



Judikatūras krājums

GENERĀLADVOKĀTA
MELHIORA VATELĒ
[*MELCHIOR WATHELET*] SECINĀJUMI,
sniegti 2013. gada 11. aprīlī¹

Lieta C-5/12

Marc Betriu Montull
pret
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

(Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida (Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Vienlīdzīga attieksme pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem — Direktīva 76/207/EEK — 2. un 5. pants — Direktīva 92/85/EEK — 8. pants — Tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu algotu darbu strādājošām mātēm — Iespēja to izmantot algotu darbu strādājošajai mātei vai tēvam — Māte, kas ir pašnodarbināta persona — Tiesību uz atvaļinājumu neattiecināšana uz algotu darbu strādājošu tēvu — Direktīva 96/34/EK — Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu — Mātes un tēva tiesības — Bioloģiskie tēvi un adoptējušie tēvi

I – Ievads

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, kas Tiesas kancelejā iesniegts 2012. gada 3. janvārī, attiecas uz Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 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 apstākļiem² un Padomes 1996. gada 31. jūnija Direktīvas 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu³ interpretāciju.

1 — Oriģinālvaloda – franču.

2 — OV L 39, 40. lpp. Direktīva 76/207 ir grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 15. lpp.). Ņemot vērā, ka Direktīvas 2002/73 2. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstīm tā ir jātransponē vēlākais līdz 2005. gada 5. oktobrim, šī direktīva *ratione temporis* nav piemērojama pamatlīstas 2004. gada faktiem. No 2009. gada 15. augusta Direktīva 76/207 tika atcelta ar Eiropa Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 23. lpp.), 34. pantu. Neraugoties uz šiem grozījumiem, es uzskatu, ka šie secinājumi joprojām ir nozīmīgi Direktīvas 2006/54 interpretācijai. Konkrētāk, Direktīvas 2006/54 28. pantā ir paredzēts, ka pēdējā minētā nav šķērslis tiesību normām par sievietes aizsardzību it īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti un ka tā ir piemērojama, neskarot Direktīvu 96/34 un 92/85 normas. Turklāt, piemērojot Direktīvas 2006/54 3. pantu ar nosaukumu "Pozitīva rīcība", "dalībvalstis var saglabāt vai pieņemt pasākumus [LESD 157. panta 4. punkta] nozīmē, lai praktiski darba dzīvē nodrošinātu pilnīgu līdztiesību starp vīriešiem un sievietēm". Līdz ar to es uzskatu, ka Direktīvā 2006/54 nav grozīta pamatlīstas faktiem piemērojamo Direktīvas 76/207 tiesību normu būtība.

3 — OV L 145, 4. lpp. Direktīva 96/34 tika atcelta no 2012. gada 8. marta ar Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvas 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV L 68, 13. lpp.), 4. pantu. Neraugoties uz bērna kopšanas atvaļinājumam piemērojamās tiesību sistēmas grozījumiem, kas izdarīti ar Direktīvu 2010/18, es uzskatu, ka pēdējā minētā nav mainījusi Direktīvas 96/34 tiesību normu, kas norādītas Tiesai izskatāmajā lietā iesniegtajos apsvērumos, būtību.

2. *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* (Spānija) uzdotie jautājumi ir saistīti ar tiesvedību starp *Betriu Montull* un *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (turpmāk tekstā – “INSS”) par Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkta⁴ un Vispārējā likuma par sociālo nodrošinājumu 133.a panta⁵ piemērošanu kopsakarā. Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktā⁶ ir paredzēts sešpadsmit nedēļu ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, no kura pirmās sešas nedēļas pēc dzemdībām obligāti ir jāizmanto bērna mātei. Tātad māte var izvēlēties nodot tēvam visu vai daļu no atlikušā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikposma. Vispārējā likuma par sociālo nodrošinājumu 133.a pantā ir paredzēts grūtniecības un dzemdību pabalsts par atpūtas laikposmiem, kas saskaņā ar Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktu ir piešķirti sakarā ar grūtniecību un dzemdībām.

3. *Betriu Montull* strādā algotu darbu un ir Spānijas sociālā nodrošinājuma vispārējās shēmas dalībnieks. *Macarena Ollé, Procuradora de los Tribunales* [lietas dalībnieku pārstāve tiesā], ir reģistrēta *Mutualidad General de los Procuradores* [Prokuratūras Vispārējā apdrošināšanas sistēmā], kas atšķiras no sociālā nodrošinājuma valsts sistēmas⁷.

4. Pēc viņu dēla piedzimšanas 2004. gada 20. aprīlī *Lleida* [Lleida] un, es pieļauju, ar bērna mātes piekrišanu, kā ir paredzēts Spānijas tiesību aktos, *Betriu Montull* lūdza maternitātes pabalstu par laikposmu pēc obligātā sešu nedēļu atpūtas laikposma, kas mātei ir jāizmanto uzreiz pēc dzemdībām. Ar 2004. gada 28. jūlija un 8. augusta lēmumiem INSS noraidīja šo lūgumu. Saskaņā ar šiem lēmumiem, ja māte nav reģistrēta nevienā no valsts sociālā nodrošinājuma sistēmām, tai nav primāru tiesību uz atvaļinājumu, ko garantē šāda sociālā nodrošinājuma sistēma, un bioloģiskas maternitātes gadījumā tēvam ir nevis individuālas, atsevišķas tiesības, bet gan vienīgi mātes tiesībām pakārtotas tiesības.

5. *Betriu Montull* 2004. gada 13. septembrī pārsūdzēja INSS lēmumu iesniedzējtiesā un lūdza atzīt viņa tiesības uz pabalstu, tostarp norādot uz tiesību uz vienlīdzīgu attieksmi pārkāpumu.

6. Iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai attiecīgās valsts tiesību normas, kurās ir noteikts, ka tēva tiesības uz pabalstu izriet vienīgi no mātes tiesībām, ir uzskatāmas par vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa pārkāpumu.

4 — Pamatlietā ir piemērojams Likuma par darba ņēmēju statusu konsolidētais teksts (*Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*), kas pieņemts saskaņā ar Karaļa 1995. gada 24. marta Likumdošanas dekrētu 1/1995 (1995. gada 29. marta BOE Nr. 75, 9654. lpp.), ar grozījumiem, kas veikti saskaņā ar 1999. gada 5. novembra Likumu 39/1999 (1999. gada 6. novembra BOE Nr. 266), kura mērķis ir veicināt darba ņēmēju ģimenes dzīves un profesionālās dzīves saskaņošanu (*Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*) (1999. gada 6. novembra BOE Nr. 266, 38934. lpp.; turpmāk tekstā – “Likums par darba ņēmēju statusu”).

5 — *Ley General de la Seguridad Social* [Vispārējais likums par sociālo nodrošinājumu], kurš pieņemts saskaņā ar Karaļa 1994. gada 20. jūnija Likumdošanas dekrētu 1/1994 (1994. gada 29. jūnija BOE Nr. 154, 20658. lpp.), redakcijā, kas izriet no Likuma 39/1999 (turpmāk tekstā – “Vispārējais likums par sociālo nodrošinājumu”).

6 — Redakcijā, kura bija spēkā laikā faktu pamatlietā rašanās brīdī.

7 — No Tiesā iesniegtās dokumentācijas izriet, ka Spānijas sociālā nodrošinājuma sistēmu veido vispārējais režīms un speciālie režīmi. *Procurador de los Tribunales* Spānijā var izvēlēties pievienoties vai nu speciālajam pašnodarbināto režīmam, kas ir daļa no Spānijas sociālā nodrošinājuma sistēmas, vai arī *Mutualidad General de los Procuradores*, privātai nozares profesionāļu sociālā nodrošinājuma iestādei, kas paredzēta *Procuradores de los Tribunales*. Pievienošanās *Mutualidad General de los Procuradores* ir iespējama arī papildus dalībai Spānijas sociālā nodrošinājuma sistēmā.

