



Judikatūras krājums

EIROPAS SAVIENĪBAS CIVILDIENESTA TIESAS SPRIEDUMS

(otrā palāta)

2013. gada 11. jūlijā

Lieta F-86/12

Daria Haupt-Lizer

pret

Eiropas Komisiju

Civildienests — Atklāts konkurss EPSO/AD/60/06 — Rezerves saraksta spēkā esamības pagarināšana grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma un bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ — Vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm princips — Diskriminācija dzimuma dēļ

Priekšmets Prasība, kas celta saskaņā ar LESD 270. pantu, kas piemērojams EAEK līgumam atbilstoši tā 106.a pantam, ar ko *D. Haupt-Lizer*, galvenokārt, lūdz atcelt 2011. gada 17. oktobra lēmumu par atklātā konkursa EPSO/AD/60/06 rezerves saraksta spēkā esamības nepagarināšanu pēc 2011. gada 31. decembra

Nolēmums Prasību noraidīt. *D. Haupt-Lizer* sedz savus tiesāšanās izdevumus un atlīdzina tos, kas radušies Eiropas Komisijai.

Kopsavilkums

1. *Ierēdņi — Pieņemšana darbā — Konkurss — Saiknes starp veiksmīgo kandidātu un iestādi, kura organizē atklātu konkursu, juridiskā būtība — Valsts tiesību piemērojamība — Izslēgšana (Civildienesta noteikumu 27. pants)*

2. *Ierēdņi — Vienlīdzīga attieksme — Lūgums pagarināt rezerves saraksta spēkā esamību veiksmīgās kandidātes grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma un bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ — Noraidīšana — Diskriminācija dzimuma dēļ — Neesamība (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54; Padomes Direktīvas 92/85 un 96/34)*

1. Iestāžu attiecības ar veiksmīgajiem kandidātiem konkursā, kas organizēts saskaņā ar Civildienesta noteikumu 27. pantu, nevar tikt reglamentētas ar valsts tiesību normām.

(skat. 45. punktu)

2. No Savienības tiesību normām, kas reglamentē grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un bērna kopšanas atvaļinājumu, neizriet, ka persona, kura izmantojusi tiesības uz vienu vai otru no šiem atvaļinājumiem, varētu prasīt potenciālam darba devējam, lai tas attiecībā uz viņu apturētu procedūras, kurās tā ir iesaistījusies. Tādējādi konkursa veiksmīgais kandidāts nevar apgalvot, ka minēto tiesību izmantošana būtu objektīvi liegusi viņam veikt darbības, lai Savienības iestāde viņu pieņemtu darbā.

Šajā ziņā, ja vien nav īpašu medicīnisku apstākļu, kas saistīti ar grūtniecību vai dzemdībām, fakts, ka sieviete ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nav šķērslis viņas dalībai darbā pieņemšanas procedūrā. Ierobežodams laikposmu, kurā sievietei ir pienākums nestrādāt, līdz divām nedēļām pirms un pēc dzemdībām, Savienības likumdevējs nav vēlējis pieņemt, ka attiecīgā persona nevar veikt nekādas profesionālas darbības pārējās grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma nedēļās. Lai arī sievietei ir tiesības izlemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā veltīt sevi tikai savam bērnam, viņa tomēr nevar izmantot personīgo izvēli, lai apgalvotu, ka ir cietusi no diskriminācijas dzimuma dēļ.

Tāpat – attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu – apstākļi, ka persona izmanto tiesības uz šo atvaļinājumu, nav šķērslis tās dalībai darbā pieņemšanas procedūrā Savienībā. Tas tā ir vēl jo vairāk tādēļ, ka, tā kā iespēja paņemt bērna kopšanas atvaļinājumu ir gan sievietēm, gan vīriešiem, tas, ka persona izmanto savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, nevar izraisīt tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.

(skat. 46., 49.–53. un 55. punktu)

Atsauces

Tiesa: 1998. gada 30. jūnijs, C-394/96 *Brown*, 22. punkts; 1998. gada 27. oktobris, C-411/96 *Boyle u.c.*, 58. punkts; 1998. gada 19. novembris, C-66/96 *Høj Pedersen u.c.*, 33. punkts; 2004. gada 18. marts, C-342/01 *Merino Gómez*, 32. punkts; 2004. gada 18. novembris, C-284/02 *Sass*, 32. punkts.