TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2005. gada 8. septembrī *

Lieta C-191/03

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Labour Court* (Īrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2003. gada 14. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2003. gada 12. maijā, tiesvedībā

North Western Health Board

pret

Margaret McKenna.

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], tiesneši K. Gulmans [*C. Gulmann*] (referents) un R. Šintgens [*R. Schintgen*],

* Tiesvedības valoda — angļu.

ģenerāladvokāts F. Ležē [*P. Léger*],
sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2004. gada 17. jūnijā,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *North Western Health Board* vārdā — E. Kolinss [*A. Collins*], *SC*, un A. Kers [*A. Kerr*], *BL*,

— Makenas [*McKenna*] vārdā — D. Konolijs [*D. Connolly*], *SC*, un M. Bolgera [*M. Bolger*], *BL*,

— Īrijas valdības vārdā — E. Regans [*E. Regan*] un S. Belšava [*S. Belshaw*], *BL*,

— Itālijas valdības vārdā — I. M. Bragulja [*I. M. Braguglia*], pārstāvis, kam palīdz A. Čingolo [*A. Cingolo*], *avvocato dello Stato*,

— Austrijas valdības vārdā — E. Rīdls [*E. Riedl*], pārstāvis,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā — R. Kodvela [*R. Caudwell*], pārstāve, kurai palīdz K. Smita [*K. Smith*], *barrister*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. Ž. Žonsī [*M.-J. Jonczy*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus tiesas sēdē 2004. gada 2. decembrī,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt EKL 141. pantu, Padomes 1975. gada 10. februāra direktīvu 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu [darba samaksu] vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19. lpp.), kā arī 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 (OV L 39, 40. lpp.).

2 Šis lūgums ir iesniegts prāvā starp *North Western Health Board* [Ziemeļrietumu Veselības padome] (turpmāk tekstā — "*Board*") un tajā strādājošo Makenu par tās saņemto darba samaksu laikā, kad viņa nestrādāja sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību, un par šī laika neieskaitīšanu apmaksāta slimības atvaļinājuma kopējā maksimālajā dienu skaitā, uz ko darba ņēmējam ir tiesības noteiktā laika periodā.

Atbilstošās tiesību normas

3 EKL 141. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

"1. Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu [vienlīdzīgu] darba samaksu.

2. Šajā pantā "darba samaksa" nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

[..]"

4 Direktīvas 75/117 1. panta pirmajā daļā ir paredzēts:

"Vīriešu un sieviešu vienlīdzīga atalgojuma [darba samaksas] princips, kas paredzēts Līguma [141]. pantā [..], nozīmē likvidēt jebkādu dzimuma diskrimināciju attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par līdzīgi kvalificējamu darbu."

5 Šīs direktīvas 3. pantā ir noteikts:

"Dalībvalstis atceļ vīriešu un sieviešu diskrimināciju, kas izriet no to normatīviem un administratīviem aktiem, kuri ir pretrunā vienlīdzīga atalgojuma [darba samaksas] principam."

6 4. pantā ir precizēts:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai panāktu, ka noteikumus, ko satur koplīgumi, algu normas, vienošanās par algām vai atsevišķi darba līgumi, kas ir pretrunā vienlīdzīga atalgojuma [darba samaksas] principam, atzīst vai drīkst atzīt par spēku zaudējušiem, vai drīkst grozīt."

7 Saskaņā ar 1. panta 1. punktu Direktīvas 76/207 mērķis ir "īstenot dalībvalstīs principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, tostarp paaugstināšanu amatā, attiecībā uz profesionālo sagatavošanu un darba nosacījumiem, kā arī, ievērojot 2. punktā minētos nosacījumus, uz sociālo nodrošinājumu [..]".

8 Šīs direktīvas 2. pantā ir noteikts:

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

[..]

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

[..]"

9 Šīs direktīvas 5. pantā vienlīdzīga attieksme attiecībā uz darba nosacījumiem ir regulēta šādi:

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

2. Tādēļ dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

a) atceļ normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam;

b) atzīst vai var atzīt par spēkā neesošiem, vai var grozīt visus noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam un kas iekļauti koplīgumos, darba

līgumos, uzņēmumu iekšējās darba kārtības noteikumos vai noteikumos, kas attiecas uz brīvajām profesijām.

[..]"

10 Direktīva 75/117 un Direktīva 76/207 ir transponētas Īrijas tiesībās, pieņemot 1998. gada likumu "Par vienlīdzību darbā" (*Employment Equality Act*).

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

11 Makena, kuru Īrijas valsts sektorā nodarbina *Board*, 2000. gada janvārī atklāja, ka ir grūtniecības stāvoklī. Saskaņā ar ārsta ieteikumu gandrīz visu savu grūtniecības laiku viņa bija slimības atvaļinājumā grūtniecības patoloģijas dēļ.

