TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)
2007. gada 20. septembrī *

Lieta C-116/06

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam,

ko *Tampereen käräjäoikeus* (Somija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2006. gada 24. februārī un kas Tiesā reģistrēts 2006. gada 28. februārī, tiesvedībā

Sari Kiiski

pret

Tampereen kaupunki.

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], tiesneši R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], Dž. Arestis [*G. Arestis*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*] (referents) un T. fon Danvics [*T. von Danwitz*],

ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],
sekretāre K. Strēmholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2007. gada 8. februārī,

* Tiesvedības valoda — somu.

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Kīski [*Kiiski*] kundzes vārdā — A. Vainio [*A. Vainio*], *asianajaja*,

— Tamperes pilsētas [*Tampereen kaupunki*] vārdā — T. Kjetile [*T. Kyöttilä*], pārstāve,

— Somijas valdības vārdā — E. Biglina [*E. Bygglin*] un J. Himmanena [*J. Himmanen*], pārstāves,

— Itālijas valdības vārdā — I. M. Bragulja [*I. M. Braguglia*], pārstāvis, kam palīdz V. Ferante [*W. Ferrante*], *avvocato dello Stato*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. van Bēks [*M. van Beek*] un M. Hutunens [*M. Huttunen*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus tiesas sēdē 2007. gada 15. martā,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 2. pantu 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 [nosacījumiem] (OV L 39, 40. lpp.), kurā grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes

2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 15. lpp.; turpmāk tekstā — "Direktīva 76/207"), kā arī par to, kā interpretēt 8. un 11. pantu Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 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.).

2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedības ietvaros starp Kīski kundzi un Tamperes pilsētu par atteikumu grozīt Kīski bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Saskaņā ar Direktīvas 76/207 2. pantu:

"1. Šajos noteikumos vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ, jo īpaši norādot uz ģimenes vai civilstāvokli.

2. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

— 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,

— netieša diskriminācija: 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,

[..]

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

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 [nosacījumu] uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

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

[..]"

4 Direktīvas 92/85 8. pantā ar nosaukumu "Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums" ir noteikts šādi:

"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."

5 Direktīvas 92/85 11. pants ar nosaukumu "Tiesības, kas izriet no darba līguma" ir šāds:

"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."

6 Ar Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 96/34/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 4. lpp.) tiek īstenots vispārējo starpprofesionālo organizāciju 1995. gada 14. decembrī noslēgtais pamatnolīgums attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (turpmāk tekstā — "pamatnolīgums").

7 Pamatnolīgumā ir noteikts šādi:

"[..]

9) tā kā šis nolīgums ir pamatnolīgums, kurā izvirzītas minimālās prasības un noteikumi bērna kopšanas atvaļinājumam, kas nav grūtniecības atvaļinājums [..];

[..]

1. noteikums: Mērķis un darbības joma

1. Šis nolīgums izvirza minimālās prasības, kas izstrādātas, lai veicinātu vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem.

2. Šo nolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem, gan vīriešiem, gan sievietēm, uz kuriem attiecas darba līgums vai darba attiecības, ko nosaka likumi, koplīgumi vai prakse, kuri ir spēkā katrā dalībvalstī.

2. noteikums: Bērna kopšanas atvaļinājums

1. Ievērojot otrā 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.

2. Lai veicinātu iespēju vienlīdzību un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, šā nolīguma puses uzskata, ka saskaņā ar otrā noteikuma 1. punktu paredzētās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu principā būtu jāpiešķir kā tālāk nenododamas.

3. Bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai nosaka dalībvalstu likumos un/vai koplīgumā, ciktāl tajos ievērotas šajā nolīgumā izvirzītās minimālās prasības. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var:

[..]

d) noteikt termiņus paziņojumam, kurš darba ņēmējam jāiesniedz darba devējam, izmantojot tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, un kurā precizēts atvaļinājuma sākums un beigas;

[..]

[..]

7. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku.

[..]"

Valsts tiesiskais regulējums

8 Saskaņā ar Likuma par darba līgumiem 4. sadaļas 3. punktu [*Työsopimuslaki* (26.1.2001/55)] darba ņēmējs pamatotu iemeslu dēļ var grozīt bērna kopšanas atvaļinājuma datumu un ilgumu, darba devēju par to informējot vēlākais mēnesi pirms šiem grozījumiem.

