ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES
[*JULIANE KOKOTT*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2007. gada 15. martā [1]

I — Ievads

1. Izskatāmā lieta sniedz izdevību turpināt precizēt Kopienu tiesībās noteikto strādājošo grūtnieču statusu.

2. Skolotājai no Somijas, Kīski [*Kiiski*], pēc viņas vēlēšanās tika piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums [2] viņas pirmā bērna aprūpei. Tomēr vēl pirms šī bērna kopšanas atvaļinājuma sākuma Kīski uzzināja, ka atkal ir iestājusies grūtniecība. Tādēļ viņa vēlējās sava bērna aprūpi organizēt citādāk nekā sākotnēji bija plānots un lūdza saīsināt viņai jau piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu. Tomēr viņas darba devēja noraidīja šo iesniegumu, jo vienreiz piešķirta bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu var grozīt tikai pamatota iemesla dēļ un jauna grūtniecība netiek uzskatīta par šādu iemeslu. Šī paša iemesla dēļ tika noraidīts arī nākamais Kīski iesniegums, ko viņa iesniedza jau bērna kopšanas atvaļinājuma laikā un kurā viņa lūdza noslēgt šo atvaļinājumu un piešķirt viņai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

3. Šādā situācijā Kīski uzskata, ka viņa tiek diskriminēta dzimuma dēļ un ka tiek pārkāptas viņas kā darba ņēmējas grūtniecības stāvoklī tiesības. Būtībā viņa, pamatojoties uz savu grūtniecību, pieprasa, lai salīdzinājumā ar citiem darba ņēmējiem, neatkarīgi no to dzimuma, pret viņu tiktu īstenota īpaša attieksme.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesības*

4. Atbilstošās Kopienu tiesības šajā gadījumā, no vienas puses, ir Padomes 1976. gada

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

2 — Somu valodā — "hoitovapaa". No Tiesā notikušās tiesas sēdes izriet, ka Somijā šis atvaļinājums pieder pie ģimenes atvaļinājumu kategorijas, kurā ietilpst arī bērna kopšanas atvaļinājums (somu valodā — "vanhempainloma"), kā arī grūtniecības un dzemdību atvaļinājums.

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 [3], ko groza Direktīva 2002/73/EK [4], un, no otras puses, 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 [5]. Vēl jānorāda arī uz Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu [6].

5. Direktīvas 76/207, kas grozīta ar Direktīvu 2002/73, 2. pantā ir noteikts šādi:

"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

3 — OV L 39, 40. lpp. (turpmāk tekstā — "Direktīva 76/207").

4 — 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 darbu iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem (OV L 269, 15. lpp.; turpmāk tekstā — "Direktīva 2002/73").

5 — OV L 348, 1. lpp. (turpmāk tekstā — "Direktīva 92/85").

6 — OV L 145, 4. lpp. (turpmāk tekstā — "Direktīva 96/34" vai "Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu").

savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar noteikumiem un nosacījumiem, kas nav viņai mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

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

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

6. Direktīvas 92/85 8. pants ir formulēts šādi:

"Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums

"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."

7. Izvilkuma veidā Direktīvas 92/85 11. pantā noteikts šādi:

"Tiesības, kas izriet no darba līguma

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

[..]

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."

8. Direktīvai 96/34 pievienotā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu vispārīgo apsvērumu 6. punkts ir formulēts šādi:

"Tā kā pasākumiem darba un ģimenes dzīves saskaņošanai būtu jāveicina tādu jaunu elastīgu darba un laika organizēšanas paņēmienu ieviešana, kas būtu labāk piemēroti sabiedrības mainīgajām vajadzībām un ņemtu vērā gan uzņēmumu, gan strādnieku vajadzības."

9. Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 3. punktā noteikts, ka 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. Saskaņā ar šī noteikuma e) apakšpunktu dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji it īpaši var:

"noteikt apstākļus, kādos darba devējam [..] ir atļauts atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību (piemēram, ja darbam ir sezonas raksturs, ja paziņotajā terminā nav iespējams atrast aizvietotāju, ja ievērojama darbaspēka daļa vienlaikus pieprasa bērna kopšanas atvaļinājumu, ja konkrētais amats ir stratēģiski nozīmīgs) [..]".

10. Turklāt Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 7. punktā ir noteikts šādi:

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

B — *Valsts tiesības*

11. Atbilstīgi Somijas Likuma par pašvaldību darbiniekiem [7] 29. pantam pašvaldību darbiniekiem ir tiesības lūgt tos uz laiku atbrīvot no darba, lai izmantotu Somijas Likuma par darba līgumiem [8] IV daļas 1.–8. pantā paredzēto bērna kopšanas atvaļinājumu.

12. Komūnu vispārējais darba koplīgums [9] 2003. un 2004. gadam (turpmāk tekstā — "koplīgums"), kas ir piemērojams Tamperes pilsētā, jautājumā par bērna kopšanas atvaļinājumu norāda uz Likumu par darba līgumiem. Turklāt saskaņā ar šī koplīguma V daļas 11. un 12. pantu 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].

13. Atbilstoši šī koplīguma īstenošanas 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, citu darba attiecību uzsākšanās vai jauna grūtniecība principā netiek uzskatīti par pamatotiem iemesliem. Pārtraucot bērna kopšanas atvaļinājumu, darbiniekam atkal jāsāk pildīt savus darba pienākumus.

14. Turklāt saskaņā ar iesniedzējtiesas rīkojumā sniegto informāciju koplīgumā paredzēts, ka darba ņēmējam slimības gadījumā ir tiesības 60 dienas saņemt darba algu pilnā apmērā un 120 dienas — saņemt divas trešdaļas no darba algas.

