



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (ceturta palāta)

2015. gada 16. jūlijā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 96/34/EK — Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu — 2. klauzulas 1. punkts — Individuālās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu bērna piedzimšanas gadījumā — Valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram ierēdnim ir liegtas tiesības uz šādu atvaļinājumu, ja viņa laulātā nestrādā — Direktīva 2006/54/EK — Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un darba jautājumos — 2. panta 1. punkta a) apakšpunkts un 14. panta 1. punkta c) apakšpunkts — Nodarbinātības nosacījumi — Tieša diskriminācija

Lieta C-222/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Symvoulio tis Epikrateias* (Grieķija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2014. gada 20. martā un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 7. maijā, tiesvedībā

Konstantinos Maïstrellis

pret

Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaïomaton .

TIESA (ceturta palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], tiesneši K. Jirimēe [*K. Jūrimāe*], J. Malenovskis [*J. Malenovsky*], M. Safjans [*M. Saffan*] (referents) un A. Prehala [*A. Prechal*],

ģenerālvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *K. Maïstrellis*, kam palīdz *K. Daktylidi, dikigoros*,
- Grieķijas valdības vārdā – *V. Karageorgos* un *I. Bakopoulos*, kā arī *S. Lekkou*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *M. Patakia* un *D. Roussanov*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2015. gada 16. aprīļa tiesas sēdē,

* Tiesvedības valoda – grieķu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 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 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 (OV L 204, 23. lpp.).
- 2 Šis lūgums ir izteikts, izskatot strīdu starp *K. Maïstrellis* un *Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton* (tieslietu, pārskatāmības un cilvēktiesību ministrs) par pēdējā minētā atteikumu piešķirt ieinteresētajai personai bērna kopšanas atvaļinājumu, jo viņa laulātā nestrādā.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 96/34

- 3 Ar Direktīvu 96/34, kura atbilstoši 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. pantam no 2012. gada 8. marta tika atcelta, atbilstoši tās 1. pantam bija paredzēts īstenot tās pielikumā pievienoto pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, ko 1995. gada 14. decembrī 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*) (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”).
- 4 Pamatnolīguma preambulas pirmajā daļā bija noteikts:
“Šis pamatnolīgums parāda *UNICE*, *CEEP* un *EAK* apņemšanos noteikt minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu [...] kā svarīgu līdzekli, lai saskaņotu ģimenes dzīvi ar darbu un veicinātu vienādas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.”
- 5 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 4., 7. un 8. punkts bija formulēti šādi:
“4. Tā kā Kopienas Hartas par [darba ņēmēju] sociālajām pamattiesībām [kas pieņemta Eiropas Padomes sanāsmē Strasbūrā 1989. gada 9. decembrī] 16. punktā, kas attiecas uz vienlīdzīgu attieksmi, ir noteikts, ka būtu jāizstrādā pasākumi, lai dotu iespēju vīriešiem un sievietēm saskaņot viņu profesionālos un ģimenes pienākumus;
[..]
7. Tā kā ģimenes atbalsta politika būtu jāaplūko saistībā ar demogrāfiskām izmaiņām, sabiedrības novecošanas sekām, paaudžu tuvināšanos un sieviešu līdzdalības veicināšanu darba tirgū;
8. Tā kā vīrieši būtu jāmudina uzņemties vienādu ģimenes pienākumu daļu, piemēram, izmantojot tādus līdzekļus kā izglītojošas programmas, viņi būtu jāmudina ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu”.

6 Pamatnolīguma 1. klauzulā bija noteikts:

- “1. Šis nolīgums izvirza minimālās prasības, kas izstrādātas, lai veicinātu vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem.
2. Šo nolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm, uz kuriem attiecas darba līgums vai darba attiecības, ko nosaka likumi, koplīgumi vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.”