9 Saskaņā ar V daļas 11. un 12. pantu Vispārējā darba koplīgumā par pašvaldības pastāvīgo un līgumdarbinieku nodarbinātības nosacījumiem 2003. un 2004. gadam [*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus* 2003–2004, turpmāk tekstā — "koplīgums"] pašvaldības darbiniekam ir tiesības iesniegt iesniegumu ar lūgumu grozīt viņam piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma datumu un ilgumu neparedzamu, pamatotu iemeslu dēļ. Par tādiem tiek uzskatīta neparedzama, būtiska apstākļu maiņa saistībā ar bērna aprūpi, ko darbinieks, iesniedzot iesniegumu ar lūgumu piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu, nevar prognozēt.

10 Atbilstoši koplīguma piemērošanas pamatnostādnēm par pamatotu iemeslu tiek uzskatīta, piemēram, bērna vai otra vecāka smaga slimība vai nāve, vai arī laulības šķiršana. Turpretī, piemēram, dzīvesvietas maiņa, pārceļoties uz citu vietu, cita darba uzsākšana citā darbavietā vai jauna grūtniecība principā netiek uzskatītas par pamatotiem iemesliem. Pārtraucot bērna kopšanas atvaļinājumu, darbiniekam atkal jāsāk pildīt savus darba pienākumus.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

11 Kīski ir skolotāja Tamperes licejā [*Tampereen Lyseon Lukio*]. Viņas darba devējs ir *Tampereen kaupunki*, ar kuru viņu saista darba līgums ar valsts vai pašvaldību

iestādi, kam piemērojams koplīgums. 2004. gada 3. maijā liceja direktors viņai no 2004. gada 11. augusta līdz 2005. gada 4. jūnijam piešķīra bērna kopšanas atvaļinājumu, ko viņa bija pieprasījusi, lai rūpētos par savu 2003. gadā dzimušo bērnu.

12 Kīski, kurai atkal bija iestājusies grūtniecība, 2004. gada 1. jūlijā iesniedza minētā bērna kopšanas atvaļinājuma grozījumus, lai šis atvaļinājums būtu laika posmā no 2004. gada 11. augusta līdz 2004. gada 22. decembrim.

13 Liceja direktors ieinteresētajai personai darīja zināmu, ka viņas lūgumā saskaņā ar koplīgumu nav minēti neparedzēti un pamatoti iemesli bērna kopšanas atvaļinājuma grozīšanai. 2004. gada 9. augustā Kīski papildināja savu lūgumu, norādot, ka viņai ir piecu nedēļu ilga grūtniecība un ka šīs grūtniecības dēļ būtiski mainās praktiskās iespējas rūpēties par [pirmo] bērnu. Viņa izteica gatavību atsākt darbu, sākot ar 2004. gada 23. decembri, jo uzskatīja, ka bērna kopšanas atvaļinājums nevar tikt atcelts pilnībā. Arī bērna tēvs šādu atvaļinājumu ir iecerējis izmantot 2005. gada pavasarī.

14 Liceja direktors šo lūgumu noraidīja ar 2004. gada 19. augusta lēmumu, kurā, atsaucoties uz koplīguma piemērošanas norādījumiem un Somijas judikatūru, pauda, ka jauna grūtniecība nav uzskatāma par pamatotu bērna kopšanas atvaļinājuma grozījumu iemeslu.

15 Bērna tēvs 2005. gada pavasarī bērna kopšanas atvaļinājumu nesaņēma, jo saskaņā ar Vispārējo koplīgumu starp valsti un tās ierēdņiem un pagaidu darbiniekiem (*valtion yleinen virka- ja työehtosopimus*) uz to tiesības ir tikai vienam no vecākiem. Kīski paziņoja par vēlēšanos pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu 2005. gada 31. janvārī un, sākot no šī datuma, izmantot savu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, lai

viņas dzīvesbiedrs varētu izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Liceja direktors 2004. gada 10. decembrī noraidīja šo jauno lūgumu, pamatodams ar to, ka atteikums dzīvesbiedram piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu nav pamatots iemesls koplīguma vai Somijas likuma izpratnē.