12 *Board* esošā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma režīma ietvaros tā personālam ir tiesības saņemt 365 apmaksātas slimības atvaļinājuma dienas četru gadu laikā. Pilnībā apmaksātas ir maksimāli 183 darba nespējas dienas divpadsmit mēnešu laikā. Papildu slimības atvaļinājuma dienas, kuras paņemtas šajā divpadsmit mēnešu laikā, ir apmaksātas tikai daļēji, 365 apmaksātu slimības atvaļinājumu dienu ietvaros četru gadu laikā.

13 Minētais režīms nenošķir grūtniecības patoloģiju no tādas patoloģijas, kas nav saistīta ar grūtniecību. Tas pielīdzina darba nespēju, kas radusies sakarā ar grūtniecības patoloģiju, slimības atvaļinājumam, kas piešķirts sakarā ar slimību, kas nav saistīta ar grūtniecību, jo minētā režīma vispārējie nosacījumi paredz, ka "*Board* slimības atvaļinājuma režīms ir attiecināms uz jebkuru darba nespēju, kuru radījusi grūtniecības patoloģija un kura parādījusies 14 nedēļas pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma".

14 Atbilstoši šiem noteikumiem tika pieņemts, ka Makena ir izmantojusi savas tiesības saņemt darba samaksu pilnā apjomā 2000. gada 6. jūlijā. Tādējādi, sākot ar šo datumu, viņas darba samaksa tika uz pusi samazināta līdz 2000. gada 3. septembrim, kas ir pirmā diena, kad sākās viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, kas ilga līdz 2000. gada 11. decembrim.

15 Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā Makena saņēma darba samaksu pilnā apjomā atbilstoši tiesiskajam regulējumam, kuru Veselības un bērnu ministrija piemēroja attiecībā uz *Health Boards*.

16 Pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma viņa vēl joprojām bija darba nespējīga medicīnisku apsvērumu dēļ. Saskaņā ar slimības atvaļinājuma režīmu viņas darba samaksu atkal uz pusi samazināja.

17 Makena apstrīdēja slimības atvaļinājuma režīma piemērošanu viņas gadījumam, vēršoties pie *Equality Officer* [tiesībsargs vienlīdzības jautājumos].

18 Viņa norādīja, ka ir cietusi no diskriminācijas, kas ir pretrunā Direktīvai 76/207, jo viņas grūtniecības patoloģija tika pielīdzināta slimībai un viņas kavētās dienas tika ieskaitītas kopējā slimības atvaļinājumā, uz ko viņai bija tiesības.

19 Turklāt viņa uzsvēra, ka viņas darba samaksas samazināšana uz pusi pēc 183 dienām, kuru laikā viņai bija tiesības saņemt darba samaksu pilnā apjomā, ir nelabvēlīgāka attieksme darba samaksas jautājumā, kas ir pretrunā EKL 141. pantam un Direktīvai 75/117.

20 Pieņemot 2001. gada 13. augusta lēmumu, *Equality Officer* piekrita Makenas argumentiem. Viņš uzdeva samaksāt apstrīdētās darba samaksas parādu. Tāpat viņš atbildētājai uzlika par pienākumu atlīdzināt zaudējumus par pārciesto diskrimināciju.

21 *Board* pārsūdzēja šo lēmumu *Labour Court* [Darba tiesa].

22 Šī tiesa vispirms atzīmē, ka darba devējs ir valsts iestāde, kas nozīmē, ka pret to var piemērot direktīvu.

23 Pēc tam tā uzsver, ka šajā tiesā izskatāmajā prāvā rodas divi jautājumi. Pirmkārt, jānosaka, vai Makena ir cietusi nevienlīdzīgas attieksmes dēļ sakarā ar to, ka darba kavējuma laiks sakarā ar slimību, kas saistīta ar viņas grūtniecību, ir ieskaitīts kopējā to dienu skaitā, kuras viņai ir tiesības izmantot slimības atvaļinājumam, kā rezultātā

turpmākajos gados viņas tiesības uz pabalstiem var sarukt vai nebūt vispār, ja viņa atkal saslimtu. Otrkārt, jāizvērtē, vai Makena ir cietusi no diskriminācijas darba samaksas jautājumā sakarā ar to, ka viņai uz pusi samazināta viņas darba samaksa pēc šīm pirmajām 183 dienām, kad viņa nebija darbā.

24 Šajos apstākļos *Labour Court* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīva 76/207 ir piemērojama slimības atvaļinājuma režīmam, ko vienādi attiecina uz darba ņēmējiem, kuriem ir ar grūtniecību saistīta slimība, un tiem darba ņēmējiem, kuriem ir jebkāda patoloģija?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai ar Direktīvu 76/207 ir nesaderīgs tas, ka darba devējs attiecina tiesības uz pabalstu, kuras paredzētas darba līgumā noteiktajā slimības atvaļinājuma režīmā, uz darba kavējuma laiku darba nespējas dēļ, ko radījusi ar grūtniecību saistīta slimība, kura parādījusies grūtniecības laikā?

3) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai Direktīvā 76/207 ir prasīts, lai darba devējs pieņem īpašus noteikumus, lai apmaksātu darba kavējuma laiku sakarā ar darba nespēju, ko radījusi ar grūtniecību saistīta slimība, kura parādījusies grūtniecības laikā?

4) Vai [EKL] 141. pants un Direktīva 75/117 ir piemērojama slimības atvaļinājuma režīmam, ko vienādi attiecina uz darba ņēmējiem, kuriem ir ar grūtniecību saistīta slimība, un tiem darba ņēmējiem, kuriem ir patoloģija?

5) Ja atbilde uz ceturto jautājumu ir apstiprinoša, vai ar [EKL] 141. pantu un Direktīvu 75/117 ir nesaderīgs tas, ka darba devējs samazina sievietes darba samaksu pēc noteikta darba kavējuma laika, ja kavējuma iemesls ir darba nespēja, ko radījusi ar grūtniecību saistīta slimība, kura parādījusies grūtniecības laikā, ja tādu pašu samazinājumu piemērotu sievietei, kas neatrodas grūtniecības stāvoklī, vai vīrietim, kuri tikpat ilgi kavē darbu sakarā ar darba nespēju, kuras pamatā ir tikai patoloģija?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo un ceturto jautājumu

25 Uzdodot pirmo un ceturto jautājumu, kuri ir izvērtējami kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 76/207, EKL 141. pants un Direktīva 75/117 ir piemērojami attiecībā uz slimības atvaļinājuma režīmu, ko vienādi attiecina uz sieviešu dzimuma darba ņēmējām, kurām ir ar grūtniecību saistīta slimība, un citiem darba ņēmējiem, kuri slimo ar slimību, kas nav saistīta ar grūtniecību.

26 Makena un Itālijas valdība uzskata, ka Direktīva 76/207 ir piemērojama attiecībā uz tādu režīmu kā pamata prāvā, kurā paredzēts, ka uz darba kavējumu sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību, attiecina tiesības saņemt slimības atvaļinājumu sakarā ar citu iemeslu; tāpat EKL 141. pants un Direktīva 75/117 ir piemērojami tiktāl, ciktāl tajos paredzēts samazināt darba samaksu pēc tam, kad pagājušas 183 darba kavējuma dienas sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību.

27 *Board*, kā arī Īrijas, Austrijas un Apvienotās Karalistes valdības uzskata, ka EKL 141. pants un Direktīva 75/117 nav piemērojama attiecībā uz šādu režīmu, jo pamata prāvā jautājums ir par darba samaksu šo noteikumu izpratnē un Makenas apstrīdēto ienākumu samazināšanos, kas ir minētā režīma piemērošanas tiešas un tūlītējas sekas.

28 Savukārt Eiropas Kopienu Komisija uzskata, ka jautājums ir par darba nosacījumiem. Ietekme uz darba samaksu ir tikai netieša. Tādējādi tikai Direktīva 76/207 ir piemērojama.

29 Šajā sakarā jāatgādina, ka attiecībā uz darba ņēmēja darba samaksas saglabāšanu ir piemērojams "darba samaksas" jēdziens EKL 141. panta izpratnē (skat. 1989. gada 13. jūlija spriedumu lietā 171/88 *Rinner-Kühn*, *Recueil*, 2743. lpp., 7. punkts), kas nozīmē jebkuru šā brīža vai nākotnē paredzētu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs, kaut arī netiešā veidā, saņem par darbu no darba devēja neatkarīgi no tā, vai to saņem saskaņā ar darba līgumu, tiesību aktiem vai brīvprātīgi (1998. gada 19. novembra spriedums lietā C-66/96 *Høj Pedersen* u.c., *Recueil*, I-7327. lpp., 32. punkts).

30 Direktīvu 76/207 nevar attiecināt uz darba samaksu EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 izpratnē. No šīs direktīvas preambulas otrā apsvēruma izriet, ka tā neattiecas uz "darba samaksu" iepriekš minēto noteikumu izpratnē (skat. 1996. gada 13. februāra spriedumu lietā C-342/93 *Gillespie* u.c., *Recueil*, I-475. lpp., 24. punkts).

31 Tāds režīms kā pamata prāvā paredz nosacījumus darba ņēmēja darba samaksas saglabāšanai darba kavējuma gadījumā slimības dēļ. Ar šo režīmu darba samaksa ir pilnībā saglabāta, ja netiek pārsniegts ikgadējais maksimālais ilgums, un gadījumā, ja

tas tiek pārsniegts, šis režīms paredz saglabāt darba samaksu maksimāli līdz 50 % no tās apmēra, ievērojot kopējo maksimālo ilgumu, kas noteikts uz četriem gadiem.