II – Atbilstošās tiesību normas

A – Savienības tiesības

1) Direktīva 76/207

7. Direktīvas 76/207 1. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

“Šīs direktīvas 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. Šo principu turpmāk tekstā sauc par “vienlīdzīgas attieksmes principu.”

8. Šās direktīvas 2. pantā ir noteikts:

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

[..].

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

4. Šī 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.”

9. Saskaņā ar minētās regulas 5. panta noteikumiem:

“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. 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;
- c) pārskata minētos normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, ja to sākotnējā saistība ar aizsardzību vairs nav pamatota; un, ja līdzīgi noteikumi ir iekļauti koplīgumos, tad prasa, lai darba ņēmēji un darba devēji vajadzības gadījumā pārskatītu attiecīgos koplīgumus.”

2) Direktīva 92/85/EEK

10. Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību laikposmā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta izpratnē)⁸ mērķis saskaņā ar tās 1. panta 1. punktu ir “īstenot pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību laikposmā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti”.

11. Direktīvas 92/85 8. pantā ar nosaukumu “Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums” ir noteikts:

“1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā definētajām darbiniecēm saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas.

2. Šā panta 1. punktā paredzētajā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā jāiekļauj obligāts vismaz divu nedēļu ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.”

3) Direktīva 96/34

12. Direktīvas 96/34 1. pantā ir paredzēts īstenot pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, ko noslēgušas galvenās starpnozaru organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un *EAK*) 1995. gada 14. decembrī un kurš iekļauts šīs direktīvas pielikumā.

13. Saskaņā ar Direktīvas 96/34 pievienotā pamatnolīguma 1. noteikuma 2. punktu “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”.

14. Direktīvas 96/34 pievienotā pamatnolīguma 2. noteikumā ar nosaukumu “Bērna kopšanas atvaļinājums” ir noteikts:

“1. Ievērojot 2. noteikuma 2. punktu, šis nolīgums piešķir darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus rūpēties par šo bērnu līdz attiecīgam vecumam, nepārsniedzot astoņus 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 nenododamas.

3. Bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai nosaka dalībvalstu likumos un/vai koplīgumā, ciktāl tajos ievērotas šajā nolīgumā izvirzītās minimālās prasības. [..]”

8 — OV L 348, 1. lpp.

B – Spānijas tiesības

15. Saskaņā ar Likuma par darba ņēmēju statusu 1. panta 1. punktu tas ir piemērojams darba ņēmējiem, kuri brīvprātīgi pret atlīdzību saskaņā ar līgumu sniedz savus pakalpojumus citas fiziskas vai juridiskas personas, kuru sauc par “darba dēvēju vai uzņēmēju”, organizācijā un vadībā.

16. Saskaņā ar Likuma par darba ņēmēju statusu 1. panta 3. punktu:

“Šī likuma piemērošanas jomā neietilpst:

[..]

g) kopumā, jebkurš darbs, kas tiek veikts attiecībā, kuras atšķiras no tām, kas definētas šā panta 1. punktā [..].”

17. Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkta redakcijā, kas bija piemērojama pamatlīetas faktu rašanās brīdī 2004. gadā⁹, ir paredzēts:

“Piedzimstot bērnam, līgums tiek apturēts uz nepārtrauktām sešpadsmit nedēļām, [..]. Pēc ieinteresēto personu izvēles līguma apturēšanas laikposmu var sadalīt ar noteikumu, ka sešas nedēļas tiek izmantotas uzreiz pēc dzemdībām [..].

Neņemot vērā iepriekš minētos nosacījumus un neskarot sešu nedēļu atvaļinājumu uzreiz pēc dzemdībām, kas obligāti jāizmanto mātei, gadījumā, ja strādā abi vecāki, māte, sākoties grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, var izvēlēties, ka tēvs var izmantot noteiktu un nepārtrauktu pēcdzemdību atvaļinājuma daļu, vai nu izmantojot to vienlaikus ar māti, vai uzreiz pēc tam, izņemot, ja brīdī, kad māte atgriežas darbā, tas apdraudētu viņas veselību.

[..].

Bērnu, kas jaunāki par sešiem gadiem, adopcijas un izmitināšanas audžuģimenē gadījumos līgums tiek apturēts uz sešpadsmit nepārtrauktām nedēļām, kas var tikt pagarinātas vairāku bērnu adopcijas vai izmitināšanas ģimenē gadījumā par divām nedēļām par [katru] nepilngadīgo bērnu, sākot ar otro bērnu. Pēc darba ņēmēja vēlmes šī līguma apturēšana sākas vai nu no tiesas lēmuma par adopciju, vai no administratīvā vai tiesas pagaidu vai galīgā lēmuma par bērna izmitināšanu audžuģimenē datuma. Līgumu aptur uz sešpadsmit nedēļām arī tad, ja tiek adoptēts vai izmitināts audžuģimenē nepilngadīgais, kurš ir vecāks par sešiem gadiem, ja viņam ir invaliditāte vai saskaņā ar atbilstošo sociālo dienestu ziņojumiem ir īpašas grūtības adaptēties ģimenē un dzīvei sabiedrībā viņa apstākļu dēļ vai personiskās pieredzes dēļ, vai tādēļ, ka viņa izcelsmes valsts nav Spānija. Ja abi vecāki strādā, līgumu apturēšanas laikposmu sadala atbilstoši ieinteresēto personu vēlmēm un šo apturēšanu var izmantot vienlaikus vai secīgi ar nosacījumu, ka laikposmi ir nepārtraukti un atbilst norādītajiem ierobežojumiem.

Ja atvaļinājums tiek izmantots vienlaikus, kopējais atvaļinājuma ilgums nedrīkst pārsniegt iepriekšējos punktos norādītās sešpadsmit nedēļas vai laikposmu, uz kuru ir norādīts vairāku bērnu dzimšanas, adopcijas vai izmitināšanas audžuģimenē gadījumā.

[..].”

9 — Skat. iepriekš 3.–5. punktu.

18. Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts pēdējo reizi tika grozīts saskaņā ar 2007. gada 22. marta Pamatlikumu 3/2007 faktiskai vienlīdzībai starp sievietēm un vīriešiem (*Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*) (2007. gada 23. marta BOE Nr. 71, 12611. lpp.). Attiecībā uz šo lietu jāmin, ka Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts tika grozīts, papildinot to ar šādu rindkopu:

“Ja saskaņā ar mātes nodarbinātību regulējošiem tiesību aktiem viņai nav tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu, otram vecākam ir tiesības apturēt savu darba līgumu uz laikposmu, kas būtu piemērojams mātei, un tam jāatbilst nākamajā pantā noteikto tiesību izmantošanai [darba līguma apturēšana saistībā ar paternitāti]. [..]¹⁰.”

19. Vispārējā likuma par sociālo nodrošinājumu 133.a pantā ir paredzēts:

“Bērna piedzimšana, adopcija un izmitināšana audžuģimenē, gan uz laiku pirms adopcijas, gan pastāvīgi, bērna kopšanas pabalsta mērķiem tiek uzskatītas par aizsargātām situācijām atvaļinājuma laikposmos, kuri var tikt izmantoti šajos apstākļos saskaņā ar Likuma par darba ņēmēju statusu konsolidētās versijas 48. panta 4. punktu, kas apstiprināts ar Karaļa 1995. gada 24. marta Dekrētlikumu [*Real decreto*] 1/1995, un 30. panta 3. punktu 1984. gada 2. augusta Likumā 30/1984 par civildienesta reformas pasākumiem.”

III – Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

20. Papildus faktiem, kas iepriekš aprakstīti 3.–5. punktā, ir jānorāda, ka 2005. gada 20. aprīlī iesniedzējtiesa *Tribunal Constitucional* (Konstitucionālajā tiesā) iesniedza jautājumu par Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkta atbilstību Spānijas konstitūcijai. Savā 2011. gada 19. maija spriedumā Konstitucionālā tiesa nolēma, ka attiecīgais noteikums nav pretrunā Konstitūcijas 14. pantam (nediskriminācijas princips), 39. pantam (ģimenes sociālā, ekonomiskā un juridiskā aizsardzība) un 41. pantam (sociālā nodrošinājuma sistēma).

