ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*] SECINĀJUMI, sniegti 2010. gada 6. maijā [1]

I — Ievads

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu sniedz Tiesai iespēju precizēt savu judikatūru attiecībā uz aizliegumu diskriminēt dzimuma dēļ.

2. Saskaņā ar Spānijas tiesībām algotu darbu strādājošām mātēm ir tiesības pirmajos deviņos mēnešos pēc bērna piedzimšanas saīsināt savu dienas darba laiku. Lai gan likumā ir paredzēts atbrīvojums no darba "bērna zīdīšanas vajadzībām", tomēr saskaņā ar Spānijas judikatūru šādas tiesības ir piešķirtas arī mātēm, kuras bērnu ar krūti nebaro. Tādēļ uzreiz ir jānorāda, ka jēdziens "atbrīvojums no darba bērna zīdīšanas vajadzībām" ir pārprotams, jo bērna barošana ar krūti nav tiešs priekšnosacījums atbrīvojuma no darba piešķiršanai. Bērna tēvs šīs tiesības var izmantot mātes vietā, ja viņš arī strādā algotu darbu un bērna māte šīs tiesības neizmanto.

3. Roka Alvaress [*Roca Álvarez*] savam darba devējam lūdza piešķirt šādu atbrīvojumu no darba. Atbrīvojums no darba viņam piešķirts netika, pamatojoties uz to, ka bērna māte esot pašnodarbināta persona un tādēļ viņai individuālu tiesību uz atbrīvojumu no darba neesot. Šī iemesla dēļ atvasinātu tiesību neesot arī Rokam Alvaresam. Patstāvīgas [no mātes tiesībām neatkarīgas] algotu darbu strādājoša tēva tiesības uz atbrīvojumu no darba Spānijas tiesību normas neparedz. Šajā apstāklī Roka Alvaress saskata diskrimināciju dzimuma dēļ.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Savienības tiesības*

4. Izskatāmajā lietā atbilstošās Savienības tiesības ir Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem [2].

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

2 — OV L 39, 40. lpp.

1) Direktīva 76/207

5. Direktīvas 76/207 1. panta 1. punktā noteikts:

"Šīs direktīvas mērķis ir īstenot dalībvalstīs principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, tostarp paaugstināšanu amatā, attiecībā uz profesionālo sagatavošanu un darba nosacījumiem, kā arī, ievērojot 2. punktā minētos nosacījumus, uz sociālo nodrošinājumu. Šo principu turpmāk tekstā sauc par "vienlīdzīgas attieksmes principu"."

6. Šīs direktīvas 2. panta 1. un 3. punktā paredzēts:

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

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

7. Direktīvas 5. panta 1. punktā ir precizēts:

"1. Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana attiecībā uz darba nosacījumiem, tostarp tiem, kas attiecas uz atlaišanu, nozīmē to, ka vīriešiem un sievietēm garantē vienlīdzīgus nosacījumus bez diskriminācijas atkarībā no dzimuma."

2) Direktīva 96/34

8. Papildus jānorāda uz Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu [3].

9. Ar šo direktīvu tiek īstenots 1995. gada 14. decembrī starp Eiropas sociālajiem partneriem (*UNICE*, *CEEP* un EAK) noslēgtais pamatnolīgums attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Šis pamatnolīgums ir atrodams direktīvas pielikumā.

3 — OV L 145, 4. lpp.

10. Pamatnolīguma 2. noteikuma 1. punktā ir paredzēts:

"1. Ievērojot 2. [noteikuma] 2. punktu, šis nolīgums piešķir darba ņēmējiem — gan vīriešiem, gan sievietēm — individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus rūpēties par šo bērnu līdz attiecīgam vecumam, nepārsniedzot 8 gadus, kurš jānosaka dalībvalstīm un/vai darba devējiem un darba ņēmējiem."

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

11. Darba tiesiskās attiecības Spānijā ir regulētas *Estatuto de los Trabajadores* (turpmāk tekstā — "Darba likums"), kas grozīts ar 1995. gada 24. marta *Real Decreto Legislativo* Nr. 1/1995 [4]. Tā 1. pants noteic, ka šis likums ir piemērojams personām, kas brīvprātīgi par samaksu sniedz savus pakalpojumus citai personai organizācijas ietvaros un fiziskas vai juridiskas personas vadībā, sauktai par darba devēju.

12. Darba likuma 1. panta 3. punktā ir precizēts, ka Darba likums nav piemērojams darbībai, kas tiek veikta citās, no 1. panta 1. punkta atšķirīgi definētās tiesiskajās attiecībās.