32 Šāda sistēma, kuras rezultātā samazinās darba samaksa un pēc tam tiek izlietotas tiesības uz darba samaksas samazināšanu, darbojas automātiski, aritmētiski aprēķinot dienas, kas kavētas slimības dēļ.

33 Tādējādi EKL 141. pants un Direktīva 75/117 ir piemērojama attiecībā uz pieņemtajiem noteikumiem (skat. pēc analoģijas attiecībā uz režīmu, ar ko tiek iegūtas tiesības saņemt lielāku darba samaksu atbilstoši noteikumiem par darba stāžu, 1991. gada 7. februāra spriedumu lietā C-184/89 *Nimz*, *Recueil*, I-297. lpp., 9. un 10. punkts).

34 Tas, ka darba samaksas samazināšana vai tiesību saglabāt darba samaksu atcelšana nav tūlītēja, bet notiek pēc tam, kad ir iestājies maksimālais termiņš, nenozīmē, ka šiem noteikumiem nav tūlītējs efekts, ar nosacījumu, ka minētie noteikumi ir izpildīti.

35 Tādējādi uz pirmo un ceturto jautājumu jāatbild šādi: EKL 141. pants un Direktīva 75/117 ir piemērojama attiecībā uz slimības atvaļinājuma režīmu, ko vienādi attiecina uz sieviešu dzimuma darba ņēmējām, kurām ir ar grūtniecību saistīta slimība, un citiem darba ņēmējiem, kuru slimība nav saistīta ar grūtniecību.

Par otro, trešo un piekto jautājumu

36 Ņemot vērā uz pirmo un ceturto jautājumu sniegto atbildi, kā arī strīda faktus pamata lietā, kuri izvērtējami iesniedzējtiesā, otrais, trešais un piektais jautājums ir izskatāmi kopā.

37 Uzdodot šos trīs jautājumus, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai EKL 141. pants un Direktīva 75/117 ir interpretējami tādējādi, ka diskrimināciju dzimuma dēļ veido:

— slimības atvaļinājuma režīma noteikums, kas gadījumā, ja darba kavējums pārsniedz noteiktu ilgumu, paredz samazināt darba samaksu attiecībā uz sieviešu dzimuma darba ņēmējām, kuras pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ir kavējušas darbu sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību, tāpat kā attiecībā uz vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, kuri kavējuši darbu kādas citas slimības dēļ;

— slimības atvaļinājuma režīma noteikums, kas paredz darba kavējuma laiku slimības dēļ ieskaitīt apmaksāta slimības atvaļinājuma kopējā maksimālā dienu skaitā, uz ko darba ņēmējam ir tiesības noteiktā laika periodā neatkarīgi no tā, vai slimība ir saistīta ar grūtniecību vai nav ar to saistīta.

38 *Board*, kā arī Īrijas un Apvienotās Karalistes valdības uzskata, ka attiecībā uz darba samaksu sieviešu dzimuma darba ņēmējai nav tiesības saglabāt savu darba samaksu pilnā apjomā un ka tāds noteikums kā pamata prāvā nav diskriminējošs. *Board* un

Apvienotās Karalistes valdība nav iesniegušas apsvērumus par darba kavējuma slimības dēļ ieskaitīšanu. Īrijas valdība vispārīgi norāda, ka dalībvalstīm nav pienākuma pieņemt īpašus noteikumus, kas piemērojami darba kavējumam, kas noticis sakarā ar slimību, kura radusies grūtniecības laikā.

39 Makena, Itālijas un Austrijas valdības, kā arī Komisija uzsver, ka darba samaksas samazināšana, kā tas ir pamata prāvā, ir diskriminācija dzimuma dēļ. Makena, Itālijas valdība un Komisija apstiprina, ka ir notikusi diskriminācija arī attiecībā uz darba kavējuma laika slimības dēļ ieskaitīšanu apmaksāta slimības atvaļinājuma kopējā maksimālajā dienu skaitā, uz ko darba ņēmējam ir tiesības. Austrijas valdība vispārīgi norāda, ka attiecībā uz darba nespēju, kas saistīta ar grūtniecību, ir jāpiemēro citi noteikumi, nevis tie, kurus piemēro attiecībā uz darba nespēju, kas nav saistīta ar grūtniecību.

Par to Kopienu tiesību noteikumu sistēmu un attīstību, kuri reglamentē vīriešu un sieviešu vienlīdzību grūtnieču un dzemdētāju tiesību jomā

40 Jākonstatē, ka pamata prāvā darba samaksas samazināšana un ar grūtniecību saistītas slimības dēļ notikuša darba kavējuma ieskaitīšana notika tāpēc, ka uz grūtniecēm un dzemdētājām tika attiecināts vispārējs režīms, kas piemērojams ikvienam darba ņēmējam slimības gadījumā.

41 Uzdotie jautājumi izvērtējami, ņemot vērā to Kopienu tiesību noteikumu sistēmu un attīstību, kuri reglamentē vīriešu un sieviešu vienlīdzību grūtnieču un dzemdētāju tiesību jomā.