16 Kīski, uzskatīdama, ka viņa ir prettiesiskas diskriminācijas upuris, vērsās Tamperes Pirmās instances tiesā [*Tampereen käräjäoikeus*] ar prasību pret savu darba devēju, lai iegūtu kompensāciju par it kā ciesto materiālo un morālo kaitējumu. Savas prasības pamatojumam viņa it īpaši atsaucās uz 2003. gada 27. februāra spriedumu lietā C-320/01 *Busch* (*Recueil*, I-2041. lpp.). Viņa uzskatīja, ka tiešā un netiešā veidā ir diskriminēta dzimuma dēļ — bija iestājusies jauna grūtniecība —, jo viņas darba devējs jauno grūtniecību neatzina par pietiekamu iemeslu un noraidīja jebkādus viņas bērna kopšanas atvaļinājuma ilguma grozījumus, un tādējādi rīkojoties kavēja viņu atsākt darbu, kā arī izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu.

17 *Tampereen kaupunki* bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukumu atteica nevis jaunas grūtniecības iestāšanās dēļ, bet gan tādēļ, ka tā saskaņā ar koplīgumu un Somijas piemērojamo judikatūru nebija pamatots un neparedzams iemesls šāda pārtraukuma piešķiršanai. Jaunā grūtniecība neesot būtiski un neparedzami ietekmējusi iespējas rūpēties par [pirmo] bērnu, piemēram, tā, ka ieinteresētā persona ilgstoši to nevarētu darīt.

18 *Tampereen kaupunki* turklāt uzskatīja, ka iepriekš minētais spriedums lietā *Busch* šajā gadījumā nav piemērojams. Katrā ziņā, lai kāda arī nebūtu apgalvotā diskriminācija, tās rīcības pamatā esot objektīvi un pamatoti iemesli. Viņasprāt, faktam, ka darba ņēmējs, kas izmantojis bērna kopšanas atvaļinājumu, priekšlaikus atsāk pildīt savus pienākumus, vienmēr ir sekas attiecībā uz citiem darba ņēmējiem, it īpaši viņa aizstājēju.

19 Šādos apstākļos Tamperes Pirmās instances tiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai darba devēja atteikums grozīt darba ņēmējai piešķirtā [bērna kopšanas atvaļinājuma] datumu vai pārtraukt to jaunas grūtniecības iestāšanās rezultātā, par kuru darba ņēmēja ir uzzinājusi pirms [bērna kopšanas atvaļinājuma] sākšanās, atbilstoši iedibinātajai valsts tiesību normu interpretācijai, saskaņā ar kuru jauna grūtniecība parasti nav neparedzams un pamatots iemesls, lai grozītu [bērna kopšanas atvaļinājuma] datumu un ilgumu, ir tieša vai netieša diskriminācija, kas nav saderīga ar 2. pantu Direktīvā 76/207 [..]?

2) Vai darba devējs savu rīcību, kas aprakstīta [1. punktā] un kura, iespējams, uzskatāma par netiešu diskrimināciju, no direktīvas [76/207] viedokļa var pienācīgi pamatot ar to, ka skolotāju darba kārtības grozīšana un mācību turpināšanās ir parastas grūtības, taču ne grūtības, kas var radīt nopietnus sarežģījumus, vai ka darba devējam atbilstoši valsts tiesību regulējumam personai, kura aizvieto skolotāju, kas devusies [bērna kopšanas atvaļinājumā], ir jākompensē zaudētais atalgojums, kas var rasties, ja skolotāja, kas devusies [bērna kopšanas atvaļinājumā], atgriežas darbā pirms [bērna kopšanas atvaļinājuma] beigām?

3) Vai ir piemērojama Direktīva [92/85] un, ja šī direktīva ir piemērojama, vai [pirmajā jautājumā] aprakstītā darba devēja rīcība ir saderīga ar šīs direktīvas 8. un 11. pantu, ja, turpinot atrasties [bērna kopšanas atvaļinājumā], darba ņēmēja ir zaudējusi iespēju saņemt tādus grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma pabalstus, kas saistīti ar darba attiecībām valsts un pašvaldību sektorā?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo un trešo jautājumu