13. Darba likuma 37. panta 4. punktā — redakcijā, kas, kā uzskata iesniedzējtiesa, bija spēkā prasības iesniegšanas brīdī, noteikts:

"Deviņu mēnešu vecumu nesasnieguša bērna zīdīšanas vajadzībām darba ņēmējām ir tiesības uz vienu stundu ilgu prombūtni no darba vietas, kuru viņas var sadalīt divās daļās. Šo tiesību vietā sieviete pēc savas izvēles drīkst šīm pašām vajadzībām par pusstundu saīsināt savu dienas darba laiku. Gadījumā, ja strādā gan māte, gan tēvs, šo atbrīvojumu var izmantot jebkurš no viņiem."

14. Darba likuma 37. pants tika grozīts ar 2007. gada 22. marta Likumu Nr. 3/2007 [5]. Pretēji likuma iepriekšējai redakcijai, grozījumi nosaka, ka sieviete stundu ilgas prombūtnes no darba vietā pēc savas izvēles drīkst vai nu par pusstundu saīsināt savu dienas darba laiku, vai saskaņā ar darba koplīgumu vai vienojoties ar darba devēju un ievērojot darba koplīguma noteikumus uzkrāt [bērna aprūpes atvaļinājumu] pilnās darba dienās.

4 — 1995. gada 29. marta *BOE* Nr. 75, 9654. lpp.

5 — 2007. gada 23. marta *BOE* Nr. 71, 12611. lpp.

III — Fakti un prejudiciālais jautājums

15. Roka Alvaress (turpmāk tekstā — "prasītājs") ir darba ņēmējs uzņēmumā *Sesa Start España ETT SA* (turpmāk tekstā — "darba devējs").

16. Viņš 2005. gada 7. martā savam darba devējam lūdza piešķirt Darba likuma 37. panta 4. punktā paredzēto apmaksāto atbrīvojumu no darba. Darba devējs viņa lūgumu noraidīja. To viņš pamatoja tādējādi, ka prasītāja sieva esot pašnodarbināta persona, nevis darba ņēmēja. Mātes nodarbinātības attiecības esot būtisks priekšnosacījums, lai rastos tiesības uz pieprasīto atbrīvojumu no darba.

17. Roka Alvaress cēla pret darba devēju prasību tiesā saistībā ar šo atteikumu. Pirmās instances tiesa, ievērojot attiecīgā Darba likuma noteikuma redakciju, kura sākas ar vārdiem "darba ņēmējas [..]", nosprieda, ka tiesības uz atbrīvojumu no darba zīdaiņa aprūpei ir tikai un vienīgi mātei. Turklāt viņai esot jāstrādā algots darbs, jo citādi Darba likums nebūtu piemērojams. Tādējādi tiesa neatzina Rokas Alvaresa tiesības uz atbrīvojumu no darba, jo viņa sieva esot pašnodarbināta persona. Ņemot vērā, ka mātei nav tiesību uz šādu atbrīvojumu, atvasinātu tiesību nevarot būt arī tēvam.

18. Prasītājs šo tiesas spriedumu pārsūdzēja *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* [Galīsijas Augstākajā tiesā]. Tā uzskata, ka prasītājam viņa pieprasītās tiesības var tikt piešķirtas tikai tādā gadījumā, ja šādu tiesību piešķiršana tikai un vienīgi mātei būtu pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam.

19. Ņemot vērā iepriekš minēto, *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* nolēma uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai valsts likums (šajā gadījumā Darba likuma 37. panta 4. punkts), kurā tiesības uz apmaksātu atbrīvojumu no darba zīdaiņa aprūpei, par pusstundu saīsinot dienas darba laiku vai arī paredzot stundu ilgu prombūtni no darba vietas, kuru var sadalīt divās daļās, kas ir brīvprātīgs, kuru apmaksā darba devējs un kuru var izmantot līdz laikam, kad bērns sasniedz deviņu mēnešu vecumu, ir piešķirtas tikai un vienīgi algotu darbu strādājošām mātēm, nepiešķirot šādas tiesības algotu darbu strādājošiem tēviem, ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, ar kuru aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ un kas ir atzīts Līguma 13. pantā, Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 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, un Direktīvā 2002/73/EK, ar kuru tajā izdarīti grozījumi?"

20. Tiesvedībā Tiesā rakstveida apsvērumus ir iesniegušas gan Spānijas un Īrijas valdības, gan arī Komisija.

IV — Analīze

21. Iesniedzējtiesa, uzdodot šo jautājumu, vēlas noskaidrot, vai valsts tiesību norma, kura tikai un vienīgi sieviešu dzimuma darba ņēmējām piešķir tiesības uz "atbrīvojumu no darba bērna zīdīšanas vajadzībām", ir pretrunā principam, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un ir garantēts Eiropas Savienības tiesībās. Prejudiciālais jautājumus skar EKL 13. pantu (tagad — LESD 19. pants), kā arī Direktīvu 76/207 un Direktīvu 2002/73 [6].

