



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (ceturta palāta)

2013. gada 19. septembrī*

Sociālā politika — Direktīva 92/85/EEK — Strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību laikposmā vai baro bērnu ar krūti, drošības un veselības aizsardzība — 8. pants — Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums — Direktīva 76/207/EEK — Vienlīdzīga attieksme pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem — 2. panta 1. un 3. punkts — Algotu darbu strādājošām mātēm paredzētās tiesības uz atbrīvojumu no darba pēc bērna piedzimšanas — Iespēja to izmantot algotu darbu strādājošajai mātei vai algotu darbu strādājošam tēvam — Māte, kas ir pašnodarbināta persona un kas nav valsts sociālā nodrošinājuma shēmas dalībiece — Tiesību uz atbrīvojumu no darba neattiecināšana uz algotu darbu strādājošu tēvu — Bioloģiskais tēvs un adoptējušais tēvs — Vienlīdzīgas attieksmes princips

Lieta C-5/12

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* (Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2011. gada 21. decembrī un kas Tiesā reģistrēts 2012. gada 3. janvārī, tiesvedībā

Marc Betriu Montull

pret

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

TIESA (ceturta palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], tiesneši J. Malenovskis [*J. Malenovský*], U. Lehmuss [*U. Lohmus*], M. Safjans [*M. Safjan*] (referents/referente) un A. Prehala [*A. Prechal*],

ģenerālvokāts M. Vatelē [*M. Wathelet*],

sekretāre M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2013. gada 21. februāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)* vārdā – *P. García Perea* un *A. R. Trillo García*, pārstāvji,

— Spānijas valdības vārdā – *A. Rubio González*, pārstāvis,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

— Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, kā arī *J. Faldyga* un *A. Siwek*, pārstāvji,
— Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek*, kā arī *C. Gheorghiu* un *S. Pardo Quintillán*, pārstāvji,
noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2013. gada 11. aprīļa tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par 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 (OV L 39, 40. lpp.), Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 4. lpp.), kas grozīta ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK (OV 1998, L 10, 24. lpp.; turpmāk tekstā – “Direktīva 96/34”), kā arī Savienības tiesībās ietvertā vienlīdzīgas attieksmes principa interpretāciju.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *M. Betriu Montull* un *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)* (Valsts sociālā nodrošinājuma iestāde) par to, ka [*M. Betriu Montull*] ir saņēmis atteikumu piešķirt grūtniecības un dzemdību pabalstu, jo viņa bērna māte nav valsts sociālā nodrošinājuma sistēmas dalībniece.

Atbilstošās tiesību normas

Starptautiskās tiesības

- 3 Saskaņā ar Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, ko 1966. gada 16. decembrī pieņēmusi Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālā Asambleja un kas stājies spēkā 1976. gada 3. janvārī, 10. panta 2. punktu:

“Īpaša aizsardzība jānodrošina mātēm nepieciešamajā periodā pirms un pēc dzemdībām. Strādājošām mātēm šajā periodā piešķirams apmaksāts atvaļinājums vai atvaļinājums ar pietiekamu sociālās nodrošināšanas pabalstu izmaksu.”

Savienības tiesības

Direktīva 76/207

- 4 Direktīva 76/207, kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 15. lpp.), ir atcelta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV L 204, 23. lpp.). Tomēr, ņemot vērā pamata lietas faktisko apstākļu rašanās brīdi, šie apstākļi tiek reglamentēti Direktīvā 76/207 tās sākotnējā redakcijā.

5 Direktīvas 76/207 1. panta 1. punktā noteikts:

“Šis direktīvas mērķis ir īstenot dalībvalstis 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”.”

6 Šis direktīvas 2. panta 1. un 3. punkts ir formulēti šādi:

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

[..]

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

7 Minētās direktīvas 5. pantā bija paredzēts:

“1. Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana attiecībā uz darba nosacījumiem, tostarp tiem, kas attiecas uz atļaušanu, 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.”

Direktīva 92/85/EEK

8 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 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. lp.), 8. pantā par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir paredzēts:

“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.”

Direktīva 96/34

- 9 Direktīva 96/34 ir atcelta ar Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvu 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV L 68, 13. lpp.), kuras mērķis ir īstenot Pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, ko noslēgušas galvenās starpnozaru organizācijas, proti, 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).
- 10 Pamatnolīgumā par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas noslēgts 1995. gada 14. decembrī un ietverts Direktīvas 96/34 pielikumā (turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu”), bija paredzētas minimālās prasības, lai atvieglotu strādājošu vecāku darba un ģimenes dzīves saskaņošanu.
- 11 Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu vispārīgo apsvērumu 9. punkts ir izteikts šādi:
“tā kā šis nolīgums ir pamatnolīgums, kurā izvirzītas minimālās prasības un noteikumi bērna kopšanas atvaļinājumam, kas nav grūtniecības atvaļinājums [..].”
- 12 Pamatnolīguma 2. noteikuma 1. punktā ir noteikts:
“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.”