20 Iepriekš ir jānorāda, ka, pirmkārt, saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegtajām norādēm Kīski darba devēja atteikums pārtraukt viņai piešķirto bērna kopšanas atvaļinājumu liedz tai saņemt Direktīvā 92/85 paredzētos ar maternitātes atvaļinājumu saistītos pabalstus. Otrkārt, ja Kīski darba devējs dažādu apsvērumu dēļ bija nolēmis neapmierināt viņas trīs secīgi iesniegtos lūgumus, viņa atteikums tomēr bija pamatots — kaut arī netieši un klusējot izteikts — ar valsts tiesību normām par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurās jauna grūtniecība netiek uzskatīta par pamatotu iemeslu šī atvaļinājuma ilguma grozīšanai. Visbeidzot, Tiesai iesniegtie lietas materiāli neļauj secināt, ka minētais bērna kopšanas atvaļinājums neietilptu to atvaļinājumu starpā, kas paredzēti pamatnolīgumā sakarā ar bērna kopšanas atvaļinājumu.

21 Šajā kontekstā ir saprotams, ka iesniedzējtiesa ar pirmo un trešo jautājumu būtībā ir vēlējusies noskaidrot, vai Direktīvas 76/207 2. pantam, ar kuru ir aizliegta jebkāda veida tieša vai netieša diskriminācija attiecībā uz darba nosacījumiem dzimuma dēļ, kā arī Direktīvas 92/85 8. un 11. pantam par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir pretrunā valsts tiesību normas par bērna kopšanas atvaļinājumu, ar kurām vispārīgā veidā grūtniecība, tostarp arī tās posms, kas atbilst grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ilgumam, netiek uzskatīta par pamatotu iemeslu, lai grozītu minētā bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu.

22 Lai sniegtu atbildi, ir nepieciešams, lai personai, tādai kā Kīski, kura pretendē uz tiesībām, kas saistītas ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, būtu piemērojama Direktīva 92/85, t.i., lai šī persona būtu strādājoša grūtniece šīs direktīvas 2. panta a) punkta izpratnē.

23 Saskaņā ar šo normu "strādājoša grūtniece" ir strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi.

24 No tā izriet, ka, lai piemērotu Direktīvu 92/85, Kopienu likumdevējs ir paredzējis piešķirt Kopienu līmeņa definīciju jēdzienam "strādājoša grūtniece", pat ja attiecībā uz vienu šīs definīcijas aspektu — par noteikumu, ka darba ņēmējai par savu stāvokli ir jāinformē darba devējs — ir atsaucies uz valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

25 Attiecībā uz darba ņēmēja jēdzienu ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tas nav interpretējams dažādos veidos saskaņā ar valsts tiesībām, jo tam ir piemērojamība Kopienu līmenī. Šis jēdziens 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 (skat. it īpaši 1986. gada 3. jūlija spriedumu lietā 66/85 *Lawrie-Blum*, *Recueil*, 2121. lpp., 16. un 17. punkts; 2000. gada 13. aprīļa spriedumu lietā C-176/96 *Lehtonen* un *Castors Braine*, *Recueil*, I-2681. lpp., 45. punkts; 2004. gada 23. marta spriedumu lietā C-138/02 *Collins*, *Recueil*, I-2703. lpp., 26. punkts; 2004. gada 7. septembra spriedumu lietā C-456/02 *Trojani*, Krājums, I-7573. lpp., 15. punkts, un 2007. gada 26. aprīļa spriedumu lietā C-392/05, Krājums, I-3505. lpp., 67. punkts).

26 Turklāt Tiesa uzskata, ka darba attiecību *sui generis* juridiskajai dabai valsts tiesībās nevar būt nekādu seku attiecībā uz personas kā darba ņēmēja statusu Kopienu tiesību izpratnē (skat. 1982. gada 23. marta spriedumu lietā 53/81 *Levin*, *Recueil*, 1035. lpp., 16. punkts; 1989. gada 31. maija spriedumu lietā 344/87 *Bettray*, *Recueil*, 1621. lpp., 15. un 16. punkts; 2002. gada 19. novembra spriedumu lietā C-188/00 *Kurz*, *Recueil*, I-10691. lpp., 32. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Trojani*, 16. punkts).

