Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES
[*ELEANOR SHARPSTON*] SECINĀJUMI,
sniegti 2014. gada 18. decembrī[1]

Lieta C-65/14

Charlotte Rosselle
pret
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) unUnion nationale des mutualités libres

(Tribunal du travail de Nivelles (Beļģija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Direktīva 92/85/EEK — Strādājošu grūtnieču un sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, darba drošība un veselības aizsardzība — Grūtniecības un dzemdību pabalsts grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā — Minimālais iemaksu periods 120 darba dienas 6 mēnešu laika posmā — Pārtraukums — Amatā apstiprināta ierēdne, kura izmanto atvaļinājumu personīgu iemeslu dēļ, lai sāktu strādāt kā algota darbiniece — Direktīva 2006/54/EK — Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm darbavietā

1. Saskaņā ar Beļģijas tiesību aktiem darba ņēmējai ir tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu tikai tad, ja sešu mēnešu laikā pirms grūtniecības atvaļinājuma viņa nostrādājusi vismaz 120 darba dienas. *C. Rosselle*, kura strādāja Flandrijā, lūdza piešķirt šo pabalstu. Lai gan viņa bija nostrādājusi vairākus gadus, viņas pieteikums tika noraidīts, jo viņas nodarbinātās statuss bija mainījies un viņai nebija pabeigts obligāto iemaksu periods, kopš viņa bija sākusi strādāt jaunajā darbā. Niveles Darba lietu tiesa (*Tribunal du travail de Nivelles*, Beļģija, turpmāk tekstā – "iesniedzējtiesa") tagad lūdz Tiesai sniegt norādījumus par to, kā interpretēt Maternitātes direktīvas[2] 11. panta 4. punkta otro apakšpunktu, kurā ir noteikts, ka dalībvalstis šai nolūkā nekādā ziņā nedrīkst paredzēt nosacījumus, ar kādiem sievietei būtu jābūt nodarbinātai vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību (bērna piedzimšanas) datuma. Iesniedzējtiesa vaicā arī to, vai atteikums piešķirt grūtniecības un dzemdību pabalstu *C. Rosselle* ir diskriminācija dzimuma dēļ un tādējādi Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas[3] pārkāpums. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu tādēļ dod Tiesai iespēju papildus precizēt, kā strādājošai grūtniecei (vai strādājošai sievietei, kas baro bērnu ar krūti, vai sievietei, kas strādā pēcdzemdību periodā) sniegtā aizsardzība ir saistīta ar sieviešu darba ņēmēju aizsardzību pret dzimuma diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jautājumos.

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 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 nozīmē) (OV L 348, 1. lpp.) ("Maternitātes direktīva"), kas grozīta (pamata tiesvedībā būtiskajā laikā) ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2007. gada 20. jūnija Direktīvu 2007/30/EK (OV 2007, L 165, 21. lpp.).

3 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV 2006, L 204, 23. lpp.) ("Vienlīdzīgas attieksmes direktīva").

Tiesību akti

Eiropas Savienības tiesību akti

2. Maternitātes direktīva ir iecerēta, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (1. panta 1. punkts).

3. Minētās direktīvas preambulas devītajā apsvērumā ir paredzēts, ka drošības un veselības aizsardzības pasākumi attiecībā uz šādām darbiniecēm nedrīkstētu būt nelabvēlīgi sievietēm darba tirgū, ne arī kaitēt direktīvām par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.

4. Maternitātes direktīvas 2. pantā "strādājoša grūtniece" ir definēta kā "strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi"; un tālāk "sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā" un "strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti" ir definētas kā strādājošas sievietes, kas par tādām tiek uzskatītas valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kuras informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi [4].

5. Maternitātes direktīvas 8. pantā ar nosaukumu "Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums" paredzēts:

"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. 11. pants attiecas uz aizsargāto darbinieču tiesībām, kas izriet no darba līguma.

7. Saskaņā ar 11. panta 2. punktu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā esošajām aizsargātajām darbiniecēm ir jānodrošina gan tiesības, kas saistītas ar darba līgumu, gan darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu. 11. panta 3. punktā paredzēts, ka šādu pabalstu 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" [5]. Saskaņā ar 11. panta 4. punktu dalībvalstis var noteikt, ka tiesības uz darba samaksu vai šādu pabalstu "ir tad, ja attiecīgā darbiniece ir izpildījusi šādu izmaksu nosacījumus, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem"; bet "nekādā ziņā nedrīkst paredzēt nosacījumus, ar kādiem sievietei būtu jābūt nodarbinātai vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma".

8. Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas, kas pamatota ar EK Līguma 141. panta 3. punktu (tagad LESD 157. panta 3. punkts), mērķis ir nodrošināt vienādu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesiju jautājumos, tai skaitā vienādas darba samaksas par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu principa piemērošanu (preambulas 4. apsvērums un 1. pants).

4 — Šajos secinājumos atsaucos uz šīm trim darba ņēmēju kategorijām kopā kā uz "aizsargātajām darba ņēmējām".

5 — Saskaņā ar Maternitātes direktīvas preambulas astoņpadsmito apsvērumu 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".

9. Šīs direktīvas preambulas 23. apsvērumā ir atsauce uz Tiesas judikatūru, saskaņā ar kuru nelabvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ, un tajā ir skaidri noteikts, ka Vienlīdzīgas attieksmes direktīva aptver šādu attieksmi.

10. Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas izpratnē "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" (2. panta 1. punkta a) apakšpunkts), un "netieša diskriminācija" ir sastopama, "ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai" (2. panta 1. punkta b) apakšpunkts).