7 — *Laki kunnallisesta viranhaltijasta.*

8 — *Työsopimuslaki.*

9 — *Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.*

10 — Šķiet, ka tas atbilst arī likumprojekta materiāliem attiecībā uz Likuma par darba līgumiem IV daļas 4. pantu, kuros noteiktas tiesības saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu; šajā sakarā iesniedzējtiesa un Somijas valdība norāda uz Likumprojektu Nr. 37/1998.

15. Atbilstoši Somijas valdības sniegtajai papildu informācijai Somijā ir tiesības saņemt maternitātes pabalstu, turklāt neatkarīgi no tā, vai darba ņēmējai ir piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums. Maternitātes pabalsta apmērs ir atkarīgs no izpeļņas un to aprēķina tādā pašā kārtībā kā slimības pabalstu. Minimālā dienas likme ir EUR 15,20.

III — Fakti un pamata prāva

16. Kīski strādā par skolotāju Somijas pilsētas Tamperes ģimnāzijā [11] un kā skolotāja viņa atbilst pašvaldības darbinieces statusam attiecīgā koplīguma izpratnē.

17. Pamatojoties uz viņas iesniegumu, skolas direktors 2004. gada 3. maijā piešķīra viņai bērna kopšanas atvaļinājumu no 2004. gada 11. augusta līdz 2005. gada 4. jūnijam, lai viņa varētu aprūpēt savu 2003. gada 24. augustā dzimušo pirmo bērnu.

18. Vēl pirms bērna kopšanas atvaļinājuma sākuma Kīski uzzināja, ka viņa atkal ir stāvoklī. Šajā sakarā viņa skolas direktoram 2004. gada 1. jūlijā paziņoja, ka bērna kopšanas atvaļinājumu viņa vēlas ņemt tikai no 2004. gada 11. augusta līdz 2004. gada 22. decembrim; viņa lūdza attiecīgi grozīt lēmumu par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu. Tomēr skolas direktors noraidīja šo iesniegumu, jo tajā nebija norādīts pamatots iemesls.

19. 2004. gada 9. augustā Kīski papildināja savu 2004. gada 1. jūlija iesniegumu ar paziņojumu, ka viņa ir stāvoklī un ka šis apstāklis būtiski maina nosacījumus, kas attiecas uz viņas 2003. gadā dzimušā bērna aprūpi. Viņa vēlas atsākt strādāt jau 2004. gada 23. decembrī. Viņas vīrs, bērna tēvs, savukārt ir nolēmis, ka lūgs piešķirt viņam 2005. gada pavasarī bērna kopšanas atvaļinājumu. Skolas direktors ar 2004. gada 19. augusta lēmumu atkal noraidīja viņas iesniegumu, pamatojot to tādējādi, ka viņas jaunā grūtniecība nav pietiekams pamats, lai grozītu viņai jau piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu. Lēmumā viņš atsaucās uz koplīguma īstenošanas pamatnostādnēm un Somijas tiesu judikatūru.

20. Vēlāk izrādījās, ka Kīski vīram patiešām netika piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums 2005. gada pavasarī, jo atbilstīgi ierēdņu

11 — *Tampereen Lyseon Lukio.*

koplīgumam [12], kas attiecas uz Somijas valsts dienesta darbiniekiem, tiesības saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu ir tikai vienam no vecākiem [13]. Šajā sakarā Kīski 2004. gada 22. novembrī paziņoja, ka viņa vēlas pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu 2005. gada 31. janvārī un tajā pašā dienā vēlas iet grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā; šādā gadījumā bērna tēvam tiktu piešķirts prasītais bērna kopšanas atvaļinājums. Tomēr skolas direktors 2004. gada 10. decembrī noraidīja arī šo Kīski iesniegumu, pamatojot to tādējādi, ka par viņai piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma ilguma maiņas pamatotu iemeslu nevar uzskatīt apstākli, ka pretējā gadījumā bērna tēvam nevar tikt piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums.

21. 2005. gada 29. martā piedzima Kīski otrais bērns.

22. Šie fakti ir iemesls pamata prāvai, ko tagad izskata *Tampereen käräjäoikeus* [14] (turpmāk tekstā arī — "iesniedzējtiesa"). Kīski ir iesniegusi prasību pret savu darba devēju, Tamperes pilsētu, par kompensācijas EUR 5000 apmērā, kā arī nesaņemtās algas EUR 17 354,10 apmērā [15] un EUR 94 par citiem zaudējumiem, ieskaitot kavējuma procentus, piedziņu.

23. Būtībā Kīski apgalvo, ka ir tikusi diskriminēta, jo viņas jaunā grūtniecība netika atzīta par pamatotu iemeslu, lai grozītu viņai piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu.

24. Turpretī Tamperes pilsēta uzskata, ka Kīski nekādā ziņā nav tikusi diskriminēta dzimuma vai grūtniecības dēļ. Gluži vienkārši viņas jaunā grūtniecība nav pamatots iemesls, lai grozītu viņai sākotnēji piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu. Viņas jaunā grūtniecība nav neparedzami un būtiski izmainījusi viņas 2003. gadā dzimušā bērna aprūpes apstākļus, kā rezultātā viņa ilglaicīgi nevarētu izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Turklāt Kīski priekšlaicīga atgriešanās darbā radītu viņas darba devējai organizatoriskas dabas grūtības saistībā ar mācību stundu plānošanu. Vēl darba devējai rastos arī atbildības risks, jo uz Kīski bērna kopšanas atvaļinājuma laiku jau bija pieņemta darbā cita persona, kurai, iespējams, būtu jāturpina maksāt algu.

12 — *Valtion virkaehtosopimus*.

