ĢENERĀLADVOKĀTA MIGELA POJAREŠA MADURU SECINĀJUMI,

sniegti 2004. gada 29. jūnijā [1]

1. Šajā lietā *Tribunal administratif de Paris* (Parīzes Administratīvā tiesa, Francija) uzdotais jautājums ir par to, vai Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva Nr. 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 [2], izslēdz tādu noteikumu kā 8. pants Francijas 1975. gada 3. janvāra likumā Nr. 75-3 [3], ko groza 1979. gada 7. jūlija likums Nr. 79-569 [4] un 2001. gada 9. maija likums Nr. 2001-397 [5] (turpmāk tekstā — "attiecīgais likums"), tiktāl, ciktāl tas atbrīvo atraitnes, kas nav no jauna laulājušās, no vecuma ierobežojumiem darbam valsts sektorā.

I — Fakti, atbilstošās tiesību normas un Tiesai uzdotais jautājums

2. Šīs lietas faktu laikā Briješa [*Briheche*] kungs bija 48 gadus vecs atraitnis, kas nav no jauna apprecējies un kura apgādībā ir viens 12 gadus vecs bērns. Viņš pieteicās četriem konkursiem darbam dažādos administrācijas departamentos, kuros bija noteikts vecuma ierobežojums 45 gadi. Viņa pieteikumi katru reizi tika atteikti, pamatojot ar to, ka viņa vecums pārsniedz likumīgo vecuma ierobežojumu.

3. 2002. gada 30. janvārī *directeur du service inter-académique des examens et concours des académies de Créteil, Paris et Versailles* (Kretejas, Parīzes un Versaļas reģionālo izglītības iestāžu apvienotā eksāmenu un konkursu dienesta direktors) noraidīja viņa pieteikumu atklātā konkursa eksāmenam uz centrālās administrācijas administratīvo asistentu vietām. 2002. gada 5. februārī viņš noraidīja Briješa kunga pieteikumu atklātā

1 — Oriģinālvaloda — portugāļu.

2 — OV 1976 L 39, 40. lpp. Jāatzīmē, ka Direktīva 76/207 ir tikusi aizvietota ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK, kas groza Padomes direktīvu 76/207 (OV 2002 L 269, 15. lpp.). Tā kā jaunie noteikumi dalībvalstīm jāievieš tikai, vēlākais, līdz 2005. gada 5. oktobrim, tie neattiecas uz šo lietu.

3 — 1975. gada 4. janvāra *Journal Officiel de la République Française* (*JORF*), 198. lpp.

4 — 1979. gada 8. jūlija *JORF*.

5 — 2001. gada 10. maija *JORF*, 7320. lpp.

konkursa eksāmenam uz centrālās administrācijas un skolu, un universitātes sekretariāta sekretāra amatiem. 2002. gada 27. februārī *ministre de l'éducation nationale* (valsts izglītības ministrs) noraidīja Briješa kunga sūdzību augstākai administratīvai iestādei par iepriekš minētajiem lēmumiem.

4. 2002. gada 28. janvārī un 2002. gada 8. martā *ministre de l'intérieur* (iekšlietu ministrs) noraidīja Briješa kunga pieteikumu atklātā konkursa eksāmenam uz centrālās administrācijas administratīvo asistentu vietām.

5. 2002. gada 28. februārī *ministre de la justice* (tieslietu ministrs) noraidīja Briješa kunga pieteikumu atklātā konkursa eksāmenam uz Cietumu dienesta decentralizēto departamentu administratīvo asistentu vietām.

6. Trīs dažādos prasības pieteikumos, kas tika iesniegti *Tribunal administratif de Paris*, Briješa kungs prasīja atcelt augstāk minētos lēmumus un atlīdzināt to rezultātā radušos zaudējumus [6].

6 — Pieteikumi tika reģistrēti attiecīgi 2002. gada 28. un 29. martā un 19. aprīlī ar Nr. 0204512/5, 0204571/5 un 0205683/5.

7. Atkarībā no konkursa eksāmena veida vai nu 1990. gada 1. augusta likuma Nr. 90-713 par kopīgiem likumu noteikumiem par valsts pārvaldes administratīvajiem asistentiem [7] 5. pants vai 1975. gada 14. augusta dekrēta Nr. 75-765 par vecuma ierobežojumu B, C un D kategorijas ierēdņiem, kas tiek pieņemti darbā uz konkursa pamata [8], 1. pants kandidātiem nosaka 45 gadu vecuma ierobežojumu.

8. Attiecīgā likuma 8. pants ievieš izņēmumu: "vecuma ierobežojums, lai piekļūtu darbam valsts sektorā, nav piemērojams mātēm, kurām ir trīs vai vairāk bērnu, atraitnēm, kas no jauna nav laulājušās, šķirtām sievietēm, kas no jauna nav laulājušās, sievietēm, kas dzīvo juridiski šķirti, vai vīriešiem un sievietēm, kas nav precējušies un kam apgādībā ir vismaz viens bērns, kuri visi ir spiesti strādāt".

9. Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkts aizliedz "tiešu[u] vai netiešu[u] diskrimināciju[u] atkarībā no dzimuma, jo īpaši, norādot uz ģimenes stāvokli". Saskaņā ar direktīvas 3. panta 1. punktā noteikto šim principam ir plaša piemērošanas joma: "[v]ienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nosacījumos, to skaitā atlases kritērijos, kas attiecas uz iespēju iegūt darba vietu vai amatu, neatkarīgi no darbības nozares vai

7 — 1990. gada 1. augusta dekrēta Nr. 90-713 par kopīgiem likumu noteikumiem par valsts pārvaldes administratīvajiem asistentiem 5. pants: "konkursa eksāmenos var piedalīties kandidāti, kas konkursa eksāmena gada 1. janvārī ir jaunāki par 45 gadiem". 1990. gada 11. augusta *JORF*, 9795. lpp.

8 — 1975. gada 14. augusta dekrēta Nr. 75-765 par vecuma ierobežojumu B, C un D kategorijas ierēdņiem, kas tiek pieņemti darbā uz konkursa pamata, 1. pants: "[..] ir noteikts 45 gadu vecuma ierobežojums dalībai konkursā, ja vien atsevišķi noteikumi nenosaka augstāku vecuma ierobežojumu". 1975. gada 19. augusta *JORF*.

jomas un pieejas visiem amatu hierarhijas līmeņiem nav nekādas diskriminācijas atkarībā no dzimuma".

10. Saskaņā ar lietas dalībnieku teikto šajā lietā var tikt skatīti arī daži citi Direktīvas 76/207 noteikumi. Savos rakstveida apsvērumos valsts tiesai un šai Tiesai Briješa kungs piesauc 2. panta 2. punktu: „[š]ī direktīva neskar dalībvalstu tiesības minēto principu nepiemērot tai profesionālajai darbībai un, vajadzības gadījumā, ar to saistītajai sagatavošanai, kurā sava rakstura vai izpildes dēļ darba ņēmēja dzimums ir noteicošais faktors".

11. Francijas valdība piemin Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktu, kas noteic, ka „[š]ī direktīva neskar noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti".

12. Saskaņā ar Komisijas viedokli, lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, Direktīvas 76/207 centrālā norma ir 2. panta 4. punkts, saskaņā ar kuru „[š]ī direktīva neskar noteikumus, kuru mērķis ir veicināt vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm, jo īpaši novēršot pastāvošo nevienlīdzību, kas ietekmē sieviešu iespējas 1. panta 1. punktā minētajās jomās".

13. Šajos apstākļos iesniedzējtiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu jautājumu:

"Vai 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK noteikumi ir šķērslis tam, lai Francija atstātu spēkā 1975. gada 3. janvāra likuma Nr. 75-3 ar 1979. gada 7. jūlija likuma Nr. 79-569 un vēlāk — ar 2001. gada 9. maija likuma Nr. 2001-397 izdarītiem grozījumiem 8. panta noteikumus par atraitnēm, kas nav no jauna laulājušās?"

II — Vērtējums

14. Vispirms es noteikšu Direktīvas 76/207 piemērojamību tādam likumam, ar kādu saskaramies šajā lietā, un tad iztirzāšu, vai šāds likums ir pamatojams ar vienlīdzīgas attieksmes principa izņēmumiem.

A — *Direktīvas 76/207 piemērojamība un dzimumu diskriminācijas pastāvēšana*

15. Attiecīgā likuma 8. pants regulē pieeju darbam valsts sektorā tiktāl, ciktāl tas atbrīvo noteiktas kategorijas no vecuma ierobežojumiem dalībai konkursu eksāmenos. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Direktīva 76/207 attiecas uz darbu valsts sektorā [9]. Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkts nepārprotami attiecas uz pieeju darbam. Tāpēc, kā noteikts direktīvas 3. panta 1. punktā, attiecīgā likuma 8. pants ietilpst Direktīvas 76/207 piemērošanas jomā.

16. Nevar būt šaubu, ka attiecīgā likuma 8. pants rada tiešu diskrimināciju starp atraitnēm un atraitņiem, kuri no jauna nav apprecējušies. Faktiski, ja atraitnes var pieteikties uz konkursa eksāmeniem darbam administrācijā, pat ja tās sasniegušas 45 gadu vecuma ierobežojumu, atraitņi nebauda tādas pašas tiesības.

Tas nepārprotami rada dzimumu diskrimināciju nosacījumos pieejai amatiem administrācijā [10].

17. Turklāt savos apsvērumos Tiesai Briješa kungs piesauc turpmāku diskriminēšanu, norādot, ka attiecīgā likuma 8. pants rada nepamatotu diskrimināciju starp atraitņiem, kas no jauna nav apprecējušies un kam apgādībā ir bērns, un vīriešiem, kas nav precējušies, un neprecētām sievietēm, kam apgādībā ir bērns, jo tikai pēdējie ir atbrīvoti no 45 gadu vecuma ierobežojuma. Šeit atkal nosacījumi pieejai administrācijas konkursa eksāmeniem atkarībā no ģimenes stāvokļa atšķirsies vecākiem, kam apgādībā ir bērns. Vienīgi vientuļie vecāki, atraitnes, kas no jauna nav laulājušās, šķīrušās sievietes un sievietes, kas dzīvo juridiski šķirti, kam apgādībā ir bērns, var piedalīties konkursu eksāmenos, ja to vecums ir pāri 45 gadu slieksnim.