11. Saskaņā ar 2. panta 2. punkta c) apakšpunktu diskriminācija ietver "jebkuru mazāk labvēlīgu attieksmi pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu [Maternitātes direktīvas] nozīmē".

12. Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas II sadaļas otrajā nodaļā ("Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmās") ir atrodams 5. pants, kurā ir paredzēts:

"Neskarot 4. pantu, nepastāv ne tieša, ne netieša dzimuma diskriminācija nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmās, jo īpaši attiecībā uz:

a) šādu sistēmu darbības apjomu un pieejas nosacījumiem;

b) pienākumu veikt iemaksas un iemaksu aprēķināšanu;

c) pabalstu aprēķināšanu, ietverot piemaksas, kas maksājamas attiecībā uz laulāto vai apgādājamiem, un nosacījumiem, kas reglamentē termiņus, kuros ir tiesības uz pabalstiem, un to saglabāšanu."

13. Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas II sadaļas trešajā nodaļā ("Vienlīdzīga attieksme attiecībā uz darba iespējām, profesionālo apmācību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba apstākļiem") ir 14. panta 1. punkts, kurā īpaši paredzēts:

"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;

[..]"

14. Vienlīdzīgas attieksmes direktīvā ir skaidri norādīts (skat. 28. pantu), ka tā neierobežo noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti, neskarot cita starpā Maternitātes direktīvas noteikumus [6].

6 — Skat. arī 24. apsvērumu.

Beļģijas tiesību akti

15. Saskaņā ar 1994. gada 14. jūlija Likuma par obligāto medicīnisko aprūpi un slimības pabalstu apdrošināšanu (turpmāk tekstā – "1994. gada likums") 128. pantu, to interpretējot kopā ar 1996. gada 3. jūlija Karalisko dekrētu par 1994. gada likuma piemērošanu (turpmāk tekstā – "Karaliskais dekrēts"), Beļģijā grūtniecības un dzemdību pabalstu izmaksāšana ir atkarīga no diviem nosacījumiem. Pirmkārt, darba ņēmējai obligāti ir jābūt nostrādājušai vismaz 120 darba dienas sešu mēnešu laikā pirms datuma, kad viņai rodas tiesības uz pabalstiem [7]. Otrkārt, viņai ir obligāti ir jāsniedz pierādījumi, ka šajā laika posmā par pabalstiem faktiski ir maksātas sociālās apdrošināšanas iemaksas.

16. Karaliskajā dekrētā ir paredzēts, ka personas, kuras 30 dienu laika posmā pēc dienas, kad stājas spēkā viņu brīvprātīga atkāpšanās no ierēdņa amata, iegūst tādas personas statusu, kurai ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību pabalstu, tiek atbrīvotas no obligāto iemaksu perioda ar nosacījumu, ka tās ir bijušas nodarbinātas nepārtraukti vismaz sešus mēnešus kā valsts dienesta darbinieki [8]. Tāpat 1991. gada 20. jūlija Likumā par sociālās nodrošināšanas un citiem noteikumiem no minimālā iemaksu laika posma ir atbrīvoti ierēdņi, kas tikuši atlaisti no amata.

Fakti, tiesvedība un prejudiciālais jautājums

17. C. Rosselle 2003. gada septembrī sāka strādāt par skolotāju flāmu kopienā. 2003. gada septembrī viņa tika apstiprināta flāmu kopienas ierēdņa amatā.

18. 2009. gada 1. septembrī *C. Rosselle* kundzei tika piešķirts neaktīvs ierēdņa statuss personisku iemeslu dēļ [9], lai pasniegtu valodas iedziļināšanās nodarbības Beļģijas franču kopienā [10], kur viņa strādāja kā algota darbiniece. Tolaik viņa jau bija grūtniecības stāvoklī.

19. C. Rosselle dzemdību atvaļinājums sākās 2010. gada 11. janvārī [11] un 2010. gada 2. februārī viņai piedzima bērns. Lai saņemtu grūtniecības un dzemdību pabalstu dzemdību atvaļinājuma laikā, *C. Rosselle* vērsās pie *Union nationale des mutualités libres* ("*UNM*"), kas ir pašpalīdzības slimokase, ar ko viņa ir saistīta.

20. 2010. gada 23. februārī *UNM* noraidīja šo lūgumu, pamatojoties uz to, ka 2009. gada 1. septembrī *C. Rosselle* sākusi strādāt kā algota darbiniece (nevis ierēdnes statusā). Brīdī, kad sākās viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, viņai tādējādi nebija pabeigts minimālais iemaksu periods, kas tiek pieprasīts saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem. Šajā lēmumā papildus pēc būtības tika norādīts, ka Beļģijas tiesību aktos no šīs prasības tiek atbrīvoti tikai no amata atlaistie ierēdņi (bet ne ierēdņi neaktīvā statusā).

7 — Proti, principā, kad sākas grūtniecības un dzemdību atvaļinājums.

8 — Ja viņas šajā statusā bija nodarbinātas uz laiku, kas ir mazāks nekā seši mēneši, šis periods tiek ņemts vērā, aprēķinot obligāto iemaksu periodu.

9 — Šāds statuss ļauj ierēdnim pēc viņa lūguma apturēt darbu ierēdņa amatā uz laiku personisku iemeslu dēļ. Ierēdnim neaktīvā statusā ir tiesības atgriezties savā ierēdņa amatā.

10 — Iedziļināšanās nodarbības [*classes d'immersion*] dod iespēju skolēniem franču kopienā, kuru dzimtā valoda principā ir franču valoda, piedalīties nodarbībās citā valodā (parasti nīderlandiešu valodā).

