



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA PAOLO MENGOCI [PAOLO MENGOZZI]
SECINĀJUMI,
sniegti 2017. gada 26. aprīlī¹

Lieta C-174/16

**H.
pret
*Land Berlin***

(Verwaltungsgericht Berlin (Berlīnes Administratīvā tiesa, Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Pārskatītais pamatnolīgums par vecāku atvaļinājumu – “Tiesību, kas ir iegūtas vai kas ir iegūšanas stadijā” jēdziens – Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un darba jautājumos – Dalībvalsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka pārbaudāmā ierēdņa divu gadu ilgais pārbaudes laiks vadošā amatā beidzas likumiski un bez iespējas to pagarināt pat tad, ja viņš bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ ir prombūtnē – Pamatojums – Savienības tiesību pārkāpums – Atlīdzinājums

1. Vai 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 jautājumos², kā arī Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvu 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK³, ir atļauts divu gadu ilgo pārbaudes laiku, kas ir noteikts vadošā amatā jaunieceltam ierēdnim, neapturēt viņa bērna kopšanas atvaļinājuma laikā? Tāds būtībā ir šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatjautājums.

¹ Oriģinālvaloda – franču.

² OV 2006, L 204, 23. lpp.

³ OV 2010, L 68, 13. lpp.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 2006/54

2. Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta a) un c) apakšpunktu:

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

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanas iespējām, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu [..].”

3. Direktīvas 2006/54 15. pantā ir paredzēts, ka “sievietei dzemdību atvaļinājumā ir tiesības pēc minētā atvaļinājuma beigām atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar noteikumiem un nosacījumiem, kas nav viņai mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā”.

4. Direktīvas 2006/54 16. pantā ir precizēts, ka “ši direktīva neierobežo dalībvalstu tiesības atzīt noteiktas tiesības uz atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adoptijas atvaļinājumu. Tās dalībvalstis, kas atzīst šādas tiesības, veic vajadzīgos pasākumus, lai aizsargātu strādājošos vīriešus un sievietes no atlaišanas no darba minēto tiesību izmantošanas dēļ, un nodrošina, lai pēc šāda atvaļinājuma beigām viņiem ir tiesības atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgos amatos ar noteikumiem un nosacījumiem, kuri nav viņiem mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz ko viņiem būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā”.

Direktīva 2010/18

5. 2009. gada 18. jūnijā parakstītais pārskatītais pamatnolīgums par vecāku atvaļinājumu (turpmāk tekstā – “pārskatītais pamatnolīgums”) ir pievienots Direktīvas 2010/18 pielikumā. Pamatnolīguma 1. klauzulas 1. un 2. punkts ir formulēti šādi:

“1. Šajā nolīgumā ir noteiktas prasību minimālās prasības, lai veicinātu strādājošu vecāku ģimenes un darba pienākumu saskaņošanu [..].

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.”

6. Pārskatītā pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktā ir noteikts, ka “ar šo nolīgumu darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas individuālās tiesības uz vecāku atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adoptiju, 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”. Šīs klauzulas 2. punktā ir precizēts, ka “atvaļinājumu piešķir vismaz uz četriem mēnešiem”.

7. Saskaņā ar pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulu attiecībā uz nodarbinātības tiesībām un diskriminācijas aizliegumu:

- “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, jā saglabā līdz vecāku atvaļinājuma beigām. Šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai prakses, piemēro, beidzoties vecāku atvaļinājumam.

[..]

4. Lai nodrošinātu darba ņēmējiem iespēju izmantot tiesības uz vecāku atvaļinājumu, dalībvalstis un/vai sociālie partneri saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi veic nepieciešamos pasākumus, lai aizsargātu darba ņēmējus pret mazāk labvēlīgu attieksmi vai atlaišanu vecāku atvaļinājuma pieprasīšanas vai izmantošanas dēļ.

[..]”

Vācijas tiesības

8. *Landesbeamtengezet* (Federālās zemes likums par ierēdņiem)⁴ (turpmāk tekstā – “*LBG*”) 97. pants ir formulēts šādi:

- “1. Berlīnes administrācijā amata vietas no A 13 pakāpes [...] sākotnēji [aizpilda] pārbaudāmie ierēdņi [...]. Pārbaudes laiks ir divi gadi. To nevar pagarināt.

[..]

4. Pārbaudes laiku izturējušo ierēdņi ieceļ pastāvīgā amatā saskaņā ar 1. punktu. [...] Izņēmuma [...] kārtā divpadsmit mēnešu termiņa beigās ierēdņi var atlaist, ja pirmā gada laikā tiek konstatēts, ka pārbaudes laikā viņš(-a) nepierādīs savu piemērotību amatam. Šābu gadījumā par pārbaudes laika izturēšanu kolēģi un priekšnieki regulāri apspriežas – vismaz vienreiz trijos mēnešos no brīža, kad konstatētas pamatotas šaubas. 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 7. teikumam.

[..]”

Pamatlieta, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

9. Prasītāja pamatlietā H. kopš 2002. gada ir iecelta pastāvīgā Berlīnes pašvaldības administrācijas ierēdnes amatā. Ar 2011. gada 20. septembra rīkojumu kādas darbā pieņemšanas procedūras iznākumā viņa tika iecelta vadošā amatā kā pārbaudāmā ierēdne (B 2 pakāpes padomnieces amatā), savukārt līdz tam viņa bija ieņēmusi zemāku amatu ar mazāku atbildību un mazākiem ienākumiem (A 16 pakāpes padomnieces amats).

⁴ Tā redakcijā, kas izriet no 2011. gada 22. jūnija *Dienstrechtsneuordnungsgesetz* (Likums par federālo civildienesta tiesību reformu un modernizāciju).

10. No 2011. gada 25. jūlija līdz 2012. gada 19. janvārim viņai bija pārejoša darbnespēja ar grūtniecību saistītu iemeslu dēļ. No 2012. gada 20. janvāra līdz 2012. gada 29. maijam viņa bija tiesību aktos paredzētajā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, kuram sekoja ikgadējais atvaļinājums. No 2012. gada 30. maija viņas darba devējs piešķīra viņai bērna kopšanas atvaļinājumu, kas pēc prasītājas pamatlietā lūguma vairākkārt tika pagarināts un beidzās 2015. gada 20. februārī.

11. Ar 2014. gada 4. septembra lēmumu *Land Berlin* (Berlīnes federālā zeme, Vācija) personāla jautājumu kārtošanai pilnvarotā *Landesverwaltungsamt Berlin* (Berlīnes federālās zemes pārvalde, Vācija) paziņoja prasītājai pamatlietā, ka viņa nav izturējusi divu gadu pārbaudes laiku vadošā amatā, kurā viņa tika iecelta kā pārbaudāmais ierēdnis. Tā kā viņa nekad nebija pildījusi minētā amata pienākumus, viņai tika darīts zināms, ka viņas pārbaudāmā ierēdņa statuss saskaņā ar *LBG 97.* panta 4. punktu ir beidzies 2013. gada 19. septembrī. Šajā lēmumā *H.* tika informēta, ka viņa tiks atjaunota darbā zemākā amatā, kura amata pienākumus viņa pildīja, pirms tika iecelta jaunajā amatā 2011. gadā.

12. 2012. gada otrajā pusgadā tika izsludināts jauns konkurss uz vadošo amatu, attiecībā uz kuru *H.* bija jāiztur divu gadu pārbaudes laiks, un tajā tika iecelta cita persona.