18. Iesniedzējtiesa ierobežoja tās jautājuma apjomu līdz tādu vīriešu atraitņu situācijai, kas no jauna nav apprecējušies, salīdzinājumā ar tādu sieviešu atraitņu situāciju, kas no jauna nav laulājušās. Ņemot to vērā, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru jāpatur prātā, ka tikai valsts tiesa, kura iztiesā prāvu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kas, ņemot vērā lietas īpatnības, var noteikt, cik nepieciešams ir prejudiciālais nolēmums šīs tiesas sprieduma pasludināšanai un cik piemēroti ir Tiesai uzdotie jautājumi [11]. Analīzes apjoms tāpēc

9 — 1999. gada 26. oktobra spriedums lietā C-273/97 *Sirdar, Recueil*, I-7403. lpp., 18. punkts; lietā C-285/98 *Kreil, Recueil*, I-69. lpp., 18. punkts, un 2002. gada 19. marta spriedums lietā 2002. gada 11. janvāra spriedums C-476/99 *Lommers, Recueil*, I-2891. lpp., 25. punkts.

10 — Pat ja Direktīva 76/207 sākotnēji nodrošināja sieviešu diskriminācijas novēršanu, nav šaubu, ka arī vīrieši var lūgt novērst diskrimināciju, kas viņus ietekmē, kad vien tie tiek nostādīti neizdevīgākā stāvoklī nekā sievietes.

11 — Skat. tostarp 2002. gada 15. jūnija spriedumu lietā C-302/98 *Sehrer, Recueil* I-4585. lpp., 20. punkts; lietā C-33/99 *Fahmi, Recueil*, I-2415. lpp., 28. punkts, 2001. gada 20. marta spriedumu un 2003. gada 8. maija spriedumu lietā C-111/01 *Gantner Electronic, Recueil*, I-4207. lpp., 34. un 38. punkts.

var tikt samazināts līdz jautājumam par diskrimināciju starp atraitnēm un atraitņiem, kas no jauna nav apprecējušies.

19. Kāds tomēr varētu piebilst, ka attiecīgā likuma 8. pants satur citus līdzīgus diskriminācijas atkarībā no dzimuma gadījumus. Mātes, kam ir trīs vai vairāk bērnu, šķirtas sievietes, kas no jauna nav laulājušās, un sievietes, kas dzīvo juridiski šķirti un kam apgādībā ir bērns, visas bauda izņēmumu 45 gadu vecuma ierobežojumam attiecībā uz pieeju [darbam] administrācijā, kamēr vīrieši tādā pašā situācijā (tēvi, kam apgādībā ir trīs vai vairāk bērnu, šķirti vīrieši, kas no jauna nav apprecējušies, un vīrieši, kas dzīvo juridiski šķirti un kam apgādībā ir bērns) nebauda šo izņēmumu.

20. Dodot iespēju atraitnēm, kuras no jauna nav laulājušās, un nedodot iespēju atraitņiem, kas no jauna nav apprecējušies — piedalīties konkursa eksāmenos darbam administrācijā neatkarīgi no vecuma — attiecīgā likuma 8. pants rada diskrimināciju atkarībā no dzimuma attiecībā uz nosacījumiem pieejai [darbam] administrācijā, tādējādi pārkāpjot Direktīvas 76/207 2. panta 1. punktu un 3. panta 1. punktu.

21. Pastāv jautājums, vai šādu diskrimināciju var attaisnot.

22. Francijas valdība savos rakstveida apsvērumos Tiesai norādīja, ka attiecībā uz pieeju konkursa eksāmeniem darbam administrācijā ir uzsākta reforma, lai novērstu augstāk minēto diskrimināciju.

B — *Iespējamie vienlīdzīgas attieksmes principa izņēmumi*

23. Direktīva 76/207 vienlīdzīgas attieksmes principam pieļauj trīs izņēmumus: kur darba ņēmēja dzimums ir noteicošais faktors (2. panta 2. punkts), kur sievietēm vajadzīga aizsardzība attiecībā uz grūtniecību un maternitāti (2. panta 3. punkts) un kur tiek veikti pasākumi, kuru mērķis ir veicināt vienlīdzīgas iespējas (2. panta 4. punkts). Kā kļūs redzams, ievērojot Tiesas pastāvīgo judikatūru, neviens no tiem neattiecas uz šo lietu.

24. Lai pārliecinātu, ka nepastāv pamats vietu administrācijā, uz kuru Briješa kungs pieteicās, paturēt sievietēm, viņš piesauc Direktīvas 76/207 2. panta 2. punktu. Bet šis vienlīdzīgas attieksmes principa izņēmums nav piemērojams [šajā lietā]. Francijas Republika neapgalvo, ka tas bija piemērojams. Patiesi, valsts organizētie konkursa

eksāmeni uz vietām administrācijā netiek rezervēti sievietēm, jo gan vīrieši, gan sievietes var pieteikties. Diskriminācija attiecas uz saskaņā ar attiecīgā likuma 8. pantu noteikto 45 gadu vecuma ierobežojumu.

25. Cits iespējamais vienlīdzīgas attieksmes principa izņēmums ir noteikts Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktā un ir vērsts uz sieviešu aizsardzību, īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti. Vismaz netieši Francijas valdība, šķiet, atsaucas uz izņēmumu, kad tā min, ka attiecīgie tiesību akti tika pieņemti, lai likvidētu nevienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm. Šai nolūkā tā atsaucas uz pētījumiem, saskaņā ar kuriem sievietes uzņemas būtisku daļu mājsaimniecības darba, īpaši ģimenēs ar bērniem. Tā arī citē 2003. gada jūlija statistiku, saskaņā ar kuru 10,8 % sieviešu un 8,7 % vīriešu ir bezdarbnieki. Kāds var piebilst, ka šī statistika nav saistīta ar direktīvas 2. panta 3. punkta piemērošanu. Tomēr tā var būt saistīta, lai attaisnotu saskaņā ar Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktu veiktos pasākumus.