27 Ja ir nešaubīgi, ka Kīski pirms sava bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas bija darba attiecības, kurām bija šī sprieduma 25. punktā minētās iezīmes, un tādējādi viņai bija darba ņēmējas statuss Kopienu tiesību izpratnē, tad, lai viņa varētu pretendēt uz Direktīvā 92/85 paredzētajām tiesībām, ir nepieciešams, lai bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas dēļ viņa iepriekš minēto statusu nebūtu zaudējusi.

28 Šajā sakarā, pirmkārt, ir jānorāda, ka no Direktīvas 92/85 piemērošanas jomas nav izslēgta situācija, ka darba ņēmējas jau izmanto tādu atvaļinājumu kā bērna kopšanas atvaļinājums.

29 Tiesa, ka saskaņā ar Direktīvas 92/85 pirmo, piekto un sesto apsvērumu tās mērķis ir veicināt darbinieku, it īpaši strādājošu grūtnieču, drošības un veselības aizsardzības darba vidē uzlabošanos. Toties šīs direktīvas četrpadsmitajā apsvērumā Kopienu likumdevējs ir norādījis, ka strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, īpašais stāvoklis rada nepieciešamību paredzēt tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

30 Ja tādēļ Kopienu likumdevējs vispārīgā veidā ir paredzējis strādājošas grūtnieces īpaši aizsargāt pret riskiem, ar kuriem tās var saskarties, veicot savus profesionālos pienākumus, piešķirdams tām tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas tām ļauj nekavējoties atbrīvoties no darba pienākumu veikšanas, tad ir skaidrs, ka likumdevējs uz šīm tiesībām neattiecina nosacījumu, ka grūtniecei, kurai pienākas šis atvaļinājums, obligāti ir jābūt tādā situācijā, kurā šādi riski pastāv.

31 Tomēr apstāklis, ka Direktīvas 92/85 mērķis ir uzlabot strādājošas grūtnieces darba nosacījumus, nav pietiekams, lai uzskatītu, ka Kopienu likumdevējs bija iecerējis no iespējas izmantot šo atvaļinājumu izslēgt tādas darba ņēmējas, kuras brīdī, kad tās vēlas izmantot šo atvaļinājumu, jau ir uz laiku atbrīvojušās no profesionālo pienākumu veikšanas cita atvaļinājuma izmantošanas dēļ.

32 Ir svarīgi atzīmēt, ka, otrkārt, saskaņā ar pamatnolīguma otrā noteikuma 7. punktu dalībvalstīm un/vai darba devējiem un darba ņēmējiem ir jānosaka darba līguma vai darba attiecību statuss attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku. No tā izriet, ka Kopienu likumdevējs, pieņemdams Direktīvu 96/34, ar kuru minētais nolīgums tiek īstenots, ir uzskatījis, ka bērna kopšanas atvaļinājuma laikā darba attiecības starp darba ņēmēju un darba devēju tiek saglabātas. Līdz ar to bērna kopšanas atvaļinājuma izmantotājs šajā laika posmā saglabā darba ņēmēja statusu Kopienu tiesību izpratnē.

33 Turklāt nav apstrīdēts, ka brīdī, kad tika pieņemts 2004. gada 10. decembra lēmums, ar kuru saskaņā ar iesniedzējtiesas teikto tika nolemts Kīski daļēji atcelt tiesības uz atalgojumu vai atbilstīgu pabalstu, kā tas paredzēts Direktīvas 92/85 11. pantā, ieinteresētā persona saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi bija informējusi darba devēju par to, ka viņai iestājusies grūtniecība. Tātad šajā datumā minētā direktīva uz viņu bija attiecināma.

34 Tomēr ir svarīgi zināt, vai noteikumi par bērna kopšanas atvaļinājumu, īpaši noteikumi par šī atvaļinājuma ilguma grozīšanas nosacījumiem, ir pamats, lai Kīski atteiktu ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu saistītās tiesības.

35 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka individuālās tiesības uz trīs mēnešus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu tiek piešķirtas darba ņēmējiem — vīriešiem un sievietēm — saskaņā ar pamatnolīguma otrā noteikuma 1. punktu. Bērna kopšanas atvaļinājums vecākiem tiek piešķirts, lai tie varētu rūpēties par savu bērnu. Minēto atvaļinājumu var izmantot līdz noteiktam bērna vecumam, kas var būt līdz astoņiem gadiem (skat. 2005. gada 14. aprīļa spriedumu lietā C-519/03 Komisija/Luksemburga, Krājums, I-3067. lpp., 31. un 32. punkts).