21. Tomēr iesniedzējtiesa šaubās par šī noteikuma atbilstību Savienības tiesībām un, konkrētāk, vispārējam vienlīdzīgas attieksmes principam.

22. Iesniedzējtiesa ir konstatējusi, ka nepastāv domstarpības par obligāto sešu nedēļu atpūtas laikposmu, kas mātei ir jāizmanto uzreiz pēc dzemdībām. Savukārt attiecībā uz vēlāk sekojošo desmit nedēļu laikposmu tā ir konstatējusi, ka, ciktāl tēva tiesības ir uzskatāmas par tādām, kuras ir atvasinātas no mātes tiesībām, valsts tiesību aktos ir noteikta atšķirīga attieksme pret darba ņēmēju tēvu un darba ņēmēju māti, lai gan to situācijas ir līdzīgas.

23. Iesniedzējtiesa uzskata, ka līguma apturēšana, saglabājot darbavietu, kas paredzēta Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktā, izņemot sešas nedēļas pēc dzemdībām, ir jāaplūko kā bērna kopšanas atvaļinājums un kā pasākums, lai līdzsvarotu profesionālo un ģimenes dzīvi, tādēļ ka grūtniecības un dzemdību bioloģiskais fakts, kas ietekmē tikai sievietes, ir noteicošais vienīgi obligātajā atpūtas laikposmā, kuru izmanto māte.

24. Šī tiesa uzskata, ka tādēļ pamatlietā aplūkoto atvaļinājumu var izmantot gan tēvs, gan māte gadījumos, ja tie abi ir algotu darbu strādājoši, jo viņi abi ir bērna vecāki.

10 — No Tiesā iesniegtajiem lietas materiāliem un Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkta teksta ar grozījumiem, kas veikti saskaņā ar Pamatlikumu 3/2007, izriet, ka, ja šī grozītā redakcija būtu bijusi spēkā šīs lietas faktu rašanās brīdī, strīds pamatlietā nepastāvētu, jo tēvs būtu varējis apturēt savu [darba] līgumu un saņemt pabalstu neatkarīgi no tā, vai [bērna] māte būtu vai nebūtu reģistrēta sociālā nodrošinājuma sistēmas režīmā. Tiesas sēdē *INSS* un Spānijas valdība apstiprināja šo interpretāciju.

25. Iesniedzējtiesa arī uzskata, ka attiecīgais Spānijas likums atšķirīgi attiecas arī pret bioloģiskajiem tēviem un adoptējušajiem tēviem. Faktiski, adopcijas gadījumā Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts gan mātei, gan tēvam ļauj, ja tie abi strādā, savstarpēji vienojoties sadalīt atpūtas laikposmu. Šādā gadījumā tiesības uz atvaļinājumu nevis tiek uzskatītas par mātes primārajām tiesībām, kuras tā var nodot tēvam, bet gan kā apturēšanas laikposms, kuru, kopīgi vienojoties, var sadalīt starp tēvu un māti. Tādējādi adopcijas gadījumā tēvs, kurš strādā algotu darbu, uz kuru attiecas sociālā nodrošinājuma sistēmas režīms, var izmantot visu atvaļinājumu, un viņam var tikt izmaksāts atbilstošs pabalsts arī gadījumos, kad māte algotu darbu, uz kuru attiecas sociālā nodrošinājuma sistēmas režīms, nestrādā, lai gan tādā pašā situācijā bioloģiskas maternitātes un dzemdību gadījumā tēvs nevar izmantot pēdējās desmit atvaļinājuma nedēļas, jo tiesības uz atvaļinājumu tiek uzskatītas par mātes primārajām tiesībām.

26. Šajos apstākļos *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai valsts likums, šajā gadījumā [Likuma par darba ņēmēju statusu] 48. panta 4. punkts, kurā bērna piedzimšanas gadījumā tiek uzskatīts, ka algotu darbu strādājošām mātēm ir primāras un atsevišķas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kad ir beidzies sešu nedēļu laikposms pēc dzemdībām, izņemot gadījumos, kad ir apdraudēta mātes veselība, un algotu darbu strādājošiem tēviem ir pakārtotas tiesības, kuras var izmantot tikai tad, ja arī māte strādā algotu darbu un izvēlas nodot tēvam noteiktu daļu šī atvaļinājuma, ir pretrunā Direktīvai [76/207] un Direktīvai [96/34]?”
- 2) Vai valsts likums, konkrēti, [Likuma par darba ņēmēju statusu] 48. panta 4. punkts, kurā bērna piedzimšanas gadījumā mātei, bet ne tēvam ir sociālās nodrošinājuma sistēmas apmaksātas primāras tiesības apturēt savu darba līgumu un atgriezties tajā pašā darbā pat tad, kad ir pagājušas sešas nedēļas pēc dzemdībām, izņemot gadījumus, kad ir apdraudēta mātes veselība, un līdz ar to algotu darbu strādājošam tēvam atvaļinājumu var piešķirt tikai tad, ja arī bērna mātei ir algotas darba ņēmējas statuss, ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, kas aizliedz diskrimināciju dzimuma dēļ?”
- 3) Vai valsts likums, konkrēti, [Likuma par darba ņēmēju statusu] 48. panta 4. punkts, ar kuru algotu darbu strādājošiem tēviem ir noteiktas sociālā nodrošinājuma sistēmas apmaksātas primāras tiesības apturēt savu darba līgumu un atgriezties tajā pašā darbā, kad tiek adoptēts bērns, turpretī bioloģiskā bērna gadījumā algotu darbu strādājošiem tēviem nav atsevišķu, no mātes neatkarīgu tiesību apturēt [darba] līgumu, atzīstot tiem tikai no mātes tiesībām atvasinātas tiesības, ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, kas aizliedz jebkādu diskrimināciju?”

IV – Tiesvedība Tiesā

27. *INSS*, Spānijas un Polijas valdības, kā arī Eiropas Komisija iesniedza rakstveida apsvērumus. Tiesas sēdē, kura notika 2013. gada 21. februārī, tās pauda mutvārdu apsvērumus.

V – Analīze

A – Par prejudiciālo jautājumu pieņemamību

28. Spānijas valdība uzskata, ka prejudiciālie jautājumi ir nepieņemami. Tā uzskata, ka iesniedzējtiesas nolēmumā nav izklāstīti precīzi iemesli, kuri pamatotu prejudiciālo jautājumu būtiskumu, kas liecina par to tīri hipotētisko raksturu. Tādējādi iesniedzējtiesa esot lūgusi Tiesai konsultatīvu atzinumu par noteiktu Savienības tiesību normu interpretēšanu saistībā ar Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktu.

29. Tiesas sēdē arī *INSS* apgalvoja, ka prejudiciālie jautājumi ir nepieņemami. Iestāde uzskata, ka, tā kā Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktā ir paredzēts atvaļinājums, kas nepārtraukti ilgst sešpadsmit nedēļas, prejudiciālie jautājumi, kas uzdoti deviņus gadus pēc dzemdībām, noteikti ir hipotētiski, jo tie tiek uzdoti laikā, kad iespēja izmantot šo atvaļinājumu vairs nepastāv.

30. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru LESD 267. pantā noteiktā procedūra ir instruments sadarbībai starp Tiesu un dalībvalstu tiesām, ar kuru Tiesa dalībvalstu tiesām sniedz norādes jautājumā par Savienības tiesību interpretāciju, kuras tām vajadzīgas, lai izspriestu tajās izskatāmās tiesvedības. Īstenojot šo sadarbību, uz jautājumiem par Savienības tiesībām attiecas atbilstības prezumpcija. Valsts tiesas iesniegto lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesa var noraidīt tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem vai tās priekšmetu, ja izvirzītā problēma ir hipotētiska vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu pamatotu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem. Tiesai uzticētais uzdevums prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā ir sniegt ieguldījumu tiesu spriešanā dalībvalstīs, nevis izklāstīt atzinumus par vispārīgiem vai hipotētiskiem jautājumiem¹¹.

31. Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas tiesneša nolēmuma un uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem izriet, ka jautājums ir par to, vai Savienības tiesību normas, proti, Direktīvas 76/207 un 96/34, ir pret tādu noteikumu, kāds tas ir paredzēts Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktā. Ir tiesa, ka pamatlietā *Betriu Montull* ir pieprasījis “grūtniecības un dzemdību pabalstu”, kurš ir paredzēts Vispārējā likuma par sociālo nodrošinājumu 133.a pantā, un ka šajā likumā nav paredzēti nosacījumi, saskaņā ar kuriem rodas tiesības uz attiecīgo pabalstu, tomēr tajā pašā 133.a pantā ir atsauce uz Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktu, kurā šie nosacījumi ir definēti.

32. Ņemot vērā tiešo saikni, kuru Spānijas likumdevējs ir nepārprotami paredzējis starp šiem diviem noteikumiem, es neuzskatu, ka iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi būtu vispārīgi vai hipotētiski, vai ka Tiesas atbilde uz šiem jautājumiem būtu nelietderīga pamatlietā aplūkotā jautājuma risinājumam.

33. Turklāt attiecībā uz *INSS* apsvērumiem, kas norādīti iepriekš 29. punktā, es uzskatu, ka, pat ja tiktu pieņemts apgalvojums, ka *Betriu Montull* nevar izmantot attiecīgo atvaļinājumu ar atpakaļejošu spēku, viņš, būdams pabalsta prasītājs, jebkurā gadījumā varētu pieprasīt *INSS* atlīdzināt zaudējumus, ko pēdējais minētais arī norādīja tiesas sēdē.

34. Līdz ar to es uzskatu, ka prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

35. Tomēr uzreiz ir jānorāda, ka, tā kā iesniedzējtiesa savā lēmumā nav izklāstījusi valsts tiesību normas par bērna kopšanas atvaļinājumu, es neesmu vērtējis jautājumu, vai Direktīva 96/34 ir pret tādu pasākumu, kāds tas ir paredzēts Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktā¹².

B – Par prejudiciālo jautājumu būtību

1) Argumenti

36. Attiecībā uz pirmo jautājumu *INSS* uzskata, ka nav pretrunā Direktīvai 92/85 neatļaut nodot tēvam tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību pabalstu, ja mātei pašai šādu tiesību nav, jo tā brīvprātīgi ir pievienojusies apdrošināšanas shēmai, kura neparedz šādu aizsardzību, jo neviens nevar nodot tiesības, kuru tam nav.

11 — 2011. gada 15. septembra spriedums lietā C-197/10 *Unió de Pagesos de Catalunya* (Krājums, I-8495. lpp., 16.–18. punkts un tajos minētā judikatūra).

12 — Skat. tālāk 78. un 86. punktu.

37. *INSS* uzskata, ka bērna kopšanas atvaļinājums, kas paredzēts Direktīvā 96/34, atšķiras no tā, kas tiek aplūkots pamatlietā. *INSS* norāda, ka tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu Spānijas tiesību normās ir transponētas ar Likuma par darba ņēmēju statusu 46. panta 3. punktu, kurā ir noteikts, ka “darba ņēmējiem ir tiesības pagarināt atvaļinājumu par laikposmu, kas nepārsniedz trīs gadus, sākot no bērna dzimšanas vai, vajadzības gadījumā, no tiesas vai administratīvā lēmuma datuma, bioloģiskā, adoptētā vai audžuģimenē pastāvīgi vai pirms adopcijas uzņemtā, pat, ja tā ir pagaidu audžuģimene, bērna kopšanai”. Šis bērna kopšanas atvaļinājums ir paredzēts, lai saskaņotu strādājošu vecāku (vienalga – vīriešu vai sieviešu) profesionālos pienākumus ar pienākumiem ģimenē, savukārt pamatlietā aplūkotais atvaļinājums ir paredzēts, lai pēc dzemdībām pasargātu mātes veselību un īpašās attiecības starp māti un jaundzimušo.

38. Attiecībā uz otro jautājumu *INSS* apgalvo, ka *Betriu Montull* nevarēja izmantot attiecīgo atvaļinājumu, jo bērna māte *Macarena Ollé* pēc savas izvēles bija pievienojusies *Mutualidad Gernerale de los Procuradores*, nevis sociālā nodrošinājuma vispārējam režīmam. *INSS* norāda, ka tiesības apturēt savu profesionālo darbību grūtniecības un dzemdību gadījumā, ko papildina tiesības saņemt pabalstu šī atvaļinājuma laikā un iespēja šo atvaļinājumu sadalīt ar bērna tēvu, ir nevis atkarīgas no tā, vai mātei ir algotas darba ņēmējas statuss, bet gan – no viņas izvēles piedalīties vai nepiedalīties sociālā nodrošinājuma sistēmas aizsardzības shēmā, kas paredzēta attiecīgajos valsts tiesību aktos.

39. Attiecībā uz trešo jautājumu *INSS* uzskata, ka atšķirīgā attieksme pret darba ņēmējiem tēviem atkarībā no tā, vai viņi ir bioloģiskie vai adoptējušie tēvi, noteikti ir pamatota, jo bioloģiskas radniecības gadījumā mātei ir jāatkopjas pēc grūtniecības un dzemdībām, savukārt, ja darba līgums tiek apturēts adopcijas vai izmitināšanas audžuģimenē dēļ, tā mērķis ir atvieglot jaunā bērna harmonisku ienākšanu ģimenē, un tas vienlīdz attiecas gan uz māti, gan tēvu.

40. Spānijas valdība apgalvo, ka Spānijas likumdevējs likumu ir izdevis, ņemot vērā Direktīvas 92/85 8. panta tekstu un rīcības brīvības iespējas, kas atstātas dalībvalstīm. Spānijas valdība uzskata, ka tas, ka māte var ne tikai pilnībā atteikties no atvaļinājuma laikposma pēc sešām atpūtas nedēļām, kuras tai obligāti ir jāizmanto pēc dzemdībām, bet arī to dalīt vai nodot tēvam, atbilst gan Direktīvas 92/85 saturam, gan mērķim, tēvam dodot iespēju piedalīties ģimenes pienākumu pildīšanā.

41. Spānijas valdība uzskata, ka iespēja adopcijas gadījumā apturēt darba līgumu, saglabājot darbavietu, atbilst Direktīvas 96/34 un Direktīvas 76/207 noteikumiem. Tā norāda, ka Direktīvā 96/34 ir atzīts, ka bērna piedzimšanas un adopcijas gadījumi ir atšķirīgi, savukārt tai pievienotā pamatnolīguma 2. noteikuma 3. punkta c) apakšpunktā ir norādīts, ka dalībvalstis var pielāgot bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas un piemērošanas noteikumus īpašajiem adopcijas apstākļiem. Tādēļ tā uzskata, ka Eiropas likumdevējs dalībvalstīm ir devis rīcības brīvību, bērna kopšanas atvaļinājumu pielāgot adopcijas īpašajiem apstākļiem.