13 — Somijas valdība norāda, ka tas, ka bērna kopšanas atvaļinājumu nevar ņemt abi vecāki vienlaicīgi, izriet arī no Somijas Likuma par darba līgumiem 4. panta 3. punkta.

14 — Tamperes Pirmās instances tiesa.

15 — Prasība izmaksāt kompensāciju par nesaņemto algu attiecas uz laika posmu no 2004. gada 23. decembra līdz 2005. gada 18. maijam. Ja būtu izpildīts Kīski sākotnējais lūgums saīsināt bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu, viņa 2004. gada 23. decembrī būtu atsākusi strādāt un 72 darbadienas ilgais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums būtu sācies 2005. gada 19. februārī un būtu turpinājies līdz 2005. gada 18. maijam.

25. Iesniedzējtiesa paziņo, ka pēc Kīski sniegtajām ziņām viņa laika posmā no 2004. gada 29. decembra līdz 2005. gada 18. maijam kopumā saņēma maksājumus EUR 9506,92 apmērā. Šo summu veido slimības pabalsts, bērna kopšanas pabalsts, kā arī maternitātes un vecāku pabalsts, turklāt tikai maternitātes un vecāku pabalsts vien par laika posmu no 2005. gada 19. februāra līdz 2005. gada 18. maijam ir EUR 5699,11 [16]. Pēc 2005. gada 18. maija Kīski saņēma ikmēneša vecāku pabalstu EUR 1951,75 apmērā. Turpretī, ja Kīski strādātu, viņa mēnesī kopā ar visām piemaksām un palielinājumiem saņemtu algu EUR 3572,90 apmērā.

IV — Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu un tiesvedība Tiesā

26. *Tampereen käräjäoikeus* ar 2006. gada 24. februāra rīkojumu, kas Tiesā reģistrēts 2006. gada 28. februārī, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus trīs prejudiciālus 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 Padomes 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

16 — 73 dienas reizināt ar EUR 78,07.

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?

27. Tiesvedībā Tiesā savus apsvērumus bez Kīski un Tamperes pilsētas [17] iesniedza arī Itālijas un Somijas valdības, kā arī Eiropas Kopienu Komisija. 2007. gada 8. februārī Tiesā notikušajā tiesas sēdē piedalījās Tamperes pilsēta, Somijas valdība un Komisija.

V — Vērtējums

28. Visu trīs prejudiciālo jautājumu mērķis ir noskaidrot, vai darba ņēmēja tiek diskriminēta dzimuma dēļ un vai tiek ierobežotas viņas kā grūtnieces tiesības, ja attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību, viņai neļauj saīsināt jau piešķirtu bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar jaunas grūtniecības iestāšanos, lai viņa varētu organizēt bērna aprūpi citādāk nekā sākotnēji plānots un izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

A — *Par iespējamo diskrimināciju* Direktīvas 76/207 *nozīmē (pirmais un otrais prejudiciālais jautājums)*

29. Pirmie divi prejudiciālie jautājumi ir veltīti problemātikai saistībā ar iespējamu diskrimināciju dzimuma dēļ. Uzdodot šos jautājumus, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai strādājoša grūtniece tiek diskriminēta dzimuma dēļ, ja attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību, tiek noraidīts viņas lūgums saīsināt jau piešķirtu bērna kopšanas atvaļinājumu.

30. Atbilstoši Direktīvas 76/207 2. panta 1. un 2. punktam princips, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, nozīmē to, ka ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ. Turklāt direktīva tikai attiecībā uz netiešu diskrimināciju pieļauj, ka to varētu objektīvi attaisnot ar tiesisku mērķi (Direktīvas 76/207 2. panta 2. punkta otrais ievilkums).

17 — *Tampereen kaupunki.*

1) Par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ

31. *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 (Direktīvas 76/207 2. panta 2. punkta pirmais ievilkums).

32. Judikatūra atzīst, ka šāda diskriminācija var izpausties apstāklī, ka darba devējs, ņemot vērā darba ņēmējas grūtniecību vai ar grūtniecības stāvokli saistīto risku, pieņem viņai nelabvēlīgu lēmumu [18]. Šo domu Kopienu likumdevējs tagad ir izmantojis arī par pamatu Direktīvas 76/207 2. panta jaunajai redakcijai un tā 7. punktā skaidri norādījis, ka mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu ir diskriminācija šīs direktīvas nozīmē.

33. Tomēr tādas kā izskatāmā lieta atšķirība ir tā, ka darba devēja tieši nav ņēmusi vērā attiecīgās darba ņēmējas jauno grūtniecību un attieksmē pret viņu nav bijusi mazāk labvēlīga kā pret citiem darba ņēmējiem. Skolas direktors, noraidot dažādos Kīski iesniegumus, kuros viņa lūdz saīsināt bērna kopšanas atvaļinājumu, balstījās uz objektīviem iemesliem, kuri saistīti ar skolas darbību un kuriem nebija nekā kopīga ar Kīski grūtniecību vai ar grūtniecības stāvokli saistīto risku, bet kurus, gluži pretēji, varētu piemērot attiecībā uz jebkuru darba ņēmēju neatkarīgi no dzimuma; arī ja viņas vietā atrastos vīrietis vai cita sieviete, kura nav stāvoklī, attieksme pret viņiem būtu tāda pati. Kīski jaunā grūtniecība nebija iemesls, kādēļ tika noraidīts viņas lūgums grozīt bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu.

34. Patiesībā arī dažādie Kīski iesniegumi ar lūgumu saīsināt bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu, atsaucoties uz jauno grūtniecību, bija mēģinājums nodrošināt sev īpašu attieksmi, kas citiem darba ņēmējiem šādā veidā nav pieejama.