Spānijas tiesības

- 13 Darba likums tā redakcijā, kas izriet no Karaļa 1995. gada 24. marta Leģislatīvā dekrēta 1/1995, ar ko apstiprina Darba likuma pārskatīto tekstu (*Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, 1995. gada 29. marta BOE Nr. 75, 9654. lpp.), tika grozīts ar 1999. gada 5. novembra Likumu 39/1999 par darba ņēmēju ģimenes un darba dzīves saskaņošanas veicināšanu (*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 – “Darba likums”).
- 14 Saskaņā ar šī likuma 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 devēju vai uzņēmēju”, organizācijā un vadībā.
- 15 Minētā likuma 1. panta 3. punktā ir precizēts, ka šis likums nav piemērojams darbībai, kas tiek veikta citās, no 1. panta 1. punkta atšķirīgi definētās tiesiskajās attiecībās.
- 16 Darba likuma 48. panta 4. punktā ir paredzēts:
“Dzemdību gadījumā līgums tiek apturēts uz nepārtrauktu 16 nedēļu laikposmu, kuru vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā, sākot no otrā bērna, var pagarināt par 2 nedēļām par katru nākamo bērnu. Pēc ieinteresēto personu izvēles līguma apturēšanas laikposmu var sadalīt ar noteikumu, ka 6 nedēļas tiek izmantotas uzreiz pēc dzemdībām [..]. Mātes nāves gadījumā otrs vecāks var izmantot visu vai attiecīgajā gadījumā atlikušo daļu līguma apturēšanas laikposma.

Neņemot vērā iepriekš minētos nosacījumus un neskarot 6 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 tā īstenošanas brīdī mātes atgriešanās darbā apdraudētu viņas veselību.

[..]

Bērnu, kas jaunāki par 6 gadiem, adopcijas un izmitināšanas audžuģimenē, neatkarīgi no tā, vai izmitināšana ir pirms adopcijas vai runa ir par galīgu izmitināšanu, gadījumos līgums tiek apturēts uz 16 nepārtrauktām nedēļām, kas var tikt pagarinātas vairāku bērnu adopcijas vai izmitināšanas ģimenē gadījumā par 2 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 16 nedēļām arī tad, ja tiek adoptēts vai izmitināts audžuģimenē nepilngadīgais, kurš ir vecāks par 6 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 16 nedēļas vai laikposmu, uz kuru ir norādīts vairāku bērnu dzimšanas, adopcijas vai izmitināšanas audžuģimenē gadījumā.

Šajā apakšpunktā norādītais atvaļinājums var tikt ņemts uz pilnu laiku vai uz nepilnu laiku atkarībā no iepriekšējas vienošanās starp darba devēju un attiecīgo darba ņēmēju ar tādiem nosacījumiem, kādi paredzēti tiesiskajā regulējumā.

[..]”

- 17 Pēc pamatlīdijas faktisko apstākļu rašanās brīža Darba likuma 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.). Šī tiesību norma tostarp tika grozīta šādi:

“[..]

Neņemot vērā iepriekš minētos nosacījumus un neskarot 6 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.

Pat ja noteiktajā brīdī, kad mātei ir jāatgriežas darbā, tai iestājas pārejoša darbnespēja, otrs vecāks joprojām var izmantot sākotnēji piešķirto atvaļinājuma bērna piedzimšanas dēļ laikposmu.

Gadījumā, ja mātei saskaņā ar viņas nodarbinātību regulējošiem tiesību aktiem nav tiesību uz savas profesionālās darbības apturēšanu un ar to saistītās tiesības saņemt noteiktus maksājumus, otram vecākam ir tiesības apturēt savu darba līgumu uz laikposmu, kas būtu piemērojams mātei, un tam jāatbilst nākamajā pantā noteikto tiesību izmantošanai.

[..]”

- 18 Vispārējais sociālā nodrošinājuma likums (*Ley General de la Seguridad Social*) ir pieņemts ar Karaļa 1994. gada 20. jūnija Dekrētlikumu 1/1994 (1994. gada 29. jūnija BOE Nr. 154, 20658. lpp.) un grozīts ar Likumu 39/1999 (turpmāk tekstā – “Vispārējais sociālā nodrošinājuma likums”). Šī likuma redakcijā ar grozījumiem, kas bija piemērojama pamata lietas faktisko apstākļu rašanās brīdī, 133.a panta formulējums ir šāds:

“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 Darba likuma konsolidētās versijas 48. panta 4. punktu, kas apstiprināts ar Karaļa 1995. gada 24. marta Dekrētlikumu 1/1995, un Likuma par civildienesta reformas pasākumiem [*ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública*] 30. panta 3. punktu.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 19 No iesniedzējtiesas nolēmuma un Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka *M. Betriu Montull* strādā algotu darbu un ir sociālā nodrošinājuma vispārējās shēmas, kas ietilpst Spānijas valsts sociālā nodrošinājuma vispārējā sistēmā, dalībnieks. *Macarena Ollé* ir *Procuradora de los Tribunales* (lietas dalībnieku pārstāve tiesā). *Procurador de los Tribunales* profesija tiek īstenota neatkarīgi, un tā aptver klientu pārstāvēšanu tiesvedībā tiesā gadījumos, kad tas ir noteikts ar likumu.
- 20 Pamata lietas faktisko apstākļu rašanās brīdī *Procurador de los Tribunales* varēja tostarp izvēlēties būt par pašnodarbināto personu īpašās shēmas (*Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*) dalībnieks, kas ietilpst valsts sociālā nodrošinājuma sistēmā, vai būt par Prokuratūras Vispārējās apdrošināšanas sistēmas (*Mutualidad General de los Procuradores*) – profesionālā sociālā nodrošinājuma shēma, kas atšķiras no sociālā nodrošinājuma valsts sistēmas, – dalībnieku. Pašnodarbināto personu īpašajā shēmā bija paredzēts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, bet prokuratūras vispārējā apdrošināšanas sistēmā bija paredzēts tikai pabalsts. *Macarena Ollé* bija izvēlējusies dalību šajā apdrošināšanas sistēmā.
- 21 Pēc *Macarena Ollé* un *M. Betriu Montull* dēla piedzimšanas 2004. gada 20. aprīlī Ļeidā [*Lleida*], *M. Betriu Montull* lūdza Vispārējā sociālā nodrošinājuma likuma 133.a pantā paredzēto maternitātes pabalstu, kura mērķis ir kompensēt vecākiem algas ienākumu zaudējumu viņa darba līguma apturēšanas dēļ 16 grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma nedēļu laikposmā. *M. Betriu Montull* pieteikums attiecās uz Darba likuma 48. panta 4. punktā paredzēto 10 nedēļu laikposmu pēc obligātā 6 nedēļu atpūtas laikposma, kas mātei ir jāizmanto uzreiz pēc dzemdībām.
- 22 Ar 2004. gada 28. jūlija un 8. augusta lēmumiem INSS noraidīja *M. Betriu Montull* lūgumu piešķirt šo grūtniecības un dzemdību pabalstu, jo saskaņā ar Vispārējā sociālā nodrošinājuma likuma 133.a pantu, lasot to kopā ar Darba likuma 48. panta 4. punktu, tiesības uz atvaļinājumu ir tiesības tām mātēm, uz kurām attiecas valsts sociālā nodrošinājuma shēma, un bioloģiskas maternitātes gadījumā tēvam nav individuālu, atsevišķu un neatkarīgu tiesību uz atvaļinājumu, kas būtu neatkarīgas no mātes tiesībām, bet ir tikai no mātes tiesībām izrietošas tiesības. Izskatāmajā lietā *Macarena Ollé*, tā kā viņa nebija valsts sociālā nodrošinājuma shēmas dalībniece, nebija primāro tiesību uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un līdz ar to *M. Betriu Montull* nevarēja saņemt atvaļinājumu un tātad ar to saistīto grūtniecības un dzemdību pabalstu.
- 23 *M. Betriu Montull* par šiem INSS lēmumiem cēla prasību *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida*, lūdzot atzīt viņa tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu. Viņš tostarp norādīja uz tiesību uz vienlīdzīgu attieksmi pārkāpumu, ciktāl nepilngadīgu bērnu, kas jaunāki par 6 gadiem, adopcijas un izmitināšanas audžuģimenē gadījumā Darba likuma 48. panta 4. punktā ir paredzēts, ka tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir abu vecāku primārās tiesības.