11 — Nav strīda par to, ka *C. Rosselle* grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā neturpināja saņemt darba algu no franču kopienas.

21. C. Rosselle šo lēmumu pārsūdzēja iesniedzējtiesā, kas ir lūgusi sniegt prejudiciālu nolēmumu par šādu jautājumu:

"Vai ar [..] Karaliskā dekrēta, ar ko tiek īstenots [1994. gada likums], III sadaļas III nodaļas 1. un 2. daļu tiek pārkāpta [Maternitātes direktīva] un [Vienlīdzīgas attieksmes direktīva], neparedzot atbrīvot no minimālā iemaksu perioda ierēdni, kura personisku iemeslu dēļ pārgājusi neaktīva darbinieka statusā un kura atrodas dzemdību atvaļinājumā, bet paredzot šādu atbrīvošanu ierēdnei, kura ir atkāpusies vai atlaista no amata?"

22. Rakstveida apsvērumus ir iesniegušas *C. Rosselle*, *UNM*, Beļģijas valdība un Eiropas Komisija. Uzklausīšana nav tikusi lūgta un nav notikusi.

Vērtējums

Iepriekšējas piezīmes

23. Kā redzams no iesniedzējtiesas lēmuma, Beļģijā pastāv juridisks vakuums attiecībā uz ierēdnēm, kurām piedzimst bērns drīz pēc neaktīva darbinieka statusa iegūšanas personīgu iemeslu dēļ. Atšķirībā no ierēdnēm, kuras atkāpjas vai tiek atlaistas no amata, tām ierēdnēm, kuras sāk strādāt algotu darbu pēc neaktīva darbinieka statusa iegūšanas personīgu iemeslu dēļ, ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību pabalstu tikai pēc jauna minimālo iemaksu perioda beigām.

24. Centrālais jautājums šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu pēc būtības ir šāds: vai saskaņā ar Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punkta otro apakšpunktu šāda darba ņēmēja statusa maiņa var būt likumīgs pamats, lai darba ņēmējai, kura vēlas saņemt grūtniecības un dzemdību pabalstu, pieprasītu pabeigtu jaunu minimālo iemaksu periodu, pat ja viņa nepārtraukti ir strādājusi jau vairākus gadus. Šeit jautājums ir nevis par minimālo iemaksu periodu saskaņā ar Beļģijas tiesību aktiem (120 darba dienas pusgada laikā), kas ir ievērojami mazāks par Maternitātes direktīvā noteikto maksimālo periodu, kā tādu, bet gan par veidu, kādā tiek piemērots minimālais iemaksu periods.

25. Atbilde uz šo jautājumu ir svarīga ne tikai tādā situācijā kāda konstatējama pamata tiesvedībā. Atšķirībā no *C. Rosselle*, attiecīgajai darba ņēmējai vēl varētu nebūt pabeigts minimālais iemaksu periods tajā brīdī, kad viņa ieguva neaktīva darbinieka statusu personīgu iemeslu dēļ un sāka strādāt kā algota darbiniece. Arī šajā kontekstā ir būtiski noskaidrot, vai, lai panāktu atbilstību Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punkta otrajā apakšpunktā noteiktajam ierobežojumam, ir jāņem vērā nodarbinātības laika posms pirms šīm izmaiņām.

26. Iesniedzējtiesa bez tam vaicā, vai konstatējama to darbinieču diskriminācija attiecībā uz tiesībām uz grūtniecības un dzemdību pabalstu, kurām, līdzīgi kā *Rosselle* kundzei, piedzimst bērns pēc neaktīva darbinieka statusa iegūšanas personīgu iemeslu dēļ un kuras sāk strādāt kā algotas darbinieces, salīdzinot ar tām ierēdnēm, kurām piedzimst bērns pēc atlaišanas vai atkāpšanās no amata. Iesniegtie rakstveida materiāli skar arī jautājumu par to, vai pret personu *C. Rosselle* situācijā jāizturas tāpat kā pret ierēdni, kurai piedzimst bērns, bet tā saglabā savu "aktīvo" ierēdnes statusu. Tomēr uzskatu, ka iesniedzējtiesa faktiski vēlas noskaidrot, vai atteikums *C. Rosselle* piešķirt grūtniecības un dzemdību pabalstu ir saistīts ar diskrimināciju dzimuma dēļ un tādēļ aizliegts saskaņā ar Vienlīdzīgas attieksmes direktīvu.

27. Visbeidzot, lai gan šis jautājums nav konkrēti minēts nolēmumā par prejudiciāla jautājuma uzdošanu, jau pašā sākumā skaidri jānorāda, ka Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punkta otrajā apakšpunktā un Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 14. panta 1. punktā ietvertajiem noteikumiem, manuprāt, ir vertikālā tiešā iedarbība.

28. Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai, visos gadījumos, kad direktīvas normas no to satura viedokļa šķiet esam beznosacījuma un pietiekami precīzas, privātpersonas uz tām var atsaukties pret dalībvalsti valsts tiesā [12]. Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punktā dalībvalstīm nepārprotami aizliegts padarīt tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu atkarīgas no iepriekšējiem nodarbinātības periodiem, kad sievietei būtu jābūt nodarbinātai vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma. Lai gan tā ir taisnība, ka dalībvalstis saglabā kompetenci noteikt obligāto iemaksu periodus grūtniecības un dzemdību pabalsta saņemšanai, šī kompetence nekādā veidā nevar mazināt šī aizlieguma ietekmi [13]. Tāpat arī Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 14. panta 1. punktā vispār un nepārprotami aizliegta jebkāda diskriminācija dzimuma dēļ tajās jomās, uz ko tā attiecas [14].

