



## **IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ**

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'  
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2015.gada februāra ziņojums

## **Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014.gadā. III daļa**

Rīga, 2015.gads

---

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

## **Saturs**

1.Ievads.....	3
2. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu .....	4
3. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem .....	9
4. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājuma regulējumu .....	20
5. Secinājumi.....	31

## 1. Ievads

Ņemot vērā Eiropas Savienības tiesību, tostarp Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) veiktās interpretācijas, pieaugošo ietekmi uz Latvijas darba tiesībām, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība uzskata, ka ir būtiski informēt savus biedrus par jaunākajiem Tiesas spriedumiem darba tiesību jomā. Lai sniegtu Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristiem iespēju iepazīties ar aktualitātēm Tiesas atziņās, atsevišķos ziņojumos 2014.gadā tika apkopotas Tiesas spriedumos iekļautās atziņas par noteiktiem tematiskiem jautājumiem laika periodā no 2011. līdz 2013.gadam.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2014.gada marta ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa”<sup>1</sup> ietvēra Tiesas spriedumu apkopojumu par darba laika un nepilna darba laika līgumu jautājumiem. 2014.gada aprīļa ziņojumā „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa”<sup>2</sup> tika atspoguļota Tiesas prakse par līgumu uz noteiktu laiku jautājumiem, 2014.gada maija ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa”<sup>3</sup> informēja par Tiesas galvenajām atzinām diskriminācijas aizlieguma jautājumā, 2014.gada jūnija ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. IV daļa”<sup>4</sup> sniedza ieskatu par spriedumiem saistībā ar personu ar invaliditāti tiesībām, kā arī atsevišķiem jautājumiem par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmuma pārejas un darba devēja maksātnespējas gadījumā. 2014.gada decembra ziņojumā „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014.gadā. I daļa”<sup>5</sup> apkopoja Tiesas spriedumus darba tiesībās par 2014.gadu saistībā ar līgumiem uz noteiktu laiku, nepilna darba laika darba līgumiem un darba laika regulējumu. Visbeidzot 2015.gada janvāra ziņojumā „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014.gadā. II daļa”<sup>6</sup> tika apskatīti spriedumi saistībā ar darbinieku pārrobežu norīkošanas un pakalpojumu sniegšanas

<sup>1</sup> LBAS 2014.gada marta ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201404/ecj\\_labour.law\\_part.i\\_mickevica.31.03.2014\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201404/ecj_labour.law_part.i_mickevica.31.03.2014_final.pdf).

<sup>2</sup> LBAS 2014.gada aprīļa ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj\\_labour.law\\_part.ii\\_mickevica.30.04.2014.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj_labour.law_part.ii_mickevica.30.04.2014.pdf).

<sup>3</sup> LBAS 2014.gada maija ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201407/ecj\\_labour.law\\_part.iii\\_mickevica.30.05.2014\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201407/ecj_labour.law_part.iii_mickevica.30.05.2014_final.pdf).

<sup>4</sup> LBAS 2014.gada jūnija ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. IV daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/ecj\\_labour.law\\_part.iv\\_mickevica.30.06.2014\\_final\\_08.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/ecj_labour.law_part.iv_mickevica.30.06.2014_final_08.pdf).

<sup>5</sup> LBAS 2014.gada decembra ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014.gadā. I daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201502/ecj\\_labour.law\\_2014\\_mickevica.30.12.2014\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201502/ecj_labour.law_2014_mickevica.30.12.2014_final.pdf).

<sup>6</sup> LBAS 2015.gada janvāra ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014.gadā. II daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201502/ecj\\_labour.law\\_ii\\_2014\\_mickevica.29.01.2015\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201502/ecj_labour.law_ii_2014_mickevica.29.01.2015_final.pdf).

brīvības jautājumiem, darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā un darba devēja maksātnespējas gadījumā, kā arī ar koplīguma normu attiecināšanu uz pašnodarbinātajām personām.

Šis ziņojums informē par Tiesas 2014.gada spriedumiem saistībā ar diskriminācijas aizliegumu, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, kā arī bērna kopšanas atvaļinājuma regulējumu. Kā arī iepriekšējos ziņojumos, šis ziņojums ietver īsu spriedumu faktisko apstākļu izklāstu, Tiesas analīzes būtiskākos punktus un Tiesas atziņas par attiecīgo jautājumu. Secinājumos ir apkopotas galvenās Tiesas atziņas.

## **2. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu**

Apskatāmajā periodā Tiesa ir interpretējusi Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2000/78/EK *ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju*<sup>7</sup> (Direktīva 2000/78/EK) normas. Šī direktīva, atzīstot, ka diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt Eiropas sociālo mērķu sasniegšanu (jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos),<sup>8</sup> nosaka diskriminācijas apkarošanas sistēmas minimālās prasības attiecībā uz nodarbinātību un profesiju. Tās sistēma paredz vienlīdzīgas attieksmes, tiešas un netiešas diskriminācijas definīciju, īpašus nosacījumus saistībā ar profesiju specifiku, prasības darbavieta izveidošanai invalīdiem, atšķirīgas attieksmes attaisnojumu, pamatojoties uz cilvēka vecumu, kā arī tiesību aizsardzību, tostarp regulējot pierādīšanas pienākumu.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> 2000.gada 27.novembra Padomes Direktīva 2000/78/EK *ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju*. Pieejama: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c10823\\_lv.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_lv.htm).

<sup>8</sup> Direktīvas 2000/78/EK preambulas 11.punkts.

<sup>9</sup> Vairāk ar Direktīva 2000/78/EK regulējumu var iepazīties LBAS 2014.gada maija ziņojumā „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa.*”

Saistībā ar Direktīvas 2000/78/EK normu interpretāciju Tiesa apskatāmajā periodā analizēja, vai aptaukošanās var būt „invaliditāte” šīs direktīvas izpratnē un vai Eiropas Savienības tiesībās ir nostiprināts vispārējs nediskriminācijas princips aptaukošanās dēļ.

### ***Lietā C-354/13 Fag og Arbejde pret Kommunernes Landsforening***

Lietā C-354/13 *Fag og Arbejde (FOA) pret Kommunernes Landsforening (KL)*<sup>10</sup> Tiesa analizēja atlaišanas, kuras pamats ir saistīts ar personas aptaukošanos, likumību un atbilstību Direktīvas 2000/78/EK normām.

#### **Lietas faktiskie apstākļi**

Dānijas 2008.gada Konsolidētais Likums par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū (*Lov Nr.1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.*) paredz, ka par diskrimināciju uzskata tiešu vai netiešu diskrimināciju rases, ādas krāsas, reliģijas vai uzskatu, politiskās pārliecības, seksuālās orientācijas, vecuma, invaliditātes vai nacionālās, sociālās vai etniskās izcelsmes dēļ. Darba devējam ir aizliegts diskriminēt darbiniekus vai kandidātus uz vakantiem amatiem, pieņemot darbā, atlaižot, norīkojot citā amatā vai paaugstinot amatā, vai arī nosakot atalgojumu vai darba apstākļus. Darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu invalīdam iespēju iegūt darbu, strādāt vai tikt paaugstinātam amatā, vai iegūt profesionālo izglītību. Šāda pienākuma nav, ja tas rada darba devējam nesamērīgu apgrūtinājumu.<sup>11</sup>

*Billund Kommune*, viena no Dānijas publisko tiesību iestādēm, 1998.gadā pieņēma K.Kaltoft darbā par pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītāju, noslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku. Visā laikposmā, kurā *Billund Kommune* nodarbināja K.Kaltoft, viņš bija “aptaukojies” Pasauls Veselības organizācijas (PVO) sniegtās definīcijas izpratnē. Aptaukošanās ir iekļauta PVO “Starptautiskajā statistiskajā slimību un

<sup>10</sup> Tiesas 2014.gada 18.decembra spriedums lietā C-354/13 *Fag og Arbejde pret Kommunernes Landsforening*.