42 Šajā jomā šo noteikumu sasniedzamais mērķis ir aizsargāt sieviešu dzimuma darba ņēmējas pirms un pēc dzemdībām (attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Gillespie* u.c., 20. punkts).

43 Kopienu tiesības visupirms nodrošina īpašu aizsardzību pret atlaišanu no darba līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām.

44 Tiesa ir lēmusi, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā sieviete ir aizsargāta no atlaišanas, kas pamatota ar viņas prombūtni (1990. gada 8. novembra spriedums lietā C-179/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, *Recueil*, I-3979. lpp., 15. punkts).

45 Savukārt attiecībā uz slimību, ar ko saslimst pēc šī atvaļinājuma, Tiesa ir lēmusi, ka nav nepieciešams nošķirt slimību, kura rodas sakarā ar grūtniecību vai dzemdībām, no kādas citas slimības, jo uz šādu patoloģisku stāvokli ir piemērojams vispārīgais, slimības gadījumam piemērojamais režīms. Ņemot vērā šādu situāciju, Tiesa no tā secināja, ka Kopienu tiesības atļauj atlaišanu no darba, kuras pamatā ir darba kavējums sakarā ar slimību, kas rodas sakarā ar grūtniecību vai dzemdībām (iepriekš minētais spriedums lietā *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, 16. un 19. punkts).

46 Attiecībā uz sieviešu dzimuma darba ņēmējas atlaišanu no darba sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību un kura radusies pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, Tiesa atzīmēja, ka grūtniecības stāvoklis nekādā veidā nav pielīdzināms patoloģiskam stāvoklim, atzīstot, ka grūtniecība ir periods, kura laikā var rasties sarežģījumi un komplikācijas, kas var pakļaut sievieti stingrai ārstnieciskai uzraudzībai un vajadzības gadījumā likt tai ievērot absolūtu atpūtas režīmu visā grūtniecības laikā vai kādā tās daļā. Tiesa uzskatīja, ka sarežģījumi un komplikācijas,

kas var radīt darba nespēju, ir grūtniecības stāvokļa neatņemams risks un tādējādi ir šī stāvokļa īpaša iezīme (1998. gada 30. jūnija spriedums lietā C-394/96 *Brown*, *Recueil*, I-4185. lpp., 22. punkts).

47 Tā rezultātā Tiesa nolēma, ka aizsardzība no atlaišanas ir atzīstama sievietei ne tikai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, bet arī visā grūtniecības laikā, pēc tam uzsverot, ka iespējamā atlaišana apdraud strādājošo grūtnieču un pēcdzemdību periodā strādājošo sieviešu fizisko un psihisko stāvokli, ieskaitot īpaši nopietnu risku mudināt strādājošu grūtnieci brīvprātīgi pārtraukt savu grūtniecību. Tiesa atzina, ka sieviešu dzimuma darba ņēmējas atlaišana, kas notiek grūtniecības laikā sakarā ar darba kavējumu darba nespējas dēļ, ko radījusi grūtniecība, ir saistīta ar tādu risku rašanos, kas ir grūtniecības neatņemama sastāvdaļa, un tādējādi šāda atlaišana ir apskatāma kā tāda, kuras pamatā ir grūtniecības fakts. No tā Tiesa secināja, ka šāda atlaišana var skart tikai sievietes un tādējādi tā ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Brown*, 18. un 24. punkts).

48 Ņemot vērā kaitīgās sekas, kuras atlaišanas iespēja varētu atstāt uz strādājošo grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošo sieviešu vai strādājošo sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, fizisko un psihisko stāvokli, 10. pants Padomes 1992. gada 19. oktobra direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 1. lpp.), aizliedz atlaišanu laikā no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām.

49 Papildus aizsardzībai no darba zaudēšanas Kopienu tiesības (ar noteiktiem ierobežojumiem) nodrošina strādājošu grūtnieču vai pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu ienākumu aizsardzību.

50 Šajā sakarā Tiesa ir norādījusi, ka sievietes, kurām ir tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, atrodas īpašā stāvoklī, kas prasa, lai viņām tiktu piešķirta īpaša aizsardzība, bet kuru nevar pielīdzināt nodarbināto vīriešu stāvoklim (iepriekš minētais spriedums lietā *Gillespie* u.c., 17. punkts). Tiesa nolēma, ka ne EEK līguma 119. pants [jaunajā redakcijā — EK līguma 119. pants (EK līguma 117.–120. pants tika aizstāti ar EKL 136.–143. pantu)], ne Direktīvas 75/117 1. pants neuzliek par pienākumu saglabāt sieviešu dzimuma darba ņēmēju darba samaksu pilnā apjomā viņu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, tomēr precizējot, ka piešķirto pabalstu apmērs nevar būt tik niecīgs, ka padara apšaubāmu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķi — aizsargāt sieviešu dzimuma darba ņēmējas pirms un pēc dzemdībām (iepriekš minētais spriedums lietā *Gillespie* u.c., 20. punkts).