22. Turpmāk tiesiskais vērtējums tiks sniegts, pamatojoties tikai uz Direktīvu 76/207, jo Direktīva 2002/73 izskatāmajā lietā varētu būt nepiemērojama *ratione temporis*. Direktīvas 2002/73 transponēšanas termiņš beidzās 2005. gada 5. oktobrī. Savukārt prasītāja lūgums par "zīdaiņa aprūpes atvaļinājuma" piešķiršanu ir datēts ar 2005. gada 7. martu, tātad pirms direktīvas transponēšanas termiņa beigām. Arī pieprasītais zīdaiņa aprūpes atvaļinājums būtu beidzies pirms transponēšanas termiņa beigām, jo tā ilgums būtu bijis no 2005. gada 4. janvāra līdz 2005. gada 4. oktobrim.

23. Turpretim, ja Spānijas tiesības attiecībā uz pamata lietā pieņemamo nolēmumu ņemtu vērā nevis tiesisko stāvokli, kāds tas bija prasības iesniegšanas brīdī, bet tiesisko stāvokli kādā vēlākā brīdī — piemēram, pēdējās instances tiesas nolēmuma pieņemšanas brīdī, tad direktīvas transponēšanas termiņš jau būtu beidzies. Tomēr tas tiesisko vērtējumu gala rezultātā neietekmētu, jo Direktīva 2002/73 šeit izskatāmos noteikumus būtiski nav grozījusi.

24. Iesniedzējtiesa nav jautājusi par direktīvu tās ar Direktīvu 2006/54 [7] pārstrādātajā versijā, kas bija jāpārņem līdz 2008. gada 15. augustam; turklāt tās piemērošana ir izslēdzama jau *ratione temporis*.

6 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīva 2002/73/EK, 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.).

7 — 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 (OV L 204, 23. lpp.).

A — *Direktīva 76/207*

25. Direktīvas 76/207 mērķis ir īstenot dalībvalstīs principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm darba attiecību jomā. Tādējādi tās 2. panta 1. punkts aizliedz gan tiešu, gan netiešu diskrimināciju atkarībā no dzimuma. 5. panta 1. punkts precizē, ka vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana attiecībā uz darba nosacījumiem nozīmē, ka vīriešiem un sievietēm garantē vienlīdzīgus nosacījumus bez diskriminācijas atkarībā no dzimuma. Tātad turpmāk vispirms ir jānoskaidro, vai strīdīgā tiesību norma skar darba nosacījumus un izraisa nevienlīdzīgu attieksmi dzimuma dēļ.

1) Nevienlīdzīga attieksme attiecībā uz darba nosacījumiem

26. Darba likuma 37. panta 4. punkts piešķir tiesības uz darba laika saīsināšanu pirmajos deviņos mēnešos pēc bērna piedzimšanas. Tas var tikt īstenots, vai nu saīsinot savu dienas darba laiku par pusstundu, vai arī atrodoties vienu stundu ilgā prombūtnē no darba vietas, kas var tikt sadalīta divās daļās. Tātad strīdīgā tiesību norma skar darba dienas ilgumu un tādēļ attiecas uz darba nosacījumiem. Tādējādi tā ietilpst Direktīvas 76/207 5. panta piemērošanas jomā.

27. Šāds tiesiskais regulējums izraisa arī nevienlīdzīgu attieksmi dzimuma dēļ.

28. Darba likuma 37. panta 4. punktā tiesības uz darba laika saīsinājumu ir piešķirtas tikai darba *ņēmējām*, turpretim darba ņēmējiem individuālu tiesību uz darba laika saīsinājumu nav. Labākajā gadījumā viņiem ir atvasinātas tiesības: tikai tad, ja mātei ir individuālas tiesības, šīs tiesības var izmantot arī tēvs.

29. Nevienlīdzīgu attieksmi tātad rada apstāklis, ka darba ņēmējām ir *individuālas* tiesības uz darba laika saīsinājumu, turpretim darba ņēmēju [tēvu] tiesības tiek *atvasinātas* no bērna mātes tiesībām. Kamēr mātei, kas ir darba ņēmēja, tiesības uz atbrīvojumu no darba, saīsinot darba laiku, ir vienmēr, tikmēr tēvam, kas ir darba ņēmējs, tiesības uz atbrīvojumu no darba, saīsinot darba laiku, tiek piešķirtas tikai tad, ja arī bērna māte ir darba ņēmēja. Gadījumā, ja māte ir pašnodarbināta persona un viņai šādu tiesību uz atbrīvojumu no darba nav, arī tēvam atbilstošas tiesības netiek piešķirtas. Turpretim sieviešu dzimuma darba ņēmējai šādas tiesības ir arī tad, ja bērna tēvs ir pašnodarbināta persona.

