



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2017. gada 7. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2010/18/ES – Pārskatītais pamatnolīgums par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu – 5. klauzulas 1. un 2. punkts – Atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma – Tiesības atgriezties savā amatā vai līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā – Tiesību, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, saglabāšana – Federālās zemes ierēdnis, kurš paaugstināts amatā kā pārbaudāmais ierēdnis vadošā amatā – Šis federālās zemes tiesiskais regulējums, kurā paredzēta pārbaudes laika pilnīga izbeigšanās, bez iespējas to pagarināt pēc divu gadu laikposma beigām, pat ja persona ir bijusi prombūtnē bērna kopšanas atvaļinājumā – Nesaderība – Sekas

Lieta C-174/16

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Verwaltungsgericht Berlin* (Berlīnes Administratīvā tiesa, Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2015. gada 2. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2016. gada 24. martā, tiesvedībā

H.

pret

Land Berlin.

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs M. Ilešičs [*M. Ilešič*], tiesneši A. Prehala [*A. Prechal*] (referente), A. Ross [*A. Rosas*], K. Toadere [*C. Toader*] un E. Jarašūns [*E. Jarašiūnas*],

ģenerālvokāts P. Mengoci [*P. Mengozzi*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *H. k-dze* – savā vārdā,
- *Land Berlin* vārdā – *M. Theis, E.-N. Voigt* un *K.-P. Nießner*, kā arī *A. Hollmann*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *C. Valero* un *M. Kellerbauer*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2017. gada 26. aprīļa tiesas sēdē,

* Tiesvedības valoda – vācu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 5. klauzulas 1. un 2. punktu 2009. gada 18. jūnijā noslēgtajā pārskatītajā pamatnolīgumā par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu (turpmāk tekstā – “pārskatītais pamatnolīgums”), kurš ir ietverts pielikumā Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvai 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 2010, L 68, 13. lpp.), kā arī 14. panta 1. punkta a) un c) apakšpunktu un 15., kā arī 16. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.).
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *H. k-dzi* un *Land Berlin* (Berlīnes federālā zeme, Vācija) jautājumā par šīs pēdējās lēmumu, kas adresēts *H. k-dzei* viņas bērna kopšanas atvaļinājuma laikā un ar ko viņa tiek informēta, ka, tā kā viņas prombūtnes dēļ šī atvaļinājuma laikā viņa nav veiksmīgi izturējusi divu gadu pārbaudes laiku, viņas pārbaudāmā ierēdņa statuss ir izbeidzies un līdz ar to viņa tiek atjaunota darbā savā iepriekšējā darba vietā zemākā līmenī.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 2010/18 un pārskatītais pamatnolīgums

- 3 Ar Direktīvu 2010/18 no 2012. gada 8. marta tika atcelta Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīva 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* [1995. gada 14. decembrī] noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV 1996, L 145, 4. lpp.) (turpmāk tekstā – “1995. gada pamatnolīgums”).
- 4 Saskaņā ar Direktīvas 2010/18 preambulas 8. un 11. apsvērumu:

“(8) Ņemot vērā to, ka direktīvas mērķus – proti, visā Savienībā uzlabot darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu strādājošiem vecākiem un sieviešu un vīriešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā – nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka šos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. [..]

[..]

(11) Pamatnolīguma 1. klauzulas 1. punktā saskaņā ar vispārējiem principiem, kas iekļauti Savienības tiesību aktos sociālās politikas jomā, paredzēts, ka šajā nolīgumā ir noteiktas minimālās prasības.”
- 5 Šis direktīvas 3. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai nodrošina, ka vēlākais līdz 2012. gada 8. martam sociālie partneri ar nolīgumu ir ieviesuši paredzētos pasākumus. [..]”

6 Pārskatītā pamatnolīguma preambulā ir noteikts šādi:

“Ar šo pamatnolīgumu [...] pārstrādā [1995. gada pamatnolīgumu] par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurā ir noteiktas minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas ir svarīgs līdzeklis, saskaņojot darba un ģimenes pienākumus un veicinot vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū.

[..]

I. Vispārīgi apsvērumi [..]

3. ņemot vērā 2000. gada 7. decembra Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un tās 23. un 33. pantu par vīriešu un sieviešu līdztiesību un darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu, [..]

22. tā kā vecāku atvaļinājuma noteikumi ir paredzēti, lai īpašā laikposmā atbalstītu strādājošus vecākus, un to mērķis ir saglabāt un veicināt vecāku nepārtrauktu dalību darba tirgū [...] [..].”

7 Pārskatītā pamatnolīguma 1. klauzulas 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Šajā nolīgumā ir noteiktas [...] minimālās prasības, lai veicinātu strādājošu vecāku ģimenes un darba pienākumu saskaņošanu, ņemot vērā ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību un vienlaikus ievērojot valstu tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi.

2. Šo nolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts tiesību aktos, koplīgumos un/vai katrā dalībvalstī spēkā esošajā praksē.”

8 Saskaņā ar šī pamatnolīguma 2. klauzulu:

“1. Ar šo nolīgumu darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas individuālās tiesības uz vecāku atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai aprūpētu šo bērnu, līdz noteiktam vecumam, bet ne ilgāk, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu, un šis vecums jānosaka dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem.

2. Atvaļinājumu piešķir vismaz uz četriem mēnešiem [...]”

9 Minētā pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā ir noteikts:

“Vecāku atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai nosaka ar dalībvalstu tiesību aktiem un/vai koplīgumiem, ciktāl tajos ievērotas šajā nolīgumā paredzētās minimālās prasības. Konkrētāk, dalībvalstis un/vai sociālie partneri var:

a) lemt, vai vecāku atvaļinājumu piešķir uz pilna darba laika vai nepilna darba laika pamata, pa daļām vai laika kredīta sistēmas veidā, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju intereses;

b) noteikt tiesības uz vecāku atvaļinājumu atkarībā no nodarbinātības perioda un/vai darba stāža uzņēmumā, šo tiesību iegūšanai nepieciešamais periods nepārsniedz vienu gadu. [...]

c) noteikt apstākļus, kādos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi ir atļauts atlikt vecāku atvaļinājuma piešķiršanu ar uzņēmuma darbību saistītu attaisnojošu iemeslu dēļ. [...]

d) papildus c) apakšpunktam atļaut īpašus noteikumus, lai reaģētu uz mazo uzņēmumu darbības un organizācijas prasībām.”

10 Šī paša pamatnolīguma 5. klauzulā “Nodarbinātības tiesības un diskriminācijas aizliegums” ir noteikts:

“1. Beidzoties vecāku atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas ir atbilstīgs darba līgumam vai darba attiecībām.

2. Tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai iegūst dienā, kad sākas vecāku atvaļinājums, jāsauglabā līdz vecāku atvaļinājuma beigām. Šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai prakses, piemēro, beidzoties vecāku atvaļinājumam.

3. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu vecāku atvaļinājuma laikā.

[..]”

Direktīva 2006/54

11 Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punktā ir noteikts:

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

a) nosacījumiem darba [..] iegūšanas iespējām, [..] ietverot paaugstināšanu amatā;

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem [..]

[..].”

12 Šās direktīvas 15. pantā ir noteikts:

“Sievietei dzemdību atvaļinājumā ir tiesības pēc minētā atvaļinājuma beigām atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar noteikumiem un nosacījumiem, kas nav viņai mazāk labvēlīgi [..].”

13 Minētās direktīvas 16. pantā ir paredzēts:

“Šī direktīva neierobežo dalībvalstu tiesības atzīt noteiktas tiesības uz atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adopcijas atvaļinājumu. Tās dalībvalstis, kas atzīst šādas tiesības, veic vajadzīgos pasākumus, [..] lai pēc šāda atvaļinājuma beigām [darba ņēmējiem un ņēmējām] ir tiesības atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgos amatos ar noteikumiem un nosacījumiem, kuri nav viņiem mazāk labvēlīgi [..].”

Vācijas tiesības

14 Pārbaudāmā ierēdņa, kurš iecelts vadošā amatā, statusu Berlīnes federālajā zemē regulē 2009. gada 19. marta *Landesbeamtengesetz* (Federālās zemes likums par ierēdņiem, turpmāk tekstā – “*LBG*”) 97. pants.

15 *LBG* 97. panta 1. punktā tostarp ir paredzēts, ka pārbaudes laiks šādā amatā ir divi gadi, ko nevar pagarināt.

16 Saskaņā ar *LBG* 97. panta 2. punkta otro teikumu:

“No amatā iecelšanas dienas ar amatu saistītās tiesības un pienākumi, kas tika piešķirti ierēdnim vai ierēdnei pēdējā darba vietā uz nenoteiktu laiku [...], tiek apturēti uz pārbaudes laiku [...].”

17 Saskaņā ar *LBG* 97. panta 4. punktu, kas tika grozīts ar 2011. gada 22. jūnija *Dienstrechtsneuordnungsgesetz* (Likums par federālā civildienesta tiesību reformu un modernizāciju):

“Pārbaudes laiku izturējušo ierēdņi iecel pastāvīgā amatā [...]. Pārbaudes laika beigās amatā neieceltais(-ā) ierēdnis(-e) zaudē visas tiesības uz attiecīgo atalgojumu amatā, kurā viņš(-a) netika iecelts(-a). Ierēdnis(-e) neiegūst plašākas tiesības. Viena gada laikā ierēdņi nepieņem uz pārbaudes laiku tajā pašā amata vietā. Ja ierēdnis(-e) pirmajā reizē nav izturējis(-usi) pārbaudes laiku tikai tāpēc, ka viņš(-a) nav varējis(-usi) ilgstoši pildīt vadošā amata pienākumus, augstākstāvošās amatpersonas var atļaut izņēmumus no 7. teikuma.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

18 *H.* k-dze 1999. gadā uzsāka darbu Berlīnes federālajā zemē un tika iecelta pastāvīgā tās administrācijas ierēdnes amatā. Kopš 2008. gada 23. septembra viņa ieņēma atalgojuma pakāpei A 16 atbilstošo padomnieces amatu. Atlases procedūras rezultātā *H.* k-dze 2011. gada 20. septembrī tika paaugstināta amatā saskaņā ar *LBG* 97. panta 1. punktu kā pārbaudāmā ierēdne augstākai atalgojuma pakāpei B 2 atbilstošā padomnieces amatā. Līdz ar to ar 2011. gada 18. oktobrī viņa tika iecelta vakantā amatā, kas atbilda šai pēdējai minētai atalgojuma pakāpei un kas ietvēra vadošus uzdevumus.

19 Tomēr *H.* k-dze nesāka veikt pienākumus šajā jaunajā amatā. Proti, no 2011. gada 25. jūlija līdz 2012. gada 19. janvārim viņa bija slimības atvaļinājumā ar grūtniecību saistītu iemeslu dēļ un pēc tam – no 2012. gada 20. janvāra līdz 27. aprīlim – grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. Pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma *H.* k-dze bija atvaļinājumā līdz 2012. gada 29. maijam, kad viņai tika piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums, kurš sākās 2012. gada 30. maijā un tika vairākas reizes pagarināts līdz 2015. gada 20. februārim.

20 Tai laikā par amatu, kurā *H.* k-dze bija iecelta kā pārbaudāmā ierēdne, 2012. gada otrajā ceturksnī tika sarīkots jauns konkurss, un amats tika piešķirts citam ierēdnim.

21 2014. gada 4. septembrī *Landesverwaltungsamt Berlin* (Berlīnes federālās zemes pārvalde, Vācija) paziņoja *H.* k-dzei, ka viņa nav izturējusi divu gadu pārbaudes laiku iepriekš minētajā amatā, jo faktiski nav šo darbu veikusi, un ka viņas pārbaudāmā ierēdņa statuss tādēļ ir izbeidzies 2013. gada 19. septembrī atbilstoši *LBG* 97. panta 4. punktam. Šī pārvalde viņu informēja arī par to, ka viņa tiks atjaunota savā iepriekšējā padomnieces amatā A 16 atalgojuma pakāpē.

22 Tā kā ar 2014. gada 10. novembra lēmumu *H.* k-dzes iesniegto sūdzību šī pārvalde noraidīja, viņa vērsās *Verwaltungsgericht Berlin* (Berlīnes Administratīvā tiesa, Vācija) ar prasību atcelt šo lēmumu un nospriest, ka viņai pēc 2013. gada 19. septembra ir jāsaņem amatā paaugstināmās pārbaudāmās ierēdnes statuss vadošā amatā atalgojuma grupā B 2. Savas prasības pamatojumam *H.* k-dze tostarp norādīja, ka ar apstrīdēto lēmumu esot pārkāptas Direktīvas 2006/54 un 2010/18.

23 Attiecībā uz Direktīvu 2010/18 un pārskatīto pamatnolīgumu *Verwaltungsgericht Berlin* (Berlīnes Administratīvā tiesa) it īpaši jautā, vai *LBG* 97. pants atbilst šī pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam tajā ziņā, ka pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām *H.* k-dze nav varējusi atgriezties amatā, kuru tā ieņēma pirms šī atvaļinājuma, vai līdzvērtīgā amatā, bet tika iecelta tādā amatā, kurš atbilstoši noteikumiem ir zemākā pakāpē. Šī tiesa arī uzdeva jautājumu par šī 97. panta saderību ar minēto pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu, kurš paredz saglabāt tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, tādēļ ka šis pārcelšanas amatā rezultātā samazinās atalgojums. Šī tiesa uzskata, ka tomēr nevar

izslēgt, ka Berlīnes federālās zemes aizstāvētās normas, kas noteiktas *LBG* 97. pantā, ir tiesību akti šī paša pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta izpratnē, no kuriem juridiski var izrietēt tas, ka bērna kopšanas atvaļinājuma beigās darba ņēmēja tiesības mainās.

