts šāds papildu atvaļinājums, nosaukums nav atbilstošs elements, lai izvērtētu Savienības tiesību saderību ar šādu tiesību normu. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda konkrēti, vai paredzētā atvaļinājuma mērķis būtībā ir sievietes aizsardzība saistībā gan ar grūtniecības sekām, gan ar viņas maternitātes stāvokli.

71 Treškārt, Francijas valdība atsaucas uz 1998. gada 30. aprīļa spriedumu *Thibault* (C-136/95, EU:C:1998:178), kurā Tiesa esot atzinusi, ka koplīguma 46. pants ir uzskatāms par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

72 Tomēr šī sprieduma 12. punkts, uz kuru atsaucas Francijas valdība, attiecas nevis uz Tiesas juridisko argumentāciju un interpretāciju, bet vienīgi uz faktiem, kādi izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu lietā, kurā ir pasludināts minētais spriedums.

73 Ceturtkārt, ir jānorāda, ka koplīguma 46. pantā paredzētā atvaļinājuma ilgums var būt ļoti mainīgs, no pusotra mēneša līdz diviem gadiem un trim mēnešiem. Šis ilgums var arī būt ievērojami lielāks par likumā paredzēto sešpadsmit nedēļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ir paredzēts Darba kodeksa L. 1225-17. pantā, uz kuru ir atsauce koplīguma 45. pantā. Turklāt, ja izmanto vienu vai divus gadus ilgu atvaļinājumu, tas ir "bezalgas" atvaļinājums, un nešķiet, ka tas darba ņēmējai nodrošinātu atalgojuma saglabāšanu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu, kas ir Direktīvas 92/85 11. panta 2. punktā paredzētais nosacījums grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam.

74 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2006/54 14. un 28. pants, lasot tos kopsakarā ar Direktīvu 92/85, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā tāds valsts koplīguma noteikums, kurā tikai darba ņēmējām, kuras pašas audzina savus bērnus, ir paredzētas tiesības uz atvaļinājumu pēc tam, kad ir beidzies likumā noteiktais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ar nosacījumu, ka šī papildu atvaļinājuma mērķis ir darba ņēmēju aizsardzība saistībā gan ar grūtniecības sekām, gan ar viņu maternitātes stāvokli, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, it īpaši, ņemot vērā minētā atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumus, tā piemērošanas kārtību un ilgumu, kā arī ar to saistīto tiesiskās aizsardzības līmeni.

Par tiesāšanās izdevumiem

75 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 14. un 28. pants, lasot tos kopsakarā ar Padomes Direktīvu 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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 nozīmē), ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā tāds valsts koplīguma noteikums, kurā tikai darba ņēmējām, kuras pašas audzina savus bērnus, ir paredzētas tiesības uz atvaļinājumu pēc tam, kad ir beidzies likumā noteiktais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ar nosacījumu, ka šī papildu atvaļinājuma mērķis ir darba ņēmēju aizsardzība saistībā gan ar grūtniecības sekām, gan ar viņu maternitātes stāvokli, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, it īpaši, ņemot vērā minētā atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumus, tā piemērošanas kārtību un ilgumu, kā arī ar to saistīto tiesiskās aizsardzības līmeni.

[Paraksti]