29. Turklāt viena no organizācijām, pret kuru var realizēt direktīvas normas, kam var būt tieša iedarbība, ir institūcija, kam neatkarīgi no tās juridiskā statusa, atbilstoši tiesību aktam, ko pieņēmusi valsts iestāde, pakļaujoties valsts iestādes kontrolei, ir pienākums nodrošināt pakalpojumu sabiedrības interesēs un kas šai nolūkā bauda īpašas pilnvaras, salīdzinot ar noteikumiem, kas piemērojami attiecībām starp indivīdiem [15].

30. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai *UNM* atbilst šiem nosacījumiem [16]. Tiesas rīcībā esošā informācija, šķiet, norāda, ka tas šajā gadījumā ir iespējams, jo *UNM* Beļģijā ir atbildīga par grūtniecības un dzemdību pabalstu piešķiršanu vai atteikšanos tos piešķirt. Ja šis viedoklis ir pareizs, tad *C. Rosselle* var paļauties uz Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punktu un Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 14. panta 1. punktu, pieprasot pabalstu pamata tiesvedībā.

Vai Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punktā tiek aizliegta tāda norma, kas piemērota C. Rosselle *pamata tiesvedībā?*

31. Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punktā skaidri norādīts, ka dalībvalstis var brīvi noteikt, ka tiesības uz samaksu vai grūtniecības un dzemdību pabalstu ir tad, ja attiecīgā darbiniece ir izpildījusi šādu izmaksu nosacījumus. Tomēr šādos nosacījumos nedrīkst paredzēt, ka "sievietei būtu jābūt nodarbinātai vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma".

32. Iesniedzējtiesa būtībā lūdz padomu, par to, kā jāinterpretē vārdi "iepriekšējas nodarbinātības laikposmi". Atbildot uz šo jautājumu, jāņem vērā Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punkta formulējums, vispārējā loģika un mērķi.

33. 11. panta 4. punktā nav ietvertas norādes, ka darba vai nodarbinātības statusa maiņa var būt pamatots iemesls prasīt, lai darba ņēmējam būtu pabeigts jauns minimālais iemaksu periods. Gluži pretēji, atsauce uz "nodarbinātības laikposmiem" daudzskaitlī vairumā valodu versiju, kurās 1992. gadā tika pieņemts Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punkts, šķiet, norāda, ka šādas izmaiņām nav ietekmes uz šajā normā noteikto maksimālo līmeni [17].

12 — Skat. visjaunāko pieņemto spriedumu *Napoli*, C-595/12, EU:C:2014:128, 46. punkts un tajā minētā judikatūra.

13 — Skat. pēc analoģijas (par Maternitātes direktīvas 11. panta pirmajām trim daļām) spriedumu *Gassmayr*, C-194/08, EU:C:2010:386, 44. līdz 46. punkts.

14 — Skat. pēc analoģijas spriedumu *Napoli*, EU:C:2014:128, 48. punkts.

15 — Skat. spriedumu *Foster* u.c., C-188/89, EU:C:1990:313, 22. punkts. Angļu valodā "īpašas pilnvaras" [*special powers*], iespējams, pienācīgi neizsaka "*pouvoirs exorbitants*" nozīmi franču administratīvajās tiesībās, kāda šim terminam ir franču valodā, kurā (protams) šis spriedums tika sagatavots. Pēc tam vismaz vienā lietā Tiesa tā vietā lietoja vārdkopu "plašākas pilnvaras" [*exceptional powers*] (spriedums *Kuso*, C-614/11, EU:C:2013:544, 32. punkts). Skat. arī Vispārējās tiesas spriedumu *GDF Suez*/Komisija, T-370/09, EU:T:2012:333, 314. punkts.

16 — Līdzīgi iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai *Institut national d'assurance maladie-invalidité* (*INAMI*) (Valsts sociālā nodrošinājuma dienests), kas arī ir atbildētāja pamata tiesvedībā, ir viena no tām organizācijām, pret kurām var būt pielietotas direktīvas normas, kam var būt tieša iedarbība.

17 — Skat. angļu, franču, itāļu, grieķu, portugāļu un spāņu valodas variantus. Tulkojumi citās valodās (dāņu, nīderlandiešu un vācu valodā) neietekmē šo secinājumu, jo tajos izmantota ciešamās kārtas forma un tādējādi nav lietots lietvārds ne daudzskaitlī, ne vienskaitlī.

34. Atsauce uz iepriekšējo "nodarbinātību" 11. panta 4. punkta otrajā apakšpunktā ir cieši saistīta ar darba ņēmēju kategorijām, kuras Maternitātes direktīva tiecas aizsargāt [18]. Jēdzienu "darba ņēmējs" šajā direktīvā nevar interpretēt dažādos veidos saskaņā ar valsts tiesībām, jo tam ir piemērojamība Eiropas Savienības līmenī [19]. Tas ir jādefinē saskaņā ar darba attiecības raksturojošiem objektīviem kritērijiem, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Darba attiecību būtiska iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā veic pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu [20].

35. Ja šie nosacījumi ir ievēroti, tad darbinieka un darba devēja tiesisko attiecību raksturam, vai tas saistīts ar publisko tiesību statusu, vai ar privāttiesību līgumu, nevar būt nekāda nozīme jautājumā, vai persona ir uzskatāma par darba ņēmēju, vai nav uzskatāma par darba ņēmēju [21].