13. Par 2014. gada 4. septembra lēmumu *H.* iesniedza sūdzību, kurā tostarp apgalvoja, ka minētais lēmums esot pretrunā Direktīvām 2006/54 un 2010/18, jo ar to esot diskriminēta bērna kopšanas atvaļinājumu izmantojoša sieviete. Berlīnes federālās zemes pārvalde viņas sūdzību noraidīja 2014. gada 10. novembrī. Savu lēmumu tā pamatoja tādējādi, ka civildienesta pastāvīgā vadošā amatā pretendents var tikt iecelts tikai tad, ja viņš ir izturējis divu gadu ilgu nepagarināmu pārbaudes laiku. Pārmērīgi ilgas prombūtnes gadījumā ir jāizvērtē, vai faktiski atlikušais amata pildīšanas laiks ir pietiekami ilgs, lai varētu pieņemt labvēlīgu lēmumu par pārbaudāmā ierēdņa piemērotību amatam. Taču *H.* vadošā amata pienākumus nav pildījusi nevienu dienu: administrācija 2013. gada 19. septembrī varēja konstatēt tikai to, ka viņa nav izturējusi pārbaudes laiku. Šis noteikums ir vienādi piemērojams gan vīriešiem, gan sievietēm; vīriešiem ir tādas pašas tiesības kā sievietēm izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, un viņu prombūtne saskaņā ar *LBG 97.* pantu izraisa tieši tādas pašas sekas. Tādējādi Berlīnes federālās zemes pārvalde apstrīd, ka būtu pieļauta tieša diskriminācija Direktīvas 2006/54 izpratnē. Tāsprāt, nav arī netiešas diskriminācijas, jo, pat pieļaujot, ka ar grūtniecību saistītās darbnespējas neņemšana vērā, lai aprēķinātu pārbaudes laiku, skar galvenokārt sievietes, *LBG 97.* pants esot pamatots ar leģitīmu mērķi – pārbaudīt pretendenta piemērotību amata pienākumiem, kurš var tikt apliecināts tikai tad, ja amatā ir nostrādāts samērā ilgs laiks. Attiecībā uz Direktīvu 2010/18 *Landesverwaltungsamt Berlin* norāda, ka pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta otrajā teikumā ir paredzēts, ka tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, “to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no valsts tiesību aktiem”, ir piemērojamas pēc vecāku atvaļinājuma beigām, un uzskata, ka pārmaiņas prasītājas situācijā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām izriet no šīm pārmaiņām *LBG 97.* panta piemērošanas rezultātā. Tā kā *H.* pārbaudāmās ierēdnes statuss beidzās likumiski, Direktīva 2010/18 neesot pārkāpta.

14. Par to *H.* cēla prasību iesniedzējtiesā, kura vaicā, vai *LBG 97.* pants ir saderīgs ar Direktīvu 2006/54 un Direktīvu 2010/18. Tā norāda, ka augstākstāvošā amatpersona nav īstenojusi savu rīcības brīvību, lai *H.* pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma varētu turpināt savu pārbaudes laiku, bet valsts tiesību akti šajā jomā katrā ziņā nav pilnīgi, it īpaši tāpēc, ka amata vietā, kas *a priori* bija paredzēta prasītājai pamatlietā, ja viņa būtu pabeigusi un izturējusi savu pārbaudes laiku, beigu beigās tika iecelta cita persona. Pieņemot, ka tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru pārbaudes laiks paaugstināšanai civildienesta vadošā amatā – likumiski un bez izņēmumiem – beidzas divus gadus pēc attiecīgās personas iecelšanas amatā pārbaudāmā ierēdņa kārtā pat tad, ja šajā laikposmā attiecīgais ierēdnis vai attiecīgā ierēdne bija bērna kopšanas atvaļinājumā, ir pretrunā Direktīvai 2006/54 vai Direktīvai 2010/18, vēl ir jānosaka, kādi secinājumi no šī konstatējuma attiecībā uz *H.* situāciju ir jāizdara valsts tiesai, ņemot vērā, ka viņas amata vieta tika uzticēta citai personai un līdzīgas amata vietas reti ir vakantas, un, ja tās arī ir pieejamas, tās obligāti ir jāaizpilda, rīkojot jaunu atlases procedūru, kas var ilgt vairākus mēnešus.

15. Šajos apstākļos *Verwaltungsgericht Berlin* (Berlīnes Administratīvā tiesa, Vācija) nolēma apturēt tiesvedību un ar iesniedzējtiesas lēmumu, kas kancelejā iesniegts 2016. gada 24. martā, uzdeva 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 un 15. vai 16. panta tiesību normas ir jāinterpretē tādējādi, ka pirmajā jautājumā aprakstītais valsts tiesiskais regulējums rada netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, ja tas skar vai potenciāli var skart lielāku skaitu sieviešu nekā vīriešu?
 - 3) Ja uz pirmo vai otro jautājumu tiek sniegta apstiprinoša atbilde, – vai ar minēto Eiropas tiesību normu interpretāciju šāds valsts tiesiskais regulējums nav saderīgs arī tad, ja tas ir pamatots ar mērķi, ka piemērotība ilglaicīgi ieņemamajam vadošajam amatam var tikt novērtēta, tikai faktiski ilgstošā laikposmā veicot šā amata pienākumus?
 - 4) Ja arī uz trešo jautājumu atbilde ir apstiprinoša, – vai Eiropas 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, tad, ja šāds amats vai līdzīgs amats vairs nav vakants?
 - 5) Vai atbilstoši Eiropas tiesību interpretācijai šajā gadījumā, lai ieņemtu citu vadošu darba vietu vai amatu, saskaņā ar valsts tiesību normām nav jāriko jauns konkurss, iesaistot citus pretendentes?”
16. Šajā lietā rakstveida apsvērumus iesniedza prasītāja pamatlietā, *Land Berlin*, kā arī Eiropas Komisija.

Vērtējums

17. Tiesai uzdotajos jautājumos tiek vaicāts, pirmkārt, vai *LBG* 97. pants ir saderīgs ar Direktīvās 2006/54 un 2010/18 garantētajām tiesībām (pirmais, otrais un trešais jautājums) un, otrkārt, kādas sekas ir iespējamajai nesaderībai, citiem vārdiem sakot, kādā formā būtu jābūt “atlīdzinājumam”, kas pienāktos *H.* (ceturtais un piektais jautājums).