24 Turklāt, iesniedzējtiesa norāda, ka, pieņemot, ka *LBG* 97. pants ir pretrunā pārskatītajam pamatnolīgumam un/vai Direktīvai 2006/54, nav iespējams interpretēt šo 97. pantu tādā veidā, lai nodrošinātu atbilstību minētajām Savienības tiesību normām, tādēļ šajā gadījumā šī valsts tiesību norma nav jāpiemēro.

25 Šajā ziņā minētā tiesa uzskata, ka visatbilstošākais risinājums ir pagarināt pārbaudes periodu, tādēļ ka bērna kopšanas atvaļinājuma sākumā tas vēl nebija beidzies, vai nu sākotnējā amatā, vai – kā šajā gadījumā, kad šis amats jau ir piešķirts citam ierēdnim, – citā līdzīgā vadošā amatā. Tomēr tā arī jautā, kāds būtu risinājums, kas jāizvēlas gadījumā, kad nav vakants neviens līdzīgs amats. Visbeidzot, ciktāl valsts tiesībās tiek prasīts, ka gadījumā, kad piešķir jaunu amatu, ir jāorganizē jauna atlases procedūra ar risku, ka šajā gadījumā tiks izvēlēts cits kandidāts, nevis ierēdnis, kurš atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma, iesniedzējtiesa jautā, vai Savienības tiesības liek atteikties no šādas atlases procedūras organizēšanas.

26 Šādos apstākļos *Verwaltungsgericht Berlin* (Berlīnes Administratīvā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai Direktīvas [2010/18] un [pārskatītā pamatnolīguma] tiesību normas ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tām nav saderīgs valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru pārbaudes laiks paaugstināšanai civildienesta vadošā amatā beidzas likumiski un bez iespējas to pagarināt pat tad, ja lielāko daļu šī pārbaudes laika ierēdnis vai ierēdne bija un joprojām ir bērna kopšanas atvaļinājumā?
- 2) Vai Direktīvas [2006/54], it īpaši tās 14. panta 1. punkta a) vai c) apakšpunkta, 15. vai 16. panta tiesību normas ir jāinterpretē tādējādi, ka pirmajā jautājumā aprakstītais valsts tiesiskais regulējums ietver netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, ja šis regulējums skar vai potenciāli var skart lielāku skaitu sieviešu nekā vīriešu?
- 3) Ja uz pirmo vai otro jautājumu tiek sniegta apstiprinoša atbilde – vai ar minēto Savienības tiesību normu interpretāciju šāds valsts tiesiskais regulējums nav saderīgs arī tad, ja tas ir pamatots ar šī pārbaudes laika mērķi, ka pārbaudāmā ierēdņa vai ierēdnes piemērotība ieņemamajam vadošajam amatam var tikt novērtēta, tikai faktiski ilgstošā laikposmā veicot šā amata pienākumus?
- 4) Ja uz trešo jautājumu atbilde ir apstiprinoša – vai Savienības tiesību interpretācija pieļauj citas tiesiskās sekas nekā pārbaudes laika turpināšanu uzreiz pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām – uz laiku, kas bērna kopšanas atvaļinājuma sākumā vēl bija jānostrādā, – tajā pašā vai līdzīgā amatā, piemēram, ja šāds amats vai līdzīgs amats vairs nav vakants?
- 5) Vai atbilstoši Savienības tiesību interpretācijai šajā gadījumā, lai ieņemtu citu vadītāja darba vietu vai amatu, saskaņā ar valsts tiesību normām nevajag rīkot jaunu darbā pieņemšanas procedūru, uzaicinot jaunus kandidātus?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu un trešā jautājuma pirmo daļu

27 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir pamatlietā un ar kuru galīgā paaugstināšana civildienesta vadošā amatā ir atkarīga no nosacījuma, ka izvēlētais

kandidāts veiksmīgi nostrādā iepriekšēju pārbaudes laiku divu gadu garumā šajā amatā, un saskaņā ar kuru gadījumā, ja šāds kandidāts pārbaudes laika lielāko daļu atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un ir tajā joprojām, šis pārbaudes laiks tiesiski izbeidzas šī divu gadu perioda beigās, nepastāvot iespējai to pagarināt, kā rezultātā, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, ieinteresētā persona tiek atjaunota darbā zemāka līmeņa amatā nekā tas, kuru tā ieņēma pirms minētā pārbaudes laika sākšanās. Apstiprinošas atbildes gadījumā uz šo pirmo jautājumu iesniedzējtiesa sava trešā jautājuma pirmajā daļā jautā, vai šīs 5. klauzulas 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tāds valsts tiesiskais regulējums tomēr ir attaisnojams ar šī paša pārbaudes laika mērķi, proti, ļaut novērtēt piemērotību šī vakantā vadošā amata pildīšanai un līdz ar to prasīt, lai šis pārbaudes laiks būtu ilgstošs.