30. Principā vīrieši un sievietes minētajā kontekstā atrodas salīdzināmā situācijā, jo strīdīgā atbrīvojuma no darba mērķis — kā tas būs redzams tālāk — vispirms ir nodrošināt bērna aprūpi. Ņemot vērā, ka strīdīgā tiesību norma tiesības piešķir tikai darba ņēmējām, ir jākonstatē tieša nevienlīdzīga attieksme dzimuma dēļ.

31. Turpmāk ir jānoskaidro, vai nevienlīdzīga attieksme ir atļauta, pamatojoties uz direktīvas pantiem, kuri pieļauj izņēmumus.

2) Noteikumi, kas aizsargā sievieti grūtniecības un maternitātes laikā

32. Direktīvas 2. panta 3. punkts noteic, ka dalībvalstīm ir tiesības [savās valstu tiesību sistēmās] saglabāt vai ieviest noteikumus, kas nodrošina sieviešu aizsardzību "attiecībā uz grūtniecību un maternitāti". Šī noteikuma gadījumā runa ir par izņēmumu no vienlīdzīgas attieksmes principa. Tātad tas ir jāinterpretē šauri [8], lai vispārējie noteikumi nezaudētu savu jēgu [9].

33. Saskaņā ar [Tiesas] judikatūru direktīvas 2. panta 3. punkta mērķis ir aizsargāt sievietes vajadzības divējādā ziņā. Pirmkārt, tas aizsargā viņas bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un laikā pēc grūtniecības, un, otrkārt, tas aizsargā īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un bērna piedzimšanas [10].

34. Prasības priekšmeta pamatā esošā Spānijas tiesību norma neattiecas uz gadījumu, kad nevienlīdzīga attieksme ir atļauta saskaņā ar direktīvas 2. panta 3. punktu, jo, aplūkojot to tuvāk, tajā nav runas par sieviešu aizsardzības noteikumiem attiecībā uz grūtniecību un maternitāti direktīvas nozīmē.

35. Sieviešu aizsardzību attiecībā uz maternitāti neapšaubāmi varētu nodrošināt tāda tiesību norma, kura *ar krūti barojošām* darba ņēmējām piešķirtu noteiktus atvieglojumus. Tikai sievietes var barot savu bērnu ar krūti, un bērna zīdīšana turklāt ir tieši saistīta ar

8 — 1986. gada 15. maija spriedums lietā 222/84 *Johnston* (*Recueil*, 1651. lpp., 44. punkts).

9 — Šajā ziņā skat. it īpaši 2010. gada 22. aprīļa spriedumu lietā C-346/08 Komisija/Apvienotā Karaliste (Krājums, I-3491. lpp., 39. punkts).

10 — 1984. gada 12. jūlija spriedums lietā 184/83 *Hofmann* (*Recueil*, 3047. lpp., 25. punkts), 1998. gada 30. aprīļa spriedums lietā C-136/95 *Thibault* (*Recueil*, I-2011. lpp., 25. punkts), 2004. gada 18. marta spriedums lietā C-342/01 *Merino Gómez* (*Recueil*, I-2605. lpp., 32. punkts), 2001. gada 29. novembra spriedums lietā C-366/99 *Griesmar* (*Recueil*, I-9383. lpp., 43. punkts) un 2007. gada 20. septembra spriedums lietā C-116/06 *Kiiski* (Krājums, I-7643. lpp., 46. punkts). Par vecāku un bērna attiecībām skat. šo secinājumu 42. punktu.

maternitāti. Ir jāpiekrīt Īrijas valdībai, ka ar krūti barojošu darba ņēmēju privileģēšana nav aizliegta vīriešu dzimuma darba ņēmēju diskriminēšana.

36. Izskatāmā Spānijas atbrīvojuma no darba primārais mērķis, neskatoties uz tā kā zīdīšanas atbrīvojuma kvalifikāciju, nav ar krūti barojošu māšu aizsardzība. Kā norādījusi iesniedzējtiesa, šī 1900. gadā ieviestā atbrīvojuma mērķis sākotnēji bija nodrošināt mātei iespēju barot savu bērnu ar krūti; gadiem ejot, tam vairs šāda mērķa nav. Mūsdienās bērna barošana ar krūti vairs nav priekšnosacījums atbrīvojuma no darba piešķiršanai. Turklāt Spānijas judikatūra piemēro šo tiesību normu arī zīdaiņa mākslīgas barošanas gadījumā.