42. Polijas valdība norāda, ka, ja valsts likumdevējs algotu darba strādājošiem tēviem dod iespēju izmantot daļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, ir likumīgi, ka šādas tiesības izriet no algotu darbu strādājošas mātes tiesībām. Tas nozīmē, ka Savienība tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu piešķir bērna mātei, nevis bērna tēvam. Atvaļinājumu saņemot, māte, protams, var atteikties no atvaļinājuma daļas un nodot to tēvam, taču pēdējais minētais nevar rūpēties par bērnu un izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu mātes vietā. Šāds risinājums būtu pretrunā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķiem, kas paredzēti, lai aizsargātu māti un viņas attiecības ar bērnu. Polijas valdība uzskata, ka, ja māte, kurai nav darba ņēmējas statusa, nav ieguvusi tiesības uz atvaļinājumu, viņa nevar *a fortiori* tās nodot bērna tēvam. Tā norāda, ka vienīgi tāda analīze, kurā ir pieņemts, ka bērna tēva tiesības izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir pakārtotas, ļauj saglabāt šī atvaļinājuma pamatfunkciju un ļauj to nošķirt no bērna kopšanas atvaļinājuma.

43. Polijas valdība uzskata, ka tiesības uz adopcijas atvaļinājumu un tā īstenošanas nosacījumi Savienības tiesībās nav paredzēti un tās atstātas vienīgi valstu likumdevēju kompetencē, tādēļ tās nevar vērtēt no vienlīdzīgas attieksmes vispārējā principa viedokļa.

44. Komisija apgalvo, ka Spānijas tiesību akti ir ārpus Direktīvas 92/85 piemērošanas jomas, jo darba ņēmējs (vīrietis) nekādā gadījumā nevarētu izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu šīs direktīvas izpratnē. Komisija uzskata, ka Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts rada atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkta izpratnē pret bērnu mātēm, kurām ir algotas darba ņēmējas statuss, un bērnu tēviem, kuriem ir tāds pats statuss. Šo atšķirīgo attieksmi nevar pamatot ar iemesliem, kas saistīti ar grūtniecības un dzemdību aizsardzību Direktīvas 76/207 2. panta 3. punkta izpratnē.

45. Komisija uzskata, ka darba līguma apturēšanas laikposms uz desmit nedēļām, kas tiek aplūkots pamatlietā, šajā ziņā atšķiras no obligātā atpūtas laikposma mātei, proti, sešām nedēļām uzreiz pēc dzemdībām. Tā norāda, ka sešas nedēļas uzreiz pēc dzemdībām ir mātes obligātais atpūtas laikposms, kas ir saistīts ar mātes un īpašo attiecību starp māti un viņas bērnu aizsardzību uzreiz pēc dzemdībām.

46. Savukārt Komisija uzskata, ka, tā kā Spānijas tiesību akti ļauj tēviem izmantot turpmāko atvaļinājumu, kas ilgst desmit nedēļas, tajos šis laikposms vairs nav skatīts kopsakarā ar bioloģisko grūtniecības un dzemdību faktu. Spānijas tiesību aktos šis laikposms tiek uzskatīts par bērna kopšanai un uzmanības izrādīšanai bērnam paredzētu laikposmu, kuru var izmantot gan algotu darbu strādājošas mātes, gan algotu darbu strādājoši tēvi.

47. Komisija uzskata, ka šajā gadījumā ir piemērojami secinājumi, pie kuriem Tiesa nonāca savā 2010. gada 30. septembra spriedumā lietā *Roca Álvarez*¹³. Komisija norāda, ka Direktīvas 76/207 2. un 5. pants šajā gadījumā arī ir jāinterpretē kā tādi, kas ir pret tādu valsts pasākumu, kāds tas tika aplūkots pamatlietā, kas mātēm, kuras strādā algotu darbu, atzina tiesības dzemdību gadījumā apturēt darba līgumu ilgāk par pirmajām sešām nedēļām, kas ir obligātais atpūtas laiks mātēm, lai gan algotu darbu strādājoši tēvi šādu iespēju apturēt līgumu varēja izmantot vienīgi tad, ja arī mātei ir algotas darba ņēmējas statuss.

48. Komisija uzskata, ka tās rīcībā nav pietiekami daudz informācijas, lai secinātu, ka atpūtas laiks, kas paredzēts Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktā, izņemot mātes obligātajai atpūtai paredzētās sešas nedēļas, ir uzskatāms par bērna košanas atvaļinājumu Direktīvas 96/34 izpratnē.

2) Analīze

a) Par pirmo un otro jautājumu

49. Saistībā ar pirmo un otro jautājumu, kuri ir vērtējami kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 76/207 un 96/34, kā arī vienlīdzīgas attieksmes princips, kas aizliedz jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ, ir jāinterpretē kā tādi, kas ir pret tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds tas tiek aplūkots pamatlietā, kas paredz atšķirīgu attieksmi atkarībā no dzimuma, ciktāl tas algotu darbu strādājošām mātēm paredz tiesības dzemdību gadījumā apturēt darba līgumu ilgāk par mātei obligātajām sešām atpūtas nedēļām pēc dzemdībām, un, izņemot gadījumus, kad ir apdraudēta mātes veselība, savukārt algotu darbu strādājoši tēvi šādu apturēšanu var izmantot vienīgi tad, ja arī mātei ir algotas darba ņēmējas statuss un ja tā ir izvēlējusies (kā to atļauj attiecīgie tiesību akti) nodot tēvam noteiktu šā atvaļinājuma daļu.

50. Ir skaidrs, ka Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktā dzemdību gadījumā ir paredzēts atvaļinājums, kas ilgst nepārtrauktas sešpadsmit nedēļas, no kurām sešas nedēļas uzreiz pēc dzemdībām obligāti ir jāizmanto mātei. Turklāt no šī noteikuma formulējuma un Tiesā iesniegtās dokumentācijas izriet, ka māte var izvēlēties ļaut tēvam izmantot visu vai daļu atlikušā atvaļinājuma, taču ne vairāk par desmit nedēļām. Šajā ziņā ir jāuzsver, ka pamatlietā nav apstrīdēta šī mātes izvēle.

13 — C-104/09 (Krājums, I-8661. lpp.).

51. Turklāt iesniedzējtiesa neuzdod jautājumus par sešām mātei obligātajām atpūtas nedēļām uzreiz pēc dzemdībām¹⁴, un runas nav par apdraudējumu mātes veselībai, kad māte nevar izvēlēties atlikušo atvaļinājumu nodot tēvam¹⁵.

52. Pirmām kārtām ir vērts salīdzināt Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktu ar Direktīvas 92/85 8. pantu.

53. Es uzskatu, ka Direktīvas 92/85 8. pantā ir noteikts, ka darba ņēmējas var izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz četrpadsmit nedēļas pēc kārtas. Šis noteikums bērna tēvam neparedz nekādu atvaļinājumu. Atšķirībā no šī panta, kurš *ratione personae* ir piemērojams vienīgi strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību laikposmā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti¹⁶, Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts noteiktos gadījumos ir piemērojams arī darba ņēmējiem vīriešiem.

54. Tomēr es uzskatu, ka Direktīvas 92/85 8. panta formulējums dalībvalstīm ļauj īstenot papildu pasākumus vai tādus, kas ir plašāki par šī noteikuma minimālajām prasībām, protams, ar nosacījumu, ka tiek ievērotas minimālās prasības¹⁷. Attiecībā uz to atbilstoši Spānijas valdības apsvērumiem, kas iepriekš minēti 40. punktā, es uzskatu, ka Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts, kas mātei dod iespēju ļaut bērna tēvam izmantot visu vai daļu dzemdību un grūtniecības atvaļinājuma, pārsniedz minimālās prasības, kas paredzētas Direktīvas 92/85 8. punktā, tomēr ievērojot ierobežojumus, ko tas nosaka dalībvalstīm.

55. Faktiski, pirmkārt, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, kurš ir jāizmanto vienīgi mātei, ir sešas nedēļas pēc dzemdībām, lai gan Direktīvā 92/85 ir noteiktas tikai divas (sadalītas pirms un/vai pēc dzemdībām), un, otrkārt, iespēja mātei atlikušo atvaļinājumu nodot tēvam, izņemot, “ja brīdī, kad māte atgriežas darbā, tas apdraudētu viņas veselību”¹⁸, kas ir Direktīvas 92/85 mērķis, proti, veicināt drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību laikposmā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti¹⁹.