- 24 2005. gada 20. aprīlī iesniedzējtiesa *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* iesniedza *Tribunal Constitucional* (Konstitucionālā tiesa) jautājumu par Darba likuma 48. panta 4. punkta atbilstību Spānijas konstitūcijai.
- 25 Savā 2011. gada 19. maija spriedumā Konstitucionālā tiesa nolēma, ka Darba likuma 48. panta 4. punkts nav pretrunā Spānijas konstitūcijas 14. pantam, kurā ir ieviests vienlīdzības likuma priekšā princips, nedz arī tās 39. pantam, kurā ir paredzēta ģimenes un bērnu aizsardzība, nedz arī visbeidzot pēdējās minētās 41. pantam attiecībā uz sociālo nodrošinājumu.
- 26 Tomēr *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* šaubās par Darba likuma 48. panta 4. punkta atbilstību Savienības tiesībām.
- 27 Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka šajā tiesību normā mātei ir noteikts obligāts 6 nedēļu atpūtas laikposms pēc bērna piedzimšanas, laikposms, kurā tēvs nevar saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un ka šī nevienlīdzīgā attieksme pret tēvu un māti, par kuru ir strīds starp lietas dalībniekiem pamatlietā, ir attaisnota ar mātes aizsardzību dzemdību dēļ.
- 28 Savukārt attiecībā uz vēlāk šo 6 nedēļu obligātajam mātes atpūtas laikposmam sekojošo 10 nedēļu laikposmu, lai gan algotu darba strādājoša tēva un mātes situācija esot līdzīga, uz tiem attiecas nevienlīdzīga attieksme, jo tēva tiesības ir atvasinātas no mātes tiesībām. Šajā ziņā, pēc iesniedzējtiesas domām, šis 10 nedēļu laikposms 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 mātes atpūtas laikposmā. Tādēļ pamatlietā aplūkoto atvaļinājumu būtu jāspēj izmantot vienlīdzīgi gan mātei, gan tēvam gadījumos, ja tie abi ir algotu darbu strādājoši, jo viņi abi ir bērna vecāki.
- 29 Turklāt Darba likuma 48. panta 4. punktā esot atšķirīga attieksme pret bioloģiskajiem tēviem un adoptējušajiem tēviem. Adopcijas gadījumā šajā tiesību normā tēvam un mātei ir atļauts, savstarpēji vienojoties, sadalīt pēcdzemdību atvaļinājuma laikposmu, jo tiesības uz šo atvaļinājumu nav primārās mātes tiesības. Tādējādi adopcijas gadījumā tēvs, kurš strādā algotu darbu un kurš ir valsts sociālā nodrošinājuma shēmas dalībnieks, var izmantot visu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un viņam var tikt izmaksāts atbilstošs pabalsts arī gadījumos, kad māte algotu darbu nestrādā [un] nav valsts sociālās nodrošinājuma shēmas dalībniece, lai gan bērna piedzimšanas gadījumā bioloģiskais tēvs nevar izmantot nekādu atvaļinājumu, ja bērna nav māte valsts sociālās nodrošinājuma shēmas dalībniece.
- 30 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida* nolēma tiesvedību apturēt un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai valsts likuma norma, šajā gadījumā Darba likuma 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 6 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 tiesību likuma norma, proti, Darba likuma 48. panta 4. punkts, kurā bērna piedzimšanas gadījumā mātei, bet ne tēvam ir sociālās nodrošinājuma sistēmas apmaksātas primāras tiesības apturēt savu darba līgumu, saglabājot darba vietu, kad ir pagājušas 6 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 tiesību norma, proti, Darba likuma 48. panta 4. punkts, ar kuru algotu darbu strādājošiem tēviem ir noteiktas sociālā nodrošinājuma sistēmas apmaksātas primāras tiesības apturēt savu darba līgumu, saglabājot darba vietu, 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?”

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

- 31 Spānijas vadība apgalvo, ka jautājumi esot hipotētiski un ka līdz ar to lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir jānoraida kā nepieņemams. No iesniedzējtiesas nolēmuma izrietot, ka atteikums piešķirt *M. Betriu Montull* lūgto grūtniecības un dzemdību pabalstu ir pamatots ar Vispārējā sociālā nodrošinājuma likuma 133.a pantu, kurā ir paredzēts, ka darba ņēmējs var izmantot Darba likuma 48. panta 4. punktā paredzēto atvaļinājumu viņa līguma ietvaros. Iesniedzējtiesas nolēmumā neesot sniegta neviena norāde par to, vai *M. Betriu Montull* ir izmantojis šādu atvaļinājumu vai vismaz to ir prasījis savam darba devējam. Gluži pretēji, no šī lēmuma izrietot, ka *M. Betriu Montull* nav saņēmis šo atvaļinājumu sava darba līguma ietvaros, jo tiesības uz atvaļinājumu ir primārās bērna mātes tiesības.
- 32 Turklāt tiesas sēdē arī *INSS* apgalvoja, ka prejudiciālie jautājumi ir nepieņemami, jo atbildei, kas sniegta deviņus gadus pēc bērna piedzimšanas, nav nekādas lietderības iesniedzējtiesai, jo Darba likuma 48. panta 4. punktā paredzētā atvaļinājuma un grūtniecības un dzemdību pabalsta piešķiršana ir kļuvusi neiespējama.
- 33 Šajā ziņā vispirms ir jāatgādina, ka LESD 267. pantā noteiktās procedūras, kas balstīta uz noteiktu funkciju sadali starp valsts tiesām un Tiesu, ietvaros tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kas, ņemot vērā lietas īpatnības, var noteikt, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir vajadzīgs, lai šī tiesa varētu taisīt spriedumu, un cik atbilstīgi ir Tiesai uzdotie jautājumi. Tātad, ja uzdotie jautājumi skar Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu (skat. tostarp 2007. gada 18. jūlija spriedumu lietā C-119/05 *Lucchini*, Krājums, I-6199. lpp., 43. punkts, un 2013. gada 30. maija spriedumu lietā C-534/11 *Arslan*, 33. punkts).
- 34 Tādējādi valsts tiesas iesniegto lūgumu Tiesa var noraidīt tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamata lietas faktiskajiem apstākļiem vai tās priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas vajadzīgi, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. tostarp iepriekš minēto spriedumu lietā *Lucchini*, 44. punkts, un 2013. gada 11. aprīļa spriedumu lietā C-290/12 *Della Rocca*, 29. punkts).
- 35 Izskatāmajā lietā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu skaidri izriet, ka Savienības tiesību interpretācija ir nepieciešama pamatlietas risinājumam.
- 36 Vispārējā sociālā nodrošinājuma likuma 133.a pantā ir noteikts, ka bērna piedzimšana, adopcija un izmitināšana audžuģimenē bērna kopšanas pabalsta mērķiem tiek uzskatītas par aizsargātām situācijām atvaļinājuma laikposmos, kuri var tikt izmantoti šajos apstākļos saskaņā ar Darba likuma 48. panta 4. punktu, un tajā ir noteikti nosacījumi, ar kādiem mātes vai tēva darba līgums var tikt apturēts. Līdz ar to, kā to turklāt norāda arī Spānijas valdība, lai iegūtu tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu, darba ņēmējam ir jābūt tiesībām izmantot Darba likuma 48. panta 4. punktā paredzēto atvaļinājumu.