35. Tomēr šāda īpaša attieksme ir pieļaujama tikai tad, ja un ciktāl darba ņēmējas kā Kīski situācija grūtniecības dēļ būtiski atšķiras no citu darba ņēmēju situācijas. Jo atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas princips, kas ir viens no vispārīgajiem Kopienu tiesību pamatprincipiem, nosaka, ka līdzīgās situācijās nevajadzētu piemērot atšķirīgus noteikumus un dažādās situācijās savukārt nevajadzētu piemērot vienādus noteikumus, ja vien

18 — Skat., piemēram, 1990. gada 8. novembra spriedumus lietā C-177/88 *Dekker* (*Recueil*, I-3941. lpp., 12. punkts) un lietā C-179/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (*Recueil*, I-3979. lpp., 13. punkts), 2001. gada 4. oktobra spriedumu lietā C-109/00 *Tele Danmark* (*Recueil*, I-6993. lpp., 25. punkts), 2005. gada 8. septembra spriedumu lietā C-191/03 *McKenna* (Krājums, I-7631. lpp., 47. punkts) un 2003. gada 27. februāra spriedumu lietā C-320/01 *Busch* (*Recueil*, I-2041. lpp., 39. un 40. punkts).

tādai pieejai nav objektīva pamata [19]. Šajā sakarā arī tiešās diskriminācijas juridiskā definīcija Direktīvas 76/207 2. panta 2. punkta pirmajā ievilkumā atsaucas uz situāciju salīdzināmību.

36. Lai novērtētu, vai un ciktāl darba ņēmējas grūtniecība jāņem vērā, pieņemot lēmumu saistībā ar viņas lūgumu saīsināt bērna kopšanas atvaļinājumu, ir jāizvērtē bērna kopšanas atvaļinājuma jēga un mērķis. Tiesa atzīst, ka šāds atvaļinājums tiek piešķirts vecākiem, "lai tie varētu rūpēties par savu bērnu" [20].

37. No šī aspekta strādājošas grūtnieces situācija tomēr būtiski neatšķiras no citu darba ņēmēju situācijas, neatkarīgi no dzimuma, kuriem arī ir piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums. Pamatota ir norāde uz to, ka darba ņēmējas jaunā grūtniecība bērna kopšanas atvaļinājuma laikā dažos posmos viņai var radīt dubultu slodzi, jo īpaši tas ir attiecināms uz viņas grūtniecības beigu posmu, kā arī uz īsu brīdi pēc dzemdībām.

Tomēr nekādā ziņā nevar kopumā uzskatīt, ka sakarā ar grūtniecību bērna kopšanas atvaļinājuma laikā attiecīgā darba ņēmēja principā nevar izmantot šo atvaļinājumu tam, kam tas ir paredzēts, proti, viņas pirmā bērna aprūpei.

38. Kīski gan liek noprast, ka sakarā ar viņas jauno grūtniecību būtiski ir mainījušies nosacījumi attiecībā uz viņas pirmā bērna aprūpi. Tomēr viņa nesniedz pamatojumu šiem apgalvojumiem. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka būtībā Kīski daudzo iesniegumu ar lūgumu saīsināt viņai piešķirto bērna kopšanas atvaļinājumu mērķis bija panākt, lai viņa bērna aprūpi varētu organizēt citādāk nekā sākotnēji plānots. Jo īpaši viņa vēlējās nodrošināt savam vīram iespēju saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu.

39. Tomēr arī no šī viedokļa viņas situācija būtiski neatšķiras no citu darba ņēmēju situācijas, neatkarīgi no dzimuma, kuri savu sākotnējo laika plānojumu vēlas grozīt lietderības dēļ, proti, lai bērna aprūpē vairāk iesaistītu otru vecāku. Jaunā grūtniecība nekādā ziņā nenosaka, ka tāpēc būtu kopumā jāsaīsina bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums atbilstoši darba ņēmējas vēlmēm; atvaļinājuma ilguma samazināšanai nav nekā kopīga ar darba ņēmējas grūtniecības stāvoklim raksturīgo risku. Tikpat mazā mērā darba ņēmējas grūtniecība ir saistīta ar to, ka

19 — Skat. tikai 2004. gada 30. marta spriedumu lietā C-147/02 *Alabaster* (*Recueil*, I-3101. lpp., 45. punkts), 2004. gada 14. decembra spriedumu lietā C-210/03 *Swedish Match* (Krājums, I-11893. lpp., 70. punkts), 2005. gada 14. aprīļa spriedumu lietā C-110/03 Beļģija/Komisija (Krājums, I-2801. lpp., 71. punkts) un 2006. gada 12. septembra spriedumu lietā C-300/04 *Eman* un *Sevinger* (Krājums, I-8055. lpp., 57. punkts).

20 — 2005. gada 14. aprīļa spriedums lietā C-519/03 Komisija/Luksemburga (Krājums, I-3067. lpp., 32. punkts); skat. arī Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 1. punktu.

saskaņā ar atbilstošajām tiesību normām otram vecākam nevar vienlaicīgi piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu. Gluži pretēji, aizliegums vienam vecākam izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu balstīts tikai uz to apstākli, ka otrs vecāks jau izmanto šo atvaļinājumu, turklāt tas nav atkarīgs no otra vecāka dzimuma un varbūtējās grūtniecības.

40. Ņemot vērā, ka strādājošas grūtnieces, tādas kā Kīski, situācija jautājumā par bērna kopšanas atvaļinājumu būtiski neatšķiras no pārējo darba ņēmēju situācijas [21], arī vienlīdzīgas attieksmes princips neprasa, lai Kīski darba devēja, pieņemot lēmumu saistībā ar iesniegumu par bērna kopšanas atvaļinājuma saīsināšanu, īpaši ņemtu vērā viņas grūtniecību.