Par pirmo, otro un trešo prejudiciālo jautājumu

Par Direktīvu 2010/18

18. Direktīvā 2010/18 un tai pievienotajā pārskatītajā pamatnolīgumā, ievērojot valstu tiesību aktus, koplīgumus un/vai valsts praksi⁵, ir noteikts prasību minimums attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas ir aprakstīts kā “svarīgs līdzeklis, saskaņojot darba un ģimenes pienākumus un veicinot vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū”⁶. Pārskatītais pamatnolīgums ir piemērojams visiem darba ņēmējiem – kā vīriešiem, tā sievietēm –, ar kuriem ir noslēgts darba līgums vai darba tiesiskās attiecības⁷. Bērna kopšanas atvaļinājums tiek piešķirts sakarā

5 Skat. pārskatītā pamatnolīguma 1. klauzulu.

6 Skat. pārskatītā pamatnolīguma preambulas pirmo daļu.

7 Skat. pārskatītā pamatnolīguma 1. klauzulas 2. punktu.

ar bērna piedzimšanu⁸, un tā mērķis ir ļaut vecākiem aprūpēt šo bērnu⁹. Tā ilgums ir vismaz četri mēneši¹⁰. Pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulā ir nostiprinātas darba ņēmēja tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, “kas ir atbilstīgs darba līgumam vai darba attiecībām”¹¹. Turklāt tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā brīdī, kad darba ņēmējs dodas bērna kopšanas atvaļinājumā, ir “jāsaglabā līdz” minētā atvaļinājuma “beigām”¹². Dalībvalstīm arī ir jāveic atbilstīgi pasākumi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret mazāk labvēlīgu attieksmi bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas dēļ¹³. Visbeidzot, Eiropas Savienības sasaiste ar šo instrumentu, kas ļauj ģimenes dzīvi apvienot ar darbu, ir tāda, ka šīs sociālās tiesības kopš to nostiprināšanas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 33. panta 2. punktā ir ieceltas pamattiesību kārtā¹⁴.

19. H. situācija būtībā ir jāanalizē saskaņā ar pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulu, jo šis nolīgums, kā jau nospriedusi Tiesa, ir piemērojams arī ierēdņiem¹⁵.

20. Pirmkārt, man uzreiz ir jānoraida *Land Berlin* arguments, ka aizsardzība, kas pārskatītajā pamatnolīgumā ir piešķirta darba ņēmējam viņa bērna kopšanas atvaļinājuma laikā un, tam beidzoties, ir nodrošināma tikai minētā atvaļinājuma obligātā minimuma laikā, proti, četrus mēnešus¹⁶. Lai par to pārliecinātos, pietiek vien iepazīties ar Tiesas judikatūru par Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu¹⁷. Tādējādi spriedumā *Meerts*¹⁸, kurā Tiesa ir lēmusi par darba ņēmēja atlaišanu viņa bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, nekas neliecina par šādu ierobežojumu. Proti, toreiz Tiesa nosprieda, ka minētā pamatnolīguma attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”) klauzulas, kurā ir nostiprināti darba ņēmēja atgriešanās nosacījumi pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, mērķis ir “izvairīties no tā, ka tiek zaudētas tiesības, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, kuras ir iegūtas vai tiek iegūtas un kuras ir darba ņēmēja rīcībā, tiklīdz viņš uzsāk bērna kopšanas atvaļinājumu, kā arī garantēt, ka, *minētajam* bērna kopšanas *atvaļinājumam beidzoties*, attiecībā uz šīm tiesībām viņš būs tādā pašā situācijā, kādā viņš bija pirms bērna kopšanas atvaļinājuma”¹⁹. Šaubas labākajā gadījumā varēja rasties tāpēc, ka šajā lietā attiecīgā dalībvalsts bija nolēmusi bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu pieskaņot minimālajam tolaik pamatnolīgumā paredzētajam ilgumam. Tomēr nopietnība, ar kādu sprieduma *Meerts*²⁰ 37. punktā Tiesa norāda, ka “pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu atbilst pamatmērķiem, kas noteikti Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 16. pantā par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, [...] šie mērķi ir saistīti ar dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, kā arī ar atbilstošas darbinieku sociālās aizsardzības pastāvēšanu, ja viņi ir iesnieguši bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikumu vai to izmanto”, manuprāt, jau izslēdza iespēju tādai interpretācijai, ka aizsardzība minētajiem darba ņēmējiem ir nodrošināta tikai minimālā bērna kopšanas atvaļinājuma laikā. Katrā ziņā šaubas pilnībā ir kļūdētas spriedumos *Chatzi* un *Riežniece*²¹. Šajos spriedumos runa bija par bērna kopšanas atvaļinājuma maksimālo ilgumu, kas attiecīgi bija 18 mēneši un 9 mēneši. Tātad tas visnotaļ pārsniedza pamatnolīgumā paredzēto minimālo ilgumu. Taču Tiesa tajos neniansējot atgādināja, ka darba ņēmējam ar minēto nolīgumu ir paredzētas tiesības pēc bērna kopšanas

8 Vai adoptēšanu: skat. pārskatītā pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktu.

9 Skat. pārskatītā pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktu.

10 Skat. pārskatītā pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktu.

11 Skat. pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu.

12 Skat. pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu.

13 Skat. pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 4. punktu.

14 Skat. spriedumu, 2010. gada 16. septembris, *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, 37. un 63. punkts).

15 It īpaši skat. spriedumus, 2010. gada 16. septembris, *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, 27.–30. punkts), un 2015. gada 16. jūlijs, *Maistrellis* (C-222/14, EU:C:2015:473, 29. punkts).

16 Skat. pārskatītā pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktu.

17 OV 1996, L 145, 4. lpp.

18 Spriedums, 2009. gada 22. oktobris (C-116/08, EU:C:2009:645).

19 Spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645, 39. punkts). Mans izcēlums.

20 Spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645).

21 Skat. attiecīgi spriedumus, 2010. gada 16. septembris (C-149/10, EU:C:2010:534), un 2013. gada 20. jūnijs (C-7/12, EU:C:2013:410).

atvaļinājuma beigām atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā²². *Mutatis mutandis*²³ H. var atsaukties uz aizsardzību, kas darba ņēmējiem ir piešķirta ar pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulu, pat ja Vācijas Federatīvā Republika ir noteikusi tādu maksimālo bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu, kas ir manāmi ilgāks par minētajā nolīgumā paredzēto minimālo ilgumu.

21. Otrkārt, uz atbildētājas pamatlietā apgalvojumiem, ka pārskatītā pamatnolīguma noteikumi ir pilnībā ievēroti tāpēc, ka, pirmkārt, H., atgriezusies no bērna kopšanas atvaļinājuma, atsāka darbu zemākā amatā, kurā viņa bija strādājusi līdz 2011. gada 20. septembra rīkojumam par iecelšanu amatā (proti, tas bija A 16 pakāpes padomnieces amats), un, otrkārt, viņa nevar pretendēt, ka būtu ieguvusi vai iegūst kādas tiesības attiecībā uz B 2 pakāpes padomnieces amatu, jo viņa tajā faktiski nekad nav strādājusi. Šajā ziņā atbildētāja pamatlietā apgalvo, ka H. pārbaudāmās ierēdnes statusa zaudēšana tāpēc, ka divu gadu pārbaudes laiks beidzies viņas bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, ir jāanalizē kā vienkāršas, no tiesību aktiem izrietošas “pārmaiņas”, kā paredzēts pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktā. Katrā ziņā tiesības tikt atjaunotam darbā noteikti ir jāinterpretē kā ierobežotas laikā, jo pretējā gadījumā darba devējiem būtu jāatstāj amata vietas vakantas uz nenoteiktu laiku – kas savukārt apdraudētu uzņēmumu pienācīgu darbību –, un turklāt arī pārskatītā pamatnolīguma 23. vispārīgajā apsvērumā tieši ir paredzēts izvairīties “uzlikt tādus [...] ierobežojumus, kas traucētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību”.