37. Iesniedzējtiesa tātad pareizi norāda, ka atbrīvojuma no darba, saīsinot darba laiku, mērķis ir veltīt laiku bērna aprūpei. Par to, ka prasības priekšmeta pamatā esošais atbrīvojums no darba nav atkarīgs ne no zīdīšanas, ne no barošanas vispār, skaidri liecina Darba likuma 37. panta pēdējie grozījumi [11]. Tie pieļauj dienas darba laika saīsinājumu par stundu uzkrāt pilnās darba dienās kā tiesības uz atvaļinājumu. Dienās, kurās tiek strādāts, darba ņēmēju rīcībā nav papildu laika ne bērna zīdīšanai, ne barošanai.

38. Turklāt saskaņā ar Spānijas tiesībām atbrīvojumu no darba var izmantot arī tēvs gadījumā, ja atbrīvojumu no darba varētu pieprasīt māte. Tas apstiprina Spānijas tiesību normas kā pasākuma bērnu aprūpes atvieglošanai un nevis sievietes bioloģiskā stāvokļa aizsardzībai raksturu, jo, no vienas puses, gan bērna mākslīgo barošanu, gan bērna aprūpi vispār var nodrošināt arī tēvi. No otras puses, nav skaidrs, kā varētu tikt nodrošināta sievietes bioloģiskā stāvokļa aizsardzība, ja viņa darba laika saīsinājumu neizmanto un strādā pilnu darba dienu, kamēr viņas vīrs iegūst tiesības uz darba laika saīsinājumu.

39. Tiesa jau vairākkārt ir uzsvērusi, ka direktīva dalībvalstīm piešķir tiesības izvērtēt, kādus sociālos pasākumus tām jāveic, lai nodrošinātu sieviešu aizsardzību attiecībā uz grūtniecību un maternitāti [12]. Tas nozīmē, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība attiecībā uz jautājumu, kādus pasākumus tās uzskata par nepieciešamiem, lai nodrošinātu šo aizsardzību. Tādējādi šie pasākumi ikvienā dalībvalstī var būt atšķirīgi.

11 — Lai gan šis grozījums saskaņā ar iesniedzējtiesas norādīto laika ziņā izskatāmajā lietā nav piemērojams, tomēr tas var tikt ņemts vērā, lemjot par strīdīgā atbrīvojuma no darba raksturu.

12 — Skat. iepriekš 10. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Hofmann*, 27. punkts.

40. Ņemot vērā, ka Spānijas tiesiskais regulējums atbrīvojumu no darba ļauj izmantot arī tēvam, ja šādas tiesības ir mātei, tas nepārprotami norāda, ka tā galvenais mērķis nav nodrošināt sievietes aizsardzību. Tieši pretēji, šis tiesiskais regulējums ir izskaidrojams no bērna perspektīvas, kura aprūpes vajadzībām atbrīvojumu no darba var izmantot vai nu māte, vai tēvs.

41. Tādēļ apstākļi šobrīd izskatāmajā lietā atšķiras no apstākļiem, kas bija sprieduma lietā *Hofmann* pamatā. Minētajā lietā runa bija par kādu dalībvalsts noteikumu, kas *tikai un vienīgi* mātēm piešķīra valsts veicinātu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu pēc likumā paredzētā aizsardzības termiņa beigām. Tēviem nekādā ziņā nebija šādu tiesību. Šajā sakarā Tiesa konstatēja, ka Direktīva 76/207 neuzliek dalībvalstīm pienākumu šādu atvaļinājumu alternatīvi piešķirt arī tēviem, jo šāda grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir nodrošināt sievietes aizsardzību attiecībā uz grūtniecības un dzemdību sekām.

42. Šajā sakarā Tiesa uzsvēra grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma funkciju aizsargāt īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc bērna piedzimšanas, neļaujot šīs attiecības traucēt daudziem apgrūtinājumiem, kas rastos, ja vienlaicīgi tiktu veikti arī profesionālie pienākumi [13]. Daļēji šis aizsardzības aspekts tiek uzskatīts par novecojušu, jo nepieciešamo atbalstu var sniegt arī bērna tēvs [14]. Katrā ziņā mātes dubultapgrūtinājums varētu tikt novērsts arī tādējādi, ka tēvs uzņemas bērna aprūpi. Šeit izskatāmajā lietā nav nepieciešams līdz galam noskaidrot šī aizsardzības aspekta lomu Savienības tiesībās, jo, daudzos gadījumos piešķirot arī tēvam atbrīvojumu no darba, Spānijas tiesībās tiek uzsvērts, ka tajās nav runas par īpašo attiecību starp sievieti un viņas bērnu aizsardzību.