<sup>11</sup> Lietā C-354/13 [10]-[13].

veselības problēmu klasifikācijā”.<sup>12</sup> K.Kaltoft mēģināja zaudēt svaru, un *Billund Kommune*, īstenojot savu veselības politiku, 2008.-2009.gadā viņam piešķīra finansiālu palīdzību, lai viņš varētu piedalīties fiziskās formas atgūšanasursos un citās fiziskās aktivitātēs. K.Kaltoft zaudēja svaru, bet pēc tam to atkal atguva, tāpat kā iepriekšējās reizēs, kad viņš bija veicis šādus mēģinājumus.<sup>13</sup>

2010.gadā K.Kaltoft tika informēts, ka *Billund Kommune* plāno viņu atlaist, un tika īstenota publiskā sektora darbinieka atlaišanas gadījumā piemērojamā uzklausišanas procedūra. *Billund Kommune* informēja K.Kaltoft, ka plānotā atlaišana notiks, pamatojoties uz konkrētu novērtējumu saistībā ar bērnu skaita un darba slodzes samazināšanos, kas ir ievērojami finansiāli ietekmējuši bērnu uzraudzības pakalpojumu jomu, kā arī tās organizāciju.<sup>14</sup>

K.Kaltoft, ņemot vērā, ka viņš bija vienīgais uzraudzītājs, kas tika atlaists apgalvotās darba slodzes samazināšanās dēļ, uzskatīja, ka viņa atlaišanas iemesls ir viņa aptaukošanās. Arodbiedrība *Fag og Arbejde (FOA)*, kas pārstāvēja K.Kaltoft, cēla prasību tiesā, apgalvojot, ka K.Kaltoft ir piedzīvojis diskrimināciju aptaukošanās dēļ un ka par šo diskrimināciju viņam esot jāsaņem zaudējumu atlīdzība.<sup>15</sup>

Koldingas tiesa (*Retten i Kolding*) uzdeva Tiesai jautājumus:

- vai Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tajās attiecībā uz darbu un profesiju ir nostiprināts vispārējs nediskriminācijas princips konkrēti aptaukošanās dēļ;
- vai Direktīva 2000/78/EK ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja aptaukošanās var būt "invaliditāte" šīs direktīvas izpratnē, un, ja atbilde ir apstiprinoša, kādi kritēriji noteic, ka šāda stāvokļa dēļ uz konkrēto personu ir jāattiecinā ar minēto direktīvu piešķirtā aizsardzība pret diskrimināciju invaliditātes dēļ.<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Skat. Starptautiskā statistiskā slimību un veselības problēmu klasifikācija, 10. Redakcija. Pieejama: <http://www.csb.gov.lv/klasifikacijas/starptautiska-statistiska-slimibu-un-veselibas-problemu-klasifikacija-10-redakcija-ss>.

<sup>13</sup> Lieta C-354/13 [16]-[19].

<sup>14</sup> Lieta C-354/13 [23], [25].

<sup>15</sup> Lieta C-354/13 [26], [27], [29].

<sup>16</sup> Lieta C-354/13 [31], [42].

## **Tiesas analīze un secinājumi**

### **Diskriminācijas aptaukošanās dēļ aizliegums**

Atbildot uz jautājumu, vai Eiropas Savienības tiesības ietver diskriminācijas aizliegumu aptaukošanās dēļ, Tiesa konstatēja, ka Līgums par Eiropas Savienību (LES) un Līgums par Eiropas Savienības darbību (LESD)<sup>17</sup> neietver diskriminācijas aizliegumu konkrēti aptaukošanās dēļ.<sup>18</sup>

LESD 19.pantā, kas paredz pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ, ir ietverts tikai Eiropas Savienības kompetenču regulējums un, tā kā šī tiesību norma neattiecas konkrēti uz diskrimināciju aptaukošanās dēļ, tā nevar būt juridiskais pamatojums Eiropas Savienības Padomes pasākumiem šādas diskriminācijas apkarošanai. Tāpat arī Eiropas Savienības atvasinātajās tiesībās nav nostiprināts nediskriminācijas aptaukošanās dēļ princips attiecībā uz nodarbinātību un profesiju. Konkrēti Direktīvā 2000/78/EK aptaukošanās nav minēta kā diskriminācijas iemesls. Tādējādi Tiesa uzskatīja, ka Direktīvas 2000/78/EK piemērošanas joma nav pēc analogijas jāpaplašina, to attiecinot uz diskrimināciju tādu iemeslu dēļ, kas nav izsmeļoši tajā uzskaitīti.<sup>19</sup>

Līdz ar to aptaukošanās pati par sevi nevar tikt uzskatīta par iemeslu, kas pastāv papildus tiem, kuru dēļ diskriminācija ir aizliegta ar Direktīvu 2000/78/EK. Tiesa atbildēja, ka Eiropas Savienības tiesībās attiecībā uz nodarbinātību un profesiju nav nostiprināts vispārējs nediskriminācijas princips konkrēti aptaukošanās dēļ.<sup>20</sup>

### **Aptaukošanās atbilstība jēdzienam „invaliditāte”**

Atbildot uz jautājumu, vai jēdziens „invaliditāte” Direktīvas 2000/78/EK izpratnē ir piemērojams attiecībā uz darba ņēmēju, kurš ir aptaukojies un ir ticis atlaists, Tiesa norādīja, ka Direktīvas 2000/78/EK mērķis, kā izriet no tās 1.panta, ir noteikt sistēmu attiecībā uz nodarbinātību un profesiju, lai novērstu diskrimināciju, kas ir

<sup>17</sup> Līguma par Eiropas Savienību un Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētas versijas ir pieejamas: [http://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c\\_32620121026lv.pdf](http://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026lv.pdf).

<sup>18</sup> Lieta C-354/13 [33].

<sup>19</sup> Lieta C-354/13 [34]-[36].

<sup>20</sup> Lieta C-354/13 [37], [40].

pamatota ar vienu no šajā pantā minētajiem iemesliem, no kuriem viens ir invaliditāte.<sup>21</sup>

Ņemot vērā, ka Eiropas Savienība ir ratificējusi Apvienoto Nāciju Organizācijas *Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām* (ANO Konvencija), kura Eiropas Kopienas vārdā tika apstiprināta ar Padomes 2009.gada 26.novembra Lēmumu 2010/48/EK,<sup>22</sup> jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK izpratnē attiecas uz ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no ilgstošiem fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem.<sup>23</sup>

Tiesa secināja, ka jēdziens "invaliditāte" attiecas ne tikai uz neiespējamību veikt profesionālo darbību, bet arī uz šādas darbības veikšanas apgrūtinājumu. Cita interpretācija nebūtu saderīga ar šīs direktīvas mērķi nodrošināt invalīdam iespēju iegūt darbu vai to veikt. Atzīt, ka Direktīva 2000/78/EK varētu būt piemērojama atkarībā no tā, kāds ir invaliditātes cēlonis, nozīmētu radīt pretrunu ar pašu tās mērķi – efektīvi nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi. Kā norādīja Tiesa, jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK izpratnē nav atkarīgs no tā, cik tālā persona ir vai nav varējusi ietekmēt savas invaliditātes rašanos. Atbilstoši Direktīvas 2000/78/EK preambulas 16.apsvērumam darbavietas izveidošanas pasākumu mērķis ir ievērot invalīdu vajadzības. Tātad tie ir jēdziena "invaliditāte" sekas, nevis to veidojošs elements. Apstākļi, ka šādi darbavietas izveidošanas pasākumi attiecībā uz K.Kaltoft nebija veikti, nav pietiekams, lai uzskatītu, ka viņš nevarētu būt invalīds Direktīvas 2000/78/EK izpratnē.<sup>24</sup>

Aptaukošanās pati par sevi nav "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK izpratnē, jo tā pēc savas būtības obligāti nerada ierobežojumu, kurš izriet no ilgstošiem fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē

---

<sup>21</sup> Lieta C-354/13 [46], [50].

<sup>22</sup> Padomes 2009.gada 26.novembra Lēmums 2010/48/EK *par to, lai Eiropas Kopiena noslēgtu Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām*.

Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/es/ano\\_lemums\\_invalidi.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/es/ano_lemums_invalidi.pdf).

<sup>23</sup> Lieta C-354/13 53]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2013.gada spriedumu lietā C-363/12 *HK Danmark*, [37]–[39].

<sup>24</sup> Lieta C-354/13 [54]–[57].



vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem.<sup>25</sup> Taču, kā tālāk analizēja Tiesa, gadījumā, ja konkrētos apstākļos attiecīgā darba ņēmēja aptaukošanās rada minēto ierobežojumu un ja šis ierobežojums ir ilgstošs, šāds stāvoklis ietilpst jēdzienā "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK izpratnē. Šāds gadījums jo īpaši atbilstu jēdzienam „invaliditāte”, ja darba ņēmēja aptaukošanās apgrūtinātu attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem ierobežotu pārvietošanās spēju dēļ, vai tāpēc, ka šai personai piemīt patoloģijas, kas viņai traucē veikt darbu vai kas rada apgrūtinājumu viņas profesionālās darbības veikšanā. Savukārt konkrēta gadījuma atbilstību Tiesas norādītajiem kritērijiem ir jāveic valstu tiesai.<sup>26</sup>

Attiecīgi Tiesa atbildēja, ka darba ņēmēja aptaukošanās ir "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK izpratnē, ja vien šis stāvoklis rada ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no ilgstošiem fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Valsts tiesas ziņā ir izvērtēt, vai pamatlietā šie nosacījumi ir izpildīti.<sup>27</sup>

### 3. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem

Apskatāmajā periodā Tiesa izvērtēja vairāku situāciju atbilstību Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK *par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos*<sup>28</sup> (Direktīva 2006/54/EK) un Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas 92/85/EEK *par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnus ar krūti* (Direktīva 92/85/EEK) normām. Direktīva 2006/54/EK ir vērsta uz diskriminācijas, pamatojoties

<sup>25</sup> Lieta C-354/13 [58].