22. Attiecībā uz tiesībām, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, Tiesa jau ir nospriedusi, ka gan no pamatnolīguma 2. klauzulas 6. punkta formulējama – kas atbilst pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta formulējumam –, gan no šīs tiesību normas konteksta izriet, ka tās mērķis ir “izvairīties no tā, ka tiek zaudētas tiesības, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, kuras ir iegūtas vai tiek iegūtas un kuras ir darba ņēmēja rīcībā, tiklīdz viņš uzsāk bērna kopšanas atvaļinājumu, kā arī garantēt, ka, minētajam bērna kopšanas atvaļinājumam beidzoties, attiecībā uz šīm tiesībām viņš būs *tādā pašā situācijā*, kādā viņš bija pirms bērna kopšanas atvaļinājuma”²⁴. Turklāt Tiesa ir īpaši uzsvērusi, ka, “ievērojot vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm mērķi, kas ir pamatā [pamatnolīgumam], minētais [noteikums] ir izprotam[s] tādējādi, ka tas izsaka Kopienas sociālo tiesību principu, kam ir īpaša nozīme un ko tātad nevar interpretēt sašaurināti”²⁵. Tāpēc vārdkopa “tiesības, ko darba ņēmējs iegūvis vai kas ir iegūšanas stadijā” pamatnolīguma un pēc tam arī pārskatītā pamatnolīguma izpratnē “aptver tiesību un priekšrocību kopumu naudā vai graudā, kas tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un kas darbiniekam piemīt attiecībā pret darba devēju brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums”²⁶. Tādējādi “valsts tiesiskais regulējums, kas radītu tiesību, kuras izriet no darba attiecībām, samazinājumu bērna kopšanas atvaļinājuma gadījumā, varētu darbinieku atturēt no šāda atvaļinājuma izmantošanas [...]. Tas būtu tiešā pretrunā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu mērķim, kura viens no uzdevumiem ir labāk saskaņot ģimenes un profesionālo dzīvi”²⁷.

22 Skat. spriedumus, 2010. gada 16. septembris, *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, 57. punkts), kā arī 2013. gada 20. jūnijs, *Riezniece* (C-7/12, EU:C:2013:410, 50. un 51. punkts).

23 Ņemot vērā Tiesas 2016. gada 16. jūnija sprieduma *Rodríguez Sánchez* (C-351/14, EU:C:2016:447) 47. punktā nospriesto, tās apsvērumi jautājumā par Direktīvu 96/34 un tās pielikumā pievienoto pamatnolīgumu ir piemērojami arī attiecībā uz Direktīvu 2010/18 un pārskatīto pamatnolīgumu, jo ar pārskatīto pamatnolīgumu netika ieviesti grozījumi attiecībā uz darba ņēmējam piešķirto aizsardzību viņa atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma brīdī (salīdzinājumam skat. gan pamatnolīguma 2. klauzulas 5. un 6. punktu, gan pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punktu).

24 Spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645, 39. punkts un tajā minētā judikatūra). Mans izcēlums. Skat. arī spriedumu, 2010. gada 22. aprīlis, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, 51. punkts).

25 Spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645, 42. punkts un tajā minētā judikatūra). Kopš tā laika šis svarīgums ir nostiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartā: skat. šo secinājumu 18. punktu.

26 Spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645, 43. punkts). Skat. arī spriedumu, 2010. gada 22. aprīlis, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, 53. punkts).

27 Spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645, 47. punkts).

23. Jāatgādina, ka no lietas materiāliem izriet, ka vadošā amatā *H.* pārbaudāmā ierēdņa statusā tika paaugstināta 2011. gada 20. septembrī, kad viņai bija darbnespēja ar grūtniecību saistītu iemeslu dēļ. Bērna kopšanas atvaļinājums, ko viņai bija piešķīris darba devējs, sākās tikai 2012. gada 30. maijā. Tātad teorētiskais divu gadu pārbaudes laiks bija sācies vairāk nekā astoņus mēnešus pirms tam²⁸. Toreiz – proti, dienā, kad sakās bērna kopšanas atvaļinājums – lai arī pārbaudāmās ierēdnes pienākumus viņa nebija vēl pildījusi, viņai tomēr bija likumīgs pamats to darīt saskaņā ar 2011. gada 20. septembra rīkojumu par iecelšanu amatā. Turklāt jānorāda, ka *H.* darba devējs izdarīja zināmu spiedienu, uzsākot jaunu atlases procedūru šīs pašas amata vietas aizpildīšanai jau no 2012. gada otrā pusgada.

24. Tātad *H.* tika iecelta amatā, esot ne tikai grūtniecības stāvoklī, bet arī jau prombūtnē. Darba devējs apmierināja viņas lūgumu piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu, kā arī piekrita tā secīgiem pagarinājumiem, ņemot vērā, ka tiesību aktos paredzētais maksimālais bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums ir trīs gadi. Ir trīs iemesli, kāpēc šie secīgie pagarinājumi nebūtu nekāds aizbaidinājums, lai pārņemtu *H.* viņas ilgo prombūtni. Pirmkārt, tāpēc, ka, lai arī viņa beigu beigās izmantoja gandrīz maksimālo valsts tiesību aktos noteikto bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu (no 2012. gada 30. maija līdz 2015. gada 20. februārim), viņas darba devējs uzskatīja viņu par prombūtnē esošu no 2013. gada 19. septembra (proti, pēc vairāk nekā apmēram piecpadsmit mēnešu ilga bērna kopšanas atvaļinājuma). Otrkārt, bērna kopšanas atvaļinājuma maksimālā ilguma noteikšanā dalībvalstis īsteno plašu rīcības brīvību, ievērodamas pārskatītajā pamatnolīgumā paredzēto ilguma minimumu, un ir jāprezūmē, ka, to darot, tās ir izsvērušas darba devēju un darba ņēmēju intereses. Tātad gan no juridiskā, gan loģiskā viedokļa ir neiedomājami, ka tas, kas darba ņēmējiem ir iedots ar vienu roku – proti, tiesības uz noteikta ilguma bērna kopšanas atvaļinājumu –, ar otru roku viņiem tiek atņemts, pārmetot viņiem, ka viņu prombūtnē viņu darba devējiem ir organizatoriski nepanesama, un/vai liekot viņiem atgriezties darbā. Treškārt, varu saprast, ka šāda prombūtnē, kuras gadījumā patiešām ir paredzams tikai tās maksimālais ilgums, darba devējam var radīt grūtības. Tomēr pašā pamatnolīgumā ir paredzēts, ka par šīm grūtībām darba ņēmējs var tikt informēts. Proti, ja, lai par to pārliecinātos, nepietiek ar labu izpratni par darba ņēmēju un darba devēju attiecībām vien, atgādinu, ka pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 2. punktā ir noteikts, ka, “lai veicinātu atgriešanos darbā pēc vecāku atvaļinājuma, darba ņēmēji un darba devēji tiek mudināti atvaļinājuma laikā saglabāt kontaktus”. Taču no lietas materiāliem neizriet, ka *H.* darba devējs būtu viņu informējis, piemēram, ka, gaidot viņas atgriešanos, tam būtu radušās kādas grūtības saglabāt amata vietu, kurā viņai bija jāstrādā kā pārbaudāmajai ierēdnei. Turklāt par to, ka viņas pārbaudes laiks ir beidzies 2013. gada 19. septembrī, tas viņai paziņoja tikai 2014. gada 4. septembrī, lai gan pasākumus viņas aizvietošanai tas bija veicis jau dažus mēnešus pēc viņas bērna kopšanas atvaļinājuma sākuma. Tādējādi, nebrīdinot prasītāju pamatlietā par viņas prombūtnes sekām un nekavējoties rīkojot atlases procedūru viņas aizvietošanai, *Land Berlin* ir viņai liegusi iespēju sagatavoties tam, lai darbā atgrieztos agrāk. Tātad tā nav ievērojusi iepriekš minēto principu par darba devēja sadarbošanos ar bērna kopšanas atvaļinājumā esošu darba ņēmēju.