- 37 *M. Betriu Montull* nav varējis saņemt Vispārējā sociālā nodrošinājuma likuma 133.a pantā paredzēto grūtniecības un dzemdību pabalstu, jo, piemērojot Darba likuma 48. panta 4. punktu, viņam nebija pašam savu tiesību uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un, tā kā *Macarena Ollé* nebija valsts sociālās nodrošinājuma shēmas dalībiece, viņam nebija atvasinātu tiesību uz šo atvaļinājumu.
- 38 Līdz ar to ir jāpārbauda, cik tāl Savienības tiesības tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā varētu tieši ļaut bērna tēvam izmantot visu vai daļu Darba likuma 48. panta 4. punktā paredzēto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas, saņemot apstiprinošu atbildi, tam piešķirtu tiesības saņemt ar to saistīto grūtniecības un dzemdību pabalstu.
- 39 Šajos apstākļos lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir jāuzskata par pieņemamu.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo un otro jautājumu

Ievada apsvērumi

- 40 Valstu tiesu un Tiesas sadarbības procedūrā, kas izveidota ar LESD 267. pantu, Tiesai ir jāsniedz valsts tiesai noderīga atbilde, kas tai ļautu izspriest izskatāmo strīdu. Saistībā ar to, ja nepieciešams, Tiesai ir jāpārformulē tai uzdotie jautājumi. Tiesas uzdevums ir interpretēt visas Savienības tiesību normas, kas valsts tiesām vajadzīgas, lai atrisinātu tajās izskatāmos strīdus, pat ja šīs normas nav nepārprotami minētas šo tiesu uzdotajos jautājumos (skat. tostarp 2010. gada 14. oktobra spriedumu lietā *C-243/09 Fuß*, Krājums, I-9849. lpp., 39. punkts, un 2013. gada 30. maija spriedumu lietā *C-342/12 Worten*, 30. punkts).
- 41 Līdz ar to, pat ja formāli iesniedzējtiesa ir ierobežojusi savus interpretācijas jautājumus tikai ar Direktīvas 76/207 un Direktīvas 96/34 normām, šāds apstāklis nav šķērslis, lai Tiesa sniegtu valsts tiesai Savienības tiesību interpretāciju, kas tai var būt noderīga, izspriežot iztiesājamo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savos jautājumos ir vai nav uz tām atsaukusies. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas iesniegtās informācijas, tostarp no lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu pamatojuma, ir tiesības izdalīt tos Savienības tiesību elementus, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Fuß*, 40. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Worten*, 31. punkts).
- 42 Izskatāmajā lietā iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai *M. Betriu Montull* ir tiesīgs saņemt grūtniecības un dzemdību pabalstu par viņa dēla piedzimšanu. Kā tika norādīts šī sprieduma 38. punktā, šis jautājums liek pārbaudīt, vai *M. Betriu Montull* ir tiesīgs saņemt Darba likuma 48. panta 4. punktā paredzēto atvaļinājumu.
- 43 Šajā ziņā ir jānorāda, ka šajā tiesību normā ir paredzēta, pirmkārt, mātes darba līguma apturēšana uz nepārtrauktu 16 nedēļu laikposmu, šo apturēšanas laikposmu pēc ieinteresēto personu izvēles var sadalīt ar noteikumu, ka 6 nedēļas tiek izmantotas uzreiz pēc dzemdībām. Otrkārt, Darba likuma 48. panta 4. punktā, ja strādā abi vecāki, mātei ir atļauts izvēlēties, ka tēvs izmanto visu vai daļu, augstākais 10 nedēļas no 16 nedēļām, kas atbilst grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, [laikposmu], izņemot, ja tā īstenošanas brīdī mātes atgriešanās darbā apdraudētu tās veselību.
- 44 Šādos apstākļos, lai sniegtu noderīgu atbildi iesniedzējtiesai, kā to norāda arī Spānijas valdība, ir jāņem vērā Direktīva 92/85 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, pat ja iesniedzējtiesas nolēmumā šī direktīva nav skaidri minēta.