<sup>26</sup> Lieta C-354/13 [59]-[60], [62].

<sup>27</sup> Lieta C-354/13 [64].

<sup>28</sup> 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*. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>.

uz dzimumu, aizliegumu un ir nozīmīga atšķirīgas attieksmes pierādīšanas nosacījumu dēļ.<sup>29</sup> Savukārt Direktīva 92/85/EEK atzīstot, ka strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, daudzējādā ziņā uzskata par īpašu riska grupu, paredz pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā<sup>30</sup>.

Direktīvas 92/85/EEK 8.pants paredz pienākumu dalībvalstīm veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka strādājoša grūtniecēm un sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas.

Savos spriedumos Tiesa analizēja tādus jautājumus kā pienākums piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ja bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, diskriminācijas invaliditātes vai dzimuma dēļ esamība gadījumā, ja sievietei, kura pati nevar iznēsāt bērnu un izmanto surogātgrūtniecības līgumu, atsaka piešķirt apmaksātu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

***Lietā C-363/12 Z. pret A Government department un The Board of management of a community school***

Lietā C-363/12 Z. *pret A Government department un The Board of management of a community school*<sup>31</sup> Tiesa analizēja atteikuma piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, sievietei, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, atbilstību Direktīvas 92/85/EEK, Direktīvas 2006/54/EK un 2000/78/EK normām.

<sup>29</sup> Vairāk par Direktīvas 2006/54/EK saturu skat. LBAS 2014.gada maija ziņojumu „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa.*”

<sup>30</sup> Direktīvas 92/85/EEK Preambula, 1.pants.

<sup>31</sup> Tiesas 2014.gada 18.marta spriedums lietā C-363/12 Z. *pret A Government department un The Board of management of a community school.*

## Lietas faktiskie apstākļi

Īrijā nav reglamentēta surogātgrūtniecība. 1994.gada Grūtniecības aizsardzības likums (*Maternity Protection Act 1994*) paredz, ka grūtniecības laikā darbiniecei ir tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kura ilgums ir vismaz 26 nedēļas. Viens no nosacījumiem grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanai ir tas, ka darbiniece iesniedz darba devējam medicīnisku vai cita veida atbilstošu izziņu, kurā apliecināta grūtniecība un konkrētizēta nedēļa, kad gaidāmas dzemdības.<sup>32</sup>

Savukārt 1995.gada Likuma par adopcijas atvaļinājumu (*Adoptive Leave Act 1995*) normas nosaka nodarbinātas adoptējošas mātes vai vienpersoniski adoptējoša vīrieša tiesības uz vismaz 24 nedēļas ilgu adopcijas atvaļinājumu, skaitot no dienas, kad adoptējamais bērns tiek ņemts aprūpē. Arī adopcijas gadījumā darba devējs ir jāinformē pirms adoptēšanas un darba devējam ir jāiesniedz izziņa par adoptējamā bērna ņemšanu aprūpē vai (ja notiek adopcija uz ārvalsti) izziņa par atbilstību un piemērotību.<sup>33</sup>

Z. ir vidusskolas skolotāja pašvaldības skolā, kuru pārvalda Pašvaldības skolas valde (*Board of management*). Z. ir reti sastopama slimība, kuras dēļ, kaut arī viņai ir veselas olnīcas un viņa ir auglīga, viņai nav dzemdes un viņai pašai nevar iestāties grūtniecība. 2008. un 2009.gadā Z. un viņas vīrs nolēma izmantot surogātgrūtniecības pakalpojumus Amerikas Savienotajās Valstīs (ASV). Mākslīgās apaugļošanas procedūra notika Īrijā, savukārt apaugļotās olšūnas ievietošana surogātmātē tika veikta ASV. 2010.gadā Z. ieradās ASV, lai piedalītos dzemdībās, kurās piedzima meitenīte. Bērns ir ģenētisks Z. un viņas vīra bērns, jo ir radīts no viņu dzimumšūnām. Saskaņā ar ASV Kalifornijas štata tiesību aktiem Z. un viņas vīrs tiek uzskatīti par šī bērna vecākiem un surogātmātes identitāte bērna dzimšanas apliecībā nav norādīta. Z., kurai palīdz viņas vīrs, faktiski aprūpē šo bērnu no dzimšanas. Vienu mēnesi pēc dzemdībām Z. un viņas vīrs atgriezās ar savu bērnu Īrijā, dalībvalstī, kurā surogātgrūtniecības līgumi netiek reglamentēti.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Lieta C-363/12 [26], [27].

<sup>33</sup> Lieta C-363/12 [28], [29].

<sup>34</sup> Lieta C-363/12 [34]-[37].

Tā kā Z. nebija stāvoklī un nevarēja piedzemdēt bērnu, viņa nevarēja izpildīt Grūtniecības aizsardzības likumā paredzētos nosacījumus, lai saņemtu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Tā kā viņa nebija adoptējusi bērnu, kas piedzimis surogātgrūtniecības ceļā, viņa arī nevarēja saņemt adopcijas atvaļinājumu atbilstoši Likuma par adopcijas atvaļinājumu nosacījumiem. Z. iesniedza pieteikumu, lūdzot piešķirt atvaļinājumu, kas pielīdzināms adopcijas atvaļinājumam. Taču pieteikums tika noraidīts. Z tika piedāvāts piešķirt neapmaksātu atvaļinājumu par laiku, kuru Z. pavadīja ASV, kā arī vecāku atvaļinājumu no bērna piedzimšanas dzimšanas dienas.<sup>35</sup>

Uzskatot, ka ir tikusi diskriminēta dzimuma, ģimenes stāvokļa un invaliditātes dēļ un ka darba devējs viņai kā personai ar invaliditāti nav nodrošinājis saprātīgu pielāgojumu un nav piešķīris apmaksātu atvaļinājumu, kas būtu pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, Z. cēla prasību tiesā. Īrijas Vienlīdzības tribunāls (*Equality Tribunal*) uzdeva Tiesa jautājumus:

- vai Direktīva 2006/54/EK, it īpaši tās 4. un 14. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka diskriminācija dzimuma dēļ ir tad, ja tiek atteikts piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, darba ņēmējai, kura ir māte pasūtītāja, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu;
- vai Direktīva 2000/78/EK, kas vajadzības gadījumā tiek interpretēta atbilstoši ANO konvencijai, ir interpretējama tādējādi, ka atteikums piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, darba ņēmējai, kura nevar iznēsāt bērnu un kura ir izmantojusi surogātgrūtniecības līgumu, ir diskriminācija invaliditātes dēļ.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Lieta C-363/12 [39], [41].

<sup>36</sup> Lieta C-363/12 [44], [46], [68].

## **Tiesas analīze un secinājumi**

### **Atteikums piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54/EK nozīmē**

Atbildot uz jautājumu, vai apmaksāta grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma atteikšana mātei pasūtītājai, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ir diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54/EK nozīmē, Tiesa atgādināja, ka atbilstoši Direktīvas 2006/54/EK 14.pantam ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, ieskaitot valsts iestādēs, tostarp attiecībā uz nodarbinātības un profesijas nosacījumiem, ieskaitot atlaišanas un atalgošanas nosacījumus.

Atteikums piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ, ja šī atteikuma galvenais iemesls attiecas vienīgi uz viena vai otra dzimuma darba ņēmējiem.<sup>37</sup> Savukārt pret tēvu pasūtītāju, kura bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, tiktu piemērota tieši tāda pati attieksme kā pret māti pasūtītāju salīdzināmā situācijā, proti, viņam nebūtu tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms adopcijas atvaļinājumam. No tā izriet, ka pret Z. vērtais atteikums nav balstīts uz iemeslu, kas saistīts tikai ar vienu no dzimumiem darba ņēmējiem.<sup>38</sup>

Turklāt Tiesa konstatēja, ka nekas lietas materiālos neļauj pierādīt, ka attiecīgais atvaļinājuma atteikums radītu nelabvēlīgu situāciju tieši sieviešu dzimuma darba ņēmējām salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma darba ņēmējiem. Līdz ar to Tiesa secināja, ka atteikums piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu tādai mātei pasūtītājai, kāda ir Z., nav tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54/EK nozīmē. Tiesa norādīja, ka ar to, ka māte pasūtītāja rūpējas par bērnu kopš tā dzimšanas, nevar tikt atspēkots šis apsvērums.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Lieta C-363/12 [49], [51]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1990.gada spriedumu lietā C-177/88 *Dekker*, [10]; 1994.gada spriedumu lietā C-421/92 *Habermann-Beltermann*, [14]; 2008.gada spriedumu lietā C-506/06 *Mayr*, [50].

<sup>38</sup> Lieta C-363/12 [52].

<sup>39</sup> Lieta C-363/12 [54], [55].