51 Arī attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu Direktīva 92/85, kas nebija piemērojama *ratione temporis* prāvā, kuras rezultātā bija pieņemts iepriekš minētais spriedums lietā *Gillespie* u.c., tās 11. panta 2. punkta b) apakšpunktā paredz, ka ir jānodrošina "darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu sieviešu dzimuma darba ņēmējām". Šī paša panta 3. punktā precizēts, ka "pabalstu, kas minēts 2. punkta b) apakšpunktā, uzskata par atbilstīgu, ja tas garantē vismaz tādus ienākumus, kas ir līdzvērtīgi ienākumiem, kurus attiecīgā darba ņēmēja saņemtu, ja darba pārtraukums būtu saistīts ar viņas veselības stāvokli".

52 Turklāt Tiesa, sniedzot interpretāciju atlaišanas sakarā, bet kas ir noderīga arī attiecībā uz sieviešu dzimuma darba ņēmējai samaksāto darba samaksu, ir lēmusi —

ja patoloģiskais stāvoklis, kas saistīts ar grūtniecību vai dzemdībām, rodas pēc tam, kad ir beidzies grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, uz šo stāvokli ir attiecināms slimības gadījumā piemērojamais vispārējais režīms. Tiesa piebilda, ka vienīgais jautājums ir par to, vai sieviešu dzimuma darba ņēmējas kavējums, kas notiek pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma sakarā ar darba nespēju, ko rada šie sarežģījumi, tiek regulēts tāpat kā vīriešu dzimuma darba ņēmēja kavējums sakarā ar tāda paša ilguma darba nespēju; ja tas tā ir, tad nav notikusi diskriminācija dzimuma dēļ (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Brown*, 26. punkts). Tiesa tādējādi atzina, ka patoloģisks stāvoklis, kas saistīts ar grūtniecību vai dzemdībām un kas radies pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, var būt par iemeslu darba samaksas samazināšanai, pastāvot tādiem pašiem nosacījumiem, kādi pastāv attiecībā uz citu slimību.

53 Attiecībā uz slimību, kas saistīta ar grūtniecību un kura skar sieviešu dzimuma darba ņēmēju pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, Tiesa, atkārtojot iepriekš minētā sprieduma lietā *Brown* 22. punktā ierakstīto, iepriekš minētā sprieduma lietā *Høj Pedersen* u.c. 33. punktā atgādināja, ka ar grūtniecību saistītie sarežģījumi un komplikācijas, kas var būt par iemeslu darba nespējai, ir neatņemams šī stāvokļa risks un tādējādi ir tā īpaša iezīme. Pēc tam Tiesa atzīmēja, ka pamata prāvā sievietei pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma netika saglabāta darba samaksa pilnā apjomā; viņas darba nespējas pamatā bija patoloģisks stāvoklis, kas saistīts ar grūtniecību, kaut arī saskaņā ar attiecīgajiem valsts tiesību aktiem ikvienam darba ņēmējam darba nespējas gadījumā principā ir tiesības saglabāt savu darba samaksu pilnā apjomā. Šādos apstākļos Tiesa nolēma, ka tāda tiesiskā regulējuma piemērošana kā minētajā lietā diskriminēja sieviešu dzimuma darba ņēmējas (iepriekš minētais spriedums lietā *Høj Pedersen* u.c., 34., 35. un 37. punkts).

54 No iepriekš minētā izriet, ka saskaņā ar šobrīd spēkā esošajām Kopienu tiesībām sieviešu dzimuma darba ņēmēju:

— nevar atlaist grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā ne sakarā ar viņas stāvokli, ne arī pirms šī atvaļinājuma sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību un kura radusies pirms minētā atvaļinājuma;

— var, ja nepieciešams, atlaist sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību vai dzemdībām un kura radusies pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma;

— var, ja nepieciešams, saņemt samazinātu darba samaksu vai nu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā vai arī pēc šī atvaļinājuma tādas slimības gadījumā, kas saistīta ar grūtniecību vai dzemdībām un kura radusies pēc minētā atvaļinājuma.

55 No iepriekš minētā izriet, ka Tiesai līdz šim nav nācies precizēt, vai sieviešu dzimuma darba ņēmējai ir tiesības jebkurā gadījumā saglabāt savu darba samaksu pilnā apjomā tādas slimības gadījumā, kas saistīta ar grūtniecību, pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma pat tad, ja apstrīdētais valsts tiesību noteikums paredz samazināt darba samaksu tādā pašā apjomā, kādā tiek samazināta samaksa darba ņēmējam tādas slimības gadījumā, kas nav saistīta ar grūtniecību.