56. Skaidrības labad ir jānorāda, ka pat tad, ja Direktīvas 92/85 8. panta 2. punktā ir paredzēts, ka vienīgi divas pirmās nedēļas (pirms vai pēc dzemdībām) ir uzskatāmas par obligāto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, bērna mātei pret viņas gribu nekādā gadījumā nevar par labu tēvam atņemt tiesības izmantot četrpadsmit nedēļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas paredzēts Direktīvas 92/85 8. panta 1. punktā²⁰.

57. Tādēļ es uzskatu, ka iespēja bērna tēvam noteiktos apstākļos un vienīgi pēc mātes iniciatīvas izmantot desmit nedēļu atvaļinājumu, kā tas ir pamatlietā, atbilst Direktīvas 92/85 8. pantam.

14 — Iesniedzējtiesas nolēmumā ir teikts, ka “[p]ar šo laikposmu netiek diskutēts”.

15 — Skat. Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktu.

16 — Direktīvas 92/85 1. panta 1. un 2. punkts.

17 — Šajā ziņā skat., kā attiecīgajā tiesību normā divas reizes ir lietots vārds “vismaz”. Manuprāt, šo interpretāciju apstiprina Direktīvas 92/85 preambulas pirmais apsvērums, kurā ir atsauce uz tās tiesisko pamatu, proti, EEK līguma 118.a pantu, kurā ir noteikts, ka Padome direktīvās nosaka “minimālās prasības”, lai, it īpaši darba vidē, veicinātu uzlabojumus darbinieku drošībā un veselības aizsardzībā. Šajā ziņā skat. arī LESD 153. pantu.

18 — Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts.

19 — 2007. gada 11. oktobra spriedums lietā C-460/06 *Paquay* (Krājums, I-8511. lpp., 27. punkts).

20 — 1998. gada 27. oktobra sprieduma lietā C-411/96 *Boyle u.c. (Recueil, I-6401. lpp.)* 58. punktā Tiesa nosprieda, “ka, ja dalībvalstīm, saskaņā ar Direktīvas [92/85] 8. pantu ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai darba ņēmējas varētu izmantot vismaz četrpadsmit nedēļu ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, tās ir tiesības, no kurām viņas var atteikties, izņemot divas obligātās grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma nedēļas, kas paredzētas 2. punktā”.

58. Šāda iespēja vēl ir jāvērtē, ņemot vērā Direktīvu 76/207²¹. Saskaņā ar Direktīvas 76/207 1. panta 1. punktu tās mērķis ir dalībvalstīs īstenot principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, it īpaši attiecībā uz darba iespējām, ieskaitot paaugstināšanu amatā, profesionālo sagatavošanu un darba nosacījumiem. Šis princips ir precizēts šīs direktīvas 2. un 5. pantā. Minētā 2. panta 1. punktā ir noteikts, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas atkarībā no dzimuma, it īpaši, norādot uz ģimenes stāvokli. Šīs direktīvas 5. panta 1. punktā ir paredzēts, ka šī principa piemērošana attiecībā uz darba nosacījumiem nozīmē, ka vīriešiem un sievietēm tiek garantēti vienlīdzīgi nosacījumi bez diskriminācijas atkarībā no dzimuma²².

59. No iesniedzējtiesas nolēmuma skaidri izriet, ka, beidzoties sešām atpūtas nedēļām uzreiz pēc dzemdībām, strādājošai mātei, pēc būtības, ir tiesības izmantot vēl desmit papildu atvaļinājuma nedēļas, bet strādājošiem tēviem šādas tiesības ir vienīgi tad, ja tam piekrit māte (kas netiek aplūkots pamatlietā), un ar noteikumu, ka abiem vecākiem ir algota darba ņēmēja statuss.

60. Faktiski šis pasākums ir tāds pats, kāds ir aplūkots iepriekš minētajā lietā *Roca Álvarez*, kas attiecās uz Direktīvas 76/207 2. panta 1., 3. un 4. punkta, kā arī 5. panta interpretāciju, kurā *Roca Álvarez* iesniedza prasību pret savu darba devēju par to, ka pēdējais minētais ir atteicies viņam piešķirt tā dēvēto atvaļinājumu “bērna zīdīšanai”.

61. Šajā lietā aplūkoti Spānijas tiesību akti tiesības uz tā dēvēto atvaļinājumu “bērna zīdīšanai” būtībā paredz vienīgi bērnu mātēm, un tēvs šādu atvaļinājumu var izmantot vienīgi tad, ja abiem vecākiem ir algota darba ņēmēja statuss. Līdz ar to, lai vīriešiem, kuriem ir algota darba ņēmēja statuss, būtu tiesības uz atvaļinājumu, ar vecāka statusu vien nav pietiekami atšķirībā no sievietēm, kurām ir tāds pats statuss²³.

62. Tiesa, atgādinājusi savu judikatūru, saskaņā ar kuru “vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēji, proti, mazu bērnu tēvi un mātes, atrodas salīdzināmā situācijā, ņemot vērā nepieciešamību, kāda tiem var rasties, samazināt savu ikdienas darba laiku, lai varētu rūpēties par savu bērnu”²⁴, pareizi norādīja, ka attiecīgie tiesību akti rada “atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkta izpratnē starp bērnu mātēm, kurām ir algotas darba ņēmējas statuss, un bērnu tēviem, kuriem ir tāds pats statuss”²⁵.

63. Tiesa turklāt vērtēja, vai šāda atšķirīga attieksme ir pamatota, piemērojot Direktīvas 76/207 2. panta 3. un 4. punktu, kuros ir precizēts, ka šī direktīva nedz skar noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, it īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti, nedz – arī noteikumus, kuru mērķis ir veicināt vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm, it īpaši novēršot pastāvošo nevienlīdzību, kas ietekmē sieviešu iespējas attiecībā uz darba nosacījumiem.

64. Tiesa ir uzskatījusi, ka tas, ka tā dēvēto atvaļinājumu “bērna zīdīšanai”, piemērojot valsts tiesību aktus, var izmantot gan strādājošs tēvs, gan strādājoša māte, nozīmē, ka bērna barošanu un uzmanības izrādīšanu bērnam vienlīdz labi var nodrošināt gan tēvs, gan māte.

21 — Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts, paredzot darba līguma apturēšanas laika posmu, ietekmē darba apstākļus Direktīvas 76/207 5. panta izpratnē.

22 — Šajā ziņā skat. 2010. gada 30. septembra spriedumu lietā C-104/09 *Roca Álvarez* (Krājums, I-8661. lpp., 19. un 20. punkts).

23 — Turpat (22. un 23. punkts).

24 — Skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Roca Álvarez* (24. punkts), 2001. gada 29. novembra spriedumu lietā C-366/99 *Griesmar* (*Recueil*, I-9383. lpp., 56. punkts) un 2002. gada 19. marta spriedumu lietā C-476/99 *Lommers* (*Recueil*, I-2891. lpp., 30. punkts).

25 — Turpat (25. punkts).

65. Tādēļ šo regulējumu nevar uzskatīt par tādu, kas ļauj nodrošināt sievietes bioloģiskā stāvokļa aizsardzību uzreiz pēc dzemdībām vai īpašo attiecību starp bērnu un māti aizsardzību, piemērojot Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktu. Faktiski valsts tiesību aktos atvaļinājuma “bērna zīdīšanai” piešķiršana nav saistīta ar zīdīšanas bioloģisko faktu, tādēļ uz to neattiecas Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktā paredzētais izņēmums.