Ievada apsvērumi

- 28 Vispirms jāprecizē, ka, tā kā lielākajā daļā pārbaudes laika, kas nepieciešams, lai iegūtu attiecīgo vadošo amatu, *H.* k-dze bija prombūtnē savā bērna kopšanas atvaļinājumā un brīdī, kad Berlīnes federālās zemes administrācija viņu informēja par to, ka viņa tiek atjaunota savā iepriekšējā amatā, viņa joprojām bija bērna kopšanas atvaļinājumā, konkrētais valsts tiesiskais regulējums ir jāpārbauda tikai saskaņā ar Direktīvu 2010/18 un pārskatīto pamatnolīgumu.
- 29 Kā izriet no pārskatītā pamatnolīguma preambulas pirmās daļas, šis pamatnolīgums ir sociālo partneru, kurus pārstāv vispārējās starpprofesionālās organizācijas, apņemšanās ieviest, nosakot minimālos priekšrakstus par bērnu kopšanas atvaļinājumu, pasākumus, kas paredzēti, lai ļautu saskaņot profesionālos un ģimenes pienākumus un veicināt vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.
- 30 Direktīvas 2010/18 par minētā pārskatītā pamatnolīguma piemērošanu preambulas 8. apsvērumā ir arī uzsvērts, ka šīs direktīvas mērķi ir ļaut strādājošiem vecākiem saskaņot savu profesionālo, privāto un ģimenes dzīvi un istenot vienlīdzību pret sievietēm un vīriešiem attiecībā uz viņu iespējām darba tirgū un attieksmi darbā visā Savienībā.
- 31 Turklāt jāatgādina, ka vienlīdzīgas attieksmes princips pret sievietēm un vīriešiem it īpaši nodarbinātības, darba un atlīdzības jomā, no vienas puses, un tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, lai varētu saskaņot ģimenes un profesionālo dzīvi, no otras puses, ir attiecīgi noteikti Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 23. pantā un 33. panta 2. punktā, kas ir normas, uz kurām ir norādīts pārskatītā pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 3. punktā.
- 32 Faktiski tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu tika iekļautas Hartas 33. panta 2. punktā kā vienas no sociālajām pamattiesībām, kuras iekļautas IV sadaļā “Solidaritāte”. Šajā normā ir arī noteikts, ka, lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, ikvienam ir tiesības tostarp uz bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai bērna adoptēšanas.
- 33 Turklāt pārskatītā pamatnolīguma mērķi ir saistīti ar dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, kā arī ar atbilstošas darbinieku sociālās aizsardzības pastāvēšanu, un tie, kā tas izriet no LESD 151. panta, ir ietverti Savienības sociālās politikas mērķos (šajā nozīmē, attiecībā uz 1995. gada pamatnolīgumu skat. spriedumu, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 37. punkts).
- 34 Visbeidzot, jāatgādina, ka pārskatītais pamatnolīgums, tāpat kā 1995. gada pamatnolīgums, ir piemērojams arī tiem darba ņēmējiem, kuriem – kā prasītājam pamatlīdētā – ir ierēdņa statuss. Faktiski pārskatītā pamatnolīguma 1. klauzulas 2. punkts vispārīgā veidā attiecas uz “visiem darba ņēmējiem [...], uz kuriem attiecas darba līgums vai darba attiecības, ko nosaka likumi, koplīgumi un/vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī”, un šī paša pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkts attiecas uz “darba ņēmējiem”, nenošķirot, vai darba devējs, ar kuru viņi ir saistīti, ir valsts iestāde vai privāts uzņēmums, tādējādi aptverot visus darba ņēmējus (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 16. septembris, *Chatzi*, C-149/10, EU:C:2010:534, 28.–30. punkts).

Par pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulu

- 35 Vispirms ir svarīgi norādīt, ka pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1.–3. punkts ir formulēti gandrīz tāpat kā 1995. gada pamatnolīguma 2. klauzulas 5.–7. punkts, tādējādi Tiesas sniegtā interpretācija šīm pēdējām minētām normām ir derīga arī attiecībā uz pirmajām minētajām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 16. jūnijs, *Rodríguez Sánchez*, C-351/14, EU:C:2016:447, 47. punkts).
- 36 Tieši ar nolūku ļaut jaunajiem vecākiem pārtraukt savu profesionālo darbību, lai nodotos saviem ģimenes pienākumiem, šī pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā tiem tiek sniegta garantija, ka pēc bērna kopšanas atvaļinājuma viņi varēs atgriezties savā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas atbilst viņu darba līgumam vai darba attiecībām. Šī tiesību norma tādējādi garantē viņu atgriešanos darbā pēc šī atvaļinājuma ar tādiem pašiem nosacījumiem, kādi pastāvēja, aizejot šajā atvaļinājumā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 13. februāris, *TSN un YTN*, C-512/11 un C-513/11, EU:C:2014:73, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 37 No pirmā acu uzmetiena šķiet, ka pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta mērķis ir izvairīties no tā, ka tiek zaudētas vai samazinātas tiesības, kuras izriet no darba tiesiskajām attiecībām, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā un kas ir darba ņēmēja rīcībā, tiklīdz viņš uzsāk bērna kopšanas atvaļinājumu, un garantēt, ka, minētajam bērna kopšanas atvaļinājumam beidzoties, attiecībā uz šīm tiesībām viņš atradīsies tādā pašā situācijā, kādā viņš bija pirms bērna kopšanas atvaļinājuma (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2009. gada 16. jūlijs, *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, C-537/07, EU:C:2009:462, 39. punkts, un 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 39. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 38 Protams, minētā norma neregulē tiesības un pienākumus, kuri izriet no darba tiesiskajām attiecībām bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, ko saskaņā ar pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 3. punktu nosaka dalībvalstis un/vai sociālie partneri. Tomēr, kā Tiesa ir nospriedusi, šāda atsauce uz valsts tiesību aktiem un uz koplīgumiem ir spēkā, neskarot pārskatītā pamatnolīgumā paredzētos minimālos noteikumus un it īpaši tos, kas ir precizēti šī pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punktā (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2009. gada 16. jūlijs, *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, C-537/07, EU:C:2009:462, 46. punkts, un 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 45. punkts).
- 39 Ņemot vērā Berlīnes federālās zemes norādīto argumentāciju, jāprecizē, pirmkārt, ka pretēji tās apgalvotajam tiesībām atgriezties ieņemamajā amatā un saglabāt iegūtās vai iegūšanas stadijā esošās tiesības, kas ir garantētas pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punktā, darba ņēmējam ir jābūt arī tad, ja bērna kopšanas atvaļinājums, kas izmantots saskaņā ar piemērojamām valsts tiesību normām, pārsniedz šī pārskatītā pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktā norādīto minimālo četru mēnešu periodu.
- 40 Proti, papildus apstāklim, kuru norādījis ģenerālvokāts savu secinājumu 20. punktā, ka šis risinājums jau ir netiešā veidā ticis secināts no Tiesas judikatūras (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 20. jūnijs, *Riežniece*, C-7/12, EU:C:2013:410, 12., 17., 32., 50. un 51. punkts), Berlīnes federālās zemes aizstāvētā pretēja rakstura tēze nekādā veidā nav pamatota ar pārskatītā pamatnolīguma tekstu, kura 5. klauzulas attiecīgi 1. un 2. punktā ir noteiktas tiesības atgriezties savā amatā “pēc bērna kopšanas atvaļinājuma” un tiesības saglabāt tās tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, “līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām”.
- 41 Turklāt liegt attiecīgajam darba ņēmējam garantiju, ka tas varēs atgriezties ieņemamajā amatā un turpināt izmantot šādas tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, ja bērna kopšanas atvaļinājums pārsniedz minimālo četru mēnešu periodu, nozīmētu atturēt šo darba ņēmēju no izvēles izmantot savas tiesības uz šādu atvaļinājumu, zināmā mērā ietekmējot šo tiesību efektivitāti un Direktīvas 2010/18, kā arī pārskatītā pamatnolīguma lietderīgo ietekmi (spriedums, 2014. gada