36. 2009. gada 1. septembrī (datumā, kurā *C. Rosselle* ieguva neaktīvas darbinieces statusu personīgu iemeslu dēļ) *C. Rosselle* vairākus gadus bija nostrādājusi par skolotāju, vispirms uz līguma pamata (no 2003. gada septembra) un pēc tam ierēdnes statusā (no 2008. gada septembra). Tad viņa sāka strādāt kā algota darbiniece franču kopienā līdz 2010. gada 11. janvārim, kad sākās viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājums. Šajā kontekstā, manuprāt, nav šaubu, ka tad, kad viņai piedzima bērns, *C. Rosselle* vairāk nekā 12 mēnešus bija nodarbināta Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punkta izpratnē, un tāpēc pēdējais no šiem noteikumiem nepieļauj tādu normu, kas tiek izskatīta pamata tiesvedībā.

37. Šāda interpretācija atbilst 11. panta 4. punkta otrā apakšpunkta mērķim un nolūkam.

38. Saskaņā ar Maternitātes direktīvas 8. pantu dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 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. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt, pirmkārt, sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc bērna piedzimšanas 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 [22].

39. Tiesībām uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu tomēr nebūtu nekādas nozīmes, ja tām nesekotu atlīdzības saglabāšana, vai vismaz tiesības saņemt atbilstošu pabalstu [23]. Tātad, lai gan Maternitātes direktīvas 11. panta 2. punkts un 3. punkts nav saistīts ar pienākumu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā saglabāt atlīdzību pilnā apmērā, Eiropas Savienības likumdevējs vēlējās

18 — Pašnodarbinātas personas (atšķirībā no algotiem darbiniekiem) tiek aizsargātas saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīvu 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK (OV 2010, L 180, 1. lpp.).

19 — Spriedums *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, 24. un 25. punkts.

20 — Spriedums *Kiiski*, EU:C:2007:536, 25. punkts un tajā minētā judikatūra.

21 — Par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, skat. spriedumus *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, 20. punkts, un *Bettray*, 344/87, EU:C:1989:226, 16. punkts. Šis secinājums ir apstiprināts, vismaz netieši, Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvā 89/391/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu uzlabojumus strādnieku drošībai un veselības aizsardzībai darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.), kas bija pamats Maternitātes direktīvas pieņemšanai (skat. iepriekš 2. zemsvītras piezīmi). Direktīvas 89/391 2. panta 1. punktā ir paredzēts, ka šī direktīva attiecas "uz visām ***valsts un privātas*** **darbības nozarēm (rūpniecību, lauksaimniecību, tirdzniecību, pārvaldi, pakalpojumiem, izglītību, kultūru, izklaidi u.c.)**" (izcēlums pievienots).

22 — Skat. jo īpaši spriedumus *Hofmann*, 184/83, EU:C:1984:273, 25. punkts, *Boyle* u.c., C-411/96, EU:C:1998:506, 41. punkts, un *CD*, C-167/12, EU:C:2014:169, 34. punkts.

23 — Maternitātes direktīvas preambulas septiņpadsmitais apsvērums. Skat. arī spriedumu *Boyle* u.c., EU:C:1998:506, 30. punkts. Pat pirms datuma, kad dalībvalstīm bija jāievieš Maternitātes direktīva, Tiesa bija atzinusi, ka, ņemot vērā principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, "[grūtniecības un dzemdību pabalsta] apmērs nevarētu būt tik mazs, lai apdraudētu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķa sasniegšanu, proti, sieviešu aizsardzību pirms un pēc bērna piedzimšanas" (spriedums *Gillespie* u.c., C-342/93, EU:C:1996:46, 20. punkts).

nodrošināt, lai darba ņēmēja grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā saņem ienākumus, kas ir vismaz līdzvērtīgi slimības pabalstam, kāds paredzēts valsts tiesību aktos sociālā nodrošinājuma jomā viņas darbības pārtraukšanas gadījumā veselības stāvokļa dēļ [24]. Šīs minimālās aizsardzības ievērošana ir pakļauta tiesas kontrolei [25].

40. Pamata tiesvedībā apskatāmais noteikums nepārprotami ir pretrunā ar šiem mērķiem. Tas apgrūtina darba ņēmējai, uz kuru tas attiecas, tiesību uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu izmantošanu (vismaz pēc piespiedu atvaļinājuma laika posma), ja viņai ir jāsaglabā pietiekami ienākumi. Darba turpināšana šādos apstākļos ne tikai var negatīvi ietekmēt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās, bet arī traucēt īpašās attiecības ar bērnu laika posmā, kas seko bērna piedzimšanai. Visiespējamāk, ka negatīvi tiks ietekmētas neaizsargātākās darba ņēmēju sieviešu kategorijas (piemēram maz atalgotas darba ņēmējas, kuras dzīvo vienas vai ar apgādājamiem bērniem), kas, visticamāk, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā nevarēs atļauties izdzīvot bez maternitātes pabalsta.

41. Šo iemeslu dēļ nav pieņemams Beļģijas valdības arguments, ka *C. Rosselle* vismaz sešus mēnešus *īpaši* neveica iemaksas sociālā nodrošinājuma sistēmā *algotiem darbiniekiem* [26]. Šajā argumentā kā priekšnoteikums tiek pieņemtas atšķirības starp dažādiem nodarbinātības statusiem. Kā paskaidrots pamata tiesvedībā, to pieņemot, Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punkta otrajā apakšpunktā dalībvalstīm noteiktais ierobežojums tiktu padarīts par spēkā neesošu.