43. Visbeidzot, jāpievērš uzmanība Spānijas valdības iebildumam, ka individuālas tiesības uz minēto atbrīvojumu no darba, saīsinot darba laiku, esot piešķiramas tikai sievietēm, jo tikai viņas varot lemt par bērna barošanas veidu. Tomēr arī šis iebildums nesasniedz mērķi, jo attiecībā uz minēto atbrīvojumu no darba runa par "zīdīšanas laiku" ir tikai vēsturiskā nozīmē un vārda pēc un saskaņā ar Spānijas judikatūru šīs tiesības nekādā ziņā vairs nav saistītas ar bērna barošanas jautājumu. Protams, var rasties vispārējs jautājums, kuram no vecākiem ir tiesības uz atbrīvojumu no darba, ja viņi savā starpā par šo jautājumu nevar vienoties. Šāda konflikta atrisināšanai nekādā gadījumā nav jau no paša sākuma jānoliedz tēva individuālās tiesības

13 — Skat. iepriekš 10. zemsvītras piezīmē minētos spriedumus.

14 — Skat., piemēram, *Langenfeld* izdevumā Grabitz/Hilf, *Das Recht der Europäischen Union*, 2008. gada janvāris, 141. panta 101. punkts.

uz atbrīvojumu no darba. Gluži otrādi — tas ir valsts tiesību uzdevums panākt kompromisu starp dažādajām interesēm, kas atbilst vienlīdzīgas attieksmes principam.

46. Nenoliedzami, nav acīmredzams, kādā veidā daļējs atbrīvojums no darba, saīsinot darba laiku, tā, kā to paredz Spānijas tiesību norma, varētu būt piemērots, lai apkarotu vai kaut vai samazinātu saistībā ar sievietēm pastāvošo faktisko nevienlīdzību. Tieši otrādi — tāda tiesību norma kā attiecīgā Spānijas tiesību norma rada risku mazāk labvēlīgai attieksmei pret strādājošām sievietēm.

3) Pasākumi vienlīdzīgu iespēju veicināšanai

44. Noslēgumā atliek noskaidrot, vai tāda tiesību norma kā pamata lietas pamatā esošā tiesību norma atbilst Direktīvas 76/207 2. panta 4. punkta noteikumiem. Saskaņā ar tiem šī direktīva neskar noteikumus, kuru mērķis ir veicināt vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm, it īpaši novēršot pastāvošo nevienlīdzību, kas ietekmē sieviešu iespējas.

45. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru šiem noteikumiem ir noteiks un ierobežots mērķis pieļaut tādu pasākumu veikšanu, kuri gan liekas diskriminējoši, bet ar kuriem patiesībā ir paredzēts apkarot vai samazināt sociālajā realitātē pastāvošo faktisko nevienlīdzību [15].

47. Gadījumā, ja tikai un vienīgi sieviešu dzimuma darba ņēmējām ir individuālas tiesības uz atbrīvojumu no darba, saīsinot darba laiku, turpretim vīriešu dzimuma darba ņēmējiem šādas tiesības var tikt piešķirtas, tikai tās atvasinot no bērna mātes tiesībām, tas sekmē tradicionālo lomu sadali arī attiecībā uz nākotni [16] un pat ierobežo algotu darbu strādājošu tēvu iespēju uzņemties bērna aprūpi. Tikai tad, ja abi vecāki strādā algotu darbu, viņiem ir izvēles brīvība, kurš no viņiem izmantos atbrīvojumu no darba bērna aprūpei. Gadījumā, ja algotu darbu strādā tikai tēvs, turpretim māte ir pašnodarbināta persona, tēvam nav tiesību uz atbrīvojumu no darba. Tādā gadījumā papildu laiks bērna aprūpei, kuru vēlas nodrošināt Spānijas Darba likums, ir jāatrod mātei, kas tādēļ ir spiesta vai nu

15 — 1995. gada 17. oktobra spriedums lietā C-450/93 *Kalanke* (*Recueil*, I-3051. lpp., 18. punkts), 1997. gada 11. novembra spriedums lietā C-409/95 *Marschall* (*Recueil*, I-6363. lpp, 26. punkts), kā arī 2002. gada 19. marta spriedums lietā C-476/99 *Lommers* (*Recueil*, I-2891. lpp., 32. punkts).

16 — Uz šo risku Tiesa jau norādīja iepriekš 15. zemsvītras piezīmē minētajā 2002. gada 19. marta spriedumā lietā *Lommers*, 41. punkts.

ierobežot savu pašnodarbinātību un tādēļ samierināties ar finansiāliem zaudējumiem, vai arī uzņemties atbilstošu dubultslodzi. Bet tieši algotu darbu strādājošs bērna tēvs atvieglojumu sniegt nevar.