36 Ir arī jāatgādina — kā atzīts šī sprieduma 32. punktā —, ka pamatnolīgums dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem ir līdzeklis darba līguma vai attiecību režīma pamatnolīgumā paredzētā atvaļinājuma definēšanai.

37 Tieši tādēļ, ka bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana ietekmē uzņēmuma vai dienesta, kurā šī atvaļinājuma saņēmējs strādā, organizāciju un var rasties vajadzība pieņemt aizvietotāju, valsts tiesībās pamatoti ir stingri paredzēti gadījumi, kādos minētā bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums var tikt grozīts.

38 Tomēr, ņemot vērā pamatnolīguma mērķi, kas darba ņēmējiem — vīriešiem un sievietēm — bērna piedzimšanas vai adoptēšanas gadījumā piešķir individuālas tiesības uz atvaļinājumu, lai rūpētos par šo bērnu, ir arī pamatoti, ka ieinteresētā persona minētā atvaļinājuma laika grozīšanas nolūkos var atsaukties uz apstākļiem, kuri pēc šī atvaļinājuma pieprasīšanas vai piešķiršanas attiecīgo darba ņēmēju nostādījuši situācijā, kurā viņš nevar rūpēties par savu bērnu tā, kā sākotnēji bija to iecerējis.

39 Pamata prāvā, pirmkārt, koplīgumā attiecīgajam ierēdnim ir paredzētas tiesības neparedzamu un pamatotu iemeslu dēļ pieprasīt grozīt piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma datumu un ilgumu. Otrkārt, šajā pašā koplīgumā par pamatotu iemeslu tiek uzskatītas jebkādas neparedzamas un būtiskas izmaiņas praktiskajās iespējās rūpēties par bērnu, kuras nav varēts norādīt brīdī, kad tika pieprasīts bērna kopšanas atvaļinājums.

40 Koplīguma piemērošanas noteikumos jau paredzēto pamatoto iemeslu starpā ir uzskaitīti tādi notikumi kā bērna vai otra no vecākiem smaga slimība vai nāve, kā arī šķiršanās. Turpretim minētajos noteikumos ir paredzēts, ka pārvākšanās uz citu dzīvesvietu, cita darba uzsākšana vai jaunas grūtniecības iestāšanās principā nav šādi neparedzami un pamatoti iemesli.

41 Ir jāatgādina, ka, ja pārvākšanos uz citu dzīvesvietu vai citu darba attiecību uzsākšanu, kas ir atkarīgas vienīgi no ieinteresēto personu gribas, pamatoti var uzskatīt par tādām, kas nav neparedzamas, tad jaunas grūtniecības iestāšanās no šī aspekta šādiem notikumiem nebūtu pielīdzināma.

42 Ar šo stāvokli saistītā neparedzamība to vērš vairāk pielīdzināmu tādiem notikumiem kā bērna vai otra no vecākiem smaga slimība vai nāve, kā arī šķiršanās.

43 Notikumi, kuri pamata prāvā apskatītajos noteikumos ir uzskatīti par neparedzamiem, atspoguļo visas būtiskās izmaiņas ģimenē un attiecībās starp vecākiem, no vienas puses, un starp vecākiem un bērnu, kam raksturīga ģimenes locekļu nepieejamība vai pieejamības kritiska samazināšanās, vai bērna kopšanas iespējas zušana vai kritiska samazināšanās, no otras puses. Tādēļ šie notikumi ir šķērslis tam, lai tiktu izpildīti nosacījumi par to, ka bērna kopšanas atvaļinājuma pieprasīšanas brīdī — saskaņā ar šī atvaļinājuma mērķi: kopt bērnu — [šos notikumus] varētu paredzēt.

44 Attiecībā uz grūtniecību nav apstrīdams, ka tā izmaina attiecības ģimenē un ka ar to saistītie riski mātei un auglim ietekmē ieinteresētās personas iespēju rūpēties par bērnu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā. Tādējādi tomēr nešķiet, ka šis stāvoklis kā tāds principā rada būtiskas izmaiņas vai ka tam ir būtiska ietekme, kas var radīt šķērsli tādu nosacījumu izpildei, ar kādiem bērna kopšanas atvaļinājuma pieprasīšanas brīdī bija paredzēts rūpēties par bērnu.