25. Visbeidzot, ir jāatgādina divi mijiedarbīgi aspekti. Pirmkārt, īpašajā civildienesta kontekstā tas, ka atlases procedūras rezultātā *H.* tika iecelta B 2 pakāpes padomnieces amatā kā pārbaudāmā ierēdne, var tikt pielīdzināts viņas paaugstināšanai amatā, tostarp tāpēc, ka viņa nebija aizgājusi pie kāda cita darba devēja²⁹. Turklāt ir pašsaprotami, ka līdz ar iecelšanu šajā atbildīgākajā amatā paaugstinās arī atalgojums.

28 Ņemot vērā, ka atbildētāja pamatlietā paziņoja *H.*, ka viņas pārbaudāmās ierēdnes statuss ir beidzies 2013. gada 19. septembrī, jānorāda, ka divu gadu pārbaudes laiks nebija “apturēts” nedz laikā, kad viņa bija darbnespējīga grūtniecības dēļ, nedz viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, kas varētu būtu problemātiski, ņemot vērā īpašo aizsardzību, kas Savienības tiesībās ir piešķirta grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti. Taču Tiesai uzdotie prejudiciālie jautājumi nav par to.

29 Tā kā šīs prasītājas pamatlietā profesionālajā situācijā notikušās pārmaiņas bija “iekšējas”, šo gadījumu, lai arī *LBG* 97. panta 4. punkta formulējums ir visai nenoteikts, tomēr neanalizēju atbilstoši tiesību normām par aizsardzību pret atļaišanu.

26. Tādējādi no šiem apsvērumiem izriet, ka *H.* bērna kopšanas atvaļinājuma sākumā nebija ieguvusi galīgas tiesības ieņemt amatu, kurā viņa bija iecelta 2011. gada 20. septembrī. Tāpēc sliecos uzskatīt, ka pārskatītā pamatnolīguma 5. panta 1. punkts nav atbilstīgs pamats, lai atbildētu uz pirmo prejudiciālo jautājumu. Ar minētā nolīguma 5. klauzulas 2. punktu ir jāaizsargā nevis tiesības atgriezties darbā, kurā patiesībā nekad nav strādāts, bet gan apstākļi, kas raksturo aiziešanas brīdī pastāvējušās darba tiesiskās attiecības. Tādējādi, lai – kā prasīts judikatūrā – viņa būtu tajā pašā situācijā, kādā tā bija pirms viņas bērna kopšanas atvaļinājuma, viņai pēc atgriešanās ir jābūt iespējai savu piemērotību amatam, kurā viņa pirms tam tika pagaidu kārtā paaugstināta, pierādīt pārbaudes laikā, pēc kura notiek galīga iecelšanas amatā.

27. Turklāt ir jākonstatē, ka nav neviena argumenta, pat formulējumā³⁰, kas varētu pamatot *Land Berlin* apgalvojumu, jo pārskatītajā pamatnolīgumā nekur nav teikts, ka tiesību uz atjaunošanu darbā vai tiesību, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, aizsardzība ir ierobežota laikā un neattiecas uz visu bērna kopšanas atvaļinājuma laiku. To apstiprina judikatūras atziņa, ka klauzula par atgriešanos no bērna kopšanas atvaļinājuma nevar tikt interpretēta šauri³¹.

28. Turklāt viņa nevar tikt salīdzināta ar darba ņēmēju, ar kuru ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku, jo no šī iesniedzējtiesas nolēmuma faktiem skaidri izriet, ka ar *LBG* 97. pantu viņai noteiktais divu gadu pārbaudes laiks ir jāsaprot kā pārbaudes laiks īpašajā pašvaldības civildienestā notiekošās paaugstināšanas amatā kontekstā. Turklāt divu gadu termiņa izbeigšanās *H.* bērna kopšanas atvaļinājuma laikā nevar tikt analizēta arī kā “pārmaiņas, kas izriet no valsts tiesību aktiem” pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta otrā teikuma izpratnē, jo attiecībā uz *H.* tiesībām viņas atvaļinājuma laikā nekādi grozījumi tiesību aktos nav izdarīti³².

29. Tāpēc tas, ka saskaņā ar *LBG* 97. pantu ierēdnim, kas ir izturējis atlases procedūru vadošam amatam, pirms viņa faktiskās iecelšanas amatā ir pienākums izturēt divu gadu pārbaudes laiku un nav iespējas apturēt šī laikposma skaitīšanu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā vai arī šī laikposma skaitīšanas sākumu pārcelt uz nākamo, tūlīt pēc šāda atvaļinājuma beigām sekojošo dienu, var mudināt viņu neizmantojot savas tiesības uz šo atvaļinājumu³³ un tādējādi atturēt darba ņēmēju izmantot šo atvaļinājumu un līdz ar to ir tiešā pretrunā pārskatītā pamatnolīguma mērķim, piespiežot pārbaudāmos ierēdņus izvēlēties starp savu darbu – šajā gadījumā karjeras attīstību – un ģimenes dzīvi, savukārt pārskatītā pamatnolīguma mērķis ir panākt vieglāku šo abu – dažkārt pretmetīgo – leģitīmo interešu saskaņošanu. Šo izvēli pārsvarā nākas izdarīt sievietēm³⁴, un tārad ar pamatlietā aplūkotajiem tiesību aktiem ir noteikti šķēršļi it īpaši viņu karjeras attīstībai un piekļuvei atbildīgiem amatiem, tādējādi veicinot “stikla griestu” saglabāšanu.

30. Pārskatītajā pamatnolīgumā nav rodams pamats šādai atturēšanai. Tādējādi pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesību akti, kuros ir paredzēts, ka pārbaudāmajam ierēdnim, kurš ir sekmīgi izturējis atlases procedūru, kas viņam ļauj ieņemt vadošu amatu, pirms viņa galīgas iecelšanas amatā ir noteikts divu gadu pārbaudes laiks, ja šis pārbaudes laiks nekādā gadījumā nevar tikt apturēts uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku un ja šā pārbaudes laika sākuma diena nevar arīdzan tikt pārnesta uz nākamo, tūlīt pēc šāda atvaļinājuma beigām sekojošo dienu.

30 Piemēram, pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktā ir paredzēts, ka tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā, saglabājas “līdz vecāku atvaļinājuma beigām”, nevis līdz brīdim, kad beidzas minētajā pamatnolīgumā noteiktais atvaļinājuma minimālais ilgums. Šādu ierobežojumu nav pieņēmusi arī pati Tiesa: skat. spriedumus, 2010. gada 16. septembris, *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, 57. punkts), un 2013. gada 20. jūnijs, *Riezniece* (C-7/12, EU:C:2013:410, 32. punkts).