48. Iesniedzējtiesa arī sniedza līdzīgu argumentāciju un norādīja uz Spānijas tiesību normas sekām, nosaucot tās par "bumeranga efektu", jo atbrīvojuma tiesiskais regulējums Spānijā dod darba devējam iemeslu, lemjot par pieņemšanu darbā, priekšroku dot nevis sieviešu dzimuma kandidātei, bet gan izvēlēties vīriešu dzimuma kandidātu. Darba devējam, pieņemot darbā sievieti, jau tā ir jārēķinās ar iespējamo grūtniecību un maternitātes atvaļinājumu, kā arī ar to saistītajām darba ņēmējas tiesībām; turklāt viņai katrā ziņā vēl ir arī tiesības uz strīdīgo atbrīvojumu no darba. Turpretim, pieņemot darbā vīriešu dzimuma kandidātu, darba devējs uzņemas mazāku risku — un ne tikai *de facto* —, ka viņš vispār izmantos atbrīvojumu no darba. Turklāt gadījumos, kad bērna māte ir pašnodarbināta persona, darba ņēmējam vispār nav tiesību uz strīdīgo atbrīvojumu no darba.

49. Tātad nevienlīdzīgu attieksmi neattaisno arī 2. panta 4. punkts.

B — *Direktīva 96/34*

50. Komisija savos apsvērumos ir secinājusi, ka strīdīgā tiesību norma ir pretrunā arī pamatnolīgumam par bērnu kopšanas atvaļinājumu. Bērna aprūpei piešķirtais atbrīvojums no darba atbilst bērnu kopšanas atvaļinājumam šīs direktīvas nozīmē. Pamatnolīguma 2. noteikums piešķir strādājošām sievietēm un strādājošiem vīriešiem individuālas tiesības uz bērnu kopšanas atvaļinājumu. Valsts tiesību norma, kura — pamata lietas kontekstā — individuālas tiesības uz atbrīvojumu piešķir tikai sievietēm, ir pretrunā šim noteikumam.

51. Iesniedzējtiesa, uzdodot prejudiciālo jautājumu, nav atsaukusies uz Direktīvu 96/34. Pamatojot lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, tā tomēr norāda, ka Spānijas tiesībās nepastāv vienots bērnu kopšanas atvaļinājuma regulējums; direktīvas mērķi tiek īstenoti, pieņemot dažādas tiesību normas, viena no kurām esot strīdīgais atbrīvojums no darba. Tomēr tālāk ejošus skaidrojumus lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu neietver. Tā, piemēram, it īpaši trūkst sīkāku detaļu attiecībā uz bērnu kopšanas atvaļinājuma tiesisko regulējumu Spānijā. Ņemot to vērā, nav iespējams pārbaudīt, vai ir pārkāpta

Direktīva 96/34. Tomēr, tā kā iepriekš jau tika konstatēts Direktīvas 76/207 pārkāpums, vairs nav nepieciešamības iztirzāt, vai ir pārkāpta arī Direktīva 96/34.

C — *Starpsecinājumi*

52. Tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds tas ir pamata lietā, ir pretrunā Direktīvai 76/207.

D — *Sekas attiecībā uz pamata lietu*

53. Iesniedzējtiesai ir jānovērtē, kādi secinājumi ir jāizdara no šī konstatējuma attiecībā uz pamata lietu, kas skar darba tiesiskās attiecības privātajā sektorā.

54. Tomēr šajā sakarā ir jāatgādina, ka atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai direktīva pati nevar radīt pienākumus privātpersonām un tādējādi uz to nevar atsaukties attiecībā uz privātpersonām [17].

55. Turpretim divos jaunākos spriedumos Tiesa ir konstatējusi, ka valstu tiesām ir pienākums arī strīdos starp privātpersonām nepiemērot tādas valsts tiesību normas, kas ir pretrunā aizliegumam diskriminēt vecuma dēļ [18]. Atliek nogaidīt, vai Tiesa šo tiešo horizontālo iedarbību pielietos arī attiecībā uz citiem vispārējiem tiesību principiem, tostarp arī uz aizliegumu diskriminēt dzimuma dēļ. Pirms šādas tālākas attīstības būtu it īpaši nepieciešams diskutēt par strīdīgās tiešās horizontālās iedarbības dogmatisko pamatu un tās robežām [19].