13. februāris, *TSN* un *YTN*, C-512/11 un C-513/11, EU:C:2014:73, 51. punkts) un tādējādi apejot mērķi par profesionālo un ģimenes pienākumu saskaņošanu, kas norādīts pārskatītajā pamatnolīgumā (spriedums, 2014. gada 27. februāris, *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, 40. punkts).
- 42 Otrkārt, nav pieņemams Berlīnes federālās zemes apgalvojums, ka, tā kā *H.* k-dze faktiski nav ieņēmusi pamatlīdētā aplūkotā pārbaudāmā ierēdņa amatu, viņai vairs nebija pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punktā norādīto tiesību atgriezties šajā amatā pēc viņas bērna kopšanas atvaļinājuma beigām un turpināt izmantot tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, it īpaši saistībā ar šo amatu, kurš tai bija šī atvaļinājuma sākšanās brīdī.
- 43 Jēdzieni “darbs” un “tiesības, ko [...] ieguvis vai iegūst” figurē minētās 5. klauzulas 1. un 2. punktā un, tā kā to saturs un piemērošanas jomas noskaidrošanai nav nevienas tiesas norādes uz dalībvalstu tiesībām, parasti visā Savienībā ir interpretējami autonomi un vienveidīgi, ņemot vērā normas kontekstu un attiecīgā tiesiskā regulējuma mērķi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 41. punkts).
- 44 Taču, ņemot vērā pārskatītā pamatnolīguma un Direktīvas 2010/18 mērķus, kā tie atgādināti šī sprieduma 29. un 30. punktā, un to, ka pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punkta pirmajā teikumā, pirmkārt, ir izteikts īpaši svarīgs Savienības sociālo tiesību princips un, otrkārt, tiek konkretizētas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas turklāt ir garantētas Hartas 33. panta 2. punktā kā pamattiesības, šo normu nevar interpretēt sašaurināti (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 42. punkts, un 2014. gada 27. februāris, *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, 36. punkts).
- 45 Pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punkta piemērošanas nolūkā ir pietiekami, ka datumā, kad *H.* k-dze devās savā bērna kopšanas atvaļinājumā, viņa pēc atlases un paaugstināšanas amatā procedūras jau bija iecelta par pārbaudāmo ierēdņi attiecīgajā amatā, tādējādi viņai bija arī augstākai algas klasei atbilstošs atalgojums, kas pienākas par šo amatu. Savukārt tas, ka brīdī, kad viņa tika iecelta šajā amatā, viņa bija slimības atvaļinājumā ar grūtniecību saistītu iemeslu dēļ, nekādā veidā neietekmē apstākli, ka šis jaunais amats tajā brīdī bija kļuvis par viņas amatu, līdz ar to ir jāuzskata, ka tad, kad vēlāk viņa izmantoja savu bērna kopšanas atvaļinājumu, viņai jau ieņēma šo amatu un viņai bija ar to iespējami saistītās tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā.
- 46 Ja tiktu pieņemta Berlīnes federālās zemes piedāvātā interpretācija, tas turklāt atturētu konkrētos darba ņēmējus izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu un tādējādi būtu pretrunā šī nolīguma mērķiem.
- 47 Treškārt, ir jāpārbauda tas, vai, neparedzot nekādas iespējas pagarināt pārbaudes laiku, ja pārbaudāmais ierēdnis, kurš ieņem vadošo amatu, atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, tāds tiesiskais regulējums, kāds tiek aplūkots pamatlīdētā, ir pretrunā pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punktam.
- 48 Pirmkārt, attiecībā uz darba ņēmējam, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, piešķirtām tiesībām pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā, proti, tiesībām atgriezties savā amatā vai, ja tas izrādās neiespējami, līdzvērtīgā vai līdzīgā amatā atbilstoši viņa līgumam vai darba attiecībām, no līguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka *LBG 97. pants*, no vienas puses, automātiski izslēdz to, ka ierēdnis, kas atrodas tādā situācijā kā prasītāja pamatlīdētā, varētu sava bērna kopšanas atvaļinājuma beigās atgriezties pārbaudāmā ierēdņa amatā, kuru viņš ieņēma pirms šī atvaļinājuma izmantošanas. Tā kā šī persona, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā atļautajā pārbaudes laikā un tādēļ nav veikusi ar šo amatu saistītos pienākumus, nav pierādījusi, ka ir piemērota vēlākai pastāvīgai iecelšanai šajā amatā, nav strīda par to, ka pēc atgriešanās no atvaļinājuma viņa nevarēs atgriezties šajā amatā.

- 49 Otrkārt, minētais valsts tiesiskais regulējums, kā izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, arī automātiski izslēdz to, ka ieinteresētajai personai pēc tās bērna kopšanas atvaļinājuma beigām varētu piedāvāt pārbaudāmā ierēdņa amatu, kas ir līdzvērtīgs vai līdzīgs tam, kuru viņa ieņēma pirms šī atvaļinājuma, jo atļautais divu gadu pārbaudes laiks, lai pierādītu savu piemērotību vadošam amatam, bija beidzies un nebija pagarināms.
- 50 No tā izriet, ka pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts nepieļauj tādu tiesisko regulējumu kā pamatlietā.
- 51 Otrkārt, attiecībā uz pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta pirmo teikumu, kurā ir paredzēts saglabāt “tiesības, ko [darba ņēmējs] ieguvis vai iegūst”, ir svarīgi atgādināt, ka šis jēdziens aptver tiesību un priekšrocību kopumu naudā vai graudā, kuras tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un kuras darbinieks var prasīt no darba devēja brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 43. punkts).
- 52 Starp šādām tiesībām un priekšrocībām ir tās, kas izriet no noteikumiem, ar ko paredz piekļuves nosacījumus augstākai amatu hierarhijas pakāpei un kas faktiski ir atvasināti no darba attiecībām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2004. gada 18. novembris, *Sass*, C-284/02, EU:C:2004:722, 31. punkts). Šajā situācijā tāds ir gadījums ar ierēdņa tiesībām, ko regulē *LBG 97.* pants, tikt iespējami pastāvīgi paaugstinātam vadošā amatā laikā, kad tas ir pildījis darba tiesiskās attiecības Berlīnes federālās zemes dienestā, un iepriekšējas atlases procedūras rezultātā pēc konkrēta pārbaudes laika.
- 53 Taču šajā ziņā jākonstatē, ka tādēļ, ka *H.* k-dze izmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu, *LBG 97.* panta sekas ir tādas, ka šajā gadījumā šai personai tika liegta iespēja pierādīt savu atbilstību vadošam amatam, uz kuru viņa cerēja, un attiecīgajā gadījumā tikt paaugstinātai uz nenoteiktu laiku šajā amatā pēc pārbaudes laika, kuram viņa tika izvēlēta pirms minētā atvaļinājuma sākuma.
- 54 No tā izriet, ka arī pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta pirmais teikums nepieļauj tādu tiesisko regulējumu kā pamatlietā. Tā kā šis tiesiskais regulējums attur darba ņēmējus, kuri atrodas *H.* k-dzei līdzīgā situācijā, pieņemt lēmumu izmantot savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, tas arī kaitē šo tiesību efektivitātei, ko garantē pārskatītais pamatnolīgums.
- 55 Attiecībā uz iesniedzējtiesas izvirzīto argumentu, ka *LBG 97.* panta 1. punkta un 2. punkta otrais teikums varētu būt “valsts tiesību akta” norma pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta otrā teikuma izpratnē, no kura likumīgi varētu izrietēt, ka bērna kopšanas atvaļinājuma beigās tiek grozītas darba ņēmēja tiesības, kādas tiek aplūkotas pamatlietā, ir vispirms jānorāda, ka šī norma dažādās valodu redakcijās ir izteikta atšķirīgi. Proti, lai gan dažādu valodu versijās, piemēram, vācu valodas versijā, ir noteikts, ka bērna kopšanas atvaļinājuma beigās ir piemērojamas tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, ieskaitot šo tiesību izmaiņas, kas izriet tostarp no valsts tiesību aktiem, savukārt franču valodas versijā ir paredzēts, ka bērna kopšanas atvaļinājuma beigās ir piemērojamas tiesības, kas minētas šī pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta pirmajā teikumā, tostarp “valsts tiesību aktos” veiktie grozījumi.
- 56 Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru gadījumā, ja Savienības tiesību akta teksts dažādu valodu versijās atšķiras, attiecīgā tiesību norma ir jāinterpretē atkarībā no tā tiesiskā regulējuma vispārējās struktūras un mērķa, kurā šī tiesību norma ietilpst (tostarp skat. spriedumus, 2014. gada 4. septembris, *Vnuk*, C-162/13, EU:C:2014:2146, 46. punkts, un 2017. gada 26. aprīlis, *Popescu*, C-632/15, EU:C:2017:303, 35. punkts).
- 57 Šajā lietā, ņemot vērā pārskatītā pamatnolīguma mērķus, kas atgādināti šī sprieduma 29. un 30. punktā, kā arī ievērojot to, cik būtiska ir darba ņēmējiem piešķirtā aizsardzība saskaņā ar pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punktu, kas ir uzsvērts šī paša sprieduma 44. punktā, šī pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta otro teikumu nevar interpretēt tādējādi, ka tas kaitē darba ņēmējiem piešķirtās aizsardzības atbilstoši minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta pirmajam