45 Tomēr nevar neņemt vērā, ka grūtniecība attīstās un ka noslēguma posmā, kuram seko dzemdības, tā pavisam noteikti rada būtiskas izmaiņas sievietei — kā tas ir ieinteresētās personas gadījumā — kuras var būt šķērslis ieinteresētajai personai nodarboties ar pirmā bērna kopšanu.

46 Tieši šo attīstību Kopienu likumdevējs ir ņēmis vērā, piešķirot strādājošām grūtniecēm tiesības uz Direktīvā 92/85 paredzēto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kura mērķis, pirmkārt, ir aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli un īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un bērna piedzimšanas, neļaujot šīs attiecības traucēt daudziem apgrūtinājumiem, kas rastos, ja vienlaicīgi tiktu veikti arī profesionālie pienākumi (šajā sakarā skat. 2001. gada 29. novembra spriedumu lietā C-366/99 *Griesmar*, *Recueil*, I-9383. lpp., 43. punkts; 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez*, *Recueil*, I-2605. lpp., 32. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā Komisija/Luksemburga, 32. punkts).

47 Tādēļ dalībvalstīm saskaņā ar Direktīvas 92/85 8. pantu ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai darba ņēmējām būtu iespēja izmantot vismaz četrpadsmit nedēļas ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

48 Šajā sakarā no šīs direktīvas piektā un sestā apsvēruma izriet, ka Kopienu likumdevējs ir iecerējis izpildīt arī Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kas pieņemta Eiropas Padomes sanāksmē Strasbūrā 1989. gada 9. decembrī. Līguma 136. pantā ietverta gan atsauce uz Eiropas Sociālo hartu, kura 1961. gada 18. oktobrī tika parakstīta Turīnā un pārskatīta 1996. gada 3. maijā Strasbūrā, gan, ka visas dalībvalstis ir parakstījušas tās sākotnējo, pārskatīto vai abas redakcijas. Sākotnējās un pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 8. pantā, kas ir veltīts darba ņēmēju maternitātes tiesību aizsardzībai, paredzēts nodrošināt darba ņēmējām

tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kura minimālais ilgums ir divpadsmit nedēļas — sākotnējā redakcijā — un četrpadsmit nedēļas — pārskatītajā.

49 Šādos apstākļos strādājošām grūtniecēm piešķirtās tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši nozīmīgu sociālo tiesību aizsardzības līdzekli. Kopienu likumdevējs ir arī uzskatījis, ka būtiskās izmaiņas ieinteresēto personu stāvoklī ierobežotajā četrpadsmit nedēļu laika posmā pirms un pēc dzemdībām ir pamatots iemesls, lai apturētu viņu profesionālās darbības, valsts iestādēm vai darba devējiem nekādā veidā neapšaubot šī iemesla pamatotību.

50 Kā izriet arī no šī sprieduma 46. punktā minētās Tiesas judikatūras, mātes, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, aizsardzības mērķis ir izvairīties no pārāk lielas pienākumu nastas. Rūpes par pirmo bērnu saskaņā ar pamatnolīgumā paredzētā bērna kopšanas atvaļinājuma mērķi rakstura un nozīmes ziņā ir pielīdzināmas grūtnieces pienākumu nastai grūtniecības pēdējā posmā. Tādēļ ir pamatoti norādīt, ka no šādas nastas var izvairīties, ļaujot ieinteresētajai personai attiecīgās situācijas dēļ grozīt minētā atvaļinājuma ilgumu.

51 No iepriekš minētā izriet, ka pēdējais vismaz četrpadsmit nedēļu ilgais laika posms pirms un pēc dzemdībām ir uzskatāms par situāciju, kura, ņemot vērā pamatnolīgumā paredzētā bērna kopšanas atvaļinājuma mērķi, ir šķērslis tā īstenošanai, un tādējādi tas ir pamatots iemesls šī atvaļinājuma ilguma grozīšanai.

52 Tomēr tādas valsts tiesību normas kā pamata prāvā minētās vispārīgā veidā no bērna kopšanas atvaļinājuma ilguma pamatotas grozīšanas iemesliem, kuru starpā ietilpst bērna vai otra no vecākiem smaga slimība vai nāve, kā arī šķiršanās, izslēdz grūtniecības stāvokli.