42. Jāpiebilst, ka iznākums būtu citāds, ja *C. Rosselle* neaktīvas darbinieces statusu personisku iemeslu dēļ būtu ieguvusi no 2009. gada 1. septembra, *nesākot* strādāt jaunā darbā. Kā jau norādīju, Maternitātes direktīvas mērķis ir aizsargāt sievietes, kuras ir nodarbinātības attiecībās. Līdz ar to minimālajai aizsardzībai, kas sniegta 11. panta 4. punkta otrajā apakšpunktā, kā priekšnoteikums paredzēts, ka sieviete, kura vēlas saņemt grūtniecības un dzemdību pabalstu, ir "darba ņēmēja" tajā brīdī, kad viņa pieprasa šādu pabalstu [27]. Protams, šis noteikums attiecas tikai uz minimālo aizsardzību. Nekas dalībvalsti nekavē paredzēt, ka nodarbinātības pārtraukums (iespējams, līdz kādam maksimālajam laika periodam) neietekmē tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu [28].

24 — Spriedums *Boyle* u.c., EU:C:1998:506, 36. punkts, un spriedums *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN*, C-512/11 un C-513/11, EU:C:2014:73, 36. punkts.

25 — Spriedums *Gassmayr*, EU:C:2010:386, 51. punkts.

26 — Tiesai pieejamajā informācijā ir norādes, ka *C. Rosselle* līdz 2009. gada 1. septembrim veica iemaksas sabiedriskā sektora sociālā nodrošinājuma sistēmā.

27 — Tas apstiprināts 11. panta ievadvārdos ("lai garantētu *darbiniecēm* [..]") kā arī šīs normas 4. punkta pirmajā daļā ("[..] var noteikt, ka tiesības uz [..] darba samaksu vai pabalstu ir tad, ja *attiecīgā darbiniece* ir izpildījusi šādu izmaksu nosacījumus") (izcēlums pievienots). Tomēr var būt situācijas, kad sieviete jāuzskata par "strādājošu grūtnieci" Maternitātes direktīvas nozīmē, lai gan viņa faktiski neveic pakalpojumus savam darba devējam un tā vadībā. Piemēram, iepriekš minētajā spriedumā *Kiiski* Tiesa nosprieda, ka darba ņēmēja nezaudē šo statusu tā rezultātā, ka viņa izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu (EU:C:2007:536, 27. līdz 33. punkts).

28 — Skat. pēc analoģijas spriedumus *Jiménez Melgar*, C-438/99, EU:C:2001:509, 37. punkts, un *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN*, EU:C:2014:73, 37. punkts.

Vai Vienlīdzīgas attieksmes direktīva nepieļauj noteikumu, kas pamata tiesvedībā piemērots C. Rosselle?

43. Parasti kā "tiešas diskriminācijas" Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē priekšnoteikums tiek pieņemts tas, ka attiecīgā persona pierāda, ka dzimuma dēļ attieksme pret to ir mazāk labvēlīga nekā attieksme ir, ir bijusi vai būtu bijusi pret kādu citu personu salīdzināmā situācijā, un ka šāda attieksme ir saistīta ar nodarbinātību un profesiju. Šīs direktīvas 2. panta 2. punkta c) apakšpunktā skaidri noteikts, ka ikviena mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu Maternitātes direktīvas izpratnē ir diskriminācija dzimuma dēļ[29].

44. Kā jau teicu, ar Maternitātes direktīvas 11. panta 4. punkta otro apakšpunktu netiek pieļauta tāda norma, kas tiek apskatīta pamata tiesvedībā[30]. Tāpēc, stingri ņemot, nav nepieciešams noskaidrot, vai šī norma rada mazāk labvēlīgu attieksmi saistībā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu kādā no jomām, ko aptver Vienlīdzīgas attieksmes direktīva. Tomēr, lai pilnībā atspoguļotu šo jautājumu, apskatīšu arī to.

45. Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 5. pants nešķiet būtisks šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kontekstā. Šis noteikums attiecas uz vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmās un jo īpaši tajā aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz šādu sistēmu darbības apjomu un pieejas nosacījumiem, pienākumu veikt iemaksas un iemaksu aprēķināšanu, un pabalstu aprēķināšanu, ietverot piemaksas, kas maksājamas attiecībā uz laulāto vai apgādājamiem, un nosacījumiem, kas reglamentē termiņus, kuros ir tiesības uz pabalstiem, un to saglabāšanu. Lai gan tā ir taisnība, ka pamata tiesvedība ir saistīta ar tiesībām uz maternitātes pabalstu, kas ir sociālā nodrošinājuma pabalsts, šis pabalsts pēc savas būtības attiecas tikai uz sievietēm.

46. Tomēr Komisija izsaka viedokli, ka pamata tiesvedībā izskatāmajā normā sievietes, kam piešķirts ierēdnes statuss, tiek atturētas izmantot atvaļinājumu personīgu iemeslu dēļ, lai sāktu strādāt kā algotas darbinieces sešu mēnešu laikā pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma sākuma. Tādējādi tas nozīmē diskrimināciju dzimuma dēļ attiecībā uz darba iespējām, kas aizliegta Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 14. pantā.

47. Lai apskatītu šo argumentu, jāpārbauda, vai un kādā apmērā darba ņēmējas, piemēram, *C. Rosselle* situācija ir salīdzināma ar darba ņēmēja vīrieša situāciju.

48. Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai, sievietes, kas izmanto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu "atrodas īpašā stāvoklī, kas prasa, lai tām tiktu nodrošināta īpaša aizsardzība, bet kas nav salīdzināma ne ar faktiski strādājoša vīrieša, ne sievietes stāvokli"[31]. Turklāt tādas sievietes situācija, kura atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nav salīdzināma ar darba ņēmēja situāciju darba nespējas laikā slimības dēļ[32]. Šī iemesla dēļ, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā sievietei ne vienmēr ir tiesības saņemt pilnu atalgojumu ar nosacījumu, ka maksājamā summa nav tik maza, lai kaitētu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķim, proti, aizsargāt sievieti pirms un pēc bērna piedzimšanas[33].