41. Tas pats izriet arī no sprieduma lietā *Busch* [22], uz ko Kīski atsaucas pamata prāvā. Tomēr tikai sākumā šķiet, ka iepriekš minētā lieta līdzinās izskatāmajai lietai, jo abos gadījumos taču ir iesaistītas grūtnieces, kuras vēlas pirms laika noslēgt bērna kopšanas atvaļinājumu un atgriezties savā darbavietā, lai neilgi pēc tam izmantotu savas tiesības paņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Bet faktiski abas lietas būtiski atšķiras viena no otras: ja lietā *Busch* darba devējs nevēlas pieļaut darba ņēmējas atgriešanos darbā tieši viņas grūtniecības dēļ, tad izskatāmajā lietā grūtniecība vispār nebija iemesls, kādēļ darba devēja izlēma noraidīt iesniegumu. Ņemot vērā, ka uz Kīski bērna kopšanas atvaļinājuma laiku darbā tika pieņemta cita skolotāja, Kīski darba devēja skolas darba organizācijas dēļ gluži vienkārši nebija ieinteresēta, lai viņa pirms laika atgrieztos darbā, vienalga, vai viņa ir grūtniecības stāvoklī vai nē. Tādējādi uz grūtniecību norādīja nevis darba devēja, bet gan Kīski — turklāt nepamatoti, lai uz šī fakta pamata iegūtu sev kādas [īpašas] tiesības.

42. Spriedumā lietā *Busch* Tiesa tikai uzsver, ka darba ņēmēja tiek diskriminēta dzimuma dēļ tad, ja viņas darba devējs tieši viņas grūtniecības vai grūtniecības stāvoklim raksturīgā riska dēļ negrib ļaut viņai pirms laika atgriezties darbā no bērna kopšanas atvaļinājuma. Tomēr tas nenozīmē, ka darba devējs, izmantojot savu rīcības brīvību, attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību un nav saistīti ar darba ņēmējas grūtniecību, nevarētu noraidīt darba ņēmējas lūgumu atļaut viņai pirms laika atgriezties darbā. No sprieduma lietā *Busch* nevar, piemēram, izdarīt secinājumu, ka darba ņēmējas jauna grūtniecība pati par sevi rada Kopienu tiesībās noteiktas tiesības jebkurā brīdī pēc saviem ieskatiem priekšlaicīgi atgriezties savā darbavietā no bērna kopšanas atvaļinājuma.

21 — Turklāt šajā kontekstā nav nozīmes tam, vai darba ņēmēja par savu grūtniecību uzzināja vēl pirms došanās bērna kopšanas atvaļinājumā un informēja par to savu darba devēju, vai arī tas notika vēlāk.

22 — Iepriekš minēts 18. zemsvītras piezīmē.

43. Tādēļ, arī ņemot vērā spriedumu lietā *Busch*, tādā lietā kā šī nekas neliecina par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.

2) Par netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ

44. *Netieša diskriminācija* dzimuma dēļ ir tad, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām (Direktīvas 76/207 2. panta 2. punkta otrais ievilkums).

45. Noteikumi un kritēriji, pamatojoties uz kuriem, Somijā ir jālemj par jau piešķirta bērna kopšanas atvaļinājuma iespējamu saīsināšanu, patiešām nav saistīti ar dzimumu. Tomēr tādā lietā kā šī nekas neliecina par to, ka šādi noteikumi un kritēriji būtu piemēroti, lai *nostādītu* [23] viena dzimuma personas — sievietes — īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām. Tātad, pamatojoties uz lietā pieejamo informāciju par pamata prāvas faktiem, nekas neliecina par netiešu diskrimināciju.

46. Tikai tādēļ, lai aina būtu pilnīga, vēlos piebilst, ka arī es uzskatu par objektīvi attaisnojamu valsts tiesību normu, kas darba devējiem ļauj pieprasīt norādīt pamatotu iemeslu, lai saīsinātu reiz jau piešķirtu bērna kopšanas atvaļinājumu, un pretējā gadījumā ļauj noraidīt šādu lūgumu attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību. Šajā sakarā vēlos īpaši norādīt uz vērtējumiem, uz kuriem galvenās starpnozaru organizācijas balsta Pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu — ar Kopienu likumdevēja piekrišanu — un kas skaidri izmantots arī Direktīvā 76/207 [24].

47. Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu vispārīgo apsvērumu 6. punktā vienādā mērā ir uzsvērtas gan uzņēmumu, gan darbinieku vajadzības. Turklāt šī Pamatnolīguma 2. noteikuma 3. punkta e) apakšpunktā ir noteikts, ka var būt attaisnojoši iemesli, kas saistīti ar uzņēmuma darbību, kuru dēļ darba devējs ir tiesīgs atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu, piemēram, tādēļ, ka īsajā laika posmā nav iespējams atrast aizvietotāju attiecīgajam

23 — Lai uzskatītu, ka ir pieļauta netieša diskriminācija, katrā ziņā nepietiek tikai ar faktu, ka bērna kopšanas atvaļinājumu, iespējams, vairāk izmanto sievietes nekā vīrieši.

24 — Skat. 2. panta 7. punkta ceturto daļu Direktīvā 76/207, ko groza Direktīva 2002/73, saskaņā ar kuru minētā direktīva neskar Direktīvas 96/34 noteikumus.

darba ņēmējam. Tieši tādēļ darba devējam attaisnojošu iemeslu dēļ, kas saistīti ar uzņēmuma darbību, vēlākā laika posmā ir jābūt iespējai noraidīt lūgumu saīsināt sākotnēji piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu, jo viņš, piemēram, ir atradis aizvietotāju attiecīgajam darba ņēmējam un viņš nevar tā vienkārši atlaist šo personu pirms noteiktā laika.