- 45 Izskatāmajā pamatlietā aplūkotais atvaļinājums ir jāizmanto bērna piedzimšanas brīdī. Direktīvas 92/85 8. pantā tieši ir nodrošinātas tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas, iekļaujot obligātu vismaz 2 nedēļu ilgu laikposmu, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Turklāt tas, ka tiesību akts piešķir tiesības sievietēm uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ir garāks par 14 nedēļām, neliedz šo atvaļinājumu uzskatīt par Direktīvas 92/85 8. pantā paredzēto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu (skat. 2004. gada 18. novembra spriedumu lietā C-284/02 *Sass*, Krājums, I-11143. lpp., 44. punkts).
- 46 Turklāt, lai gan iesniedzējtiesa, šķiet, uzskata, ka atvaļinājuma laikposms pēc 6 nedēļām, kuras mātei obligāti ir jāizmanto pēc dzemdībām, ir uzskatāms par bērna kopšanas atvaļinājumu Direktīvas 96/34 izpratnē, tomēr iesniedzējtiesas nolēmums neietver nekādu informāciju, kas attiecas uz valsts tiesiskā regulējuma saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumu saturu, kas ļautu atbildēt uz saistībā ar šo direktīvu uzdotajiem jautājumiem. Šajā ziņā, kā to norāda *INSS* un Spānijas valdība, Darba likuma 48. panta 4. punkts, kas ir vienīgais trīs iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu priekšmets, neattiecas uz bērna kopšanas atvaļinājumu Direktīvas 96/34 izpratnē.
- 47 Šādos apstākļos pirmais un otrais uzdotais jautājums ir jāizprot tādējādi, ka to mērķis būtībā ir noskaidrot, vai Direktīva 92/85 un Direktīva 76/207 ir interpretējamas tādējādi, ka tās ir pret tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir aplūkots pamatlietā un kurā ir paredzēts, ka bērna tēvs, kuram ir algota darba ņēmēja statuss, ar mātes, kurai arī ir algotas darba ņēmējas statuss, piekrišanu var izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kad ir beidzies 6 nedēļu obligātais mātes atpūtas pēc dzemdībām laikposms, izņemot gadījumos, kad ir apdraudēta mātes veselība, lai gan bērna tēvs, kuram ir algota darba ņēmēja statuss, šādu atvaļinājumu nevar izmantot, ja viņa bērna mātei nav algotas darba ņēmējas statusa un viņa nav valsts sociālā nodrošinājuma shēmas dalībiece.
- Par lietas būtību
- 48 Saskaņā ar Tiesas judikatūru strādājošām grūtniecēm piešķirtās tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši nozīmīgu sociālo tiesību aizsardzības līdzekli. Savienības likumdevējs tādējādi ir uzskatījis, ka būtiskās izmaiņas ieinteresēto personu stāvoklī ierobežotajā 14 nedēļu laikposmā pirms un pēc dzemdībām ir pamatots iemesls, lai apturētu viņu profesionālās darbības, valsts iestādēm vai darba devējiem nekādā veidā neapšaubot šī iemesla pamatotību (skat. 2007. gada 20. septembra spriedumu lietā C-116/06 *Kiiski*, Krājums, I-7643. lpp., 49. punkts).
- 49 Strādājošās grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošās sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir īpašā neaizsargātības situācijā, kurā ir vajadzīgs, lai tām tiktu piešķirtas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, bet šī situācija tieši šī atvaļinājuma laikā nevar tikt pielīdzināta nedz vīrieša situācijai, nedz tādas sievietes situācijai, kura izmanto slimības atvaļinājumu (1998. gada 27. oktobra spriedums lietā C-411/96 *Boyle u.c.*, *Recueil*, I-6401. lpp., 40. punkts).
- 50 Šī strādājošām mātēm piešķirtā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt, pirmkārt, sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc bērna piedzimšanas un, otrkārt, īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un bērna piedzimšanas, neļaujot šīs attiecības traucēt daudziem apgrūtinājumiem, kas rastos, ja vienlaicīgi tiktu veikti arī profesionālie pienākumi (skat. tostarp 1984. gada 12. jūlija spriedumu lietā 184/83 *Hofmann*, *Recueil*, 3047. lpp., 25. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Kiiski*, 46. punkts).
- 51 Ir jāpārbauda, vai Direktīva 92/85 ir pret to, ka māte, kurai ir algotas darba ņēmējas statuss, var izvēlēties, ka tēvs, kuram arī ir algota darba ņēmēja statuss, izmanto visu vai daļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikposmā, kad ir beidzies 6 nedēļu obligātais mātes atpūtas pēc dzemdībām laikposms.