### **Mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85/EEK nozīmē**

Tālāk Tiesa analizēja, vai atteikums piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti Direktīvas 92/85/EEK nozīmē.

Tiesa secināja, ka pirmkārt, pret māti pasūtītāju, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, pēc definīcijas nevar tikt īstenota nelabvēlīgāka attieksme viņas grūtniecības dēļ, jo viņa nav bijusi stāvoklī ar šo bērnu. Otrkārt, Direktīva 92/85/EEK neietver pienākumu dalībvalstīm piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu saskaņā ar šīs direktīvas 8.pantu darba ņēmējai, kurai ir māte pasūtītāja, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ieskaitot situāciju, kad viņa var šo bērnu pēc dzimšanas barot ar krūti vai viņa to faktiski baro ar krūti. Līdz ar to pret māti pasūtītāju, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, netiek īstenota nelabvēlīgāka attieksme, kas saistīta ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošanu Direktīvas 92/85/EEK nozīmē.<sup>40</sup>

Kopumā Tiesa secināja, ka situācija, kurā sievietei, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, nav piešķirts apmaksāts atvaļinājums, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, nav diskriminācija Direktīvas 2006/54/EK un it īpaši tās 4. un 14.panta nozīmē.<sup>41</sup>

### **Atteikums piešķirt adopcijas atvaļinājumu un diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54/EK nozīmē**

Tālāk Tiesa pārbaudīja, vai apmaksāta atvaļinājuma, kas ir pielīdzināms adopcijas atvaļinājumam, atteikšana mātei pasūtītājai ir diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54/EK nozīmē.

Tiesa konstatēja, ka saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK 16.pantu šī direktīva neierobežo dalībvalstu tiesības atzīt noteiktas tiesības uz atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adopcijas atvaļinājumu. No šī panta, to lasot kopsakarā ar Direktīvas 2006/54/EK preambulu, skaidri izriet, ka šī direktīva saglabā dalībvalstu brīvību

---

<sup>40</sup> Lieta C-363/12 [57]-[59].

<sup>41</sup> Lieta C-363/12 [60].

piešķirt vai nepiešķirt adopcijas atvaļinājumu un ka nosacījumi šī atvaļinājuma izmantošanai, izņemot atlaišanu no darba un atgriešanos darbā, ir ārpus minētās direktīvas piemērošanas jomas. Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka uz mātes pasūtītājās, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, situāciju saistībā ar adopcijas atvaļinājuma piešķiršanu neattiecas Direktīva 2006/54/EK.<sup>42</sup>

**Atteikums piešķirt apmaksātu atvaļinājumu darba ņēmējai, kura nevar iznēsāt bērnu un kura ir izmantojusi surogātgrūtniecības līgumu, un diskriminācija invaliditātes dēļ**

Atbildot uz jautājumu, vai atteikums piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, darba ņēmējai, kura nevar iznēsāt bērnu un kura ir izmantojusi surogātgrūtniecības līgumu, ir diskriminācija invaliditātes dēļ, Tiesa pievērsās invaliditātes jēdziena skaidrojumam un Direktīvas 2000/78/EK normām. Kā arī Tā konstatēja, ka pašā Direktīvā 2000/78 jēdziens "invaliditāte" nav definēts.

Līdzīgi, kā iepriekš aprakstītajā lieta C-354/13, Tiesa norādīja, ka jēdziens „invaliditāte” ir definēts ANO konvencijā, kas Eiropas Kopienas vārdā ir apstiprināta ar Padomes 2009.gada Lēmumu 2010/48/EK. No Lēmuma 2010/48/EK izriet, ka Savienība ir apstiprinājusi ANO konvenciju. Līdz ar to šīs konvencijas normas ir Eiropas Savienības tiesību sistēmas sastāvdaļa no tās spēkā stāšanās brīža. No tā izriet, ka ANO konvencija var tikt izvirzīta, lai interpretētu Direktīvu 2000/78/EK, kura ir jāinterpretē atbilstoši minētajai konvencijai, ciktāl tas ir iespējams.<sup>43</sup>

Atbilstoši ANO konvencijas 1.pantam Tiesa uzskatīja, ka jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK nozīmē ir jāuzskata par tādu, kas ietver ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Tas ir jāsaprot kā tāds, kas aptver ne tikai neiespējamību īstenot profesionālo darbību, bet arī traucējumu šādas darbības veikšanai. Cita interpretācija nebūtu saderīga ar šīs direktīvas mērķi, kurš tostarp attiecas uz to, ka invalīds var pretendēt uz darbu vai to veikt.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Lieta C-363/12 [62], [63], [65].

<sup>43</sup> Lieta C-363/12 [71]-[75].

<sup>44</sup> Lieta C-363/12 [76]-[77].

Saistībā ar prasītājas gadījumu, Tiesa konstatēja, ka Z. nevar piedzimt bērns, jo viņa cieš no retas slimības, proti, viņai nav dzemdes. Šāda slimība ir ierobežojums, kas it īpaši izriet no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kuriem ir pastāvīgs raksturs. Nav apstrīdams, ka tas, ka sievietei nevar būt sava bērna, var būt viņai liels ciešanu avots.<sup>45</sup>

Taču, kā tālāk analizēja Tiesa, jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK izpratnē nozīmē, ka personai piemītošais ierobežojums var apgrūtināt attiecīgās personas pilnu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Savukārt nespēja tikt pie bērna, izmantojot vispārpieņemtos veidus, pati par sevi nav šķērslis mātei pasūtītājai stāties darbā, to veikt un tajā progresēt. Tiesa nekonstatēja, ka Z. veselības stāvoklis pats par sevi būtu izraisījis neiespējamību veikt savu darbu vai ir bijis šķērslis viņas profesionālās darbības veikšanai. Līdz ar to Tiesa secināja, ka prasītājas slimība nav "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK nozīmē un ka līdz ar to šī direktīva, nav piemērojama.<sup>46</sup>

Tiesa atbildēja, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78/EK normām nav diskriminācijas invaliditātes dēļ, ja darba ņēmējai, kura nevar iznēsāt bērnu un kuras bērns ir piedzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, tiek atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam.<sup>47</sup>

### ***Lietā C-167/12 C.D. pret S.T.***

Lietā C-167/12 C.D. *pret S.T.*<sup>48</sup> Tiesa līdzīgi kā iepriekš aprakstītajā lietā C-363/12 analizēja atteikumu piešķirt apmaksātu atvaļinājumu darba ņēmējai pēc bērna, kas ir iegūts pēc vienošanās ar surogātmāti, piedzimšanas.

<sup>45</sup> Lietā C-363/12 [78]-[79].

<sup>46</sup> Lietā C-363/12 [80]-[82].

<sup>47</sup> Lietā C-363/12 [91].

<sup>48</sup> Tiesas 2014.gada 18.marta spriedums lietā C-167/12 C.D. *pret S.T.*



## Lietas faktiskie apstākļi

Apvienotās Karalistes 2008.gada Likums par apaugļošanu un cilvēka embrioloģiju (*Human Fertilisation and Embryology Act 2008*) paredz, ka pēc divu personu (kuri ir laulāti vai tam pielīdzināmās attiecībās) iesniegta pieteikuma tiesa var izdot rīkojumu par vecāku tiesību piešķiršanu (*parental order*) pār bērnu, ja šo bērnu ir iznēsājusi sieviete, kura nav viena no pieteicējiem, pēc embrija, spermas vai olšūnas ievietošanas šajā sievietē vai viņas mākslīgas apaugļošanas vai ir izmantotas vismaz viena pieteikuma iesniedzēja gametas, lai radītu embriju. Savukārt saskaņā ar 1999.gada Noteikumiem par bērna kopšanas, vecāku u.c. atvaļinājumu (*Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999*) darba ņēmējai ir tiesības uz parasto un papildu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā ir aizsargāts viņas darba līgums. Šajos noteikumos turklāt ir paredzētas tiesības atgriezties darbā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām un aizsardzība pret negodīgu atlaišanu.<sup>49</sup>

D. bija nodarbināta S.T. tā pārvaldītā slimnīcā. Bērna iegūšanas nolūkā D. noslēdza vienošanos par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte. Spermas donors bija D. partneris, bet viņa pati nebija olšūnas donore. Attiecīgi D. nevienā brīdī nav bijusi stāvoklī. Tūlīt pēc bērna piedzimšanas D. sāka rūpēties par bērnu un viņu barot ar krūti pirmajā stundā pēc dzemdībām. Viņa turpināja bērnu barot ar krūti trīs mēnešus.<sup>50</sup>

S.T. ir noteicis grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma un adopcijas atvaļinājuma un tā apmaksas kārtību, kas neparedz apmaksātu atvaļinājumu surogātmaternitātes gadījumā. D. iesniedza apmaksāta atvaļinājuma pieteikumu atbilstoši atbildētāja pieņemtajai adopcijas kārtībai, taču saņēma atteikumu, jo tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu surogātmaternitātes gadījumā nepastāv, kā arī prasīja nevarēja iesniegt adopcijas aģentūras izsniegtu saderības sertifikātu (*matching certificate*), ar kuru tiek apliecināta saderība starp topošajiem adopcijas vecākiem un adoptēto bērnu.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Lieta C-167/12 [12], [14].

