ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2015. gada 16. aprīlī[1]

Lieta C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
pret
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

(Symvoulio tis Epikrateias (Grieķijas Republika) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Direktīva 96/34/EK — Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu — Tiesnešu tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu — Bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana strādājošam tēvam, ja māte nestrādā — Direktīva 2006/54/EK — Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības jautājumos

I – **Ievads**

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Direktīvas 96/34/EK[2], ar kuru ievieš Pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, interpretāciju.

2. Pamatlieta, kuras priekšmets ir 2010. gada un 2011. gada notikumi, ir par tiesnešu tiesībām uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Saskaņā ar Grieķijas tiesībām bērna kopšanas atvaļinājums nav jāpiešķir tiesnešiem, ja viņa sieva nestrādā un no veselības viedokļa ir spējīga rūpēties par bērniem.

3. Iesniedzējtiesa vēlētos uzzināt, vai šis bērna kopšanas atvaļinājuma ierobežojums ir jāsaskaņo ar Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvu un vai šeit ir saskatāma nepieļaujama diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54/EK izpratnē[3].

II – **Atbilstošās tiesību normas**

A – *Savienības tiesības*

4. Savienības tiesību ietvarus, no vienas puses, veido Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva un, no otras puses, Vienlīdzīgas attieksmes direktīva.

1 — Oriģinālvaloda – vācu.

2 — Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto Pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 4 lpp.) ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK (OV L 10, 24. lpp.) grozītā redakcija (turpmāk tekstā – "Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva"). Saskaņā ar Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvas 2010/18/ES 4. pantu Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva ir atcelta, lai no 2012. gada 8. marta ieviestu *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un EAK noslēgto pārstrādāto Pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu un lai atceltu Direktīvu 96/34/EK. Direktīva 2010/18 saskaņā ar tās 3. pantu bija jātransponē vēlākais 2012. gada 8. martā. Tā kā pamatlietas priekšmets ir notikumi 2010. un 2011. gadā, tad piemērojama ir Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva, nevis Direktīva 2010/18. Šajā direktīvā tomēr nav nozīmīgu grozījumu saistībā ar prejudiciālā jautājuma tematiku.

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

1. Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva

5. Ar Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvu ir ieviests Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu, kuru 1995. gada 14. decembrī noslēdza Eiropas sociālie partneri – Eiropas Profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība (*UNICE*), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējas ekonomiskas intereses uzņēmumu Eiropas centrs (*CEEP*) un Eiropas Arodbiedrību konfederācija (EAK) – un tas ir pievienots direktīvai tās pielikumā.

6. Pamatnolīgumam par bērna kopšanas atvaļinājumu ir jādod iespēja vīriešiem un sievietēm vienlīdzīgi saskaņot viņu profesionālos un ģimenes pienākumus [4].

7. Pamatnolīguma 1. noteikumā (“Mērķis un piemērošanas joma”) ir noteikts, ka:

“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, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.”

8. Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikumā (“Bērna kopšanas atvaļinājums”) ir paredzēts, ka:

“1. Ievērojot 2.2. 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 2. noteikuma 1. punktu paredzētās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu principā būtu jāpiešķir kā tālāk nenodotamas.

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:

a) izlemt, vai bērna kopšanas atvaļinājumu piešķir, pamatojoties uz pilnu darba laiku vai nepilnu darba laiku [..];

b) piešķirt tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu atkarībā no nostrādātā laika cenza un/vai darba stāža cenza, kas nedrīkst pārsniegt vienu gadu;

c) [..]

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

e) noteikt apstākļus, kādos darba devējam [..] ir atļauts atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību [..];

f) [..].”

4 — Skat. Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 4. punktu.

2. Vienlīdzīgas attieksmes direktīva

9. Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas preambulas 11. apsvērumā ir noteikts, ka:

“Dalībvalstīm [..] būtu jāturpina risināt problēmu par [..] izteikto darba tirgus segregāciju dzimumos, izmantojot tādus līdzekļus kā elastīgs darba laiks, kas dod iespēju gan vīriešiem, gan sievietēm sekmīgāk saskaņot ģimenes un darba dzīves pienākumus. Tas varētu ietvert arī atbilstīgu bērna kopšanas atvaļinājumu, kuru varētu izmantot jebkurš no vecākiem [..].”