66. Tāpat šajā spriedumā Tiesa ir nospriedusi, ka, ja tiktu atzīts, ka tikai mātei, kurai ir algotas darba ņēmējas statuss, ir tiesības izmantot atvaļinājumu “bērna zīdīšanai”, bet tēvs, kuram ir tāds pats statuss, var vienīgi izmantot šīs tiesības, taču viņam pašam šādu tiesību nav, varētu tikt izjaukts tradicionālais lomu sadalījums starp vīriešiem un sievietēm, piešķirot vīriešiem pakārtotu lomu salīdzinājumā ar sievietēm vecāku pienākumu pildīšanā. Tiesa ir pamatoti norādījusi, ka tas, ka tēviem, kuriem ir algota darba ņēmēja statuss, atvaļinājums tiek atteikts tikai tādēļ, ka mātei nav šāda statusa, varētu radīt situāciju, kurā mātei, kam ir pašnodarbinātās statuss, būtu jāierobežo sava profesionālā darbība un vienai pašai jāuzņemas rūpes, kas saistītas ar bērna piedzimšanu, jo viņai nebūtu iespējas saņemt palīdzību no bērna tēva. Tiesa uzskata, ka attiecīgie valsts tiesību akti ne novērš, ne mazina faktisko nevienlīdzību, kāda sabiedrības dzīvē var pastāvēt attiecībā uz sievietēm Direktīvas 76/207 2. panta 4. punkta izpratnē, un nav arī “pasākums reālas, nevis formālas vienlīdzības sasniegšanai, mazinot faktisko nevienlīdzību, kāda sabiedrības dzīvē var pastāvēt, tādējādi saskaņā ar LESD 157. panta 4. punktu novēršot vai kompensējot attiecīgo personu profesionālās izaugsmes trūkumus”²⁶.

67. Pieņemot Tiesas pamatojumu, kas izklāstīts iepriekš minētajā spriedumā lietā *Roca Álvarez*, ir acīmredzams, ka pamatlietā strīdīgais pasākums attiecībā uz tajā aplūkotajiem atpūtas laikposmiem nosaka atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkta izpratnē starp mātēm, kurām ir algotas darba ņēmējas statuss, un tēviem, kuriem ir tāds pats statuss.

68. Kā Tiesa ir nospriedusi iepriekš minētā sprieduma lietā *Roca Álvarez* 24. punktā, vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēji, proti, mazu bērnu tēvi un mātes, atrodas salīdzināmā situācijā, ņemot vērā nepieciešamību, kāda tiem var rasties, samazināt savu ikdienas darba laiku, lai varētu rūpēties par savu bērnu.

69. Vēl ir jāvērtē, vai šo diskrimināciju, kas ir pretrunā Direktīvas 76/207 2. panta 1. punktam, varētu attaisnot, piemērojot šī paša panta 3. un 4. punktu, saskaņā ar kuriem ir atļauts atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa.

70. Pirmkārt, saistībā ar grūtniecības un maternitātes aizsardzību pastāvīgajā judikatūrā ir noteikts, ka, paredzot dalībvalstīm tiesības saglabāt vai ieviest noteikumus šīs aizsardzības nodrošināšanai, Direktīvas 76/207 2. panta 3. punkts attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi starp dzimumiem atzīst par leģitīmu, pirmkārt, sievietes bioloģiskā stāvokļa aizsardzību grūtniecības laikā un pēc tās un, otrkārt, īpašas saiknes aizsardzību starp sievieti un tās bērnu pēcdzemdību laikposmā²⁷.

71. Tomēr atšķirībā no sešām atpūtas nedēļām uzreiz pēc dzemdībām, kuras obligāti ir jāizmanto mātei, lai aizsargātu viņas bioloģisko stāvokli, Direktīvas 76/207 2. panta 3. punkts neattiecas uz desmit nedēļu atvaļinājumu, kurš aplūkots pamatlietā. Faktiski, paredzot to, ka māte, sākoties grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, var izlemt, ka, beidzoties pirmajām sešām nedēļām,

26 — Turpat (36.–38. punkts).

27 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Roca Álvarez* (27. punkts), 1984. gada 12. jūlija spriedums lietā 184/83 *Hofmann* (*Recueil*, 3047. lpp., 25. punkts), 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā C-32/93 *Webb* (*Recueil*, I-3567. lpp., 20. punkts), 1998. gada 30. jūnija spriedums lietā C-394/96 *Brown* (*Recueil*, I-4185. lpp., 17. punkts) un 2005. gada 1. februāra spriedums lietā C-203/03 Komisija/Austrija (Krājums, I-935. lpp., 43. punkts).

atlikušās desmit noteiktās un nepārtrauktās atpūtas nedēļas varēs izmantot bērna tēvs, Spānijas likumdevējs šīs desmit atvaļinājuma nedēļas nav skatījis kopsakarā ar mātes bioloģisko stāvokli un tātad arī ar Direktīvas 76/207 2. panta 3. punkta mērķi. No tā izriet, ka šis noteikums neattiecas uz šāda veida atvaļinājumu²⁸.

72. Turklāt pamatlietā aplūkoti apstākļi ir jānošķir no tiem, kas aplūkoti iepriekš minētajā spriedumā lietā *Hofmann*. Faktiski no šī sprieduma izriet, ka šajā lietā aplūkotais atvaļinājums bija paredzēts vienīgi mātei, nevis kādai citai personai un cieši saistīts ar mātes bioloģiskā stāvokļa aizsardzību²⁹.

73. No iepriekš minētā izriet, ka, tāpat kā tā dēvētais atvaļinājums “bērna zīdīšanai”, kas aplūkots iepriekš minētajā spriedumā lietā *Roca Álvarez*, šajā gadījumā aplūkotais desmit nedēļu atvaļinājums tiek piešķirts darba ņēmējiem vienīgi tā iemesla dēļ, ka tie ir bērna vecāki, nevis tādēļ, lai aizsargātu sievietes bioloģisko stāvokli pēc grūtniecības vai īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu³⁰.

74. Otrkārt, runājot par Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktā paredzēto izņēmumu, kas ļauj atkāpties no šīs direktīvas 2. panta 1. punktā paredzētā nediskriminācijas principa, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm un samazinātu pastāvošo nevienlīdzību, kas ietekmē sieviešu iespējas saistībā ar darba apstākļiem, “pastāvīgajā judikatūrā ir paredzēts, ka [šī noteikuma] precīzs un ierobežots mērķis ir atļaut pasākumus, kuri ārēji šķiet diskriminējoši, taču ir paredzēti, lai efektīvi novērstu vai mazinātu faktisko nevienlīdzību, kas pastāv reālajā sociālajā dzīvē. Šis noteikums pieļauj valsts pasākumus darba iespēju jomā, tostarp amata paaugstināšanā, kas, sniedzot īpašas priekšrocības sievietēm, paredz palielināt viņu spējas konkurēt darba tirgū un veidot karjeru ar tādiem pašiem nosacījumiem kā vīriešiem [...]. Minētā 2. panta 4. punkts ir paredzēts, lai veicinātu faktisku, nevis formālu vienlīdzību, samazinot faktisko nevienlīdzību, kas var rasties sociālajā dzīvē, un lai saskaņā ar LESD 157. panta 4. punktu pārvarētu vai kompensētu neizdevīgās situācijas attiecīgo personu profesionālajā karjerā [...]”³¹.

75. Spānijas valdība apgalvo, ka, atļaujot brīvprātīgi daļu atvaļinājuma nodot tēvam, nevis zaudēt to atteikšanās gadījumā, attiecīgie tiesību akti ir paredzēti, lai koriģētu tradicionālo lomu sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm, kas vīriešu lomu vecāku funkciju pildīšanā padara pakārtotu.