7 Pamatnolīguma 2. klauzulā bija noteikts:

- “1. Ievērojot 2.2. punktu, šis nolīgums piešķir darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus rūpēties par šo bērnu līdz attiecīgam vecumam, nepārsniedzot 8 gadus, kurš jānosaka dalībvalstīm un/vai darba devējiem un darba ņēmējiem.
2. Lai veicinātu iespēju vienlīdzību un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, šā nolīguma puses uzskata, ka saskaņā ar 2. noteikuma 1. punktu paredzētās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu principā būtu jāpiešķir kā tālāk 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. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var:
 - a) izlemt, vai bērna kopšanas atvaļinājumu piešķir, pamatojoties uz pilnu darba laiku vai nepilnu darba laiku, pa daļām vai summētā darba laika veidā;
 - b) piešķirt tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu atkarībā no nostrādātā laika cenza un/vai darba stāža cenza, kas nedrīkst pārsniegt vienu gadu;
 - c) pielāgot bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus piemērošanas noteikumus īpašajiem adopcijas apstākļiem;
 - d) noteikt termiņus paziņojumam, kurš darba ņēmējam jāiesniedz darba devējam, izmantojot tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, un kurā precizēts atvaļinājuma sākums un beigas;
 - e) noteikt apstākļus, kādos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi ir atļauts atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību (piemēram, ja darbam ir sezonas raksturs, ja paziņotajā termiņā nav iespējams atrast aizstājēju, ja ievērojama darbaspēka daļa vienlaikus pieprasa bērna kopšanas atvaļinājumu, ja konkrētais amats ir stratēģiski nozīmīgs); visas problēmas saistībā ar šā noteikuma piemērošanu risina saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi;
 - f) papildus e) apakšpunktam atļaut īpašus pasākumus, lai ievērotu mazo uzņēmumu darbības un organizatoriskās prasības.”

Direktīva 2006/54

8 Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 preambulas 2., 11. un 22. apsvērumu:

“(2) Vienlīdzība starp vīriešiem un sievietēm ir Kopienas tiesību pamatprincips saskaņā ar Līguma 2. pantu un 3. panta 2. punktu, kā arī Tiesas judikatūru. Šie Līguma noteikumi paredz, ka līdztiesība starp vīriešiem un sievietēm ir Kopienas “uzdevums” un “mērķis”, un uzliek pienākumu veicināt to visās tās darbībās.

[..]

(11) Dalībvalstīm, sadarbojoties ar sociāliem partneriem, būtu jāturpina risināt problēmu par ilgstošu atalgojuma atšķirību dzimuma dēļ un izteikto darba tirgus segregāciju dzimumos, izmantojot tādus līdzekļus kā elastīgs darba laiks, kas dod iespēju gan vīriešiem, gan sievietēm sekmīgāk saskaņot ģimenes un darba dzīves pienākumus. Tas varētu ietvert arī atbilstīgu bērna kopšanas atvaļinājumu, kuru varētu izmantot jebkurš no vecākiem [..].

[..]

(22) Saskaņā ar [EKL] 141. panta 4. punktu, lai praksē nodrošinātu pilnīgu līdztiesības principa starp vīriešiem un sievietēm īstenošanu darba dzīvē, vienlīdzīgas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm iespēju saglabāt vai pieņemt pasākumus, ar ko paredz īpašas priekšrocības, lai nepietiekami pārstāvētajam dzimumam atvieglotu iesaistīšanos profesionālajā darbā vai lai novērstu vai kompensētu viņu profesionālās izaugsmes trūkumus. Ņemot vērā pašreizējo situāciju un ievērojot Amsterdāmas Līguma deklarāciju Nr. 28, dalībvalstu mērķim, pirmkārt, vajadzētu būt sieviešu stāvokļa uzlabošanai darba dzīvē.”

9 Šīs direktīvas 1. pantā ir norādīts:

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

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

[..]

b) darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu;

[..].”

10 Minētās direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir ietverta šāda definīcija:

“Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

a) “tieša diskriminācija”: ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā”.

11 Šīs pašas direktīvas 3. pantā ar nosaukumu “Pozitīva rīcība” ir paredzēts:

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

- 12 Direktīvas 2006/54 14. panta “Diskriminācijas aizliegums” 1. punkta c) apakšpunktā ir noteikts:

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

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts [EKL] Līguma 141. pantā.”