26. Šai sakarā un, kā atzīst pati Francijas Republika, pastāvīgā judikatūra ir iedibinājusi, ka Direktīvas 76/207 2. panta 3. punkta izņēmums var tikt izmantots tikai, lai aizsargātu sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tam līdz tādam laikam, kad viņas fizioloģiskās un garīgās funkcijas pēc dzemdībām ir atgriezušās parastajā stāvoklī [12]. Tāpēc šis izņēmums nav piemērojams šajā situācijā.

27. Visbeidzot, Direktīvas 76/207 2. panta 4. punkts var tikt piemērots, ja ņem vērā, ka attiecīgā likuma 8. pants ir paredzēts, lai veicinātu "vienādas iespējas vīriešiem un sievietēm, īpaši atceļot esošo nevienlīdzību, kas ietekmē sieviešu iespējas".

28. Tiesa ir skaidrojusi šī noteikuma mērķi kā tādu pasākumu atļaušanu, "kas, lai gan šķietami diskriminējoši, faktiski ir domāti, lai likvidētu vai samazinātu faktiskos nevienlīdzības gadījumus, kas patiesībā sabiedrības dzīvē var pastāvēt. Tas atļauj valsts noteikumus pieejas darbam jomā, kuru mērķis, dodot īpašas priekšrocības sievietēm, ir uzlabot viņu spējas konkurēt darba tirgū un veidot karjeru vienlīdzīgi ar vīriešiem" [13].

12 — 1984. gada 12. jūlija spriedums lietās 184/83 *Hofmann*, *Recueil*, 3047. lpp., un 1998. gada 30. jūnija spriedums Lietā C-394/96 *Brown* pret *Rentokil*, *Recueil*, I-4185. lpp. Pēc analoģijas, kaut gan analīze veikta par EKL 141. pantu, skat. arī 2001. gada 29. novembra spriedumu lietā C-366/99 *Griesmar*, *Recueil*, I-9383. lpp., 43. un 44. punkts.

13 — *Lommers*, minēta iepriekš 32. punktā. Skat. arī 1995. gada 17. oktobra spriedums lietā C-450/93 *Kalanke*, *Recueil*, I-3051. lpp., 18. un 19. punkts; 1997. gada 11. novembra spriedumu lietā C-490/95 *Marschall*, *Recueil*, I-6363. lpp., 26. un 27. punkts, un 2002. gada 28. marta spriedumu lietā C-158/97 *Badeck u.c.*, *Recuel*, I-1875. lpp., 19. punkts.

29. Lai gan plašie nosacījumi, kuros šis mērķis ir ietverts, šķiet, ietver pasākumus, kas plānoti, lai sasniegtu pastāvīgu vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm darba tirgū, Tiesa Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktu ir interpretējusi sašaurināti, atsaucoties uz "ierobežotu vienlīdzības un iespēju jēdzienu" [14]. pasākumus, kam ir tieša ietekme uz nodarbinātību, kas atlases procesos sievietēm dod priekšroku vai izvirza sasniedzamos mērķus vai normas. Tiesa iepriekšējā judikatūrā galvenokārt ir spriedusi par trešās kategorijas pozitīvajiem pasākumiem, netieši norādot uz iespējamo diskrimināciju pret vīriešiem. Lietās *Badeck* un *Lommers* Tiesai bija jāizspriež, vai pasākumi, kas attiecīgi pieder pirmajai vai otrajai kategorijai, ir — un pie kādiem nosacījumiem — saderīgi ar Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktu. Visas pozitīvo pasākumu kategorijas ir pakļautas trīskāršai pārbaudei.

30. Var izšķirt trīs pozitīvo pasākumu kategorijas [15]. Pirmā kategorija ietver pasākumus, kuri pēc to rakstura nav tieši diskriminējoši, bet vienkārši ir vērsti uz sieviešu apmācību un kvalifikāciju (piemēram, mācību vietu piešķiršana sievietēm). Pamatdoma ir tāda, ka iespēju vienlīdzība prasa paredzēt līdzekļus, lai izceltu sieviešu individuālos talantus. Otrā kategorija ietver pasākumus, kas vērsti uz sieviešu kā vecāku lomas saskaņošanu ar profesionālo darbību (tādus kā iespējas izmantot darba devēja piedāvātās bērnu audzināšanas vietas). Vīrieši arī var iegūt no minētā veida pasākumiem, kas neitrāli var būt plānoti abu vecāku labā. Trešā kategorija ietver pasākumus, kas arī ir vērsti uz vienlīdzības sasniegšanu vīriešu un sieviešu starpā darba tirgū, bet pēc rakstura, kā tie atbalsta sievietes, lai palielinātu to zemo pārstāvības līmeni profesionālajā jomā, ir diskriminējoši. Trešā kategorija ietver

31. Valsts pasākumam, lai tas būtu saderīgs ar Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktu, jābūt vērstam uz nelīdzsvarotības sieviešu un vīriešu starpā novēršanu konkrētā situācijā. Lai pozitīvie pasākumi atbilstu Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktam, vispirms ir tādējādi jāpierāda, ka sievietes ir nepietiekami pārstāvētas noteiktā nozarē vai profesijas kategorijā. Tādējādi pasākumi ir vērsti uz to, lai atceltu pastāvošo nevienlīdzību šai nozarē vai profesijas kategorijā. Var arī iztēloties pozitīvo pasākumu ieviešanu valsts sektorā, lai, piemēram, atlīdzinātu sarežģījumus, ar kuriem vecākas sievietes saskaras privātajā sektorā. Šādi otrā veida pasākumi tomēr nebūtu vērsti uz diskriminācijas atcelšanu, bet gan tās kompensēšanu. Jebkurā gadījumā pierādījumu trūkuma dēļ pasākumi, kas vērsti uz situācijas uzlabošanu

14 — *Lommers*, 33. punkts.