10. Direktīvas 1. pantā ir paredzēts, ka:

“Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz: [..]

b) darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu [..].”

11. Direktīvas 2. pantā ir paredzēts, ka:

“(1) Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

a) “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 [..].”

12. Direktīvas 3. pantā ir noteikts, ka:

“Dalībvalstis var saglabāt vai pieņemt pasākumus Līguma 141. panta 4. punkta nozīmē, lai praktiski darba dzīvē nodrošinātu pilnīgu līdztiesību starp vīriešiem un sievietēm.”

13. Direktīvas 14. pantā ir paredzēts, ka:

“(1) Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu [..].”

14. Direktīvas 28. pantā ir noteikts:

“(1) Šī direktīva neierobežo noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti.

(2) Šī direktīva neierobežo noteikumus, kuri paredzēti Direktīvā 96/34/EK un Direktīvā 92/85/EEK.”

B – *Valsts tiesības*

15. Saskaņā ar pamatlietas notikumu laikā spēkā esošo Grieķijas tiesību redakciju tiesnesei grūtniecības stāvoklī ir tiesības uz atvaļinājumu pirms un pēc dzemdībām atbilstoši valsts civildienesta ierēdņiem piemērojamajiem noteikumiem. Turklāt pēc pieprasījuma viņai tiek piešķirts deviņus mēnešus ilgs apmaksāts bērna kopšanas atvaļinājums.

16. Atbilstošas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saskaņā ar nacionālo tiesu praksi, kas likuma tekstā noteiktas attiecībā uz sievietēm, pamatā attiecas arī uz tiesnešiem, kad tie ir kļuvuši par tēviem.

17. Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešajā daļā[5], kura attiecīgajā laikā, tā kā nebija konkrētu noteikumu tieši tiesnešiem[6], bija atbilstoši piemērojama[7], tomēr vēl bija ietverts šāds ierobežojums:

"Ja valsts civildienesta ierēdņa sieva nestrādā vai nav nodarbināta, vīram nav tiesību uz 2. punktā minētajām priekšrocībām [to skaitā apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu], ja vien sieva [..] nevar rūpēties par bērnu smagas slimības vai ievainojuma dēļ."

III – **Pamatlieta un prejudiciālais jautājums**

18. Prasītājs pamatlietā ir Grieķijas tiesnesis. Viņš 2010. gada decembrī pieteica apmaksātu atvaļinājumu sava 2010. gada 24. oktobrī dzimušā bērna kopšanai.

19. Šo pieteikumu 2011. gadā kompetentā iestāde, atsaucoties uz Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešo daļu, noraidīja, jo prasītāja sieva esot bezdarbniece un prasītājam tādēļ nepienākoties bērna kopšanas atvaļinājums.

20. Šo noraidošo lēmumu prasītājs apstrīdēja *Symvoulio tis Epikrateias* [Valsts Padomē]. Valsts Padomes ieskatā prasītāja pieprasītais atvaļinājums var tikt piešķirts tikai tad, ja Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešā daļa nebūtu savienojama ar Direktīvām 96/34 un 2006/54.

21. Šādos apstākļos Valsts Padome nolēma apturēt tiesvedību un iesniegt Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Direktīvu 96/34 un 2006/54 noteikumi, kas ir piemērojami šajā gadījumā, ir interpretējami tādējādi, ka tie nepieļauj tādas valsts tiesību normas kā Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešā daļa, saskaņā ar kuru, ja valsts civildienesta ierēdņa sieva nestrādā vai nav nodarbināta, vīram nav tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja vien viņa netiek uzskatīta par nespējīgu rūpēties par bērnu smagas slimības vai invaliditātes dēļ?"

22. Tiesvedībā Tiesā Grieķijas Republikas valdība, Eiropas Komisija un prasītājs pamatlietā ir iesnieguši rakstiskus apsvērumus.