B — *Par strādājošu grūtnieču aizsardzību atbilstoši* Direktīvai 92/85 *(trešais prejudiciālais jautājums)*

49. Uzdodot trešo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai atbilstoši Direktīvas 92/85 noteikumiem ir pārkāptas darba ņēmējas kā grūtnieces tiesības, ja attaisnojošu iemeslu dēļ, kas saistīti ar uzņēmuma darbību, viņai tiek atteikts saīsināt jau piešķirtu bērna kopšanas atvaļinājumu par labu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam.

3) Starpsecinājums

48. Līdz ar to par pirmo un otro prejudiciālo jautājumu var izdarīt šādu starpsecinājumu:

valsts tiesiskais regulējums, kurā noteikts, ka darba devējs attaisnojošu iemeslu dēļ, kas saistīti ar uzņēmuma darbību, var darba ņēmējai atteikt saīsināt viņai jau piešķirtu bērna kopšanas atvaļinājumu, ko viņa pieprasa, atsaucoties uz jaunas grūtniecības iestāšanos, nerada ne tiešu ne arī netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207, kas grozīta ar Direktīvu 2002/73, 2. panta nozīmē.

50. Direktīva 76/207 neskar Direktīvas 92/85 noteikumus [25]. Tātad, pat tad, ja tādā gadījumā kā šis nav pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips pirmās direktīvas nozīmē, attiecīgās darba ņēmējas kā grūtnieces tiesības var būt pārkāptas atbilstoši pēdējās direktīvas noteikumiem. Tomēr ir jābūt izpildītam nosacījumam, ka [uz šo gadījumu] ir attiecināma gan Direktīvas 92/85 piemērojamība personām, gan tās materiālā piemērojamība.

25 — Skat. 2. panta 7. punkta ceturto daļu Direktīvā 76/207, ko groza Direktīva 2002/73.

1) Direktīvas 92/85 piemērojamība personām

51. Vai persona tādā situācijā kā Kīski ir uzskatāma par *darba ņēmēju* arī bērna kopšanas atvaļinājuma laikā un līdz ar to uz viņu attiecas Direktīvas 92/85 piemērojamība personām, pamatā ir atkarīgs no viņas darba līguma statusa šāda atvaļinājuma laikā.

52. Tas noteikts valsts tiesībās. Kopienu tiesībās šajā sakarā nekas nav noteikts neatkarīgi no tā, vai Kīski izmantotais *bērna kopšanas atvaļinājums* [*Erziehungsurlaub*] [26] ir pielīdzināms *bērna kopšanas atvaļinājumam* [*Elternurlaub*] [27] Direktīvas 96/34 nozīmē vai arī tam ir plašāka nozīme. Pat ja tas ir *bērna kopšanas atvaļinājums* [*Elternurlaub*], attiecībā uz ko Pamatnolīgumā tomēr paredzētas minimālās Kopienu tiesību prasības, tomēr 2. noteikuma 7. punktā skaidri norādīts, ka darba līguma vai darba attiecību statusu nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji.

53. Tādēļ iesniedzējtiesai, balstoties uz valsts tiesībām, ir konkrēti jāpārbauda, kāds bērna kopšanas atvaļinājuma laikā bija Kīski darba tiesisko attiecību statuss. Iesniedzējtiesas rīkojumā ietvertā informācija norāda uz to, ka šīs darba tiesiskās attiecības saglabājās arī bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, tikai ir atlikti galvenie pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām. Šādā gadījumā arī šajā laikā uz Kīski attiektos Direktīvas 92/85 piemērojamība personām.

2) Direktīvas 92/85 materiālā piemērojamība

54. Izskatāmajā lietā ir strīdīgs jautājums par to, vai darba ņēmējai ir tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85 8. panta nozīmē arī tajā gadījumā, ja viņa laikā, kurā viņa pieprasa piešķirt viņai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, vairs nav aktīvas nodarbinātības administratīvajā statusā, bet gan atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā. Tas ir atkarīgs no Direktīvas 92/85 un tās noteikumu materiālās piemērojamības attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

55. Ņemot vērā, ka Direktīvas 92/85 8. pantā šajā sakarā nav sniegtas nekādas norādes, Kopienas tiesībās garantēto tiesību uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu nozīme un piemērojamība ir jānosaka, ņemot vērā

26 — Somu valodā — "hoitovapaa".

27 — Somu valodā — "vanhempainloma".

Direktīvas 92/85 izvirzītos mērķus, kā arī tiesiskā regulējuma kontekstu [28].

56. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma jēga un mērķis 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 [29]. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanai Direktīvas 92/85 8. panta nozīmē kopā ar šīs pašas direktīvas 11. panta 2. punktā noteiktajām finansiālajām garantijām jāpalīdz novērst, ka sieviete, turpinot strādāt, pakļauj sevi un savu bērnu īpašiem apgrūtinājumiem un riskiem.

57. Tātad grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir pielāgots tieši dubultajai slodzei, ko nosaka grūtniecība un darbošanās savā profesijā. Tomēr tieši *šādai* dubultajai slodzei *nav* pakļauta darba ņēmēja, ja viņa laikā, kurā viņa pieprasa piešķirt viņai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, jau atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un vairs nav aktīvas nodarbinātības administratīvajā statusā.

58. Neapšaubāmi, ka dubulta slodze darba ņēmējai var rasties arī dažos posmos bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, ja šajā laikā viņai ir iestājusies (jauna) grūtniecība. Galvenokārt jau grūtniecības beigu posmā un neilgi pēc otrā bērna piedzimšanas ir liela varbūtība, ka īslaicīgi māte pirmā bērna aprūpei var veltīt tikai ierobežotu uzmanību.