teikumam lietderīgajai iedarbībai. Taču tāds gadījums būtu tad, ja tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, būtu jāpiekrīt, ka saskaņā ar pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta otro teikumu var attaisnot darba ņēmēja tiesību, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, izbeigšanos tādēļ, ka valsts tiesību aktos ir paredzēts, ka šādas tiesības juridiski izbeidzas, iestājoties nepagarināmam termiņam, kura tecējums turpinās arī konkrētā darba ņēmēja prombūtnē viņa bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ.

- 58 Ceturtkārt un visbeidzot, ir jāpārbauda, vai iesniedzējtiesas jautājums par to, vai kaitējums tiesībām, kuras ir garantētas pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punktā un tādējādi izriet no *LBG* 97. panta piemērošanas, attiecīgā gadījumā var tikt attaisnots ar atbilstības novērtējumu vakantajam vadošajam amatam, kas ir atbilstība, kuru var pierādīt tikai tad, ja ar šo amatu saistītie uzdevumi faktiski ir veikti ilgstoši.
- 59 Šajā ziņā jānorāda, kā ģenerālvokāts to ir darījis savu secinājumu 30. punktā, ka pārskatītais pamatnolīgums neietver nekādas normas, kas pieļautu atkāpes no šādi garantētajām tiesībām. Katrā ziņā tām nodarītais kaitējums šajā lietā nešķiet nekādā veidā nepieciešams, lai varētu sasniegt norādīto mērķi. Proti, tāds mērķis, kādu norāda iesniedzējtiesa, varētu tikt sasniegts ar konkrētiem pielāgojumiem, kuri ir paredzēti, lai – kā to prasa pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta pirmais teikums – pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām ļautu pilnībā saglabāt iesākto paaugstināšanas darbā procedūru un pārbaudes laiku pieprasītajā ilgumā vai nu attiecībā uz to amatu, kurš bija ieņemts atvaļinājuma sākšanās brīdī, vai, ja tas izrādās neiespējami, uz līdzvērtīgu vai līdzīgu amatu, kā tas ir prasīts pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā.
- 60 Tātad nevar piekrist Berlīnes federālās zemes argumentam, ka tas, ka darba devējam ir jāgarantē darba ņēmēja atgriešanās iepriekš ieņemtajā amatā tik ilgu laiku, kas var sasniegt maksimālo atļauto bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu, vai arī – kā tas ir Vācijā – trīs gadus, attiecīgajā gadījumā atstājot šo amatu vakantu šajā laikposmā, nozīmētu apdraudēt šīs federālās zemes pareizu darbību, kas privātā sektora gadījumā apdraudētu pat uzņēmuma pastāvēšanu.
- 61 Saskaņā ar pārskatītā pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktu dalībvalstīm ir jāparedz sīki izstrādāti noteikumi bērna kopšanas atvaļinājuma piemērošanai un it īpaši jānosaka tā atļautais ilgums, to darot atbilstoši minimālajām prasībām, kas noteiktas šajā pamatnolīgumā. Taču, kā izriet pat no minētās 3. klauzulas 1. punkta, darba devēju vajadzības, it īpaši tās, kas saistītas ar uzņēmumu, it īpaši ar mazo uzņēmumu, darbību un organizāciju, tāpat kā darba ņēmēju vajadzības ir starp tiem kritērijiem, atbilstoši kuriem dalībvalstis un/vai sociālie partneri vajadzības gadījumā definē bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai.
- 62 Tātad nevar piekrist tam, ka, ja bērna kopšanas atvaļinājuma atļautais garums ir noteikts atbilstoši šai normai, darba ņēmējiem, kuri ir izvēlējušies izmantot šo šādi atļauto bērna kopšanas atvaļinājumu, var šo pašu vajadzību vārdā liegt pārskatītajā pamatnolīgumā noteiktās minimālās garantijas, it īpaši tās, kas ir noteiktas tā 5. klauzulas 1. un 2. punktā.
- 63 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo jautājumu un uz trešā jautājuma pirmo daļu ir jāatbild, ka pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir pamatlietā un ar kuru galīgā paaugstināšana civildienesta vadošā amatā ir atkarīga no nosacījuma, ka izvēlētais kandidāts veiksmīgi nostrādā iepriekšēju pārbaudes laiku divu gadu garumā šajā amatā, un saskaņā ar kuru gadījumā, ja šāds kandidāts šī pārbaudes laika lielāko daļu atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un ir tajā joprojām, šis pārbaudes laiks tiesiski izbeidzas šī divu gadu perioda beigās, nepastāvot iespējai to pagarināt, kā rezultātā, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, ieinteresētā persona tiek atjaunota darbā zemāka līmeņa amatā nekā tas, kuru tā ieņēma pirms minētā pārbaudes laika sākšanās. Šīs klauzulas pārkāpumu nevar attaisnot ar šī paša pārbaudes laika mērķi, proti, ļaut novērtēt atbilstību šim vakantajam vadošajam amatam.