- 13 Šīs direktīvas 28. panta, kura nosaukums ir “Saistība ar Kopienas un valsts noteikumiem”, 2. punktā ir paredzēts, ka:

“Šī direktīva neierobežo noteikumus, kuri paredzēti Direktīvā 96/34 [..] un [Padomes 1992. gada 19. oktobra] Direktīvā 92/85/EEK [par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 1. lpp.)]”.

Grieķijas tiesības

- 14 Tiesu pārvaldes un tiesnešu statusa kodeksa, redakcijā, kas piemērojama pamatlīdētā (turpmāk tekstā – “Tiesnešu statusa kodekss”), 44. panta 20. un 21. punktā ir noteikts šādi:

“20. Tiesnesēm, kas ir grūtnieces, ir tiesības uz atvaļinājumu pirms un pēc dzemdībām saskaņā ar noteikumiem, kas ir spēkā attiecībā uz valsts civildienesta ierēdņiem.

21. Tiesnese, kas ir māte, iesniedzot pieprasījumu, ar *Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton* lēmumu var saņemt deviņu (9) mēnešu ilgu apmaksātu atvaļinājumu bērna kopšanai [..].”

- 15 Civildienesta kodeksa, redakcijā, kas piemērojama pamatlīdētā (turpmāk tekstā – “Civildienesta kodekss”), 53. panta 3. punkta trešajā daļā ir noteikts, ka:

“[..] ja valsts civildienesta ierēdņa sieva nestrādā vai nav nodarbināta, vīram nav tiesību uz 2. punktā minētajām priekšrocībām [to skaitā apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu], ja vien viņa nav atzīta par nespējīgu rūpēties par bērnu smagas slimības vai invaliditātes dēļ, ko ir apstiprinājusi kompetentā augstākā medicīniskā komisija”.

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

- 16 2010. gada 7. decembrī *K. Maïstrellis*, tiesnesis Grieķijas tiesā, iesniedza *Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton* pieprasījumu piešķirt viņam apmaksātu deviņus mēnešus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, lai rūpētos par savu 2010. gada 24. oktobrī dzimušo bērnu. *K. Maïstrellis* atbilstoši viņa tiesneša statusam ir piemērojamas šai profesijai specifiskās tiesību normas, proti, Tiesnešu statusa kodekss.
- 17 Ar 2011. gada 18. janvāra lēmumu *Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton* noraidīja *K. Maïstrellis* pieprasījumu, pamatojot, ka saskaņā ar šī kodeksa 44. panta 21. punktu attiecīgo atvaļinājumu var piešķirt tikai tiesnesēm, kas ir mātes.

- 18 *K. Maïstrellis* par šo lēmumu cēla prasību *Symvoulio tis Epikrateias* (Augstākajā administratīvajā tiesā). Ar 2011. gada 4. jūlija spriedumu šī tiesa viņa prasību apmierināja, norādot, ka saskaņā ar tās tiesu praksi Tiesnešu statusa kodeksa 44. panta 21. punkts, to interpretējot atbilstoši Direktīvai 96/34, ir piemērojams ne tikai tiesnesēm, kas ir mātes, bet arī tiesnešiem, kas ir tēvi. Lieta tika nodota valsts pārvaldei.
- 19 Ar 2011. gada 26. septembra lēmumu *Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton* atkārtoti noraidīja *K. Maïstrellis* pieprasījumu, pamatojot, ka saskaņā ar Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešo daļu viņam nav tiesību uz Tiesnešu statusa kodeksa 44. panta 21. punktā paredzēto atvaļinājumu. Lai arī tiesnesim, kas ir tēvs, principā ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, viņš to nevar izmantot, ja viņa laulātā nestrādā vai nav nodarbināta. Konkrētajā gadījumā *K. Maïstrellis* laulātā nestrādāja, kā viņš to pats arī bija apliecinājis.
- 20 2011. gada 10. oktobrī *K. Maïstrellis* cēla prasību par šo atkārtoto lēmumu *Symvoulio tis Epikrateias*. Tā uzsver, ka atbilstoši tās tiesu praksei jomās, kurās nav speciālā regulējuma attiecībā uz tiesnešiem, tiem pēc analogijas papildus ir piemērojamas Civildienesta kodeksa normas, īpaši tā 53. panta 3. punkta trešā daļa.
- 21 Šai ziņā iesniedzējtiesai rodas šaubas, vai šī Civildienesta kodeksa norma atbilst Direktīvām 96/34 un 2006/54.
- 22 Šādos apstākļos *Symvoulio tis Epikrateias* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