59. Tomēr pēdējās dubultās slodzes gadījumā neko nemaina arī grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, gluži pretēji, arī darba ņēmējai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā tāpat būtu vienlaicīgi jāsaskaras ar grūtniecību un viņas pirmā bērna aprūpi un tādējādi viņa tiktu pakļauta dubultai slodzei.

60. Turklāt uz šādu dubultās slodzes veidu neattiecas ne Direktīvā 92/85 noteiktais aizsardzības mērķis, ne arī tās garantētais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums. Atbilstoši tās juridiskajam pamatam, ko nosaka EEK līguma 118.a pants, kā arī atbilstoši tās preambulas pirmajam, piektajam un sestajam

28 — Šajā sakarā skat. 2005. gada 7. jūnija spriedumu lietā C-17/03 *VEMW* u.c. (Krājums, I-4983. lpp., 41. punkts), 2006. gada 4. jūlija spriedumu lietā C-212/04 *Adeneler* u.c. (Krājums, I-6057. lpp., 60. punkts) un 2006. gada 26. oktobra spriedumu lietā C-36/05 Komisija/Spānija (Krājums, I-10313. lpp., 25. punkts).

29 — Iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā Komisija/Luksemburga 32. punkts; skat. arī 1998. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-411/96 *Boyle* u.c. (*Recueil*, I-6401. lpp., 41. punkts) un 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez* (*Recueil*, I-2605. lpp., 32. punkts); šajā sakarā skat. arī 2001. gada 29. novembra spriedumu lietā C-366/99 *Griesmar* (*Recueil*, I-9383. lpp., 43. punkts).

apsvērumam Direktīvas 92/85 mērķis ir veicināt darba vides uzlabošanu un jo īpaši veicināt strādājošu grūtnieču drošības un veselības aizsardzību *darbā*.

61. Turpretim — neapstrīdami svarīgā — strādājošu grūtnieču drošības un veselības aizsardzība *ārpus* tiešās viņu profesionālās darbības sfēras, piemēram, bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, neietilpst Direktīvas 92/85 piemērošanas jomā. Šādu aizsardzību — katrā ziņā Kopienu tiesību šā brīža attīstības stadijā — var nodrošināt tikai saskaņā ar valsts tiesībām, tātad to var nodrošināt tikai dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji.

62. Arī spriedumā lietā Komisija/Luksemburga [30] nav noteikts nekas pretējs. Tiesa šajā lietā gan atzīst, "ka Kopienu tiesībās nodrošinātais atvaļinājuma periods nevar ietekmēt tiesības izmantot citu atvaļinājumu, kas arī nodrošināts ar šīm tiesībām". Tomēr tādu darba ņēmēju gadījumā, kuras nav aktīvas nodarbinātības administratīvajā statusā, bet gan atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, kā jau iepriekš minēts, nav "Kopienu tiesībās nodrošinātais atvaļinājuma periods". Ņemot vērā, ka attiecīgajai darba ņēmējai šajā laikā vienalga nav Kopienu tiesībās nostiprinātu tiesību uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, šīs tiesības nevar ietekmēt arī tas fakts, ka viņa turpina izmantot citu atvaļinājumu, proti, bērna kopšanas atvaļinājumu.

63. Spriedums lietā Komisija/Luksemburga tikai precizē, ka darba ņēmējai ir jānodrošina iespēja atlikt to bērna kopšanas atvaļinājuma daļu, ko viņa nav varējusi izmantot, *ja* viņai šajā laikā — atbilstoši valsts tiesībām — tiek piešķirts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums [31]. Šādā veidā jānovērš, ka daļa no viņai piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma netiek izmantota un iet zudumā. Turpretī neatrodu šajā spriedumā nevienu norādi uz to, ka Kopienu tiesības darba ņēmējām, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, vienmēr garantētu *tiesības* uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Ņemot vērā spriedumu lietā Komisija/Luksemburga, dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji gan var attiecināt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu arī uz šādiem gadījumiem [32]; tomēr tā nav Kopienu tiesību prasība.

30 — Iepriekš minēts 20. zemsvītras piezīmē, 33. punkts. Šajā sakarā skat. iepriekš 29. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Merino Gómez* 41. punktu.

31 — Šajā lietā Tiesa atzina, ka "nosakot, ka tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu vai atvaļinājumu, lai rūpētos par adoptētu bērnu, kas radušās bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, aizstāj pēdējo minēto atvaļinājumu, kam tādējādi jābeidzas bez iespējas pārcelt to daļu, ko attiecīgais no vecākiem nav varējis izmantot", Luksemburgas Lielhercogiste nav izpildījusi savus pienākumus (iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā Komisija/Luksemburga 34. punkts kopā ar rezolutīvās daļas 1) punktu).

32 — Direktīvā 92/85 tikai paredzētas kopīgas minimālās prasības; tas izriet jau no direktīvas juridiskā pamata (skat. EEK līguma 118.a panta 2. punktu) un parādās arī direktīvas 8. panta tekstā ("vismaz").

64. Līdz ar to Direktīvas 92/85 8. pantam nav pretējs tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā noteikts, ka darba devējs attaisnojošu iemeslu dēļ, kas saistīti ar uzņēmuma darbību, var darba ņēmējai atteikt saīsināt viņai jau piešķirtu bērna kopšanas atvaļinājumu, ko viņa, atsaucoties uz jaunas grūtniecības iestāšanos, pieprasa, lai varētu izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

3) Direktīvas 92/85 11. pantā noteiktās finansiālās garantijas grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā

65. Visbeidzot, pat ja tādai darba ņēmējai kā Kīski, kura atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, šajā laikā būtu tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, vēl būtu jānoskaidro, kādas finansiālās garantijas attiecībā uz šādu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu izriet no Direktīvas 92/85.