15 — Līdzīgu atšķirību jau skatījis ģenerāladvokāts Tezauro [*Tesauro*] *Kalanke* lietā, iepriekš minēta 9. punktā.

gan tiešā, gan netiešā veidā, ar Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktu nevar tikt pamatoti.

32. Otrkārt, Tiesa pārbaudīs varbūtību, ka ieviestie pasākumi uzlabo konkrēto situāciju. Šī atbilstības pārbaude tomēr būs lieka trešās kategorijas pasākumiem, jo tie skaidri nosaka to sasniedzamos rezultātus.

33. Visbeidzot, ieviestajam pozitīvajam pasākumam, lai to pamatotu ar Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktu, jābūt pēc iespējas saskaņotam ar vienlīdzīgas attieksmes principu. Tas nozīmē izslēgt pasākumus, kas ievieš automātiskas vai absolūtas priekšrocības sievietēm, un pieprasa veikt pasākumu samērīguma analīzi. Šādai samērīguma analīzei būs atšķirīgas sekas atkarībā no attiecīgo pasākumu veida un to iespējamās saskaņotības ar vienlīdzīgas attieksmes principu.

34. Lietās *Kalanke*, *Marschall* un *Badeck* Tiesai bija jāpārbauda valstu tiesību akti, kas dod priekšroku sieviešu dzimuma kandidātēm ar vienlīdzīgu kvalifikāciju salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma kandidātiem. *Badeck* lietā tā nosprieda, ka "pasākumus, kuri ir vērsti, lai dotu priekšrocības izaugsmē sievietēm valsts sektora nozarēs, kur tās ir nepietiekami pārstāvētas, jāuzskata par saskaņotiem ar Kopienu tiesībām, ja tie automātiski un bez nosacījumiem nedod priekšrocības sievietēm gadījumos, kad sievietes un vīrieši ir vienlīdz kvalificēti, un kandidāti ir pakļauti objektīvam izvērtējumam, kurā tiek ņemti vērā visu kandidātu īpašie personīgie apstākļi" [16].

35. *Abrahamsson* [17] lietā valsts normas šai jautājumā automātiski deva priekšroku sievietēm kandidātēm, ja tās ir pietiekami kvalificētas, vienīgi ar nosacījumu, ka atšķirība katra dzimuma kandidātu nopelnos nav tik liela, lai radītu amatā iecelšanas objektivitātes prasību pārkāpumus. Tiesa nosprieda, ka šādu pasākumu nepieļauj Direktīvas 76/207 2. panta 4. punkts, jo atlases procedūra bija "balstīta galu galā vienīgi uz faktu par piederību nepietiekami pārstāvētam dzimumam" [18]. Tiesa tomēr noteica, ka atlases procesā var iekļaut kritērijus, kas dod priekšrocības sievietēm, nosakot, ka šiem kritērijiem jābūt "pārskatāmiem un tādiem, kas pakļaujas pārbaudei, lai izvairītos no jebkura

16 — *Badeck*, 23. punkts. Skat. arī lietu E-1/02 *EFTA Surveillance Authority* pret Norvēģijas Karalisti [2003], 1. *EFTA* Tiesas Ziņojums, 15. punkts.

17 — 2002 gada. 6. jūlija spriedums lietā C-407/98 *Abrahamsson un Anderson*, *Recueil*, I-5539. lpp.

18 — *Abrahamsson*, 53. punkts.

patvaļīga kandidātu kvalifikācijas izvērtējuma" [19].

36. Saskaņā ar šo judikatūru lietā E-1/02 *EFTA Surveillance Authority* pret Norvēģijas Karalisti [20]*EFTA* Tiesa pieturējās pie tā, ka pastāvīgo un pagaidu akadēmisko amatu rezervēšana sievietēm ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu un nevar tikt uzskatīta par piekritīgu izņēmumiem, kas minēti Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktā, jo tā nerada nepieciešamo elastību un neparedz kandidātu kvalifikācijas novērtēšanu, bet no rezervētajiem amatiem automātiski izslēdz vīriešu dzimuma kandidātus.

37. Tomēr jāpatur prātā, ka pārbauditie pasākumi *Kalanke*, *Marschall* un *Abrahamsson* lietās attiecās uz iepriekš 30. punktā minēto trešo kategoriju (pasākumi, kas atlases procesos sievietēm dod priekšroku vai izvirza sasniedzamos mērķus vai normas). Pasākumi citās kategorijās ir pakļauti tiem pašiem pārbaudes kritērijiem, kaut gan pēdējais nosacījums par samērīgumu var uzlikt citādas prasības, jo šie pasākumi pieeju darbam tieši nediskriminē.

19 — *Abrahamsson*, 49. punkts.

20 — Minēta iepriekš.