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

Par prejudiciālo jautājumu

- 23 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvu 96/34 un 2006/54 normas ir interpretējamas tādējādi, ka tām ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram civildienesta ierēdnim nav tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja viņa laulātā nestrādā vai nav nodarbināta, ja vien viņa nav atzīta par nespējīgu rūpēties par bērnu smagas slimības vai invaliditātes dēļ.

Ievada apsvērumi

- 24 Šajā situācijā *K. Maïstrellis* kā tiesnesim principā ir piemērojams Tiesnešu statusa kodekss. Tādēļ iesniedzējtiesa uzsver, ka saskaņā ar tās tiesu praksi gadījumā, kad tiesnesim nav piemērojamas speciālas tiesību normas, tam papildus pēc analogijas piemēro uzdotajā jautājumā konkrēti minētā Civildienesta kodeksa normas, tostarp tā 53. panta 3. punkta trešo daļu.
- 25 Šai ziņā *K. Maïstrellis* uzskata, ka *Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton* ir pamatojies uz Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešo daļu, taču nav izpildīti nosacījumi šīs normas piemērošanai tiesnešiem.

- 26 Tomēr ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa ir uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros un kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums (spriedumi *Melki un Abdeli*, C-188/10 un C-189/10, EU:C:2010:363, 27. punkts, kā arī *Stanley International Betting un Stanleybet Malta*, C-463/13, EU:C:2015:25, 26. punkts).
- 27 Īpaši šai ziņā jānorāda, ka Tiesas kompetencē nav interpretēt valsts tiesību normas, jo šāda interpretācija ir tikai valsts tiesu kompetencē. Tāpat gadījumā, kad valsts tiesa ir vērsusies Tiesā ar prejudiciāliem jautājumiem, Tiesai ir jāievēro minētās tiesas sniegtā valsts tiesību interpretācija (spriedums *ČEZ*, C-115/08, EU:C:2009:660, 57. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 28 Šādos apstākļos uz *Symvoulio tis Epikrateias* uzdoto jautājumu ir jāsniedz atbilde.

Par Direktīvu 96/34

- 29 Vispirms ir jānorāda, ka Direktīva 96/34 un pamatnolīgums ir piemērojami ierēdņiem (skat. spriedumu *Chatzi*, C-149/10, EU:C:2010:534, 27.–30. punkts).
- 30 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, interpretējot Savienības tiesību normas, ir jāņem vērā ne tikai to teksts, bet arī tā tiesiskā regulējuma mērķi, kurā tās ietilpst, kā arī to konteksts (skat. spriedumus *Adidas*, C-223/98, EU:C:1999:500, 23. punkts; *SGAE*, C-306/05, EU:C:2006:764, 34. punkts, kā arī *Hořtická u.c.*, C-561/13, EU:C:2014:2287, 29. punkts).
- 31 Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktā ir teikts, ka darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas “individuālas tiesības” uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus rūpēties par šo bērnu.
- 32 Turklāt saskaņā ar šī pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktu, lai veicinātu iespēju vienlīdzību un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, minētās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu “principā būtu jāpiešķir kā tālāk nenododamas”.
- 33 No šīm normām izriet, ka abiem bērna vecākiem ir individuālas tiesības uz vismaz trīs mēnešus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu (šai ziņā skat. spriedumu Komisija/Luksemburga, C-519/03, EU:C:2005:234, 33. punkts).
- 34 Šīs katra no bērna vecākiem tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu ir viena no pamatnolīguma minimālajām prasībām tā 1. klauzulas 1. punkta izpratnē.
- 35 Tādējādi pamatnolīguma 2. klauzulas 3. punktā ir noteikts, ka 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. Šajā pašā normā ir izvirzīti bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumi un sīki izstrādāti noteikumi tā piemērošanai, kurus dalībvalstis un/vai sociālie partneri var tostarp pieņemt.
- 36 Kā savu secinājumu 42. punktā norādījusi ģenerāladvokāte, šie nosacījumi un noteikumi nekādā veidā neparedz, ka kādam no vecākiem varētu liegt tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, īpaši otra laulātā nodarbinātības situācijas dēļ.
- 37 Šo pamatnolīguma 1. un 2. klauzulas gramatisko interpretāciju apstiprina paša pamatnolīguma mērķi un konteksts.