76. Manuprāt, kaut gan šāds mērķis veicināt ietekmes korekciju, kas palīdzētu izjaukt tradicionālo lomu sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm, ir uzteicams un būtu jāveicina, ir jāatgādina, kā Tiesa ir pamatoti norādījusi iepriekš minētā sprieduma *Roca Álvarez* 36. punktā, ka, atzīstot, ka tikai mātei, kurai ir algotas darba ņēmējas statuss, ir tiesības uz šajā lietā aplūkojamo atvaļinājumu, bet tēvs, kuram ir tāds pats statuss, var vienīgi izmantot šīs tiesības, taču viņam pašam šādu tiesību nav, varētu tikt izjaukts tradicionālais lomu sadalījums starp vīriešiem un sievietēm, piešķirot vīriešiem pakārtotu lomu salīdzinājumā ar sievietēm vecāku pienākumu pildīšanā. Tiesa piebilda, ka atvaļinājuma nepiešķiršana tēvam, kuram ir algota darba ņēmēja statuss, tādēļ vien, ka bērna mātei nav šāda statusa, varētu tieši ierobežot viņas profesionālo darbību un tai vienai pašai būtu jāuzņemas visi pienākumi saistībā ar bērna piedzimšanu un viņai nebūtu iespējas saņemt atbalstu no bērna tēva³². Šis pamatojums *mutatis mutandis* ir piemērojams pasākumam, kāds tiek aplūkots pamatlietā. Tas nozīmē, ka atšķirīgo attieksmi, kuru rada aplūkotais pasākums, nevar attaisnot saskaņā ar Direktīvas 76/207 2. panta 4. punktu.

77. Savā pirmajā prejudiciālajā jautājumā iesniedzējtiesa atsauca arī uz Direktīvu 96/34, ar kuru īsteno pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu.

28 — 1998. gada 19. novembra spriedums lietā C-66/96 *Høj Pedersen* u.c. (*Recueil*, I-7327. lpp., 54.–56. punkts).

29 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Hofmann* (25. un 26. punkts).

30 — Pēc analogijas skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Roca Álvarez* (31. punkts).

31 — Turpat (33. un 34. punkts).

32 — Turpat (37. punkts).

78. Ir jānorāda, ka iesniedzējtiesa savā lēmumā nav izklāstījusi valsts tiesību normas par bērna kopšanas atvaļinājumu. Konkrētāk, iesniedzējtiesa šajā ziņā nav norādījusi Likuma par darba ņēmēju statusu 46. panta 3. punkta nozīmīgumu un šī noteikuma saistību ar minētā likuma 48. panta 4. punktu. Tādēļ es uzskatu, ka, tā kā lietas materiālos trūkst Spānijas tiesību aktu apraksta par bērna kopšanas atvaļinājumu, nav jāvērtē jautājums par to, vai Direktīva 96/34 ir pret tādu pasākumu, kāds tas ir paredzēts saskaņā ar Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktu.

79. Katrā ziņā, tā kā es uzskatu, ka Direktīvas 76/207 2. panta 1., 3. un 4. punkts, kā arī 5. pants ir pret tādu valsts pasākumu, kāds tas ir paredzēts Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punktā, nav nepieciešams pēdējo minēto noteikumu aplūkot saistībā ar Direktīvu 96/34.

80. Ņemot vērā visu iepriekš minēto, es iesaku Tiesai, atbildot uz pirmo un otro prejudiciālo jautājumu, konstatēt, ka Direktīvas 76/207 2. panta 1., 3. un 4. punkts, kā arī 5. pants ir interpretējami tādējādi, ka tie ir pret tādu pamatlietā aplūkoto valsts pasākumu, kas paredz atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ, ciktāl tas mātēm, kurām ir algotas darba ņēmējas statuss, paredz tiesības apturēt darba līgumu uz vairāk nekā sešām nedēļām, kas ir obligātais atpūtas laiks mātēm pēcdzemdību laikā, lai gan tēvi, kuriem ir algota darba ņēmēja statuss, šādu līguma apturēšanu var izmantot vienīgi tad, ja arī mātei, kura ir nolēmusi tēvam nodot noteiktu daļu šī atvaļinājuma, ir algotas darba ņēmējas statuss.

b) Par trešo jautājumu

81. Atbildes, kuras es ierosinu sniegt uz pirmo un otro prejudiciālo jautājumu, var palīdzēt atbildēt uz trešo jautājumu, kurā Tiesai tiek jautāts, vai vienlīdzīgas attieksmes principam atbilst valsts pasākums, kāds ir Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts, kurā ir atzītas primāras tiesības apturēt darba līgumu un saņemt pabalstu no sociālā nodrošinājuma sistēmas tēviem, kuri ir algoti darba ņēmēji, kad viņi adoptē bērnu, savukārt, kad viņiem piedzimst bioloģiskais bērns, viņiem tiek atzītas tiesības, kuras ir pakārtotas mātes tiesībām.

82. Es tomēr atļaušos norādīt, ka, lai gan no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka Likuma par darba ņēmēju statusu 48. panta 4. punkts rada nepārprotamu un acīmredzamu diskrimināciju starp adoptējušajiem tēviem un bioloģiskajiem tēviem, kaitējot pēdējiem minētajiem, Savienības tiesībās nav neviena noteikuma, kas tieši aizsargātu bioloģisko tēvu, kurš ticis šādi diskriminēts. Šāda diskriminācija nav paredzēta ne LESD, ne arī kādā direktīvā, un it īpaši Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju³³ un kura ir paredzēta, lai cīnītos pret diskrimināciju reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ³⁴.

83. Turklāt, kā ir norādīts iepriekš 53. punktā, Direktīva 92/85 *ratione personae* neattiecas uz darba ņēmējiem (vīriešiem), jo tā attiecas vienīgi uz strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību laikā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti. Ir nepieciešama Savienības likumdevēja iejaukšanās, lai paplašinātu tās darbības jomu attiecībā uz darba ņēmējiem (vīriešiem) un novērstu nepārprotamo saikni starp grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas paredzēts šajā direktīvā, un strādājošo grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību laikā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, bioloģisko stāvokli.

84. Visbeidzot, attiecīgā atšķirīgā attieksme neietilpst arī Direktīvas 76/207 piemērošanas jomā, kurā ir aplūkota vienīgi diskriminācija starp vīriešiem un sievietēm. Šajā gadījumā atšķirīgā attieksme ir pret vīriešu dzimuma darba ņēmējiem.

33 — OV L 303, 16. lpp.

34 — Skat. 1. pantu.

85. Galu galā var šaubīties par to, vai šāda veida diskriminācija atbilst vai neatbilst Direktīvai 96/34 pievienotā pamatnolīguma 2. noteikumam, kura 1. punktā nav noteikta nekāda atšķirība starp bērna dzimšanu vai adopciju saistībā ar individuālu tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu piešķiršanu un kura 3. punktā dalībvalstīm ir atļauts, ievērojot minētās direktīvas minimālos nosacījumus, noteikt bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai. Es uzskatu, ka tik izteikta atšķirīgā attieksme pret adoptējušajiem un bioloģiskajiem tēviem, lai gan Direktīvai 96/34 pievienotā pamatnolīguma 2. noteikuma 1. punktā nekāda atšķirība starp dzimšanu un adopciju nav noteikta, pārsniedz atbilstību minimālajiem nosacījumiem, kas paredzēti šai direktīvai pievienotā pamatnolīguma 2. noteikuma 3. punktā.

86. Ņemot vērā manu atbildi iepriekš 78. punktā un to, ka lietas materiālos nav Spānijas tiesību aktu apraksta par bērna kopšanas atvaļinājumu, uz trešo jautājumu nav iespējams atbildēt lietderīgi.

VI – Secinājumi

87. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt, ka:

Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 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. panta 1., 3. un 4. punkts, kā arī 5. pants ir interpretējami tādējādi, ka tie ir pret tādu pamatlietā aplūkoto valsts pasākumu, kas paredz atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ, ciktāl tas mātēm, kurām ir algotas darba ņēmējas statuss, paredz tiesības apturēt darba līgumu uz vairāk nekā sešām nedēļām, kas ir obligātais atpūtas laiks mātēm pēcdzemdību laikposmā, lai gan tēvi, kuriem ir algota darba ņēmēja statuss, šādu līguma apturēšanu var izmantot vienīgi tad, ja arī mātei, kura ir nolēmusi tēvam nodot noteiktu daļu šī atvaļinājuma, ir algotas darba ņēmējas statuss.