38. *Lommers* lietā valsts pasākumi šai jautājumā bija saistīti ar bērnu dārzu vietu ekskluzīvu piešķiršanu sieviešu dzimuma darba ņēmējām no Nīderlandes *Ministry of Agriculture, Nature Management and Fisheries* [Lauksaimniecības, dabas vadības un zivsaimniecības ministrija], "izņemot ārkārtas gadījumus, par kuriem lemj Direktors" [21]. Tiesa uzsvēra to, ka konkrētais pasākums nerezervē sievietēm darba vietas, bet tikai "ļauj baudīt noteiktus darba apstākļus" [22].

39. Turklāt, atvēlot bērnu dārza vietas sieviešu dzimuma darba ņēmējām, bija iespējams uzlabot sieviešu vienlīdzīgās iespējas, jo bija iesakņojusies prakse, ka viņas, iespējams, vairāk nekā vīrieši uzteica darbu, lai audzinātu bērnu [23].

40. Gan *Badeck*, gan *Lommers* lietā Tiesa pievērsa īpašu uzmanību tam, ka attiecīgie pasākumi nerada vīriešu kandidātu pilnīgu izslēgšanu [24]. Tiesa nosprieda — pasākumam, lai tas atbilstu Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktam, jāizpilda šis negatīvais nosacījums. *Lommers* lietā Tiesa nepārprotami uzsvēra faktu, ka pasākumi šai jautājumā

21 — *Lommers*, 11. punkts.

22 — *Lommers*, 38. punkts.

23 — *Lommers*, 37. punkts.

24 — *Badeck*, 53. punkts, *Lommers*, 44. un 45. punkts.

pilnībā neizslēdz vīriešu amatpersonu iespējas [25]. Pretējā gadījumā pozitīvie pasākumi nebūtu saskaņoti ar vienlīdzīgas attieksmes principu [26].

41. Kļūst redzams, ka šāda saskaņošana ar vienlīdzības principu izslēdz jebkura veida automātisku priekšrocību sievietēm un prasa, lai pasākumi būtu samērīgi, līdzsvarojot ieguvumus no pozitīvās iedarbības vienlīdzības veicināšanā sievietēm ar citiem indivīdiem uzlikto apgrūtinājumu. Nepieciešams, lai šie nosacījumi novērstu vienlīdzības starp indivīdiem neievērošanu, gādājot par pastāvīgu vienlīdzību grupu starpā [27].

42. Tiesa mēģina saskaņot pozitīvo diskrimināciju ar vispārējo vienlīdzības principu, pieļaujot to tikai tādā apmērā, ka tā nepāraug diskriminācijā, kas atbalsta noteiktu grupu uz īpašu indivīdu rēķina: vienlīdzīgākas vīriešu un sieviešu pārstāvības darba vietā sasniegšana neattaisno atkāpšanos no katra indivīda tiesībām uz nediskriminējošu attieksmi. Citiem vārdiem, vienlīdzība iespējās dominē pār vienlīdzīgu rezultātu. Tiesa pieņem, ka pozitīvie diskriminējošie pasākumi ir pieļaujami vienīgi tad, ja tie faktiski ir domāti, lai novērstu diskrimināciju katrā atsevišķā gadījumā, liekot darba devējam iecelt sievieti līdzīgā amatā kā vīrieti. Šajā aspektā pozitīvās diskriminācijas pasākumi ir diskriminējoši tikai šķietami. Tas izskaidro, kāpēc Tiesa, piemēram, pieņem lēmumus par pasākumiem, kas vērsti uz darba saskaņošanu ar bērna aprūpi, tādā veidā atbalstot sievietes tik ilgi, kamēr šie pasākumi nav saistīti ar pieeju darbam un var tikt paplašināti attiecībā uz vīriešiem [28]. Tas izskaidro arī to, kāpēc Tiesa pieņem lēmumus par pasākumiem, kas dod vairākas priekšrocības nodarbinātām sievietēm tik ilgi, kamēr tās nekļūst par automātisku prioritāti, bet gan par vēl vienu kritēriju, kas darba devējiem jāievēro amatu piešķiršanā. Šī loģika, atļaujot pozitīvo diskrimināciju tikai tādā apmērā, ka tā kalpo, lai novērstu iespējamo diskrimināciju, tomēr var viegli nonākt konfliktā ar daudz pretenciozākiem mērķiem, kas dažkārt ir raksturīgi pasākumiem ar apstiprinošu iedarbību. Tie parasti ir paredzēti ar mērķi, lai novērstu vai

25 — *Lommers*, 45. punkts.

26 — *Lommers*, 39. punkts, un *EFTA Surveillance Authority* pret Norvēģijas Karalisti, 43. punkts.

27 — Kritiskai analīzei, kurā priekšroka dota vienlīdzībai indivīdu starpā, skat. Freeman, S., *Social Law and Policy in an evolving European Union*, Shaw, J., (eds), 2000, 189. lpp.; Haquet, A., *L'action positive, instrument de l'égalité des chances entre hommes et femmes*, RTDE, 2001, 305. lpp.; Prechal, S., *Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes*, CMLRev., 2004, 533. lpp.

28 — *Badeck*, 53. punkts; *Lommers*, 44. un 45. punkts.

kompensētu noteiktu grupu mazāku pārstāvību sabiedrībā, dodot tām priekšrocības pieejai noteiktām sociālām nozarēm.