56 Visbeidzot, no iepriekš minētā izriet, ka grūtniecības stāvoklis nav pielīdzināms patoloģiskam stāvoklim un ka grūtniecības laikā radušies sarežģījumi un komplikācijas, kas ir par iemeslu darba nespējai, ir grūtniecības stāvokļa neatņemams risks un tādējādi ir tā īpaša iezīme (skat. šī sprieduma 46. un 53. punktu).

Par sieviešu dzimuma darba ņēmēju darba samaksu grūtniecības laikā

57 Tas, ka tiek atzīta ar grūtniecību saistīto slimību īpašā daba, uzreiz nenozīmē, ka sieviešu dzimuma darba ņēmējai, kas kavē darbu sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību, ir tiesības saglabāt savu darba samaksu pilnā apjomā, ja darba ņēmējs, kas kavē darbu sakarā ar slimību, kas nav saistīta ar grūtniecību, nebauda šādas tiesības.

58 Šajā sakarā vispirms ir jāatzīmē, ka attiecībā uz atlaišanu ar grūtniecību saistītas slimības īpašā daba var tikt ņemta vērā tikai tādējādi, ka tā aizliedz darba devējam atlaist sieviešu dzimuma darba ņēmēju šī iemesla dēļ. Savukārt attiecībā uz darba samaksu tās saglabāšana pilnā apjomā nav vienīgais veids, kā ņemt vērā ar grūtniecību saistītas slimības īpašo dabu. Šo īpašo dabu ir iespējams ņemt vērā tādā režīmā, kas gadījumā, ja sieviešu dzimuma darba ņēmēja kavē darbu sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību, paredz samazināt darba samaksu.

59 Jāatgādina, ka šobrīd spēkā esošajās Kopienu tiesībās neviena tiesību norma un neviens vispārējais princips neuzliek par 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 (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Gillespie* u.c., 20. punkts).

60 Taču, ja noteikums, kas ar noteiktiem ierobežojumiem paredz samazināt piešķiramos pabalstus sieviešu dzimuma darba ņēmējai grūtniecības un dzemdību

atvaļinājuma laikā, neveido diskrimināciju dzimuma dēļ, tad noteikums, kas ar tādiem pašiem ierobežojumiem paredz samazināt piešķiramos pabalstus šai sieviešu dzimuma darba ņēmējai, kura kavē darbu grūtniecības laikā sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību, arī nav uzskatāms par tādu, kas veido šādu diskrimināciju.

61 Šādos apstākļos jāsecina, ka šobrīd spēkā esošās Kopienu tiesības neuzliek par pienākumu saglabāt pilnā apjomā tādas sieviešu dzimuma darba ņēmējas darba samaksu, kura kavē darbu grūtniecības laikā sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību.

62 Tāda darba kavējuma laikā, kura iemesls ir šāda slimība, sieviešu dzimuma darba ņēmējai tādējādi var samazināt darba samaksu ar nosacījumu, ka, pirmkārt, attieksme pret šādu darba ņēmēju ir tāda pati kā pret vīriešu dzimuma darba ņēmēju, kas kavē darbu slimības dēļ, un ka, otrkārt, piešķirto pabalstu apmērs nav tik niecīgs, ka padara apšaubāmu strādājošo grūtnieču aizsardzības mērķi.

Darba kavējuma, kura iemesls ir slimība, ieskaitīšana apmaksāta slimības atvaļinājuma kopējā maksimālajā dienu skaitā, uz ko darba ņēmējam ir tiesības noteiktā laika periodā

63 Pamata prāvā apspriestais režīms paredz, ka darba kavējumu, kura iemesls ir slimība, ieskaita apmaksāta slimības atvaļinājuma kopējā maksimālo dienu skaitā, uz ko darba ņēmējam ir tiesības noteiktā laika periodā. Šis režīms ir vienādi piemērojams attiecībā uz visām slimībām — vienalga, vai tās ir saistītas ar grūtniecību vai nav.

64 Šis režīms neņem vērā ar grūtniecību saistīto slimību īpašo dabu.

65 Tomēr šī īpašā daba neizslēdz to, ka darba kavējumu tādas slimības dēļ, kas saistīta ar grūtniecību, ar noteiktiem ierobežojumiem ieskaita apmaksāta slimības atvaļinājuma kopējā dienu skaitā.

66 Tas, ka šāda ieskaitīšana nebūtu pieļaujama vispār, nebūtu saderīgs ar iespēju samazināt darba samaksu grūtniecības laikā. Turklāt tā varētu nebūt saderīga ar judikatūru iepriekš minētajos spriedumos *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* un *Brown*, saskaņā ar kuru pēc tam, kad beidzies grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, uz slimību, kas saistīta ar grūtniecību vai dzemdībām, ir attiecināms slimības gadījumam piemērojamais vispārējais režīms.