17 — 1986. gada 26. februāra spriedums lietā 152/84 *Marshall* (*Recueil*, 723. lpp., 48. punkts), 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā C-91/92 *Faccini Dori* (*Recueil*, I-3325. lpp., 20. punkts), 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c. (Krājums, I-8835. lpp., 108. un 109. punkts), 2007. gada 7. jūnija spriedums lietā C-80/06 *Carp* (Krājums, I-4473. lpp., 20. punkts) un 2010. gada 19. janvāra spriedums lietā C-555/07 *Kücükdeveci* (Krājums, I-365. lpp., 46. punkts).

18 — 2005. gada 22. novembra spriedums lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp., 77. punkts) un iepriekš 17. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Kücükdeveci*, 51. punkts. Skat. arī manus šīs dienas secinājumus lietā C-499/08 *Andersen*, 22. un nākamie punkti.

19 — Šajā ziņā skat., piemēram, ģenerāladvokāta Ticano [*Tizzano*] 2005. gada 30. jūnija secinājumus, kas sniegti lietā *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp., 83., 84. un 100. punkts), ģenerāladvokāta Mazaka [*Mazák*] 2007. gada 15. februāra secinājumus, kas sniegti lietā C-411/05 *Palacios de la Villa* (Krājums, I-8531. lpp., 133.–138. punkts), un ģenerāladvokātes Šarpstones [*Sharpston*] 2008. gada 22. maija secinājumus, kas sniegti lietā C-427/06 *Bartsch* (Krājums, I-7245. lpp., 79.–93. punkts un tajos minētā judikatūra).

56. Ņemot vērā, ka iesniedzējtiesa Tiesai šādu jautājumu neuzdeva, šāda veida iztirzājums pārsniegtu šīs lietas ietvarus.

57. Turklāt valsts tiesību normas katrā ziņā ir jāinterpretē atbilstoši attiecīgajai direktīvai. Valsts tiesām ir pienākums, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot valsts tiesībās atzītās interpretācijas metodes, veikt visas to kompetencē ietilpstošās darbības, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un panāktu rezultātu, kas atbilstu direktīvas mērķim [20]. Pret Kopienu tiesībām atbilstošu valsts tiesību interpretāciju neiestājas tas, ka tā, iespējams, var apgrūtināt privātpersonas [21]. Tādējādi pienākums interpretēt valsts tiesību normas atbilstoši direktīvai ir atzīts arī horizontālās tiesiskās attiecībās, kurās piespiedu kārtā netieši tiek apgrūtināta privātpersona [22].

58. Izskatāmajā lietā daudz kas liecina, ka iesniedzējtiesa, interpretējot [tiesību normu], varētu sasniegt direktīvas mērķim atbilstošu rezultātu. Jau iepriekš šī strīda pamatā esošā tiesību norma tika interpretēta paplašināti un ievērojot sabiedrisko attīstību neatkarīgi no barošanas ar krūti, un noteiktos gadījumos tiesības tika piešķirtas arī tēviem. Iesniedzējtiesa nav arī norādījusi, ka tai būtu grūtības, interpretējot Spānijas tiesību normas, sasniegt šeit piedāvāto risinājumu.

20 — Iepriekš 17. zemsvītras piezīmē minētais spriedums apvienotajās lietās *Pfeiffer* u.c., 115. un nākamie punkti; 2006. gada 4. jūlija spriedums lietā C-212/04 *Adeneler* u.c. (Krājums, I-6057. lpp., 111. punkts), 2008. gada 15. aprīļa spriedums lietā C-268/06 *Impact* (Krājums, I-2483. lpp., 101. punkts) un 2009. gada 23. aprīļa spriedums apvienotajās lietās no C-378/07 līdz C-380/07 *Angelidaki* u.c. (Krājums, I-3071. lpp., 200. punkts).

21 — Skat. manus 2007. gada 8. februāra secinājumus lietā C-321/05 *Kofoed* (Krājums, I-5795. lpp., 65. punkts un tajā minētā judikatūra).

22 — Skat. 1990. gada 13. novembra spriedumu lietā C-106/89 *Marleasing* (*Recueil*, I-4135. lpp., 6. un 8. punkts) un iepriekš 17. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Faccini Dori*, 20., 25. un 26. punkts.

V — Secinājumi

59. Ņemot vērā minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

Valsts tiesiskais regulējums, kurā individuālas tiesības uz apmaksātu atbrīvojumu no darba zīdaiņa aprūpei, par pusstundu saīsinot dienas darba laiku vai arī paredzot stundu ilgu prombūtni no darba vietas, kuru var sadalīt divās daļās, ir piešķirtas tikai un vienīgi algotu darbu strādājošām mātēm, nepiešķirot šādas tiesības algotu darbu strādājošiem tēviem, ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, kas ir atzīts Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 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.