Par otro jautājumu un trešā jautājuma otro daļu

- 64 Ņemot vērā atbildi, kas sniegta uz pirmo jautājumu un trešā jautājuma pirmo daļu, uz otro jautājumu un trešā jautājuma otro daļu nav jāatbild.

Par ceturto un piekto jautājumu

- 65 Ar savu ceturto un piekto jautājumu, kurus jāaplūko kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, kādas no Savienības tiesībām izrietošas sekas tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, ir saistītas ar tāda tiesiskā regulējuma, kāds ir pamatlietā, nesaderību ar pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punktu.
- 66 Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām tās ir jāinterpretē cik vien iespējams atbilstoši attiecīgās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tātad panāktu atbilstību LESD 288. panta trešajai daļai (tostarp skat. spriedumu, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 24. punkts un tajā minētā judikatūra). Tāds ir gadījums ar tādiem nolīgumiem, kāds ir pārskatītais pamatnolīgums, ko īsteno ar Padomes direktīvu, kuras neatņemama sastāvdaļa tas ir (pēc analogijas skat. spriedumu, 2010. gada 16. septembris, *Chatzi*, C-149/10, EU:C:2010:534, 43. un 44. punkts).
- 67 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa tomēr savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu tieši uzsver, ka šāda interpretācija nav iespējama attiecībā uz regulējumu pamatlietā.
- 68 Šādos apstākļos ir svarīgi atgādināt, kā tas izriet no pastāvīgās judikatūras, ka visos gadījumos, kad direktīvas normas no to satura viedokļa šķiet esam beznosacījumu un pietiekoši precīzas, privātpersonas var uz tām atsaukties pret dalībvalsti, it īpaši, ja tā ir darba devējas statusā. Turklāt Tiesa jau ir nospriedusi, ka šo judikatūru ir pieļaujams attiecināt uz nolīgumiem, kuri tāpat kā pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu ir izstrādāti dialoga rezultātā starp sociālajiem partneriem Savienības līmenī un kuri atbilstoši to attiecīgajam juridiskajam pamatam ir ieviesti ar Padomes direktīvu, kuras neatņemama sastāvdaļa tie ir (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 22. aprīlis, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 22. un 23. punkts).
- 69 Taču pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punkta pirmais teikums vispārīgā veidā un nepārprotami regulē darba ņēmēju tiesības atgriezties savā amatā, vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā amatā, un saglabāt sava bērna kopšanas atvaļinājuma sākumā jau iegūtās un iegūšanas stadijā esošās tiesības arī pēc šī atvaļinājuma. Tātad šo noteikumu saturs ir beznosacījuma un pietiekoši precīzs, lai uz to varētu atsaukties privātpersona un to varētu piemērot tiesa (pēc analogijas skat. spriedumu, 2009. gada 16. jūlijs, *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, C-537/07, EU:C:2009:462, 36. punkts).
- 70 No tā atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai izriet, ka, ja valsts tiesisko regulējumu nevar interpretēt un piemērot saskaņā ar Savienības tiesību prasībām, valsts tiesām un pārvaldes iestādēm ir pienākums pilnībā piemērot Savienības tiesības un aizsargāt tiesības, kas ar tām ir piešķirtas indivīdiem, vajadzības gadījumā nepiemērojot nevienu tādu valsts tiesību normu, kas ir tām pretrunā (spriedums, 2010. gada 25. novembris, *Fuß*, C-429/09, EU:C:2010:717, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 71 Līdz ar to iesniedzējtiesai tostarp ir jāpārbauda, vai tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, Berlīnes federālā zeme kā darba devēja tiešām nevarēja garantēt *H. k*-dzei to, ka viņa varēs atgriezties savā amatā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, un, ja atbilde ir apstiprinoša, nodrošināt, kā to pieprasa pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, lai viņai tiktu piešķirts līdzvērtīgs vai līdzīgs amats, kas atbilst viņas darba līgumam vai darba attiecībām, lai viņa varētu turpināt pārbaudes laiku ar nosacījumiem, kas atbilst no šī pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta izrietošajām prasībām (pēc analogijas skat. spriedumu, 2013. gada 20. jūnijs, *Riežniece*, C-7/12, EU:C:2013:410, 51. punkts).