67 Tomēr tas, ka darba kavējumu grūtniecības laikā sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību, ieskaita apmaksāta slimības atvaļinājuma kopējā maksimālajā dienu skaitā, uz ko darba ņēmējam ir tiesības noteiktā laika periodā, nevar novest pie tā, ka tāda darba kavējuma laikā, uz ko attiecināma šī ieskaitīšana pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, sieviešu dzimuma darba ņēmēja saņem pabalstus, kas ir mazāki par minimālo apmēru, uz ko šim darba ņēmējam bija tiesības tādas slimības laikā, kura radās, atrodoties grūtniecības stāvoklī (skat. šī sprieduma 62. punktu).

68 Tādējādi īpašie noteikumi ir izpildāmi tā, lai nepieļautu šādas sekas.

69 Tātad uz otro, trešo un piekto jautājumu jāatbild šādi: EKL 141. pants un Direktīva 75/117 ir jāinterpretē tādējādi, ka diskrimināciju dzimuma dēļ neveido:

— slimības atvaļinājuma režīma noteikums, kas gadījumā, ja darba kavējums pārsniedz noteiktu ilgumu, paredz samazināt darba samaksu attiecībā uz sieviešu dzimuma darba ņēmējām, kuras pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ir kavējušas darbu sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību, tāpat kā attiecībā uz vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, kuri kavējuši darbu kādas citas slimības dēļ, ar nosacījumu, ka, pirmkārt, attieksme pret sieviešu dzimuma darba ņēmēju ir tāda pati kā pret vīriešu dzimuma darba ņēmēju, kas kavē darbu slimības dēļ, un ka, otrkārt, piešķirto pabalstu apmērs nav tik niecīgs, ka padara apšaubāmu strādājošo grūtnieču aizsardzības mērķi;

— slimības atvaļinājuma režīma noteikums, kas paredz darba kavējuma laiku slimības dēļ ieskaitīt apmaksāta slimības atvaļinājuma kopējā maksimālajā dienu skaitā, uz ko darba ņēmējam ir tiesības noteiktā laika periodā neatkarīgi no tā, vai slimība ir saistīta ar grūtniecību vai nav ar to saistīta, ar nosacījumu, ka darba kavējuma ieskaitīšana tādas slimības dēļ, kas saistīta ar grūtniecību, nenoved pie tā, ka tāda darba kavējuma laikā, uz ko attiecināma šī ieskaitīšana pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, sieviešu dzimuma darba ņēmēja saņem pabalstus, kas ir mazāki par minimālo apmēru, uz ko šai darba ņēmējai bija tiesības tādas slimības laikā, kura radās, atrodoties grūtniecības stāvoklī.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

1) **EKL 141. pants un Padomes 1975. gada 10. februāra direktīva 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, ir piemērojama attiecībā uz slimības atvaļinājuma režīmu, ko vienādi attiecina uz sieviešu dzimuma darba ņēmējām, kurām ir slimība, kas saistīta ar grūtniecību, un citiem darba ņēmējiem, kuriem ir ar grūtniecību nesaistīta slimība;**

2) **EKL 141. pants un Direktīva 75/117 ir jāinterpretē tādējādi, ka diskrimināciju dzimuma dēļ neveido:**

— **slimības atvaļinājuma režīma noteikums, kas gadījumā, ja darba kavējums pārsniedz noteiktu ilgumu, paredz samazināt darba samaksu attiecībā uz sieviešu dzimuma darba ņēmējām, kuras pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ir kavējušas darbu sakarā ar slimību, kas saistīta ar grūtniecību, tāpat kā attiecībā uz vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, kuri kavējuši darbu kādas citas slimības dēļ, ar nosacījumu, ka, pirmkārt, attieksme pret sieviešu dzimuma darba ņēmēju ir tāda pati kā pret vīriešu dzimuma darba ņēmēju, kas kavē darbu slimības dēļ, un ka, otrkārt, piešķirto pabalstu apmērs nav tik niecīgs, ka padara apšaubāmu strādājošo grūtnieču aizsardzības mērķi;**

— **slimības atvaļinājuma režīma noteikums, kas paredz darba kavējuma laiku slimības dēļ ieskaitīt apmaksāta slimības atvaļinājuma kopējā maksimālajā dienu skaitā, uz ko darba ņēmējam ir tiesības noteiktā laika periodā neatkarīgi no tā, vai slimība ir saistīta ar grūtniecību vai nav ar to saistīta, ar nosacījumu, ka darba kavējuma ieskaitīšana tādas slimības dēļ, kas saistīta ar grūtniecību, nenoved pie tā, ka tāda darba kavējuma laikā, uz ko attiecināma šī ieskaitīšana pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, sieviešu dzimuma darba ņēmēja saņem pabalstus, kas ir mazāki par minimālo apmēru, uz ko šai darba ņēmējai bija tiesības tādas slimības laikā, kura radās, atrodoties grūtniecības stāvoklī.**

[Paraksti]