31 Skat. šo secinājumu 25. zemsvītras piezīmi.

32 Tādējādi *LBG* 97. pants netika pieņemts laikā, kamēr *H.* bija bērna kopšanas atvaļinājumā.

33 Pēc analogijas skat. spriedumu, 2014. gada 13. februāris, *TSN* un *YTN* (C-512/11 un C-513/11, EU:C:2014:73, 49. un 51. punkts).

34 Tiesas judikatūras atziņa ir tāda, ka šāds konstatējums ir jāapstiprina valsts tiesām (skat. spriedumu, 2013. gada 20. jūnijs, *Riezniece* (C-7/12, EU:C:2013:410, 40. punkts un tajā minētā judikatūra). Taču iesniedzējtiesa sava lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 26. lappusē apgalvo, ka tā “balstās uz principu, ka arī *Land Berlin* bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto *ievērojami lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu*” (mans izcēlums). Pie šā jautājuma atgriezišos vērtējumā par Direktīvu 2006/54.

Par Direktīvu 2006/54

31. Ievadam ir jānorāda, ka Direktīva 2006/54 ir piemērojama ierēdņiem³⁵. Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz “nosacījumiem darba [...] iegūšanas iespējām, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā”. Taču, kā jau norādīju, *H.* situācija ietilpst Vācijas pašvaldības civildienestā notiekošās paaugstināšanas amatā īpašajā kontekstā. Tātad savā analizē pievērsīšos galvenokārt šim Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta a) apakšpunktam³⁶.

32. Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta a) apakšpunktu “netieša diskriminācija” ir tad, ja “šķietami neitrāls noteikums [...] nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums [...] nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai”³⁷. *LBG* 97. panta formulējuma neitralitāte nav grūti konstatējama, jo tas pirmšķietami ir piemērojams vienādā mērā gan pārbaudāmajiem ierēdņiem, gan pārbaudāmajām ierēdnēm, savukārt jautājums par to, vai šis noteikums ir īpaši nelabvēlīgāks sievietēm, ir polemiskāks. Katrā ziņā tas ir jānoskaidro iesniedzējtiesai, kurai ir jāpārbauda, vai bērna kopšanas atvaļinājumu attiecīgajā dalībvalstī izmanto lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu un tādējādi pamatlietā aplūkotās tiesību normas piemērošana iespējami vairāk skar sievietes. Iesniedzējtiesa skaidri norāda, ka “*Land Berlin* bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto ievērojami lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu”³⁸. Tomēr savu apgalvojumu tā nespēj pamatot ar statistikas datiem, kas ļautu salīdzināt datus par dažādām *LBG* 97. panta piemērošanas subjektu kategorijām, jo *Land Berlin* aizpildāmo vadošo amata vietu skaits ir neliels un tādējādi pārbaudāmo ierēdņu skaits ir samērā mazs. To pārbaudāmo ierēdņu skaits, kuri izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ir vēl mazāks kaut vai tāpēc, ka vadošā amatā ierēdnis vai ierēdne nonāk, sasnieguši lielāku vecumu.

33. Tomēr, ar to vien, ka nav pieejami statistikas dati, kas ļautu veikt salīdzinājumu starp pārbaudāmajiem ierēdņiem un pārbaudāmajām ierēdnēm, vēl nav pietiekami, lai izslēgtu jebkādas netiešas diskriminācijas esamību. Proti, tā kā nav strīda, ka *Land Berlin* bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto ievērojami lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu, var tikt pieļauta iespēja, ka šie dati ir projicējami arī uz vadošos amatos esošajiem pārbaudāmajiem ierēdņiem. Tāpēc var tikt uzskatīts, ka apstākļos, kādos norisinās pārbaudes laiks, pārbaudāmie ierēdņi, kas izmanto garu bērna kopšanas atvaļinājumu – un biežāk tās ir sievietes –, ir nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar pārbaudāmajiem ierēdņiem, kas šādu atvaļinājumu neizmanto – un tie galvenokārt ir vīrieši³⁹, tā rezultātā kavējot sieviešu galīgu iecelšanu vadošos amatos.

35 Skat. spriedumu, 2015. gada 16. jūlijs, *Maistrellis* (C-222/14, EU:C:2015:473, 12. punkts).

36 Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu nav izskatāms atbilstoši Direktīvas 2006/54 15. un 16. pantam. Proti, minētās direktīvas 15. pants ir speciāla tiesību norma, kuras mērķis ir aizsargāt sievieti grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, viņai atgriežoties “pēc minētā atvaļinājuma beigām”. Savukārt ar Direktīvas 2006/54 16. pantu ir nodrošināta vecāku, kuri izmanto bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu un/vai adopcijas atvaļinājumu, īpašā stāvokļa aizsardzība. Taču grūtības, ar kurām saskārās *H.*, atgriežoties darbā, nav tieši saistītas ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, bet gan izriet no viņas bērna kopšanas atvaļinājuma, kas ir īpašs atvaļinājums un atšķiras no Direktīvas 2006/54 15. un 16. pantā minētajiem (attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma specifiku salīdzinājumā ar bērna kopšanas atvaļinājumu plašajā judikatūrā skat. spriedumus, 2013. gada 19. septembris, *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571, 48.–50. punkts), un 2016. gada 16. jūnijs, *Rodríguez Sánchez* (C-351/14, EU:C:2016:447, 43. un 44. punkts)). Attiecībā uz manām šaubām par to, vai *H.* bija nodrošināta pietiekama aizsardzība grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, skat. šo secinājumu 28. zemsvītras piezīmi.

37 Skat. arī Tiesas spriedumus, 2013. gada 20. jūnijs, *Riežniece* (C-7/12, EU:C:2013:410, 39. punkts un tajā minētā judikatūra); 2014. gada 18. marts, *D.* (C-167/12, EU:C:2014:169, 48. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī 2014. gada 18. marts, *Z.* (C-363/12, EU:C:2014:159, 53. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 Skat. lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 26. lappusi. Apstrīdot šo konstatējumu, *Land Berlin* ir sniegusi statistikas datus (skat. *Land Berlin* procesuālā raksta 16. lappusi). No sniegtās tabulas izriet, ka gadā, kad sākās *H.* bērna kopšanas atvaļinājums (2012. gads), bērna kopšanas atvaļinājuma pabalstu saņēma 34,1 % no *Land Berlin* bērnu tēviem. Tomēr šajā tabulā nav norādīts to māšu skaits, kas ir izmantojušas šādu atvaļinājumu, nedz arī salīdzinošie dati par šī atvaļinājuma ilgumu atkarībā no tā, vai to izmantojusi māte vai tēvs.

39 Pēc analogijas skat. spriedumu, 2013. gada 20. jūnijs, *Riežniece* (C-7/12, EU:C:2013:410, 41. punkts).

34. Tāpēc, pieņemot, ka šī atšķirīgā attieksme ir pierādīta, vēl ir jāpārbauda, vai *LBG* 97. pants ir objektīvi pamatots ar leģitīmu mērķi un vai līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir atbilstīgi un vajadzīgi, kā tas ir prasīts Direktīvā 2006/54. Šajā ziņā iesniedzējtiesa atgādina, ka šīs tiesību normas *ratio legis* ir atļaut administrācijai pārliecināties par pārbaudāmā ierēdņa prasmēm, prasot, lai viņš faktiski pildītu savus pienākumus divu gadu ilgā pārbaudes laikā, kas nevar tikt pārcelts vai pagarināts. Mērķis nodrošināt publiskā sektora darba devējam iespēju faktiski pārliecināties par sava ierēdņa piemērotību amatam, it īpaši, ja runa ir par augstu un atbildīgu amatu, manuprāt, neapstridami ir leģitīms.