IV – **Analīze**

23. Iesniedzējtiesa ar savu jautājumu būtībā vēlas uzzināt, vai Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva un Vienlīdzīgas attieksmes direktīva ir interpretējamas tādējādi, ka tām ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram tiesnesim nav tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu gadījumā, kad viņa sieva nav nodarbināta[8], ja vien viņa nevar rūpēties par bērnu veselības iemeslu dēļ.

5 — Likums Nr. 3528/2007 par civildienesta un publisko tiesību juridisko personu ierēdņu kodeksu.

6 — Skat. lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 7. punktu.

7 — 2012. gadā speciāli tiesnešiem tika izdots 53. panta 3. punkta trešajai daļai saturiski atbilstošs regulējums, kas vēl arvien ir spēkā. Turpretim ierēdņiem Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešā daļa pēc procedūras sakarā ar pienākumu neizpildi uzsākšanas pret Grieķijas Republiku tika atcelta ar 2013. gada 21. novembra likumu (Nr. 4210/2013) (skat. Grieķijas Republikas rakstisko apsvērumu 6.–9. punktu).

8 — Saskaņā ar vācu valodas terminoloģiju prejudiciālā jautājuma otra alternatīva, ka sieva "nestrādā", saturiski ir iekļauta pirmajā alternatīvā – nenodarbinātība.

A – *Prejudiciālā jautājuma pieļaujamība un interpretācija*

24. Prejudiciālajā jautājumā gan nav runas par *tiesnešiem* un vairāk tiek runāts par *ierēdņiem*. Tā kā pamatlietas prasītājs ir tiesnesis, nevis ierēdnis, tad, lai iesniedzējtiesai sniegtu atbildi, prejudiciālais jautājums ir interpretējams tādējādi, ka tas attiecas uz tiesnešiem.

25. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams. It sevišķi pamatlietas prasītāja iebildums [9], ka Civildienesta kodeksa 53. pants viņa gadījumā nemaz nav piemērojams, nevar būt pamats lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu nepieņemamībai.

26. Lūguma pieņemamībai saskaņā ar LESD 267. pantu tomēr ir nepieciešams, lai iesniegtais jautājums būtu vajadzīgs sprieduma taisīšanai. Nozīmīguma novērtējums principā ir iesniedzējtiesas kompetencē, un to Tiesa, izņemot acīmredzamas kļūdas, pamatā nepārbauda [10].

27. Iesniedzējtiesas apsvērumos šādas kļūdas nav saredzamas, it īpaši tādēļ, ka tā izvērsti pamato, kādēļ tā apšaubāmo civildienesta tiesību noteikumus piemēro tiesnešiem. Tādējādi prejudiciālais jautājums nav hipotētisks, bet pastāv saistībā ar pamatlietas strīda būtību.

B – *Par Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvu*

28. Iesniedzējtiesa vispirms vēlas uzzināt, vai Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvā ir noteikts, ka bērna kopšanas atvaļinājums nepienākas tiesnesim, kura sieva nav nodarbināta un kuras veselības stāvoklis ļauj rūpēties par bērniem.

1. Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvas piemērošana Grieķijas tiesnešiem

29. Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva saskaņā ar Tiesas praksi neattiecas tikai uz privāttiesiskām darba attiecībām. Direktīva ir piemērojama arī attiecībā uz civildienestu. To Tiesa, atsaucoties uz vienlīdzīgas attieksmes principu, kurš ir pamatā šai direktīvai, ir skaidri norādījusi par ierēdņiem attiecībā uz darba ņēmēja jēdzienu pamatnolīguma 1. noteikuma 2. punktā [11].

30. Tas pats ir jāattiecina arī uz tiesnešiem. Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvā ir tikpat maz pieturas punktu par ierēdņiem kā par tiesnešiem, no kuriem varētu secināt, ka Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva tiesnešiem vispār nebūtu piemērojama. Ja Grieķijas ierēdņiem, kā skaidri atzīts [12] spriedumā *Chatzi*, var piemērot Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvu, tad tā ir jāpiemēro arī Grieķijas tiesnešiem, kuru tiesībām uz bērna kopšanas atvaļinājumu atbilstoši tiek piemērotas civildienesta tiesību normas.