- 72 Attiecībā uz apstākli, ka vadošais amats, kurā *H. k-dze* bija iecelta kā pārbaudāmā ierēdne 2011. gada 18. oktobrī, pēc atlases procedūras, kas tika uzsākta 2012. gada otrajā pusgadā, tika pastāvīgi piešķirts citam ierēdnim pēc tam, kad viņa 2012. gada 30. maijā sāka izmantot savu bērna kopšanas atvaļinājumu, ir jānorāda, ka Berlīnes federālā zeme nav paskaidrojusi Tiesai, kādēļ tai bija objektīvi neiespējami atjaunot *H. k-dzi* viņas attiecīgā pārbaudāmā ierēdņa vadošā amata vietā pēc viņas atvaļinājuma beigām. Šī federālā zeme tostarp neizklāstīja objektīvos iemeslus, kuru dēļ nebija iespējams saglabāt šo amatu vakantu uz laiku, vai arī, ja bija tāda nepieciešamība, uz laiku iecelt tajā citu ierēdni līdz *H. k-dzes* atgriešanās dienai.
- 73 Kaut arī Tiesa tiešām ir jau atzinusi, ka, lai racionāli pārvaldītu savu iestādi, darba devējs var brīvi reorganizēt savus dienestus, tā tomēr ir precizējusi, ka tas ir iespējams ar nosacījumu, ka tiek ievēroti piemērojamie Savienības tiesību noteikumi (pēc analogijas, attiecībā uz 1995. gada pamatnolīgumu skat. spriedumu, 2013. gada 20. jūnijs, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, 36. punkts).
- 74 Tātad šādā kontekstā darba devējam ir jāpierāda iesniedzējtiesā, ka objektīvu iemeslu dēļ tam nebija iespējams prasītāju pēc viņas bērna kopšanas atvaļinājuma atjaunot vadošajā amatā, kurā viņa bija iecelta kā pārbaudāmā ierēdne pirms šī atvaļinājuma izmantošanas.
- 75 Pieņemot, ka iesniedzējtiesa secina, ka lietā pastāvēja šāda neiespējamība, jebkurā gadījumā nevar uzskatīt, ka Berlīnes federālās zemes amats, kurā *H. k-dze* tika atjaunota pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, ir “līdzvērtīgs vai līdzīgs” tam vadošajam amatam, kuru šī persona ieņēma atvaļinājuma sākšanās dienā pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, jo nav strīda, ka šī persona tika atjaunota amatā, kuru tā ieņēma pirms paaugstināšanas šajā vadošajā amatā, proti, zemāka līmeņa amatā gan civildienesta, gan atalgojuma ziņā.
- 76 Proti, 5. klauzulas 1. punkta ievērošana prasītu, lai Berlīnes federālā zeme atjauno *H. k-dzi* pārbaudāmās ierēdnes statusā vadošajā amatā, kuru kā tādu raksturo vismaz civildienesta pakāpe, ar attiecīgu atalgojumu un vadošiem pienākumiem, kas atbilst amatam, kuram viņa sākotnēji tika izvēlēta.
- 77 Turklāt iesniedzējtiesai būtu jānodrošina, ka pārbaudes laiks turpinās sākotnēji ieņemamajā vadošajā amatā, vai, ja ir pierādīts, ka tas objektīvi nav iespējams, tad šim pārbaudes laikam jāturpinās līdzvērtīgā vai līdzīgā amatā, ievērojot prasības, kas izriet no pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta.
- 78 Šāda ievērošana nozīmē, ka pēc sava bērna kopšanas atvaļinājuma *H. k-dze* saglabā iespēju turpināt savu pārbaudes laiku vienā vai otrā no šiem amatiem, tādējādi faktiski nostrādājot pārbaudes laiku kopējā garumā, kas vienāds ar to, kurš viņai būtu bijis, ja viņa nebūtu izmantojusi bērna kopšanas atvaļinājumu. Proti, viņai pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām ir jābūt tādām pašām iespējām pierādīt savu atbilstību ieņemamajam vadošajam amatam un tādēļ – tādā pašā perspektīvā – tikt ieceltai uz nenoteiktu laiku šajā amatā šī pārbaudes laika beigās.
- 79 Visbeidzot, attiecībā uz iespējamo prasību, ka, lai piešķirtu prasītājam pamatlīdētā, kura ir pārbaudāmā ierēdņa statusā, līdzvērtīgu vai līdzīgu vadošu amatu, pirms tam ir jāriko jauna atlases procedūra, ir jākonstatē, ka ar to zustu jēga pamatlīdētā aplūkotajām darba ņēmēja tiesībām tikt pārceltam līdzvērtīgā vai līdzīgā amatā ar nosacījumiem, kuri paredzēti pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā, lai tajā turpinātu pārbaudes laiku apstākļos, kas turklāt atbilst no šī pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta pirmā teikuma izrietošajām prasībām (pēc analogijas skat. spriedumu, 2013. gada 20. jūnijs, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, 54. punkts).
- 80 Proti, neņemot vērā to, ka ieinteresētā persona jau ir piedalījusies šādā atlases procedūrā, kuras rezultātā viņa kā pārbaudāmā ierēdne tika iecelta vadošajā amatā, ko viņa ieņēma bērna kopšanas atvaļinājuma uzsākšanas brīdī, šādas atlases procedūras rezultātā tiktu novilcināta šīs personas

iecelšana jaunajā amatā un galu galā arī iespēja pierādīt to, ka viņa var tikt iecelta šajā amatā uz nenoteiktu laiku. Turklāt, un tas ir vēl būtiskāk, minētās procedūras rezultātā šai iecelšanai amatā tiktu piešķirts nejausības raksturs, jo tā būtu atkarīga no šīs atlases procedūras rezultātiem.

- 81 Tātad tāda prasība, kāda ir pieminēta šī sprieduma 79. punktā, nav pieņemama, līdz ar to atbilstoši šī sprieduma 70. punktā atgādinātajai judikatūrai iesniedzējtiesai tā nav jāpieņem.
- 82 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz ceturto un piekto jautājumu ir jāatbild, ka iesniedzējtiesai, pēc vajadzības atkāpjoties no pamatlietā aplūkojamā valsts tiesiskā regulējuma, ir jāpārbauda, kā tas pieprasīts arī pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā, vai tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, attiecīgā federālā zeme kā darba devēja objektīvi nevarēja ļaut ieinteresētajai personai atgriezties savā amatā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, un, ja atbilde ir apstiprinoša, nodrošināt, lai viņai tiktu piešķirts līdzvērtīgs vai līdzīgs amats, kas atbilst viņas darba līgumam vai darba attiecībām, šai amata piešķiršanai iepriekš nerīkojot jaunu atlases procedūru. Iesniedzējtiesai ir arī jānodrošina, ka šī persona pēc bērna kopšanas atvaļinājuma var turpināt šādi atsāktajā vai no jauna piešķirtajā amatā savu pārbaudes laiku ar nosacījumiem, kas atbilst no pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta izrietošajām prasībām.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 83 Attiecībā uz pamatlietas 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 (otrā palāta) nospriež:

- 1) pārskatītā pamatnolīguma par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu, kurš ietverts pielikumā Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvai 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK, 5. klauzulas 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir pamatlietā un ar kuru galīgā paaugstināšana civildienesta vadošā amatā ir atkarīga no nosacījuma, ka izvēlētais kandidāts veiksmīgi nostrādā iepriekšēju pārbaudes laiku divu gadu garumā šajā amatā, un saskaņā ar kuru gadījumā, ja šāds kandidāts šī pārbaudes laika lielāko daļu atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un ir tajā joprojām, šis pārbaudes laiks tiesiski izbeidzas šī divu gadu perioda beigās, nepastāvot iespējai to pagarināt, kā rezultātā, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, ieinteresētā persona tiek atjaunota darbā zemāka līmeņa amatā nekā tas, kuru tā ieņēma pirms minētā pārbaudes laika sākšanās. Šīs klauzulas pārkāpumu nevar attaisnot ar šī paša pārbaudes laika mērķi, proti, ļaut novērtēt atbilstību šim vakantajam vadošajam amatam;
- 2) iesniedzējtiesai, pēc vajadzības atkāpjoties no pamatlietā aplūkojamā valsts tiesiskā regulējuma, jāpārbauda, kā tas pieprasīts arī Direktīvas 2010/18/ES pielikumā ietvertā pārskatītā pamatnolīguma vecāku atvaļinājumu 5. klauzulas 1. punktā, vai tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, attiecīgā federālā zeme kā darba devēja objektīvi nevarēja ļaut ieinteresētajai personai atgriezties savā amatā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, un, ja atbilde ir apstiprinoša, nodrošināt, lai viņai tiktu piešķirts līdzvērtīgs vai līdzīgs amats, kas atbilst viņas darba līgumam vai darba attiecībām, šai amata piešķiršanai iepriekš nerīkojot jaunu atlases procedūru. Iesniedzējtiesai ir arī jānodrošina, ka šī persona pēc bērna kopšanas atvaļinājuma var turpināt šādi atsāktajā vai no jauna piešķirtajā amatā savu pārbaudes laiku ar nosacījumiem, kas atbilst no pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta izrietošajām prasībām.

[Paraksti]