- 38 Saskaņā ar tā 1. klauzulas 1. punktu šī pamatnolīguma mērķis ir veicināt vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem, kas, kā atgādināts minētā pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 4. punktā, noteikts Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 16. punktā (spriedums *Chatzi*, C-149/10, EU:C:2010:534, 36. punkts).
- 39 Tieši ar šādu pašu mērķi tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu tika iekļautas Eiropas Savienības pamattiesību hartas 33. panta 2. punktā kā vienas no sociālajām pamattiesībām, kuras sagrupētas IV sadaļā ar nosaukumu “Solidaritāte” (spriedums *Chatzi*, C-149/10, EU:C:2010:534, 37. punkts). Šajā normā ir noteikts, ka, lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, ikvienam ir tiesības tostarp uz bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai bērna adoptēšanas.
- 40 Šajā pašā ziņā pamatnolīguma 7. un 8. vispārējā apsvērumā ir paredzēts, ka ģimenes atbalsta politika būtu jāaplūko saistībā ar “sieviešu līdzdalības veicināšanu darba tirgū” un ka vīrieši būtu jāmudina uzņemties “vienādu ģimenes pienākumu daļu”, piemēram, izmantojot bērna kopšanas atvaļinājumu.
- 41 Līdz ar to no pamatnolīguma teksta, kā arī tā mērķiem un konteksta izriet, ka abiem vecākiem ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas nozīmē, ka dalībvalstis nedrīkst pieņemt tādu tiesisko regulējumu, atbilstoši kuram tēvam, kas ir ierēdnis, ir liegtas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja viņa laulātā nestrādā vai nav nodarbināta.

Par Direktīvu 2006/54

- 42 Vispirms ir jānorāda, pirmkārt, kā atgādināts Direktīvas 2006/54 preambulas 2. apsvērumā, ka ar šo direktīvu īstenotais vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm princips ir vispārējs. Otrkārt, minētā direktīva, kā tas izriet arī no tās 14. panta 1. punkta un Tiesas judikatūras, attiecas uz darba attiecībām privātajā un valsts sektorā (šajā ziņā skat. spriedumu *Napoli*, C-595/12, EU:C:2014:128, 39. punkts).
- 43 Atbilstoši šīs direktīvas preambulas 11. apsvērumam, lai sievietēm un vīriešiem dotu iespēju sekmīgāk saskaņot ģimenes un darba dzīves pienākumus, dalībvalstīm tostarp ir jāpieņem “atbilstīg[s] [regulējums par] bērna kopšanas atvaļinājumu, kuru varētu izmantot jebkurš no vecākiem”.
- 44 Saskaņā ar minētās direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunktu “tieša diskriminācija” ir tad, ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā.
- 45 Bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana, kas ļauj jaunajiem vecākiem pārtraukt savu profesionālo darbību, lai veltītu sevi ģimenes dzīvei, ietekmē attiecīgo ierēdņu profesionālo darbību. Tādēļ bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumi ietilpst nodarbinātības un darba nosacījumos Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē.
- 46 Šajā lietā Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešajā daļā paredzētais bērna kopšanas atvaļinājums attiecas uz ierēdņiem, kuri ir vecāki.
- 47 Šai ziņā ir jāatgādina, ka sievietēm, kurām ir vecāka statuss, un vīriešu dzimuma darba ņēmēju, kuriem arī ir šāds statuss, situācijas attiecībā uz bērnu audzināšanu ir pielīdzināmas (skat. spriedumus Komisija/Francija, 312/86, EU:C:1988:485, 14. punkts; *Griesmar*, C-366/99, EU:C:2001:648, 56. punkts, un Komisija/Grieķija, C-559/07, EU:C:2009:198, 69. punkts).
- 48 Lai arī Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešajā daļā ir noteikts, ka tēvam, kas ir ierēdnis, ir liegtas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja viņa laulātā nestrādā vai nav nodarbināta, ja vien viņa nav atzīta par nespējīgu rūpēties par bērnu smagas slimības vai invaliditātes dēļ, šajā normā