31. Arī tiesneša amata īpašais tiesiskais raksturs, kura īpatnība ir tiesneša iecelšana amatā uz mūžu un tiesneša neatkarība, nav šķērslis Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvas piemērošanai tiesnešiem. Nav nosakāms, kādā ziņā no konkrētās profesijas rakstura varētu izrietēt bērna kopšanas atvaļinājuma īpatnības, kuras būtu pamats pret tiesnešiem izturēties citādi nekā pret ierēdņiem un citiem darba ņēmējiem.

9 — Skaidru iebildi par nepieņemamību viņš nav izvirzījis.

10 — Skat. šeit spriedumus *Križan* u.c. (C-416/10, EU:C:2013:8, 54. punkts) un *Quelle* (C-404/06, EU:C:2008:231, 19. un nākamie punkti) un manus secinājumus apvienotajās lietās *Airport Shuttle Express* (C-162/12 un C-163/12, EU:C:2013:617, 18. un nākamie punkti)

11 — Skat. spriedumu *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, 27.–30. punkts), kā arī manus secinājumus minētajā lietā (C-149/10, EU:C:2010:407, 20. un 21. punkts un tajos minētā judikatūra).

12 — Iepriekš minēts 11. zemsvītras piezīmē.

32. Pat ja attiecībā uz tiesnešiem, kā secinājusi Tiesa saistībā ar Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu spriedumā *O'Brien* [13], ir gribēts valstu likumdevējiem dot plašu novērtējuma brīvību jautājumu novērtēšanai [14], vai un kādā mērā viņi tiek uztverti kā nodarbinātas personas saskaņā ar Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvu, tad tomēr, lai garantētu direktīvas transponēšanu atbilstoši Savienības tiesībām, tiesnešiem "nedrīkst [..] patvaļīgi liegt aizsardzību, kuru garantē direktīva [..] un pamatnolīgums". "Šīs aizsardzības liegšana ir pieļaujama tikai tad, ja [tiesneša amata raksturu nodibinošā] tiesiskā attiecība būtiski atšķiras no to tiesisko attiecību rakstura, kas darba devējus saista ar darba ņēmējiem, kuri atbilstoši valsts tiesībām ietilpst darba ņēmēju kategorijā" [15]. Šādas tiesneša amata raksturā sakņotas īpatnības Grieķijas tiesnešiem un to tiesībām uz bērna kopšanas atvaļinājumu nav konstatējamas, turklāt šīm tiesībām saistībā ar prejudiciālo nolēmumu aplūkojamajā laika posmā bija atbilstoši piemērojams Grieķijas Civildienesta kodekss, un tādēļ arī no valsts tiesību skatupunkta situācijas ir acīmredzami salīdzināmas.

2. Tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saskaņā ar Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvas pamatnolīgumu

33. Grieķijas Republikas valdība no 1. noteikuma 1. punkta teksta – veicināt vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu "strādājošiem vecākiem" – vēlas secināt, ka saskaņā ar Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvas mērķi abiem vecākiem ir jāstrādā, lai vispār pastāvētu tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Šī valdība apšauba, vai gadījumā, kad tikai viens no vecākiem strādā, rodas jautājums par darba un ģimenes apvienošanu un ir skarts Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvas mērķis.

34. Tomēr direktīvas teksts nav obligāti jātraktē šādi.

35. Direktīvas 1. noteikuma 1. punktā gan ir runa par "vecākiem" daudzskaitlī, nevis par strādājošo vecāku. Tomēr 2. noteikuma 1. punkts attiecas uz "strādājošām sievietēm un vīriešiem", kas norāda uz nošķirtu attiecināšanu uz katru no vecākiem, un nav teikts, vai attiecīgajām personām jābūt savstarpēji laulātām vai nē.