- 52 Šajā ziņā ir jānorāda, ka atbilstoši Direktīvas 92/85 8. panta 1. punktam dalībvalstīm ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu, ka 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.
- 53 Izskatāmajā lietā Darba likuma 48. panta 4. punktā, paredzot mātei nepārtrauktu 16 nedēļu ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ir pārsniegts šajā Direktīvas 92/85 8. panta 1. punktā paredzētais minimums.
- 54 Turklāt atbilstoši Direktīvas 92/85 8. panta 2. punktam grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir jāietver tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst “vismaz” 2 nedēļas.
- 55 Darba likuma 48. panta 4. punktā, kurā ir paredzēts, ka mātei obligāti ir jāizmanto 6 nedēļu atpūtas laikposms uzreiz pēc dzemdībām, šīs minimālās prasības ir pārsniegtas.
- 56 Jāpiebilst, kā izriet no šī sprieduma 48. punktā minētās judikatūras, ka tā leģitimitāti, ka sievietes aptur savas profesionālās darbības īstenošanu šajā ierobežotajā vismaz 14 nedēļu laikposmā pirms un pēc dzemdībām, valsts iestādes vai darba devēji nekādā ziņā nevar apstrīdēt. Līdz ar to Direktīvas 92/85 8. pantā paredzētais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums mātei pret viņas gribu nevar tikt atņemts, lai to visu vai daļu tā piešķirtu bērna tēvam.
- 57 Turpretī atbilstoši Tiesas judikatūrai, ja dalībvalstīm saskaņā ar minētās direktīvas 8. pantu ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai darba ņēmējas varētu izmantot vismaz 14 nedēļas ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, tās ir tiesības, no kurām viņas var atteikties, izņemot 2 obligātās grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma nedēļas, kas paredzētas šī panta 2. punktā (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Boyle* u.c., 58. punkts).
- 58 Līdz ar to Direktīva 92/85 nav pret to, ka māte, kurai ir algotas darba ņēmējas statuss, nolemj, ka bērna tēvs, kuram ir tāds pats statuss, izmantos visu vai daļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikposmā, kad ir beidzies obligātais atpūtas laikposms.
- 59 Turklāt šī direktīva nav pret to, ka šis tēvs nevar izmantot šo atvaļinājumu gadījumā, ja bērna māte, kura savu profesionālo darbību veic kā pašnodarbinātā, nav algota darba ņēmēja un ja tā izvēlējusies nebūt par valsts sociāla nodrošinājuma shēmas dalībnieci, kas tai nodrošinātu šo atvaļinājumu. Šāda situācija neizriet no Direktīvas 92/85, kura attiecas tikai uz strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, kuras profesionālo darbību veic darba devēja vadībā.
- 60 Runājot par Direktīvu 76/207, ir jānorāda, ka pamatlietā izskatāmais pasākums rada atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ šīs direktīvas 2. panta 1. punkta izpratnē starp bērnu mātēm, kurām ir algotas darba ņēmējas statuss, un bērnu tēviem, kuriem ir tāds pats statuss. Šī pasākuma [ietvaros] tiesības uz pamatlietā aplūkoto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu tiek attiecinātas tikai uz bērnu mātēm, kurām ir algotas darba ņēmējas statuss, un bērna tēvs šo atvaļinājumu var izmantot tikai ar nosacījumu, ka arī viņam ir algota darba ņēmēja statuss un ka māte viņam nodod visu vai daļu atlikušo atvaļinājumu, ja vien mātes atgriešanās darbā neapdraud viņas veselību.
- 61 Saistībā ar šādas atšķirīgas attieksmes pamatojumu Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktā ir precizēts, ka tā neskar noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, it īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti (skat. 2010. gada 30. septembra spriedumu lietā *C-104/09 Roca Álvarez*, Krājums, I-8661. lpp., 26. punkts).

- 62 Šajā ziņā Tiesa vairākkārtēji ir nospriedusi, ka Direktīvas 76/207 2. panta 3. punktā, piešķirot dalībvalstīm tiesības uzturēt spēkā vai ieviest noteikumus grūtniecības un maternitātes aizsardzības nodrošināšanai, saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu starp dzimumiem par leģitīmu ir atzīta, no vienas puses, sievietes bioloģiskā stāvokļa aizsardzība grūtniecības laikā un pēc tās un, no otras puses, īpašās saiknes starp sievieti un tās bērnu aizsardzība pēcdzemdību periodā (skat. tostarp iepriekš minēto spriedumu lietā *Hofmann*, 2. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Roca Álvarez*, 27. punkts).
- 63 Izrādās, ka tāds pasākums kā pamatlietā aplūkotais katrā ziņā ir paredzēts sievietes bioloģiskā stāvokļa grūtniecības laikā un pēc tās aizsardzībai.
- 64 Turklāt tādā lietā, kāda tiek aplūkota pamatlietā, bērna mātei, esot pašnodarbinātās statusā un neesot valsts sociālā nodrošinājuma shēmas dalībniecei, nav primāro tiesību uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Līdz ar to bērna mātei nav nekādu tiesību uz šo atvaļinājumu, kuras tā varētu nodot šī bērna tēvam.
- 65 No tā izriet, ka šādos apstākļos Direktīva 76/207 nav pret tādu pasākumu, kāds ir aplūkots pamatlietā.
- 66 Ņemot vērā iepriekš izklāstīto, uz pirmo un otro jautājumu, to pārformulētajā redakcijā, ir jāatbild, ka Direktīva 92/85 un Direktīva 76/207 ir interpretējamās tādējādi, ka tās nav pret tādu valsts pasākumu, kāds ir aplūkots pamatlietā un kurā ir paredzēts, ka bērna tēvs, kuram ir algota darba ņēmēja statuss, ar mātes, kurai arī ir algotas darba ņēmējas statuss, piekrišanu var izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kad ir beidzies 6 nedēļu obligātais mātes atpūtas pēc dzemdībām laikposms, izņemot gadījumos, kad ir apdraudēta mātes veselība, lai gan bērna tēvs, kuram ir algota darba ņēmēja statuss, šādu atvaļinājumu nevar izmantot, ja viņa bērna mātei nav algotas darba ņēmējas statusa un viņa nav valsts sociālā nodrošinājuma shēmas dalībniece.