43. Tiesas judikatūra turpretim Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktā atspoguļo īpašu atsauci uz pasākumiem, lai "novēr[stu] pastāvošo nevienlīdzību", neminot kompensāciju. Šajā kontekstā Tiesa atļauj pozitīvās diskriminācijas formas tikai tādā apmērā, lai tās palīdzētu labot diskriminējošos lēmumu pieņemšanas mehānismus (īpaši attiecībā uz nodarbinātību), bet nevis lai kompensētu tās.

44. Šajā lietā Francijas valdība nav pierādījusi, ka sievietes administrācijā vai, precīzāk, noteiktos amatu līmeņos ir nepietiekami pārstāvētas. Turklāt attiecīgā likuma 8. pants vienkārši neizšķir vīriešus un sievietes, bet atsaucas arī uz indivīdu ģimenes stāvokli. Nav skaidrs, kāpēc atraitnes, kas no jauna nav laulājušās, šķirtas sievietes, kas no jauna nav laulājušās, un juridiski šķirti dzīvojošas sievietes būtu jānošķir no citām atsevišķi dzīvojošu indivīdu kategorijām, attiecībā uz kurām būtu jāveic pasākumi. Jebkurā gadījumā Francijas valdība nav sniegusi nekādus pierādījumus, lai, iespējams, atbalstītu šādu argumentāciju.

45. Turklāt, kā teikts iepriekš, pasākumi, kas attiecas uz Direktīvas 76/207 2. panta 4. punkta piemērošanas jomu, ir saderīgi ar šo tiesību normu tikai tad, ja tie ir atbilstoši un samērīgi ar sasniedzamo mērķi. Šajā lietā, trūkstot pierādījumiem par to, ka pasākumi plānoti, lai labotu esošo nepietiekamo sieviešu pārstāvību, nav pat jāvērtē attiecīgā likuma atbilstība un samērīgums ar tā mērķi.

46. No šiem apsvērumiem izriet, ka neviens no Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkta izņēmumiem nevar attaisnot diskrimināciju, kas balstīta uz dzimumu un ietverta attiecīgā likuma 8. pantā.

47. Šajos apstākļos tomēr ir jānosaka, vai attiecīgie tiesību akti var tikt attaisnoti saskaņā ar EKL 141. panta 4. punktu.

48. EKL 141. panta 4. punkts atļauj pasākumus, "kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus" [29]. Nevar izslēgt, ka pozitīvie pasākumi, kuri neietilpst Direktīvas 76/207 piemērošanas jomā, varētu tikt atļauti šīs normas ietvaros [30]. Būtībā, kā esmu uzsvēris, var diskutēt par to, ka pastāv atšķirība starp pasākumiem, kuri vērsti, lai samazinātu nevienlīdzību, un pasākumiem, kas vērsti uz sociālās grupas iepriekš ciestās vai esošās nevienlīdzības kompensēšanu. Nevar izslēgt, ka atsauce uz kompensējošiem mērķiem EKL 141. panta 4. punktā ir paredzēta, lai dotu dalībvalstīm plašāku rīcības brīvību, ieviešot pozitīvas diskriminācijas pasākumus. Šāda interpretācija tomēr vienmēr jāpatur vispārīgā vienlīdzības principa atļautajās robežās. Tiesai uzdotais jautājums nav par to, vai noteiktas pozitīvās diskriminācijas formas varētu vai nevarētu novest pie vienlīdzīgākas un taisnīgākas sabiedrības, bet gan par to, vai šādas pozitīvās diskriminācijas formas, ja tās pieņēmis likumdevējs, ir saskaņotas ar vispārējo vienlīdzības un nediskriminācijas principu [31].

49. Šādā saistībā EKL 141. panta 4. punkta atsauce uz kompensāciju var tikt interpretēta vai nu tādējādi, ka vajadzība kompensēt iepriekšējo vai esošo sociālo nevienlīdzību var attaisnot priekšrokas došanu indivīdiem šajās grupās uz pārmērīgi pārstāvētās grupas indivīdu diskriminācijas rēķina, vai arī tādējādi, ka kompensējoša veida pasākumu veikšana ir nepieciešama tāpēc, ka nediskriminējoša esošo sabiedrības noteikumu piemērošana ir vienpusēji strukturēta pārmērīgi pārstāvēto grupu pārstāvju labā [32]. Pirmais interpretācijas variants neļauj diskriminēt indivīdu tiesības, lai sasniegtu vienlīdzību grupu starpā, kas ir attaisnojams ar mērķi kompensēt nepietiekami pārstāvēto grupu pārstāvjiem iepriekšējo diskrimināciju, kurai

29 — Vārds "kompensēt" tika ieviests Amsterdamas Līgumā.

30 — Kā Tiesa atzina *Abrahamsson* lietā, 54. punkts.

31 — Vērtējot valsts tiesību aktu izvēles, Tiesai jāņem vērā arī tas, ka, atļaujot valsts politiku dažādas izvēles jomā, kur ir liela nenoteiktība un debates par pozitīvās diskriminācijas precīzām sekām un labumiem, var tikt sasniegta noteikta noderīga eksperimentēšanas un izglītošanās pakāpe dažādu dalībvalstu vidū. Otrs faktors, kas jāņem vērā, ir, vai iestādēs, kur ieviež pozitīvās diskriminācijas pasākumus, nepietiekami pārstāvēto grupu pārstāvjiem ir pietiekama pārstāvība un daliba, lai politiskajā procesā paustu savu viedokli.