29 — Maternitātes direktīvas preambulas devītajā apsvērumā un Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas preambulas 23. apsvērumā izskaidrota ciešā saikne, kas pastāv starp šiem diviem dokumentiem. Ievērojot to, ka pirmajā no minētajiem tai skaitā noteikts, ka drošības un veselības aizsardzības pasākumi attiecībā uz strādājošām grūtniecēm nedrīkstētu būt nelabvēlīgi sievietēm darba tirgū, pēdējā no minētajiem paskaidrots, ka ikviena šāda nelabvēlīga attieksme ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ.

30 — Skat. jo īpaši šo secinājumu 36. punktu.

31 — Skat. spriedumus *Gillespie* u.c., EU:C:1996:46, 17. punkts, *Abdoulaye* u.c., C-218/98, EU:C:1999:424, 20. punkts, *Alabaster*, C-147/02, EU:C:2004:192, 46. punkts, un *Parviainen*, C-471/08, EU:C:2010:391, 40. punkts.

32 — Spriedums *Boyle* u.c., EU:C:1998:506, 40. punkts, un *Saint Prix*, C-507/12, EU:C:2014:2007, 29. punkts. Spriedumā *McKenna* C-191/03, EU:C:2005:513, 56. punkts, Tiesa nosprieda, ka grūtniecības stāvoklis nav pielīdzināms patoloģiskam stāvoklim un ka grūtniecības laikā radušies sarežģījumi un komplikācijas, kas ir par iemeslu darba nespējai, ir grūtniecības stāvokļa neatņemams risks un tādējādi ir tā īpaša iezīme.

33 — Spriedums *Gillespie* u.c., EU:C:1996:46, 20. punkts.

49. Turklāt, lai gan Maternitātes direktīvas 11. panta 3. punktā ir paredzēts, ka grūtniecības un dzemdību pabalstam ir jābūt vismaz līdzvērtīgam ienākumiem, kurus attiecīgā darbiniece saņemtu, ja darba pārtraukums būtu saistīts ar viņas veselības stāvokli, šīs direktīvas preambulas astoņpadsmitajā apsvērumā ir skaidri noteikts, ka tas ir tikai tehnisks atskaites punkts, kas neiesaka grūtniecību pielīdzināt slimībai. Tādējādi darba ņēmējas, piemēram, *C. Rosselle* situācija grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā nav salīdzināma ar situāciju, kādā atrodas cilvēks pagaidu prombūtnē no darba veselības stāvokļa dēļ. Tāpēc, aplūkojot tiešas diskriminācijas iespēju, atšķirībā no Beļģijas valdības uzskatu par nebūtisku to, ka Beļģijā gan grūtniecības un dzemdību pabalsta pieejamība, gan slimības pabalsta pieejamība (tai skaitā darba ņēmējam vīrietim) ir atkarīga no tāda paša minimālā iemaksu perioda, ko piemēro līdzīgi.

50. Tomēr, kā Komisija pareizi apgalvo, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu izmantojošās darba ņēmējas "īpašais stāvoklis" neierobežo aizliegumu diskriminēt strādājošu sieviešu dzimuma darba ņēmēju *vienkārši kā darba ņēmēju*. Nelabvēlīga attieksme pret darba ņēmēju saistībā ar grūtniecību var ietekmēt tikai sievietes: tāpēc tā ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ[34].

51. Tādējādi, piemēram, spriedumā lietā *Gillespie* u.c. Tiesa paskaidroja, ka atbilstoši nediskriminācijas principam tiek pieprasīts, "lai sieviete, kas vēl ir saistīta ar savu darba devēju, pamatojoties uz darba līgumu vai darba attiecībām, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, tāpat kā jebkura cita darba ņēmēja, gūst labumu no jebkura darba algas pieauguma, pat ja tas tiek attiecināts ar atpakaļejošu datumu, kas tiek piešķirts no tā laika perioda sākuma, ko aptver atsauces darba alga [proti darba alga, kas kalpo kā atsauce, aprēķinot grūtniecības un dzemdību pabalstu], līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām". Liedzot šādu pieaugumu sievietei, kura atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, "viņa tiktu diskriminēta tikai tādēļ, ka viņa ir darba ņēmējs, jo, ja viņa nebūtu grūtniecības stāvoklī, viņa būtu saņēmusi darba algas paaugstinājumu"[35].

52. Līdzīgi spriedumā lietā *Thibault*[36] Tiesa uzskatīja, ka Padomes Direktīva 76/207/EEK[37] bija paredzēta, lai panāktu būtisku, nevis formālu vienlīdzību. Tātad, "sievieti, pret kuru ir nelabvēlīga attieksme attiecībā uz viņas darba apstākļiem tā, ka viņai ir atņemtas tiesības uz ikgadēju viņas darba rezultātu novērtējumu un tādējādi arī iespēja iegūt tiesības uz paaugstinājumu amatā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ, tiek diskriminēta sakarā ar grūtniecību un grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu" un "šāda rīcība uzskatāma par diskrimināciju tieši dzimuma dēļ [..]"[38]. Tiesa ir vairākkārt atkārtojusi, ka ierobežojums, kas sievietes grūtniecības dēļ noteikts viņas iespējām tikt paaugstinātai amatā, ir diskriminācija dzimuma dēļ[39].