Par trešo jautājumu

- 67 Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Savienības tiesībās ietvertais vienlīdzīgas attieksmes princips ir interpretējams tādējādi, ka tas ir pret tādu valsts pasākumu kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts, ka algotu darbu strādājošs tēvs var izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ja viņš adoptē bērnu, pat ja adoptējošajai mātei nav algotas darba ņēmējas statusa, turpretī algotu darbu strādājošam tēvam – bioloģiskā bērna tēvam – tiesības izmantot šādu atvaļinājumu ir tikai tad, ja arī šī bērna mātei ir algotas darba ņēmējas statuss.
- 68 Jāatgādina, ka lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, pamatojoties uz LESD 267. pantu, ietvaros Tiesa Savienības tiesības var interpretēt tikai tai piešķirtās kompetences robežās (skat. 2010. gada 5. oktobra spriedumu lietā *C-400/10 PPU McB.*, Krājums, I-8965. lpp., 51. punkts, un 2012. gada 6. jūlija rīkojumu lietā *C-16/12 Hermes Hitel és Faktor*, 13. punkts).
- 69 Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai Tiesai prejudiciāla nolēmuma tiesvedības ietvaros, ja valsts noteikums ietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā, ir jādod iesniedzējtiesai visas norādes attiecībā uz interpretāciju, kas tai ir nepieciešamas, lai novērtētu šī noteikuma atbilstību Savienības tiesībām, kuru aizsardzību nodrošina Tiesa. Turpretī Tiesai nav šādas kompetences, ja, pirmkārt, strīda pamatlietā priekšmetam nav nekādas saistības ar Savienības tiesībām un, otrkārt, tiesiskais regulējums, kura interpretācija tiek lūgta, neietilpst Savienības tiesību kontekstā (skat. 1997. gada 29. maija spriedumu lietā *C-299/95 Kremzow*, *Recueil*, I-2629. lpp., 15. punkts, un iepriekš minēto rīkojumu lietā *Hermes Hitel és Faktor*, 14. punkts).

- 70 Runājot par prasībām, kas izriet no Savienības tiesību vispārējiem principiem, kā arī pamattiesību aizsardzības, atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai tās ir saistošas dalībvalstīm visos gadījumos, kad tām ir jāpiemēro Savienības tiesības (skat. 2010. gada 19. janvāra spriedumu lietā *C-555/07 Küçükdeveci*, Krājums, I-365. lpp., 23. punkts, un iepriekš minēto rīkojumu lietā *Hermes Hitel és Faktor*, 15. punkts).
- 71 Izskatāmajā lietā trešais jautājums attiecas uz Savienības tiesībās ietvertā vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu bioloģiskajiem tēviem un adoptējošajiem tēviem attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas paredzēts Darba likuma 48. panta 4. punktā.
- 72 Līdz ar to ir jāsecina, ka pamatlietā piemērojamais tiesiskais regulējums skar situāciju, kas neietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā.
- 73 Kā savu secinājumu 82. punktā norāda ģenerālvokāts, pamatlīetas faktisko apstākļu rašanās brīdī attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu nedz EK līgumā, nedz kādā Savienības direktīvā, nedz arī kādā citā Savienības tiesību normā nebija aizliegta diskriminācija starp adoptējošo tēvu un bioloģisko tēvu.
- 74 Turklāt, lai gan saskaņā ar Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 1. punktu darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, ir jāatgādina, kā tas ir norādīts arī šī sprieduma 46. punktā, ka iesniedzējtiesas nolēmums neietver nekādu informāciju, kas attiecas uz valsts tiesiskā regulējuma saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumu saturu, kas ļautu atbildēt uz saistībā ar Direktīvu 96/34 uzdotajiem jautājumiem, un ka Darba likuma 48. panta 4. punkts neattiecas uz bērna kopšanas atvaļinājumu šīs direktīvas izpratnē.
- 75 Šādos apstākļos Tiesai nav kompetences atbildēt uz trešo jautājumu.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 76 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtnā palāta) nospriež:

Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), un Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, ir interpretējamas tādējādi, ka tās nav pret tādu valsts pasākumu, kāds ir aplūkots pamatlietā un kurā ir paredzēts, ka bērna tēvs, kuram ir algota darba ņēmēja statuss, ar mātes, kurai arī ir algotas darba ņēmējas statuss, piekrišanu var izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kad ir beidzies 6 nedēļu obligātais mātes atpūtas pēc dzemdībām laikposms, izņemot gadījumos, kad ir apdraudēta mātes veselība, lai gan bērna tēvs, kuram ir algota darba ņēmēja statuss, šādu atvaļinājumu nevar izmantot, ja viņa bērna mātei nav algotas darba ņēmējas statusa un viņa nav valsts sociālā nodrošinājuma shēmas dalībiece.

[Paraksti]