53 Šādos apstākļos, neattiecoties vienādi pret situāciju, kura, ņemot vērā pamatnolīgumā paredzētā bērna kopšanas atvaļinājuma mērķi un tā realizācijas šķēršļus, tādējādi ir pielīdzināma situācijai, kad smagi slims ir bērns vai dzīvesbiedrs, tas ir miris vai notiek šķiršanās, šādas normas ir diskriminējošas un šāda attieksme nav objektīvi attaisnojama.

54 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru vienlīdzīgas attieksmes princips un nediskriminācijas princips prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu aplūkotas atšķirīgi un dažādas situācijas netiktu aplūkotas vienādi, ja vien tādai pieejai nav objektīva attaisnojuma (skat. it īpaši 2006. gada 26. oktobra spriedumu lietā C-248/04 *Koninklijke Coöperatie Cosun*, Krājums, I-10211. lpp., 72. punkts, un 2007. gada 3. maija spriedumu lietā C-303/05 *Advocaten voor de Wereld*, Krājums, I-3633. lpp., 56. punkts).

55 Tā kā diskriminējoša attieksme, kura izriet no tādām normām kā pamata lietā minētās, attiecas tikai uz sievietēm, tad minētās normas, kurās definēti bērna kopšanas atvaļinājuma laikā saglabāto darba attiecību nosacījumi, ietver tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ir aizliegta ar Direktīvas 76/207 2. pantu (skat. šajā sakarā iepriekš minēto spriedumu lietā *Busch*, 38. punkts).

56 Turklāt Tiesa jau ir nospriedusi, ka Kopienu tiesībās garantēts atvaļinājums nevar ietekmēt tiesības izmantot citu atvaļinājumu, kas arī ir garantēts šajās tiesībās (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā Komisija/Luksemburga, 33. punkts, un 2006. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Krājums, I-3423. lpp., 24. punkts).

57 No tā izriet, ka ar Kopienu tiesībām ir pretrunā tāds darba devēja lēmums, kāds pamata prāva tika pieņemts 2004. gada 10. decembrī, kura sekas ir tādas, ka netiek apmierināts strādājošas grūtnieces lūgums grozīt bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu brīdī, kad viņa pieprasa grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un tai tiek liegtas arī Direktīvas 92/85 8. un 11. pantā paredzētās tiesības saistībā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

58 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo un trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 76/207 2. pantam, kas aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ attiecībā uz darba nosacījumiem, kā arī Direktīvas 92/85 8. un 11. pantam par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir pretrunā tādas valsts tiesību normas par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurās netiek ņemtas vērā tādas pārmaiņas, kuras saistītas ar attiecīgās darba ņēmējas grūtniecību ierobežotajā vismaz četrpadsmit nedēļu ilgajā laika posmā pirms un pēc dzemdībām, un tādēļ tās ieinteresētajai personai neļauj grozīt bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu brīdī, kad tā izvirza savas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī liedz tai izmantot ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu saistītās tiesības.

Par otro jautājumu

59 Otrais jautājums ir uzdots tikai gadījumam, ja Tiesa uzskatītu, ka pamata prāvā minētās valsts tiesību normas ietver netiešu diskrimināciju.

60 No šī sprieduma [55.] punktā sniegtā vērtējuma izriet, ka tādas tiesību normas kā pamata prāvā minētās ietver tiešu, nevis netiešu diskrimināciju Direktīvas 76/207 2. panta 2. punkta izpratnē.

61 Tādēļ uz otro jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

2. pantam 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 [nosacījumiem], kurā grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK, ar kuru ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz darba apstākļiem [nosacījumiem], kā arī 8. un 11. pantam Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 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), kuri regulē grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ir pretrunā tādas valsts tiesību normas par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurās netiek ņemtas vērā tādas pārmaiņas, kuras saistītas ar attiecīgās darba ņēmējas grūtniecību ierobežotajā vismaz četrpadsmit nedēļu ilgajā laika posmā pirms un pēc dzemdībām, un tādēļ tās ieinteresētajai personai neļauj grozīt bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu brīdī, kad tā izvirza savas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī liedz tai izmantot ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu saistītās tiesības.

[Paraksti]