savukārt nav paredzēts, ka šīs tiesības būtu liegtas ierēdnei, kas ir māte, viņas laulātā nodarbinātības situācijas dēļ. Turklāt iesniedzējtiesas nolēmumā nav atsauces uz kādu citu valsts tiesību normu, kurā šāds nosacījums būtu izvirzīts attiecībā uz ierēdnēm, kas ir mātes.

- 49 No tā izriet, ka saskaņā ar valsts tiesībām mātei, kurai ir ierēdnes statuss, vienmēr ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, bet tēvs ar šādu pašu statusu šīs tiesības var iegūt tikai tad, ja viņa bērna māte strādā algotu darbu vai ir nodarbināta. Tādēļ tikai ar to vien, ka attiecīgā persona ir vecāks, vīriešiem nav pietiekami, lai varētu izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, savukārt sievietēm ar identisku statusu – ir (pēc analogijas skat. spriedumu *Roca Álvarez*, C-104/09, EU:C:2010:561, 23. punkts).
- 50 Turklāt, ņemot vērā Direktīvas 2006/54 3. pantu, tāda tiesību norma kā pamatlīnētā aplūkotā – nemaz nenodrošinot konkrēti pilnīgu sieviešu un vīriešu vienlīdzību darba dzīvē – drīzāk iemūžina tradicionālo lomu sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm, piešķirot vīriešiem pakārtotu lomu salīdzinājumā ar sievietēm saistībā ar vecāku pienākumu veikšanu (šajā ziņā skat. spriedumus *Lommers*, C-476/99, EU:C:2002:183, 41. punkts, un *Roca Álvarez*, C-104/09, EU:C:2010:561, 36. punkts).
- 51 Visbeidzot ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2006/54 28. panta 2. punktu tā neierobežo noteikumus, kas paredzēti Direktīvās 96/34 un 92/85. Tādējādi tāda norma kā Civildienesta kodeksa 53. panta 3. punkta trešā daļa neatceļ Direktīvā 92/85 paredzēto aizsardzību. Kā savu secinājumu 50. punktā norādījusi ģenerāladvokāte, liegums bērna tēvam izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu viņa mātes nodarbinātības situācijas dēļ nekādā ziņā nav pasākums, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.
- 52 Šādos apstākļos ir jāatzīst, ka pamatlīnētā aplūkojamā tiesību norma attiecībā uz tēviem, kas ir civildienesta ierēdņi, saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu rada tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta, lasot kopā ar šīs pašas direktīvas 2. panta 1. punkta b) apakšpunktu, izpratnē.
- 53 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvu 96/34 un 2006/54 normas ir interpretējamas tādējādi, ka tām ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram civildienesta ierēdnim nav tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja viņa laulātā nestrādā vai nav nodarbināta, ja vien viņa nav atzīta par nespējīgu rūpēties par bērnu smagas slimības vai invaliditātes dēļ.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 54 Attiecībā uz pamatlīnietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas grozīta ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK, kā arī Eiropas 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, normas ir interpretējamas tādējādi, tām ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram civildienesta ierēdnim nav tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja viņa laulātā nestrādā vai nav nodarbināta, ja vien viņa nav atzīta par nespējīgu rūpēties par bērnu smagas slimības vai invaliditātes dēļ.

[Paraksti]