66. No Kīski rakstiskajiem apsvērumiem izriet, ka viņa ceļ prasību par to, lai viņai par 72 dienām viņas iespējamā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā tiktu samaksāta darba alga pilnā apjomā [33]. Tas, vai šādas tiesības — situācijā, ja tiek piešķirts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums — faktiski pastāv, ir valsts tiesību jautājums, kas šajā gadījumā būtu jāpārbauda iesniedzējtiesai. Katrā ziņā Kopienu tiesības neuzliek pienākumu saglabāt darba algu šādā apjomā.

67. Direktīvas 92/85 11. panta 2. punkta b) apakšpunktā un 3. punktā noteikts, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma gadījumā nav obligāti jānodrošina darba algas saglabāšana pilnā apjomā, gluži pretēji, dalībvalstis arī var paredzēt tikai *tiesības uz atbilstīgu pabalstu*, turklāt 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.

68. Šobrīd spēkā esošajās Kopienu tiesībās neviena tiesību norma un neviens vispārējais princips neuzliek pienākumu saglabāt pilnā apjomā sieviešu dzimuma darba ņēmējas darba samaksu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā ar nosacījumu, ka piešķirto pabalstu apmērs nav tik niecīgs, ka padara apšaubāmu ar Kopienu tiesībām sasniedzamo mērķi — aizsargāt sieviešu dzimuma darba ņēmējas, tostarp pirms dzemdībām [34].

33 — Šajā gadījumā Kīski atsaucas uz piemērojamo koplīgumu.

34 — Iepriekš 18. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *McKenna* 59. punkts; šajā sakarā skat. arī 1996. gada 13. februāra spriedumu lietā C-342/93 *Gillespie* u.c. (*Recueil*, I-475. lpp., 20. punkts).

69. Kaut gan darba ņēmējām grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā neapšaubāmi ir nepieciešama īpaša aizsardzība, tomēr viņu stāvokli nevar pielīdzināt nodarbināto personu stāvoklim, kas tātad ir aktīvas nodarbinātības administratīvajā statusā [35]. It īpaši tas attiecas uz tādiem gadījumiem kā šis, kad darba ņēmēja jau pirms viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma sākuma vairs nebija aktīvas nodarbinātības administratīvajā statusā, bet gan atradās bērna kopšanas atvaļinājumā. Šādā gadījumā viņas stāvoklis drīzāk ir salīdzināms ar nestrādājošas personas, nevis ar tādas personas stāvokli, kas ir aktīvas nodarbinātības administratīvajā statusā.

4) Starpsecinājums

70. Tātad, ja tādai darba ņēmējai kā Kīski — pretēji iepriekš [36] minētajam — tiek piešķirtas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, tad katrā ziņā Kopienu tiesības neuzliek pienākumu šī atvaļinājuma laikā saglabāt darba samaksu pilnā apjomā.

72. Līdz ar to par trešo prejudiciālo jautājumu var izdarīt šādu starpsecinājumu:

71. No iepriekš minētā izriet, ka arī Direktīvas 92/85 11. pantam nav pretējs tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā noteikts, ka darba devējs attaisnojošu iemeslu dēļ, kas saistīti ar uzņēmuma darbību, var darba ņēmējai atteikt saīsināt viņai jau piešķirtu bērna kopšanas atvaļinājumu, ko viņa, atsaucoties uz jaunas grūtniecības iestāšanos, pieprasa, lai varētu izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

Direktīvas 92/85 8. un 11. pantam nav pretējs tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā noteikts, ka darba devējs attaisnojošu iemeslu dēļ, kas saistīti ar uzņēmuma darbību, var darba ņēmējai atteikt saīsināt viņai jau piešķirtu bērna kopšanas atvaļinājumu, ko viņa pieprasa, atsaucoties uz jaunas grūtniecības iestāšanos, arī tajā gadījumā, ja darba ņēmēja tādēļ zaudē iespēju saņemt tādus maternitātes atvaļinājuma pabalstus, kas saistīti ar darba attiecībām valsts un pašvaldību sektorā.

35 — Šajā sakarā skat. iepriekš 34. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Gillespie* u.c. 17. punktu, 1999. gada 21. oktobra spriedumu lietā C-333/97 *Lewen* (*Recueil*, I-7243. lpp., 37. punkts) un iepriekš 18. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *McKenna* 50. un 59. punktu; skat. arī manus 2004. gada 12. februāra secinājumus lietā C-220/02 *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (2004. gada 8. jūnija spriedums, Krājums, I-5907. lpp., 95. un 96. punkts).

36 — Šo secinājumu 54.–64. punkts.

VI — Secinājumi

73. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Tampereen käräjäoikeus* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) valsts tiesiskais regulējums, kurā noteikts, ka darba devējs attaisnojošu iemeslu dēļ, kas saistīti ar uzņēmuma darbību, var darba ņēmējai atteikt saīsināt viņai jau piešķirtu bērna kopšanas atvaļinājumu, ko viņa pieprasa, atsaucoties uz jaunas grūtniecības iestāšanos, nerada ne tiešu ne arī netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207/EEK, ko groza Direktīva 2002/73/EK, 2. panta nozīmē;

2) Direktīvas 92/85/EEK 8. un 11. pantam nav pretējs šāds valsts tiesiskais regulējums arī tajā gadījumā, ja darba ņēmēja tādēļ zaudē iespēju saņemt tādus maternitātes atvaļinājuma pabalstus, kas saistīti ar darba attiecībām valsts un pašvaldību sektorā.