35. Cits jautājums ir par to, vai šī mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi. Vispirms problēma rodas saistībā ar *LBG* 97. panta vispārīgumu un absolūtumu. Pārbaudes laiks nekādā gadījumā nevar tikt pagarināts, un prombūtnes laiks, lai cik leģitīma šī prombūtne arī nebūtu, tiek pielīdzināts laikposmiem, kurus pārbaudāmais ierēdnis(-e) nav izturējis(-usi). Pārbaudes laiku neizturējušajam ierēdnim turklāt principā tiek noteikts viena gada ilgs laikposms, kurā viņš nedrīkst pieteikties dalībai jaunās atlases procedūrās. Taču, lai arī vajadzība pārbaudīt pārbaudāmo ierēdni ir visnotaļ saprotama, ir grūti saprast, kādēļ pārbaudes laikam noteikti ir jāilgst divus gadus, Vācijas tiesību aktos nepieļaujot ne mazāko elastīgumu jautājumā par iespējamu pārbaudes laika pārcelšanu, tostarp bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas gadījumā. Turklāt pārbaudāmais ierēdnis par prombūtni bērna kopšanas atvaļinājumā pārbaudes laikā cieš divējādi, jo minētais ierēdnis ne tikai netiek galīgi iecelts amatā, bet viņam veselu gadu ir liegts pieteikties dalībai jaunā atlases procedūrā. *Land Berlin* norāda, ka tas esot vajadzīgs dienesta pareizai darbībai. Tomēr tie ir vien vispārīgi apgalvojumi. Proti, no lietas materiāliem neizriet, ka *H.* vakantās amata vietas dēļ būtu nopietni traucēts dienesta darbs. Šķiet, *H.* darba devējs nav arī pārbaudījis, vai šo amata vietu uz laiku nevarētu uzticēt citai personai. Tas, ka pārbaudes laiks attiecībā uz vadošiem amatiem valsts civildienestā izņēmuma kārtā var tikt pagarināts, ja pārbaudāmais ierēdnis vai ierēdne, tostarp bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ, nav varējuši pabeigt prasīto pārbaudes laiku⁴⁰, būtiski vājina argumentu, kas ir balstīts uz dienesta pareizu darbību. Tā kā pārbaudāmā ierēdņa piemērotības pārbaudi – kas ir *LBG* izvirzītais mērķis – visnotaļ labi var paveikt pēc viņa atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, šā mērķa sasniegšanai nav nepieciešamības noteikt mazāk labvēlīgu attieksmi pret pārbaudāmajiem ierēdņiem, kuri izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu – kuru loku, prezumējams, veido galvenokārt sievietes. Turklāt negatīvās sekas, kas ir saistītas ar prombūtni bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ, būtiski pārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu izvirzīto mērķi.

36. Visu iepriekš izklāstīto apsvērumu dēļ, ja vien iesniedzējtiesa apstiprinātu, ka pamatlietā aplūkotie tiesību akti iespējami skar krietni vien lielāku skaitu sieviešu, Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta a) apakšpunkts, aplūkojot to kopsakarā ar minētās direktīvas 2. panta 1. punkta b) apakšpunktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādi valsts tiesību akti, kuros ir paredzēts, ka pārbaudāmajam ierēdnim, kurš ir sekmīgi izturējis atlases procedūru, kas viņam ļauj ieņemt vadošu amatu, pirms viņa galīgas iecelšanas amatā ir noteikts divu gadu pārbaudes laiks, ja šis pārbaudes laiks nekādā gadījumā nevar tikt apturēts uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku un ja šā pārbaudes laika sākuma diena nevar arīdzt tikt pārnesta uz nākamo, tūlīt pēc šāda atvaļinājuma beigām sekojošo dienu.

Par ceturto un piekto prejudiciālo jautājumu

37. Saistībā ar ceturto un piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā lūdz Tiesai norādīt, kādi secinājumi tai ir jāizdara no Savienības tiesību pārkāpuma, kura dēļ ir cietusi prasītāja pamatlietā, un kāds atlīdzinājums viņai pienāktos. Iesniedzējtiesa uzsver, ka varētu izrādīties neiespējami *H.* “atjaunot darbā” vadošajā amatā, kurā viņa bija jāieceļ kā pārbaudāmā ierēdne, jo minētā amata vieta ir aizpildīta un budžetā nav paredzēts finansējums nekādai līdzvērtīgai amata vietai, kuras pašlaik arī nav. Turklāt,

⁴⁰ Saskaņā ar iesniedzējtiesas procesuālajos rakstos teikto.

tā kā valsts tiesībās esot noteikta prasība, ka ikvienai personai ir jāpiedalās atlases procedūrā, lai tā varētu tikt iecelta amatā pašvaldības civildienestā gadījumā, ja atbrīvojas līdzvērtīga amata vieta, kurā tā bija iecelta pirms sava bērna kopšanas atvaļinājuma, viņai tādējādi principā būtu jāpiedalās šajā procedūrā bez nekādas garantijas tās iznākumā tikt izraudzītai.

38. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka, lai arī *H.* lūdz viņu atjaunot pārbaudāmā ierēdņa statusā un vadošā amatā, kas būtu līdzvērtīgs tam, kurā viņa bija iecelta pirms bērna kopšanas atvaļinājuma, iesniedzējtiesa izslēdz, ka *LBG* 97. pants būtu interpretējams saderīgi ar Direktīvu 2006/54 vai Direktīvu 2010/18. Šajā gadījumā iesniedzējtiesai ir pienākums pilnā apmērā piemērot Savienības tiesības un aizsargāt privātpersonām tajās piešķirtās tiesības, nepiemērojot šīm Savienības tiesībām pretrunā esošās valsts tiesību normas⁴¹. Tomēr *Verwaltungsgericht Berlin* (Berlīnes Administratīvā tiesa) uzsver, ka *H.* amata vieta uzreiz tika piešķirta kādai citai personai⁴² un ka pašlaik neesot iespējams viņai šo amata vietu piedāvāt. Tāpēc, ņemot vērā, ka, lai pienācīgi atjaunotu *H.* tiesības, ar 97. panta nepiemērošanu vien vēl nebūtu pietiekami.