34 — Skat., piemēram, saistībā ar atlaišanu grūtniecības dēļ vai tāda iemesla dēļ, kas pēc būtības pamatots ar šo stāvokli, spriedumu *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, C-179/88, EU:C:1990:384, 13. punkts, *Brown*, C-394/96, EU:C:1998:331, 16., 24. un 25. punkts, un *Mayr*, C-506/06, EU:C:2008:119, 46. un 50. punkts. Par atteikumu iecelt grūtnieci amatā, skat. spriedumu *Dekker*, C-177/88, EU:C:1990:383, 12. punkts. Par nosacījumiem attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma ilguma maiņu jaunas grūtniecības kontekstā, skat. spriedumu *Kiiski*, EU:C:2007:536, 55. punkts.

35 — EU:C:1996:46, 22. punkts. Skat. arī spriedumu *Alabaster*, EU:C:2004:192, 47. un 48. punkts. Arī spriedumā *Lewen*, C-333/97, EU:C:1999:512, Tiesa nolēma līdzīgi, apgalvojot, ka, izslēdzot mātes tiesību aizsardzības periodus no darba periodiem nolūkā piešķirt prēmiju retrospektīvi kā samaksu par veikto darbu, būtu konstatējama diskriminācija pret strādājošu sievieti vienkārši kā sievieti: ja viņai nebūtu grūtniecības stāvoklis, šie periodi būtu jāuzskaita kā nostrādātā laika periodi (C-333/97, EU:C:1999:512, 42. punkts).

36 — C-136/95, EU:C:1998:178, 32. punkts.

37 — 1976. gada 9. februāra Direktīva par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV 1976, L 39, 40. lpp.). Šī direktīva tika atcelta un aizstāta ar Vienlīdzīgas attieksmes direktīvu.

38 — Spriedums *Thibault*, EU:C:1998:178, 32. punkts.

39 — Skat. tai skaitā spriedumus *Sass*, C-284/02, EU:C:2004:722, 30., 31. un 58. punkts, un *Napoli*, EU:C:2014:128, 31. līdz 33. punkts.

53. Uzskatu, ka no Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 14. panta 1. punkta a) apakšpunkta var secināt, ka šī argumentācija piemērojama karjeras attīstībai kopumā. Saskaņā ar šo noteikumu, vīriešus un sievietes nevar diskriminēt saistībā ar viņu "nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanas *iespējām*, [..] lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā" [40]. Tādēļ sievietēm ir jābūt iespējai izmantot jaunas karjeras iespējas ar vīriešiem vienlīdzīgiem noteikumiem.

54. Tāda norma, kas ir piemērota pamata tiesvedībā, iespējams, varētu atturēt sieviešu dzimuma ierēdnes no neaktīva darbinieka statusa pieņemšanas personīgu iemeslu dēļ, lai sāktu strādāt kā algotas darbinieces, sešu mēnešu laikā pirms to grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma sākuma. Saskaņā ar šo normu, pieņemot jauno darbu kā algotai darbiniecei, tiek izbeigts iepriekšējais nodarbinātības periods, sākas jauna laika atskaite un tā tiek noteikts jauns minimālā iemaksu perioda sākuma punkts. Sekas var būt tādas – kā tas ir šeit – ka darba ņēmēja grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā zaudē tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu.

55. Iespējams, ka konstatējams ne tikai tūlītēja negatīva ietekme uz attiecīgo darba ņēmēju, piemēram, viņai ir pienākums palikt strādāt darbā, kas pilnībā neatspoguļo viņas kvalifikāciju vai tiek atņemts pievilcīgākas darba algas un labākas darba un privātās dzīves līdzsvars, ko viņa varētu baudīt jaunajā darbā [41]. Tas var arī kaitēt viņas karjerai ilgākā termiņā. Var būt tā (piemēram), ka, pasniedzot iedziļināšanās valodas apguves nodarbībās franču kopienā, tiek palielinātas turpmākās iespējas paaugstināšanai amatā flāmu kopienā; vai arī, šādu pieredzi augstu vērtē privātie darba devēji, kas iesaistīti profesionālajās mācībās vai svešvalodu mācīšanā.

56. Šo iemeslu dēļ piekrītu Komisijai, ka pamata tiesvedībā izskatāmā norma rada mazāk labvēlīgu attieksmi pret strādājošām sievietēm saistībā ar darba iespējām un tādējādi ir konstatējama tieša diskriminācija dzimuma dēļ Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 14. panta 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē.

Secinājumi

57. Visu iepriekš minēto iemeslu dēļ es iesaku Tiesai, atbildot uz *Tribunal du travail de Nivelles* uzdoto jautājumu, nospriest:

Gan Direktīvas 92/85/EEK (Maternitātes direktīva), kurā izdarīti grozījumi, 11. panta 4. punkts, gan Direktīvas 2006/54/EK (Vienlīdzīgas attieksmes direktīva) 14. panta 1. punkta a) apakšpunkts liedz dalībvalstij atteikties piešķirt darba ņēmējai grūtniecības un dzemdību pabalstu, pamatojoties uz to, ka, iegūstot neaktīva darbinieka statusu personisku iemeslu dēļ kā ierēdne, lai sāktu strādāt kā algota darbiniece, viņas nodarbinātības statuss ir mainījies un viņai nav pabeigts minimālo iemaksu periods, kāds saskaņā ar valsts tiesībām vajadzīgs kopš jaunā darba uzsākšanas, ja šī darba ņēmēja jau ir bijusi darba attiecībās vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma.

40 — 14. panta 1. punkta a) apakšpunkts (pievienots izcēlums).

41 — Turklāt iespējams, ka visneaizsargātākās strādājošo sieviešu kategorijas ir visvairāk pakļautas šādu kaitīgu seku iedarbībai. Skat. šo secinājumu 40. punktu.