36. Turklāt Grieķijas Republikas ideja ir pretēja teleoloģiskajiem un sistēmiskajiem apsvērumiem, it īpaši tādēļ, ka variants, kā Grieķijas Civildienesta kodeksa 53. pants izklausās, norāda uz to, ka viena *laulātā* tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu ir atkarīgas no otra laulātā nodarbinātības, nevis no to *vecāka* statusa.

37. Tas, no vienas puses, ir pretrunā Pamatnolīguma 2. noteikuma 1. punktam, saskaņā ar kuru katram vecākam ir "individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu" [16]. Šīs tiesības saskaņā ar Pamatnolīguma 2. noteikuma 2. punktu principā nav tālāk nododamas, kas uzsver noteikuma ļoti personisko raksturu [17], kuram neatbilstoši būtu, ka tiesību pastāvēšana būtu atkarīga no laulātā vai otra vecāka nodarbinātības statusa.

13 — Spriedums *O'Brien* (C-393/10. EU:C:2012:110, 41. un nākamie punkti), kur bija runa par Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), ar Padomes 1998. gada 7. aprīļa Direktīvu 98/23/EK (OV L 131, 10. lpp.) grozītajā redakcijā.

14 — Savos secinājumos lietā *O'Brien* esmu norādījusi, ka darba ņēmēja jēdziens Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvā, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principa īpašo nozīmi, Savienības tiesībās ir interpretējams autonomi, kamēr Pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu valsts likumdevējiem ir atstāta rīcības brīvība (secinājumi *O'Brien*, C-393/10, EU:C:2011:746, 25. un nākamie punkti).

15 — Spriedums *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 51. punkts).

16 — Spriedums *Chatzi* (C-149/10. EU:C:2010:534, 33. punkts).

17 — Jaunajā Direktīvā 2010/18 Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu pārstrādātajā redakcijā 2. noteikuma 2. punktā ir skaidri noteikts, ka vismaz viens mēnesis no bērna kopšanas atvaļinājuma ir jāpadara par tālāk nododamu.

38. No otras puses, ar Pamatnolīgumu tiek īstenots mērķis panākt vienādu ģimenes pienākumu uzņemšanos vecākiem un mudināt vīriešus ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu [18]. Abiem vecākiem, tātad it īpaši vīriešiem, ir jābūt iespējai līdzdarboties savu bērnu audzināšanā, neciešot neizdevīgāku stāvokli saistībā ar savu profesiju, proti, nebūdami spiesti nodarbošanos pamest.

39. Šāda Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvas interpretācija var tikt balstīta uz spriedumu *Chatzi*. Tiesa tajā izklāstīja, ka tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu nav bērnu tiesības, bet gan vecāku tiesības [19]. Līdz ar to Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva vispirms ir jāvērtē no katra vecāka, nevis no bērna skatpunkta. Tādējādi nerodas jautājums, vai arī bez vecāku atvaļinājuma bērna aprūpe ir nodrošināta. Turklāt ar direktīvu ir iecerēts dot iespēju katram vecākam pašam izlemt, vai viņš vai viņa – neatkarīgi no sava nodarbinātības stāvokļa – grib uzņemties atbildību ģimenē, rūpējoties par bērnu [20]. Tieši attiecībā uz tēviem ar šo ir jāizbeidz tradicionālā lomu sadale bērnu audzināšanā. Tiklīdz tēvam, ja viņa sieva nav nodarbināta, tiek liegtas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, draud tradicionālās lomu sadales starp vīrieti un sievieti nostiprināšanās [21], kas būtu pretrunā mērķim veicināt sieviešu iesaisti profesionālajā dzīvē [22] un atvieglot "atgriešanos darba dzīvē" [23].