32 — Tā ir pamatkritika par formālo vienlīdzību, kas tiek minēta kā tāda, kas pastiprina sabiedrībā esošo diskrimināciju.

tie bija pakļauti. Šāda interpretācija ir grūti savienojama ar prioritāti, ko Tiesa ir noteikusi iespēju vienlīdzībai, un ar tās tradicionālo vispārīgā vienlīdzīgas attieksmes principa izpratni.

50. Otrais intepretācijas variants tomēr var vieglāk tikt saskaņots ar vienlīdzīgas attieksmes principu Tiesas izpratnē un piemērošanā. Saskaņā ar šo viedokli mērķis nav rezultātu vienlīdziba. Arī pozitīvās diskriminācijas mērķi ne vienmēr attaisno diskrimināciju starp indivīdiem. Tiek uzskatīts, ka pasākumi, kas bieži tiek saistīti ar pastāvīgu vienlīdzību, kas kompensē noteiktu grupu nepietiekamu pārstāvību (piemēram, kvotas, automātiskās priekšrocības), ir vienīgie, kas var efektīvi radīt ilglaicīgu iespēju vienlīdzību. Tāpēc pasākumi, kas atbalsta noteiktu grupu pārstāvjus, nav domāti kā līdzekļi, lai sasniegtu vienlīdzību grupu starpā vai rezultātu vienlīdzību, bet gan kā instruments, lai radītu efektīvu iespēju vienlīdzību. Par šāda veida kompensējošo pasākumu mērķi kļūst iespēju vienlīdzības atjaunošana, novēršot diskriminācijas ietekmi un veicinot ilglaicīgu vienlīdzīgu iespēju palielināšanu [33]. Šajā lietā kompensācija attiecas uz līdzsvara atjaunošanu starp iespējām, ko dažādu grupu pārstāvjiem dod sabiedrība.

51. Balstot pozitīvās diskriminācijas kompensējošo formu pieņemšanu uz iespēju vienlīdzību un nevis uz rezultātu vienlīdzību, vienlīdzība indivīdu starpā joprojām būtu dominējoša pār grupu vienlīdzību, bet pārmaiņus tiktu uzlikti noteikti ierobežojumi un nosacijumi kompensējošās pozitīvās diskriminācijas formām, kas būtu pieņemamas EKL 141. panta 4. punkta izpratnē. Šādu pozitīvās diskriminācijas formu pieņemamība, piemēram, būtu cieši saistīta ar tās pārejošo raksturu [34]. Pretējā gadījumā šādas pozitīvās diskriminācijas formas ilgā laik-

33 — Šai saistībā var minēt divus galvenos iemeslus. Pirmkārt, pozitīvā diskriminācija ir domāta, lai vienkārši uzlabotu no diskriminācijas cietušo izredzes tiktāl, lai tie netiktu diskriminēti. Otrkārt, pozitīvai diskriminācijai vajadzētu būt vienīgajam efektīvajam līdzeklim, lai radītu pareizu darba samaksas premiālo sistēmu nepietiekami pārstāvētajām grupām, lai investētu cilvēkresursos (lauztu diskriminācijas apriti) un lai vērstos pret tirgus trūkumiem (sociālie monopoli un informācijas izmaksas), kas, pastiprinot pašreizējo sociālo diskrimināciju, faktiski aizkavē labākās personas būt izvēlētām. Jāpiezīmē, ka šo iemeslu un pozitīvās diskriminācijas ietekmes izcelšanās bieži ir strīdīga un pakļauta daudzām dažādām alternatīvām stratēģijām. Tiesas kompetencē tomēr nav novērtēt šo politiku vērtību, bet tikai to, vai tās var uzskatīt un kādā mērā var uzskatīt par saderīgām ar vienlīdzīgas attieksmes principu.

34 — To var nodrošināt ar ierobežojošiem noteikumiem vai noteikumiem par regulāru tiesību aktu pārskatīšanu.

posmā var izveidot iesakņojušos paražu tiesības pat tad, kad sākotnējie attaisnojošie nosacījumi vairs nepastāv. Rezultātā mērķis izveidot efektīvu iespēju vienlīdzību tiktu apdraudēts. Citi nosacījumi var būt saistīti ar nepietiekami pārstāvētās grupas indivīdiem uzliktā apgrūtinājuma raksturu vai apjomu, iespēju, ka nepietiekami pārstāvētās grupas pārstāvju uzlabotās perspektīvas var novest pie patiesas iespēju vienlīdzības, un nosacījumu parādīt nepietiekamo pārstāvību ne tikai vispār, bet noteiktā nozarē vai institūcijā, kas pakļauta pozitīvās diskriminācijas formām.

52. Šajā lietā pierādījumu trūkuma dēļ attiecībā uz mērķi, kas sasniedzams ar tiesību aktu, tāda norma kā attiecīgā likuma 8. pants nevar tikt attaisnota saskaņā ar EKL 141. panta 4. punktu, tāpēc nav jānosaka, vai šādi nosacījumi ir izpildīti.

III — Secinājumi

53. Tādējādi uz valsts tiesas uzdoto jautājumu, pēc manām domām, būtu jāatbild šādi:

Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 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 EKL 141. panta 4. punkts iestājas pret tādu valsts tiesību normu kā Francijas Likuma Nr. 75-3 (ar grozījumiem) 8. pants, ciktāl tā rada diskrimināciju starp atraitnēm un atraitņiem, kas nav no jauna apprecējušies, attiecībā uz viņiem uzlikto vecuma ierobežojumu pieejai darbam administrācijā un ciktāl tās mērķis nav novērst vai kompensēt pastāvošo nevienlīdzību.