<sup>50</sup> Lieta C-167/12 [17], [18], [25].

<sup>51</sup> Lieta C-167/12 [19], [20].

Ņemot vērā saņemot atteikumu, D. cēla prasību Darba tiesā (*Employment Tribunal*), pamatojot to ar diskrimināciju dzimuma un/vai grūtniecības dēļ.<sup>52</sup> Darba Tiesa uzdeva Tiesai jautājumus:

- vai Direktīva 92/85/EEK ir jāinterpretē tādējādi, ka šīs direktīvas 8.pantā paredzētās tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir mātei pasūtītājai, kura ir ieguvusi bērnu pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, un vai tas tā ir tostarp gadījumā, ja māte pasūtītāja var un faktiski baro bērnu ar krūti pēc dzemdībām;
- vai atbilstoši Direktīvas 2006/54/EK 14.pantam par diskrimināciju dzimuma dēļ ir jāuzskata fakts, ka darba devējs ir atteicis piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu mātei pasūtītājai, kura ir ieguvusi bērnu pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte.<sup>53</sup>

## **Tiesas analīze un secinājumi**

### **Mātes pasūtītājas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu**

Vispirms Tiesa atgādināja, ka strādājošām grūtniecēm piešķirtās tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši nozīmīgu sociālo tiesību aizsardzības līdzekli. Eiropas Savienības likumdevējs ir uzskatījis, ka būtiskās izmaiņas ieinteresēto personu stāvoklī ierobežotajā 14 nedēļu laikposmā pirms un pēc dzemdībām ir pamatots iemesls, lai apturētu viņu profesionālo darbību, un valsts iestādes vai darba devēji nekādā veidā nevar apšaubīt šī iemesla pamatotību.<sup>54</sup>

Faktiski, Eiropas Savienības likumdevējs Direktīvas 92/85/EEK preambulas četrpadsmitajā apsvērumā ir atzinis, ka strādājošās grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošās sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir īpašā neaizsargātības situācijā, kurā ir vajadzīgs, lai tām tiktu piešķirtas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, bet šī situācija tieši šī atvaļinājuma laikā nevar tikt pielīdzināta nedz vīrieša situācijai, nedz tādas sievietes situācijai, kura izmanto slimības atvaļinājumu.<sup>55</sup> Strādājošām sievietēm piešķirtā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt, pirmkārt, sievietes bioloģisko stāvokli

<sup>52</sup> Lieta C-167/12 [22].

<sup>53</sup> Lieta C-167/12 [28], [44].

<sup>54</sup> Lieta C-167/12 [32]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2007.gada spriedumu lietā C-116/06 *Kiiski*, [49]; 2013.gada spriedumu lietā C-5/12 *Betriu Montull*, [48].

<sup>55</sup> Lieta C-167/12 [33]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1998.gada spriedumu lietā C-411/96 *Boyle u.c.*, [40].

grūtniecības laikā un pēc bērna piedzimšanas un, otrkārt, īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un dzemdībām, neļaujot šīs attiecības traucēt daudziem apgrūtinājumiem, kas rastos, ja vienlaicīgi tiktu veikta arī profesionālā darbība.<sup>56</sup>

Tiesa secināja, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt bērna mātes veselību īpašā neaizsargātības situācijā, kas rodas no viņas grūtniecības. Attiecīgi grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršana tiek veikta, pieņemot, ka darba ņēmēja, kas to saņem, ir bijusi grūtniecības stāvoklī un ir dzemdējusi bērnu.<sup>57</sup>

Ņemot vērā to, ka prasītāja nevienā brīdī pati nav bijusi stāvoklī, Tiesa secināja, ka uz šādu situāciju neattiecas Direktīvas 92/85/EEK 8.panta piemērošanas joma, tostarp tad, ja viņa var vai faktiski baro šo bērnu ar krūti pēc dzemdībām. Līdz ar to dalībvalstīm saskaņā ar šo pantu nav pienākuma šādai darba ņēmējai piešķirt tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.<sup>58</sup>

### **Atteikums piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu kā diskriminācija Direktīvas 2006/54/EK izpratnē**

Atbildot uz jautājumu, vai atbilstoši Direktīvas 2006/54/EK normām fakts, ka darba devējs ir atteicis piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu mātei pasūtītājai, kura ir ieguvusi bērnu pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ir jāuzskata par diskrimināciju dzimuma dēļ, Tiesa līdzīgi kā iepriekš aprakstītajā lietā, konstatēja, ka atbilstoši Apvienotās Karalistes tiesību aktiem pret tēvu pasūtītāju, piemērotu tādu pašu attieksmi kā pret māti pasūtītāju salīdzināmā situācijā, proti, arī tēvam pasūtītājam nav tiesību saņemt apmaksāta atvaļinājuma, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, priekšrocības. No tā izriet, ka atteikums, kuru saņēma D., nepamatojas tikai uz iemeslu, kas piemērojams tikai viena no abiem dzimumiem darba ņēmējiem.<sup>59</sup>

Turklāt neviens no lietas materiāliem neļauj pierādīt, ka atteikums piešķirt attiecīgo atvaļinājumu radītu īpaši nelabvēlīgu situāciju darba ņēmējām sievietēm

<sup>56</sup> Lieta C-167/12 [34]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1984.gada spriedumu lietā C-184/83 *Hofmann*, [25].

<sup>57</sup> Lieta C-167/12 [35], [37].

<sup>58</sup> Lieta C-167/12 [40], [43].

<sup>59</sup> Lieta C-167/12 [47].

salīdzinājumā ar darba ņēmējiem vīriešiem, līdz ar to Tiesa nevarēja konstatēt netiešo diskrimināciju dzimuma.<sup>60</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 2006/54/EK normas ir jāinterpretē tādējādi, ka par diskrimināciju dzimuma dēļ nav kvalificējams fakts, ka darba devējs ir atteicis piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu mātei pasūtinātājai, kura ir ieguvusi bērnu pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte.<sup>61</sup>

#### 4. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājuma regulējumu

Apskatāmajā laika posmā Tiesa ir pieņēmusi spriedumus saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanas regulējumu. Tā analizēja Padomes direktīvas 96/34/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu*<sup>62</sup> (Direktīva 96/34/EK) normas. Šobrīd bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu regulē Eiropas Savienības direktīva 2010/18/ES, *ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK*<sup>63</sup> (Direktīva 2010/18/ES). Taču turpmāk apskatāmo tiesisko strīdu laikā vēl nebija beidzies Direktīvas 2010/18/ES pārņemšanas termiņš (2012.gads) un tā vēl nebija piemērojama.

Direktīvas 96/34/EK mērķis ir īstenot Pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, ko noslēgušas galvenās Eiropas līmeņa starpnozarū organizācijas. Tas izvirza minimālās prasības, kas izstrādātas, lai veicinātu vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem. Direktīva 96/34/EK<sup>64</sup> paredz minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu un prombūtni no darba

<sup>60</sup> Lieta C-167/12 [49], [50].

<sup>61</sup> Lieta C-167/12 [55].

<sup>62</sup> Padomes direktīva 96/34/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu* (1996.gada 3.jūlijs).

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:31996L0034&from=LV>

<sup>63</sup> Padomes Direktīva 2010/18/ES, *ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK* (2010.gada 8.marts).

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0018&from=LV>.

<sup>64</sup> Ziņojuma ietvaros Direktīva 96/34/EK un tajā ietvertais Pamatnolīgums tiks apzīmēti ar vienu terminu „Direktīva 96/34/EK.”

*force majeure* dēļ kā svarīgu līdzekli, lai saskaņotu ģimenes dzīvi ar darbu un veicinātu vienādas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.

Direktīvas 96/34/EK 2.noteikums nosaka darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus rūpēties par šo bērnu līdz attiecīgam vecumam, nepārsniedzot 8 gadus, kurš jānosaka dalībvalstīm un/vai darba devējiem un darba ņēmējiem. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas atbilst viņu darba līgumam vai darba attiecībām.

Tiesa analizēja bērna kopšanas atvaļinājuma un grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu savstarpējo saikni, kā arī kompensācijas, ko maksā darba ņēmējam, ar kuru, tam esot nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumā, prettiesiski tika izbeigts darba līgums, aprēķināšanas atbilstību Direktīvas 96/34/EK normām.

***Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö ry un Ylemmät Toimihenkilöt pret Terveyspalvelualan Liitto ry, Teknologiateollisuus ry un Nokia Siemens Networks Oy***

Apvienotajās lietas C-512/11 un C-513/11 *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry pret Terveyspalvelualan Liitto ry, (C-512/11) un Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry pret Teknologiateollisuus ry, Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11)*<sup>65</sup> Tiesa analizēja Direktīvas 96/34/EK normas, kā arī jau minētās Direktīvas 92/85/EEK un Direktīvas 2006/54/EK normas saistībā ar darba devēju atteikumu atbilstoši piemērojamiem koplīgumiem izmaksāt divām darba ņēmējām atlīdzību, kas paredzēta grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā.

<sup>65</sup> Tiesas 2014.gada 13.februāra spriedums apvienotajās lietas C-512/11 un C-513/11 *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry pret Terveyspalvelualan Liitto ry, (C-512/11) un Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry pret Teknologiateollisuus ry, Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11)*.

## Lietas faktiskie apstākļi

Atbilstoši Somijas Likuma par darba līgumiem (*Työsopimuslaki (55/2001)*) darba ņēmējiem ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, lai rūpētos par savu bērnu, līdz brīdim, kad bērns sasniedz trīs gadu vecumu. Darba devējam nav pienākuma maksāt darba ņēmējam samaksu par atvaļinājumu ģimenes iemeslu dēļ laikposmiem.<sup>66</sup>

Somijas Likums par veselības apdrošināšanu (*Sairausvakuutuslaki (1224/2004)*) paredz, ka darba ņēmējam ir tiesības saņemt vecāka dienas naudu. Likums nosaka, ka grūtniecības un dzemdību pabalstu maksā 105 darba dienas. Savukārt tiesības uz bērna kopšanas pabalstu rodas tūlīt pēc tam, kad beidz izmaksāt grūtniecības un dzemdību pabalstu. Bērna kopšanas pabalsts atkarībā no vecāku vēlmēm tiek piešķirts vai nu mātei, vai tēvam.<sup>67</sup>

Lietā C-512/11 ir piemērojams Veselības aprūpes nozares koplīgums, kas ir noslēgts starp Veselības aprūpes pakalpojumu nozares apvienību (*Terveyspalvelualan Liitto ry*) un Veselības un sociālās aprūpes nozaru darbinieku arodbiedrību (*Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN*), kurā ir noteikts, ka darba ņēmējai 72 darba dienas ir tiesības uz pilnu darba algu, ar nosacījumu, ka pirms atvaļinājuma sākuma viņa ir bijusi nodarbināta bez pārtraukuma vismaz trīs mēnešus. Ja jauns grūtniecības un dzemdību atvaļinājums sākas laikā, kad viņa ir neapmaksātā atvaļinājumā, šī alga neapmaksātā atvaļinājuma laikā netiek maksāta, ja vien likumā nav noteikts citādi. Tomēr pēc šī atvaļinājuma beigām – tad, ja grūtniecības un dzemdību atvaļinājums nav beidzies, – atlikušo tā laiku tiek maksāts atalgojums par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Lai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā darba ņēmēja varētu saņemt atalgojumu, viņai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā jānododas tieši no darba vai no apmaksāta atvaļinājuma.<sup>68</sup>

Lietā C-512/11 pēc pirmā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma N.Kultarinta – medmāsa, kuru nodarbināja *Mehiläinen*, kas ir viens no galvenajiem veselības aprūpes un sociālo pakalpojumu sniedzējiem Somijā, – izmantoja neapmaksātu

<sup>66</sup>Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [11], [12].

<sup>67</sup>Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [13]-[15].

<sup>68</sup>Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [16]-[18].

bērna kopšanas atvaļinājumu. Tā kā viņai no jauna iestājās grūtniecība, N.Kultarinta paziņoja darba devējam par savu nodomu pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu, lai dotos jaunā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. Darba devējs *Mehiläinen* piekrita pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu, taču atteicās maksāt samaksu par 72 dienām, kas atbilst N.Kultarinta pilnai darba algai, par otro grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku, jo šis atvaļinājums sākās laikā, kad viņa bija neapmaksātā bērna kopšanas atvaļinājumā un attiecīgi nebija nepārtraukti nodarbināta.<sup>69</sup>

Savukārt lietā C-513/11 starp Tehnoloģiju nozares apvienību (*Teknologiateollisuus ry*) un Vadošo darbinieku apvienību (*Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry*) tika noslēgts Tehnoloģiju nozares darba koplīgums, kas paredz, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā trīs mēnešus tiek maksāta pilna darba alga ar priekšnoteikumu, ka darba attiecības ir pastāvējušas sešus mēnešus bez pārtraukuma pirms dzemdībām. Lai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā darba ņēmēja varētu saņemt atalgojumu, viņai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā jānododas tieši no darba vai no apmaksāta atvaļinājuma.<sup>70</sup>

Lietā C-513/11 J.Novamo, kas strādāja *Nokia Siemens*, devās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, kam sekoja neapmaksāts bērna kopšanas atvaļinājums. Tā laikā viņai no jauna iestājusies grūtniecība un J.Novamo paziņoja darba devējam, ka vēlas pārtraukt neapmaksāto bērna kopšanas atvaļinājumu un doties grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. Līdzīgi kā lietā C-512/11 darba devējs pieņēma zināšanai darba ņēmējas paziņojumu par bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšanu, bet atteicās viņai maksāt algu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, jo jaunais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums bija sācies laikā, kad viņa bija neapmaksātā bērna kopšanas atvaļinājumā un nebija nepārtraukti nodarbināta.<sup>71</sup>

Šajās divās lietās prasītājas pamatlietās vērsās tiesā ar prasību pret attiecīgi N.Kultarinta un J.Novamo darba devējiem atlīdzināt zaudējumus, kas, pēc šo pēdējo domām, viņām nodarīts kā prettiesiskas attieksmes upuriem. Tiesai tika uzdots jautājums vai Direktīva 96/34/EK ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts

<sup>69</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [22]-[24].

<sup>70</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [19], [20].

<sup>71</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [25], [26].

tiesību normu, saskaņā ar kuru strādājoša grūtniece, kura pārtrauc neapmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu, lai nekavējoties dotos grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā Direktīvas 92/85/EEK izpratnē, netiek saglabāts atalgojums, uz kādu viņai būtu bijušas tiesības, ja pirms šī grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma viņa būtu bijusi nodarbināta.<sup>72</sup>

## **Tiesas analīze un secinājumi**

Vispirms Tiesa atgādināja, ka, lai gan Direktīvā 92/85/EEK nav paredzēts pienākums pilnībā saglabāt atalgojumu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, Eiropas Savienības likumdevējs ir vēlējis, lai šī atvaļinājuma laikā darba ņēmēja saņemtu ienākumus, kas būtu vismaz līdzvērtīgi pabalstam, kurš paredzēts valsts sociālā nodrošinājuma tiesiskajā regulējumā gadījumā, ja viņa pārtrauc darbu veselības iemeslu dēļ.<sup>73</sup> Tāpat Tiesa atgādināja divus Direktīvā 96/34/EK atšķirīgus mērķus:

- pirmkārt, ieviest pasākumus, lai veicinātu vienādas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, sniedzot viņiem iespēju saskaņot ģimenes dzīvi ar darbu;
- otrkārt, ļaut jaunajiem vecākiem pārtraukt savu profesionālo darbību, lai nodotos ģimenes dzīvei, tajā pašā laikā viņiem sniedzot garantiju, ka pēc šī atvaļinājuma viņi varēs atgriezties darbā savā amatā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas atbilst viņu darba līgumam vai darba attiecībām. Direktīva 96/34/EK būtībā prasa atgriešanos darbavietā pēc atvaļinājuma ar tādiem pašiem darba apstākļiem, kādi pastāvēja, aizejot šajā atvaļinājumā.<sup>74</sup>

Tiesa konstatēja, ka izskatāmajos strīdos pirmā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā darba ņēmējām (atbilstoši viņām piemērojamiem darba koplīgumiem) bija tiesības uz atalgojuma saglabāšanu, vismaz noteiktu laikposmu. Pēc tam, paņēmušas neapmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu, darba ņēmējas šo atvaļinājumu pārtrauca, lai nekavējoties paņemtu otru grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, attiecībā uz kuru tiesības uz atalgojuma saglabāšanu viņām tika

<sup>72</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [35].

<sup>73</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [36], Tiesa atsaucās uz 1998.gada spriedumu lietā C-411/96 *Boyle u.c.*, [32].

<sup>74</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [38]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2013.gada spriedumu lietā C-7/12 *Riežniece*, [32].



atteiktas, pamatojoties uz to, ka otrais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir pārtraucis neapmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu un tādējādi pirms tā nav nekāda darba atsākšanas laikposma.<sup>75</sup> Līdz ar to Tiesa pārbaudīja, cik lielā mērā bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošana var ietekmēt tam sekojošā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošanas nosacījumus attiecībā uz atalgojuma saglabāšanu.