40. Normas rašanās vēsture izskaidro, ka Savienības likumdevējam bija ideja par individuālu katra vecāka tiesību.

41. Jau 1980. gadu sākumā Komisija vēlējās iesniegt pirmo priekšlikumu Padomes Direktīvai par bērna kopšanas atvaļinājumu un atvaļinājumu ģimenes apstākļu dēļ [24], tomēr to nepieņēma. Arī 1984. gada [25] pārstrādātajam projektam nebija pietiekams atbalsts. Tiesībvēsturiski un teleoloģiski šie nepieņemtie priekšlikumi ir vienlīdz interesanti. Tā 1983. gada 24. novembra priekšlikuma 4. pantā bija skaidri paredzēts, ka bērna kopšanas atvaļinājumu piešķir, lai viens vecāks varētu palikt mājās, lai "viens vai lielākoties" pārņemtu bērnu aprūpi. 1984. gada grozītā priekšlikuma 4. panta 2. punktā papildus bija paredzēts, ka bērna kopšanas atvaļinājums nevar tikt piešķirts "abiem vecākiem vienlaicīgi". Šādu ierobežojumu nav aplūkojamajā Pamatnolīgumā. Pamatnolīgumā tomēr tieši nav aizliegts dalībvalstīm divu strādājošu vecāku bērna kopšanas atvaļinājuma pieprasījumus regulēt tā, ka viņi savu kopējo bērna kopšanas atvaļinājumu nevar izmantot vienlaicīgi. Jautājums, vai Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva neatbilst šādam iekšējam valsts noteikumam, var palikt atklāts, jo Grieķijas Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešajā daļā nav runa par divu strādājošu vecāku laika sadali, bet gan par to, ka vienīgajam strādājošajam vecākam viņa bērna kopšanas atvaļinājums vispār tiek atteikts, atsaucoties uz to, ka viņa sieva nav nodarbināta. Šāds noteikums neatbilst Savienības likumdevēja noteiktajam mērķim un Pamatnolīgumā paustajam mērķim vecākiem nodrošināt individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.

42. Grieķijas likums vēl jo vairāk nevar tikt balstīts uz Pamatnolīguma 2. noteikuma 3. punktu, atbilstoši kuram dalībvalstis pašas drīkst paredzēt "bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai". Šis noteikums neatļauj dalībvalstīm vienam vecākam pilnībā liegt bērna kopšanas atvaļinājumu, bet gan ar priekšrakstu būtībā iemieso *darba devēju* organizācijas tiesiskās intereses, kuras ar bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu ir jāsaskaņo. Nekur nav noteikts, ka priekšnoteikums tiesībām uz bērna kopšanas atvaļinājumu būtu laulātā nodarbinātība.

18 — Skat. Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu "Vispārīgo apsvērumu" 8. punktu.

19 — Spriedums *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, 34. punkts).

20 — Skat. Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu "Vispārīgo apsvērumu" 5. punktu.

21 — Skat. par Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvu 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, spriedumu *Roca Álvarez* (C-104/09. EU:C:2010:561, 34. punkts).

22 — Skat. Pamatnolīguma "Vispārīgo apsvērumu" 4. un 7. punktu un Pamatnolīguma preambulas pirmo daļu.

23 — Skat. Pamatnolīguma "Vispārīgo apsvērumu" 5. punktu.

24 — COM (83) 686, galīgā redakcija.

25 — COM (84) 631, galīgā redakcija.

43. Grieķijas izpratne par direktīvu nav pamatota arī no tiesību ļaunprātīgas izmantošanas skatpunkta. Ir atzīts, ka tiesību ļaunprātīga izmantošana var būt pamats Savienības tiesībās nostiprinātu priekšrocību zaudēšanai [26]. Ir arī iespējams, ka vecāks savu bērna kopšanas atvaļinājumu neizmanto bērna kopšanai un tādējādi rīkojas pretrunā mērķim. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu gan nav minēts, ka bērna tēvs bērna kopšanas atvaļinājumu vēlētos izmantot citiem mērķiem kā vien Pamatnolīgumā atzītajiem.

44. Ņemot vērā visu iepriekš minēto, tādēļ ir jāsecina, ka Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas ieviests ar Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvu, 2. noteikumam ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram tiesnesim nav tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja viņa sieva nestrādā vai nav nodarbināta, ja vien viņa nespēj rūpēties par bērniem smagas slimības vai ievainojuma dēļ.