39. Šajos apstākļos ir jāatgādina, ka no kādas direktīvas izrietošs dalībvalsts pienākums sasniegt tajā paredzēto rezultātu, kā arī uzdevums atbilstoši LES 4. panta 3. punktam veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, ar kuriem nodrošināma šī pienākuma izpilde, attiecas uz visām dalībvalstu iestādēm, tostarp tad, kad tās rīkojas publiskā sektora darba devēja statusā⁴³. Šo vispārīgo pienākumu papildina Direktīvā 2010/18 un Direktīvā 2006/54 konkrēti paredzētie pienākumi. Tādējādi Direktīvas 2010/18⁴⁴ preambulas 14. apsvērumā un 2. pantā dalībvalstīm ir uzlikts pienākums paredzēt “efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas” gadījumā, ja netiek pildīti no minētās direktīvas izrietošie pienākumi. Tāds pats pienākums ieviest šādas sankcijas ir paredzēts arī Direktīvā 2006/54⁴⁵. Šis pienākums ir precizēts 18. pantā, saskaņā ar kuru “dalībvalstis ievieš savā tiesiskajā sistēmā šādus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību, kuru dalībvalstis noteikušas par zaudējumiem un kaitējumu, kas radīti personai, kura cietusi tādas diskriminācijas dzimuma dēļ, un lai tie būtu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu”⁴⁶. Dalībvalstīm ir pienākums arī veikt visus nepieciešamos pasākumus, lai atceltu tiesību normas, kas ir pretrunā principam, ka attieksmei pret vīriešiem un sievietēm ir jābūt vienlīdzīgai⁴⁷. Tomēr šajās tiesību normās ir nevis noteikts veikt kādus konkrētus pasākumus, bet gan dalībvalstīm pavērta iespēja brīvi izvēlēties dažādus risinājumus, lai īstenotu šo direktīvu mērķus atbilstoši atšķirīgajām situācijām, kas iespējami var rasties⁴⁸. Tomēr izvēlētajam pasākumam ir jānodrošina faktiska un efektīva tiesību aizsardzība tiesā, tam ir patiesi preventīvi jāiedarbojas uz darba devēju un jābūt atbilstīgam, ņemot vērā nodarīto kaitējumu⁴⁹.

40. Tātad, tā kā nav Savienības tiesībās īpaši paredzētu atlīdzinājuma veidu un īpašu šajās tiesībās noteiktu sankciju, iesniedzējtiesai savā valsts tiesību sistēmā ir jāatrod tiesību normas, ar kurām ir transponēti Direktīvā 2006/54 un Direktīvā 2010/18 minētie pienākumi noteikt sankcijas un atlīdzinājumu, jo – kā jau teicu – šajās direktīvu tiesību normās ir noteikts, ka sankcijai ir jābūt ne tikai efektīvai, bet arī atturošai. Šajā ziņā, lai arī Tiesai nav jānorāda iesniedzējtiesai, konkrēti kāds pasākums,

41 Pēc analogijas skat. spriedumu, 2010. gada 25. novembris, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, 40. punkts un tajā minētā judikatūra). Skat. arī spriedumu, 2014. gada 6. marts, *Napoli* (C-595/12, EU:C:2014:128, 50. punkts). Tiesa jau ir nospriedusi, ka Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir beznosacījuma un pietiekami precīza tiesību norma, uz kuru privātpersona var atsaukties pret dalībvalsti valsts tiesā, jo ar to vispārīgi un nepārprotami ir izslēgta jebkāda diskriminācija (skat. spriedumu, 2014. gada 6. marts, *Napoli*, C-595/12, EU:C:2014:128, 46.–48. punkts). Tas pats ir sakāms par šīs direktīvas 14. panta 1. punkta a) apakšpunktu. Tāpat pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. un 2. punktā skaidri ir noteikti divi pienākumi, proti, pirmkārt, pēc vecāku atvaļinājuma nodrošināt atgriešanos savā darbā vai līdzvērtīgā darbā un, otrkārt, saglabāt tiesības, kas ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā.

42 Pieņemot, ka procedūra, kurā *H.* paredzētā vadošā amata vieta tika aizpildīta 2012. gada otrajā pusgadā, bija likumīga, kas gan ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

43 Skat. spriedumu, 2010. gada 25. novembris, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, 39. punkts).

44 Direktīvā 96/34 nebija skaidri paredzēts nevienš pienākums sodīt par pamatnolīguma pārkāpumiem.

45 Skat. Direktīvas 2006/54 preambulas 35. apsvērumu un 25. pantu.

46 Tādējādi atlīdzinājumam ir jābūt pilnīgam: skat. spriedumu, 2015. gada 17. decembris, *Arjona Camacho* (C-407/14, EU:C:2015:831, 34. punkts).

47 Skat. Direktīvas 2006/54 23. panta a) punktu.

48 Par Direktīvu 2006/54 skat. spriedumu, 2007. gada 11. oktobris, *Paquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

49 Arī par Direktīvu 2006/54 skat. spriedumu, 2007. gada 11. oktobris, *Paquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, 49. punkts).

tāsprāt, atbilstu sankciju noteikšanas un atlidzināšanas mērķiem, kas ir noteikti arīdzan Direktīvā 2006/54 un Direktīvā 2010/18, tomēr ir jākonstatē, ka ar šīm prasībām nebūtu saderīgi, ja *H.* vienkārši tiktu atļauts piedalīties jaunā atlases procedūrā, jo šādā gadījumā nebūtu nedz sankcijas, nedz atlidzinājuma, nedz atturēšanas. Visbeidzot, ja Vācijas Federatīvā Republika nebūtu paredzējusi pietiekamus līdzekļus, lai *H.* atgūtu tiesības, kuras viņai ir piešķirtas saskaņā ar Direktīvu 2006/54 un Direktīvu 2010/18, viņa valsts tiesās varētu celt prasību pret valsti sakarā ar atbildību par to, ka valsts nav pienācīgi izpildījusi minēto direktīvu noteikumus, tostarp neievērodama šo secinājumu 24. punktā minēto labas sadarbības principu.

Secinājumi

41. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Verwaltungsgericht Berlin* (Berlīnes Administratīvā tiesa, Vācija) uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- 1) Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvai 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK, pievienotā pārskatītā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādi valsts tiesību akti, kuros ir paredzēts, ka pārbaudāmajam ierēdnim, kurš ir sekmīgi izturējis atlases procedūru, kas viņam ļauj ieņemt vadošu amatu, pirms viņa galīgas iecelšanas amatā ir noteikts divu gadu pārbaudes laiks, ja šis pārbaudes laiks nekādā gadījumā nevar tikt apturēts uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku un ja šā pārbaudes laika sākuma diena nevar tikt pārnēsta uz nākamo, tūlīt pēc šāda atvaļinājuma beigām sekojošo dienu;
- 2) ja vien iesniedzējtiesa apstiprinātu, ka pamatlietā aplūkotie tiesību akti iespējami skar krietni vien lielāku skaitu sieviešu, 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, 14. panta 1. punkta a) apakšpunkts, aplūkojot to kopsakarā ar minētās direktīvas 2. panta 1. punkta b) apakšpunktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādi valsts tiesību akti, kuros ir paredzēts, ka pārbaudāmajam ierēdnim, kurš ir sekmīgi izturējis atlases procedūru, kas viņam ļauj ieņemt vadošu amatu, pirms viņa galīgas iecelšanas amatā ir noteikts divu gadu pārbaudes laiks, ja šis pārbaudes laiks nekādā gadījumā nevar tikt apturēts uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku un ja šā pārbaudes laika sākuma diena nevar tikt pārnēsta uz nākamo, tūlīt pēc šāda atvaļinājuma beigām sekojošo dienu;
- 3) lai attiecīgajai personai atlidzinātu kaitējumu, kas tai nodarīts Direktīvu 2006/54 un 2010/18 pārkāpuma rezultātā, iesniedzējtiesai ir jāpiemēro valsts pasākumi, ko dalībvalsts ir noteikusi, pildot savus no minētajām direktīvām izrietošos pienākumus. To darot, tai ir jāpārlicinās, ka šie pasākumi nodrošina faktisku un efektīvu tiesību aizsardzību tiesā, patiesi preventīvi iedarbojas uz darba devēju un ir atbilstīgi, ņemot vērā nodarīto kaitējumu.