Šajā ziņā Tiesa uzsvēra, ka Eiropas Savienības tiesībās garantēts atvaļinājums nevar ietekmēt tiesības izmantot citu atvaļinājumu, kas arī ir garantēts šajās tiesībās.<sup>76</sup> Darba ņēmējas izvēlei izmantot savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu nevajadzētu ietekmēt tās tiesību uz cita atvaļinājuma, šajā gadījumā – grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, izmantošanu nosacījumus. Savukārt, kā konstatēja Tiesa, izskatāmajos strīdos neapmaksāta bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošana darba ņēmējai, kurai ir vajadzība nekavējoties pēc šī bērna kopšanas atvaļinājuma izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, neizbēgami rada daļas no viņas atalgojuma zaudēšanu.<sup>77</sup>

Tiesa secināja, ka Somijas tiesību aktu un minēto nozares koplīgumu ietekme ir tāda, ka darba ņēmējai brīdī, kad viņa pieņem lēmumu izmantot neapmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu, jau iepriekš jāatsakās no piemērojamajos darba koplīgumos paredzētā apmaksātā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma gadījumā, ja viņai rastos vajadzība pārtraukt savu bērna kopšanas atvaļinājumu, lai nekavējoties pēc tā dotos grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. Tādējādi darba ņēmēja tiek mudināta neizmantot šo bērna kopšanas atvaļinājumu.<sup>78</sup>

Tiesa uzsvēra, ka ir būtiski ņemt vērā, ka jauna grūtniecība ne vienmēr ir paredzams notikums, no kā izriet, ka darba ņēmēja lēmuma izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu brīdī vai šī atvaļinājuma sākumā ne vienmēr var noteikt, vai tā laikā viņai neradīsies vajadzība izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.<sup>79</sup>

<sup>75</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [40].

<sup>76</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [42]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2005.gada spriedumu lietā C-519/03 *Komisija/Luksemburga*, [33].

<sup>77</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [48].

<sup>78</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [49].

<sup>79</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [50].

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Somijas regulējums, ņemot vērā ietekmi, kāda lēmumam izmantot tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu varētu būt uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas iestātos šī bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, attur darba ņēmēju no šī lēmuma pieņemšanas. Tādējādi šāds nosacījums apdraud Direktīvas 96/34/EK lietderīgo iedarbību. Attiecīgi Tiesa atbildēja, ka Direktīva 96/34/EK ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesību normu, kādas ir paredzētas apskatāmajos nozares koplīgumos, saskaņā ar kurām strādājošai grūtniecei, kura pārtrauc savu neapmaksāto bērna kopšanas atvaļinājumu, lai nekavējoties sāktu izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, netiek saglabātas tiesības uz atalgojumu, uz kādu viņai būtu bijušas tiesības, ja pirms šī grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma būtu bijis minimāls darba atsākšanas laikposms.<sup>80</sup>

### ***Lieta C-588/12 Lyreco Belgium NV pret Sophie Rogiers***

Lieta C-588/12 *Lyreco Belgium NV pret Sophie Rogiers*<sup>81</sup> Tiesa analizēja aizsardzības pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā efektivitāti Beļģijas tiesību aktos un šo tiesību aktu atbilstību Direktīvas 96/34/EK normām.

#### **Lietas faktiskie apstākļi**

Beļģijas Karaļa 1997.gada dekrēts attiecībā uz tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu ieviešanu, pārtraucot profesionālo karjeru (*koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan; Belgisch Staatsblad*) un 1985.gada Sanācijas likuma, kurā ir iekļautas sociālas normas (*herstelwet houdende sociale bepalingen; Belgisch Staatsblad*) paredz, ka darba ņēmējam ir tiesības izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, apturot darba līguma izpildi uz trīs mēnešiem vai turpinot strādāt nepilna darba laika darbu sešus mēnešus vai piecpadsmit mēnešus ilgā laika posmā,

<sup>80</sup> Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11 [51], [52].

<sup>81</sup> Tiesas 2014.gada 27.februāra spriedums lietā C-588/12 *Lyreco Belgium NV pret Sophie Rogiers*.

attiecīgi samazinot darba laiku uz pusi vai vienas piektdaļas apmērā no parastā pilna darba laika darba stundu skaita.<sup>82</sup>

Sanācijas likums attiecībā uz aizsardzību pret atlaišanu, kas tostarp ir piemērojama bērna kopšanas atvaļinājumam, nosaka, ka darba devējs nevar pieņemt nekādu lēmumu par vienpusēju darba tiesisko attiecību izbeigšanu, izņemot tāda iemesla dēļ, kas ir būtisks. Darba devējs, kas, neievērojot pirmās daļas noteikumus, izbeidz darba līgumu bez būtiska vai pietiekama iemesla, maksā darba ņēmējam aizsargājošu vienotas likmes kompensāciju (kompensācija), kas atbilst darba samaksai par sešiem mēnešiem, neskaitot kompensācijas, kas darbiniekam maksājamas sakarā ar darba līguma izbeigšanu.<sup>83</sup> Ja darba līgums tiek izbeigts laika posmā, kad darba laiks ir samazināts saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumu, ar "ši brīža darba samaksu" saprot darba samaksu, ko darba ņēmējam saskaņā ar tā darba līgumu būtu tiesības saņemt, ja viņš nebūtu samazinājis savu darba laiku.<sup>84</sup>

Prasītāja S.Rogiers strādāja *Lyreco* kā pilna darba laika darbiniece, pamatojoties uz darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Šī līguma izpilde tika apturēta saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumu, kas S. Rogiers tika piešķirts uz trīs mēnešiem. Pēc trīs mēnešiem S.Rogiers būtu bijis jāatgriežas darbā uz pusslodzi saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumu, kas viņai tika piešķirts uz četrus mēnešus ilgu laiku. Taču darba devējs *Lyreco* izbeidza S. Rogiers darba līgumu, ievērojot tiesību aktos noteikto piecu mēnešu uzteikuma termiņu.<sup>85</sup>

S.Rogiers cēla prasību Antverpenes Darba lietu tiesā (*Arbeidsrechtbank te Antwerpen*) par viņas atlaišanu, apstrīdot darba devēja uzteikuma pamatojumu - neiespējamību viņu nodarbināt, ņemot vērā darba trūkumu, amata likvidēšanu un viņas atteikumu pieņemt citus amatus, kas viņai tika piedāvāti pirms bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas. Minētā tiesa atzina darba devēja uzteikumu par nepamatotu un piesprieda *Lyreco* maksāt Sanācijas likumā paredzēto kompensāciju, kas atbilst sešu mēnešu darba samaksai. Saskaņā ar šo spriedumu kompensācijas apmērs bija jāaprēķina, pamatojoties uz darba samaksu, kas S.Rogiers tika maksāta

---

<sup>82</sup> Lieta C-588/12 *Lyreco Belgium NV pret Sophie Rogiers* [7], [8].

<sup>83</sup> Lieta C-588/12 [11].

<sup>84</sup> Lieta C-588/12 [14].

<sup>85</sup> Lieta C-588/12 [16]-[19].

viņas atlaišanas brīdī, proti, atbilstoši darba samaksai par pusslodzes darbu, ko viņa veica viņai piešķirtā bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ.<sup>86</sup>

S.Rogiers uzskatīja, ka kompensācija ir jāaprēķina, pamatojoties uz darba samaksu par pilna darba laika darbu. Antverpenes Darba lietu apelācijas tiesa (*Arbeidshof te Antwerpen*), apstiprinot, ka S.Rogiers ir atlaista bez būtiska vai pietiekama iemesla viņas bērna kopšanas atvaļinājuma laikā un ka līdz ar to viņai ir tiesības saņemt sešu mēnešu darba samaksas apmēram atbilstošu kompensāciju, uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 96/34/EK 2.noteikuma 4.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas liedz kompensāciju (aizsargājošo vienotas likmes kompensāciju), ko maksā darba ņēmējam, kuru darba devējs bez būtiska iemesla atlaiž nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, un kuru aprēķina, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, ko darba ņēmējs pelnīja viņa atlaišanas dienā.<sup>87</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Atbildot uz jautājumu, Tiesa atgādināja, ka Direktīva 96/34/EK ļauj jaunajiem vecākiem pārtraukt savu profesionālo darbību, lai veltītu sevi ģimenes dzīvei, tajā pašā laikā sniedzot viņiem garantiju, ka pēc šī atvaļinājuma viņi varēs atgriezties darbā savā amatā. Lai nodrošinātu darba ņēmējiem iespēju izmantot viņu tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, dalībvalstīm ir noteikts pienākums veikt pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ. Šajā ziņā Direktīvas 96/34/EK 2.noteikuma 4.punktā, kas paredz minēto aizsardzību, ir atspoguļotas Eiropas Savienības sociālās tiesības, kam ir īpaša nozīme, un ko tātad nevar interpretēt sašaurināti.<sup>88</sup>

Kā norādīja Tiesa, apskatāmais valsts tiesiskais regulējums (kurā gadījumā, ja darba devējs vienpusēji bez būtiska vai pietiekama iemesla izbeidz darba līgumu, kas ar darba ņēmēju noslēgts uz nenoteiktu laiku un par pilna darba laika darbu, kamēr viņš vai viņa ir bērna kopšanas atvaļinājumā, papildus kompensācijai, kas

<sup>86</sup> Lieta C-588/12 [20]-[22].