C – *Par Vienlīdzīgas attieksmes direktīvu*

45. Turpinājumā rodas jautājums, vai valsts tiesiskais regulējums ir atbilstošs Vienlīdzīgas attieksmes direktīvai.

46. Šīs direktīvas mērķis ir īstenot dalībvalstīs principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm darba attiecību jomā. Tādējādi ar to ir aizliegta gan tieša, gan netieša diskriminācija dzimuma dēļ. Tās 14. panta 1. punkta c) apakšpunktā it īpaši ir aizliegta jebkāda diskriminācija saistībā ar nodarbinātības un darba nosacījumiem.

47. Attiecībā uz direktīvas piemērojamību tiesnešiem var norādīt uz apsvērumiem par Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvas piemērojamību [27], un ir jāpārbauda, vai aplūkojamais Grieķijas noteikums, ka tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu skar atbrīvošanu no darba un līdz ar to darba nosacījumus Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas izpratnē, nav diskriminācija dzimuma dēļ.

48. Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešajā daļā bērna tēvam ir piešķirtas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu tikai tādā gadījumā, ja viņa sieva pati strādā vai veselības problēmu dēļ nespēj rūpēties par bērnu, kamēr salīdzināms ierobežojums saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumu bērna mātei nav paredzēts.

49. Tā kā šis nosacījums skaidri paredz ierobežojumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu tikai bērna tēvam, ir runa par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē [28].

50. Šī diskriminācija nav attaisnojama arī saskaņā ar Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 28. panta 1. punktu, kurā noteikts, ka direktīva neierobežo sieviešu aizsardzības noteikumus, it sevišķi grūtniecības un maternitātes gadījumā. Aplūkojamajam Grieķijas tiesiskajam regulējumam šī norma nav piemērojama, jo ar to netiek sniegta īpaša aizsardzība sievietei grūtniecības un maternitātes dēļ, bet, tieši otrādi, liegtas viņas vīram tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.

51. Grieķijas tiesiskā regulējuma gadījumā nav runa par pozitīviem pasākumiem līdztiesības veicināšanai Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 3. panta izpratnē. Proti, nav redzams, ka šis bērna kopšanas atvaļinājuma ierobežojums tēvam būtu piemērots, lai novērstu vai samazinātu faktisko nevienlīdzību par labu sievietēm. Turklāt pat pastāv draudi, ka šāds regulējums nostiprina tradicionālu

26 — Skat. piemēram, spriedumu *Cadbury Schweppes* un *Cadbury Schweppes Overseas* (C-196/04, EU:C:2006:5444, 34.–38. punkts).

27 — Skat. šo secinājumu 30. un nākamos punktus.

28 — Skat. spriedumu *Griesmar* (C-366/99, EU:C:2001:648, 46. un 56. punkts).

ģimenes lomu sadali un nestrādājošajai sievai darba dzīves uzsākšana vai reintegrācija tajā tiek apgrūtināta. Turklāt Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas preambulas 11. apsvērumā dalībvalstis tieši ir aicinātas radīt regulējumu ģimenes un darba savienošanai bērna kopšanas atvaļinājuma formā *abiem* vecākiem, turklāt nav paredzēta nekāda dzimumu nošķiršana.

52. Visbeidzot, direktīvas 28. panta 2. punktā ir skaidri minēta Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīva, kuras nosacījumi nevar tikt aizskarti ar Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas nosacījumiem. No tā izriet, ka tēvam piešķirtās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saskaņā ar Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvu nevar tikt atņemtas ar Vienlīdzīgas attieksmes direktīvu un tātad nav saskatāms attaisnojums šādai tiešai diskriminācijai.

53. Kopsavilkumā tādēļ ir konstatējams, ka tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds tiek aplūkots šajā lietā, neatbilst arī Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 14. panta 1. punktam.

V – **Secinājumi**

54. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas ieviests ar Direktīvu 96/34, 2. noteikums un Direktīvas 2006/54 14. pants ir interpretējami tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram tiesnesim nav tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja viņa sieva nestrādā vai nav nodarbināta, ja vien viņa nespēj rūpēties par bērniem smagas slimības vai ievainojuma dēļ.