<sup>87</sup> Lieta C-588/12 [23], [29].

<sup>88</sup> Lieta C-588/12 [33]-[36].

maksājama par darba līguma izbeigšanu, ir paredzēts piešķirt šim darba ņēmējam sešu mēnešu darba samaksai atbilstošu kompensāciju) varētu būt viens no "pasākumiem, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ" Direktīvas 96/34/EK 2.noteikuma 4.punkta izpratnē.<sup>89</sup>

Taču šāda aizsardzības pasākuma iedarbība tiktu lielā mērā samazināta gadījumā, ja darba ņēmējam, kas ir pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilna darba laika darbam, tiek prettiesiski atlaistam viņa nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, kompensācijas, uz kuras saņemšanu šim darba ņēmējam ir tiesības, apmērs tiktu noteikts, nevis pamatojoties uz viņa darba līgumā par pilna darba laika darbu paredzēto darba samaksu, bet pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, kas tiek izmaksāta viņa nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājuma laikā.

Tiesa pieņēma, ka šādā veidā aprēķinātas kompensācijai varētu nebūt pietiekama atturoša iedarbība, lai aizkavētu darba ņēmēju, kas izmanto nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumu, atlaišanu. Šāds rezultāts, pārkāpj vienu Direktīvas 96/34/EK mērķiem, proti, nodrošināt darba ņēmējiem, kuri izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, atbilstošu aizsardzību, palielina darba ņēmēju, kas ir izvēlējušies nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumu, nodarbinātības nestabilitāti, tādējādi daļēji atņemot jēgu ar Direktīvas 96/34/EK 2.noteikuma 4.punktu ieviestajam aizsardzības režīmam, un tādējādi smagi aizskar īpaši nozīmīgu Eiropas Savienības sociālo tiesību principu. Šādā veidā aprēķināts apmērs varētu atturēt atsevišķus darba ņēmējus no bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas.<sup>90</sup>

Papildus Tiesa uzsvēra, ka darba ņēmējam ir ļauts izvēlēties starp pilna laika vai nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumu un, ieviešot īpašu kompensāciju, lai aizsargātu darba ņēmējus pret jebkādu prettiesisku atlaišanu šāda atvaļinājuma laikā, darba ņēmēji, kas ir izvēlējušies nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumu, tā vietā, lai izvēlētos pilna laika atvaļinājumu, nevar tikt nostādīti mazāk izdevīgā situācijā, jo tādējādi tiktu aizskarts Direktīvas 96/34/EK mērķis nodrošināt elastību.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Lieta C-588/12 [37].

<sup>90</sup> Lieta C-588/12 [38]-[40].

<sup>91</sup> Lieta C-588/12 [41].

Tālāk Tiesa atgādināja, ka Direktīvas 96/34/EK 2.noteikuma 6.punkts, kurā ir noteikts, ka tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Šīs normas mērķis ir izvairīties no tā, ka tiktu zaudētas darba ņēmēja tiesības, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, kuras ir iegūtas brīdī, kad viņš uzsāk bērna kopšanas atvaļinājumu, un garantēt, ka, minētajam bērna kopšanas atvaļinājumam beidzoties, attiecībā uz šīm tiesībām viņš būs tādā pašā situācijā, kādā viņš bija pirms bērna kopšanas atvaļinājuma.<sup>92</sup>

Jēdziens „tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis” aptver visu tiesību un priekšrocību naudā vai natūrā kopumu, kas tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un uz kurām darba ņēmējam attiecībās ar darba devēju ir tiesības brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums. Pie šādām tiesībām un priekšrocībām pieder visas tiesības un priekšrocības, kas attiecas uz darba nosacījumiem, tādās kā darba ņēmēja (kas ir nodarbināts saskaņā ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku par pilna darba laika darbu un ir bērna kopšanas atvaļinājumā) tiesības uz kompensāciju gadījumā, ja darba devējs bez būtiska vai pietiekama iemesla vienpusēji izbeidz šo līgumu. Šī kompensācija, kuras apmērs ir saistīts ar minētajam līgumam atbilstošo darba samaksu un kuras mērķis ir šāda darba ņēmēja aizsardzība pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ, tiek maksāta darba ņēmējam kā kompensācija par darbu, kas viņam bija un kas viņam būtu bijis turpmāk, ja nebūtu notikusi prettiesiska atlaišana, zaudēšanu.<sup>93</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka ja darba ņēmējs, ar ko, ir noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku un par pilna darba laika darbu, ir ticis prettiesiski atlaists laikā, kamēr viņš izmantoja viņam piešķirto nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumu, kompensācijai, lai tā būtu atbilstoša Direktīvas 96/34/EK prasībām, ir jābūt noteiktai, pamatojoties uz šī darba ņēmēja darba samaksu par pilna darba laika darbu.<sup>94</sup>

Attiecīgi Tiesa atbildēja, ka Direktīvas 96/34/EK 2.noteikuma 4.punkts, to lasot gan šī Direktīvas 96/34/EK mērķu, gan šī paša noteikuma 6.punkta kontekstā, liedz

<sup>92</sup> Lieta C-588/12 [42], [43]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2009.gada spriedumu lietā C-116/08 *Meerts* [39].

<sup>93</sup> Lieta C-588/12 [42]-[45]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1990.gada spriedumu lietā C-33/89 *Kowalska*, [10], [11]; 1999.gada spriedumu lietā C-167/97 *Seymour-Smith un Perez*, [23]-[28].

<sup>94</sup> Lieta C-588/12 [47].

aizsargājošu vienotas likmes kompensāciju, ko maksā darba ņēmējam, ar kuru, tam esot nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumā, darba devējs bez būtiska vai pietiekama iemesla vienpusēji lauž darba līgumu, kas ar šo darba ņēmēju noslēgts uz nenoteiktu laiku un par pilna darba laika darbu, noteikt, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, ko pēdējais minētais pelnīja viņa atlaišanas dienā.<sup>95</sup>

## 5. Secinājumi

(1) Saistībā ar **vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu** un Direktīvas 2000/78/EK normu interpretāciju apskatāmajā posmā Tiesa analizēja diskriminācijas aptaukošanās dēļ aizliegumu, proti, vai aptaukošanās var būt „invaliditāte” šīs direktīvas izpratnē un vai Eiropas Savienības tiesībās ir nostiprināts vispārējs nediskriminācijas princips aptaukošanās dēļ.

Tiesa secināja, ka aptaukošanās pati par sevi nav “invaliditāte” Direktīvas 2000/78/EK izpratnē, jo tā pēc savas būtības obligāti nerada ierobežojumu, kurš izriet no ilgstošiem fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem.

Taču gadījumā, ja konkrētos apstākļos attiecīgā darba ņēmēja aptaukošanās rada minēto ierobežojumu un ja šis ierobežojums ir ilgstošs, šāds stāvoklis ietilpst jēdzienā “invaliditāte” Direktīvas 2000/78/EK izpratnē. Šāds gadījums jo īpaši atbilstu jēdzienam „invaliditāte”, ja darba ņēmēja aptaukošanās apgrūtinātu attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem ierobežotu pārvietošanās spēju dēļ, vai tāpēc, ka šai personai piemīt pataloģijas, kas viņai traucē veikt darbu vai kas rada apgrūtinājumu viņas profesionālās darbības veikšanā. Savukārt konkrēta gadījuma atbilstību norādītajiem kritērijiem ir jāveic valstu tiesai (Lieta C-354/13).

---

<sup>95</sup> Lieta C-588/12 [48].

(2) Saistībā ar **vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem** un Direktīvas 2006/54/EK, Direktīvas 92/85/EEK, kā arī Direktīvas 2000/78/EK regulējumu Tiesa analizēja atteikumu piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu vai adopcijas atvaļinājumu sievietei, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu un diskriminācijas invaliditātes vai dzimuma dēļ esamību šajā gadījumā. Tiesas spriedumos ir šādas galvenās atziņas:

- pret tēvu pasūtinātāju, kura bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, tiktu piemērota tieši tāda pati attieksme kā pret māti pasūtinātāju salīdzināmā situācijā, proti, viņam nebūtu tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu. Šāds atteikums attiecīgi nav balstīts uz iemeslu, kas saistīts tikai ar vienu no abiem dzimumiem darba ņēmējiem. Līdz ar to šajā gadījumā nav tiešas vai netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54/EK nozīmē (Lieta C-363/12; Lieta C-167/12);
- atbilstoši Direktīvas 2000/78/EK normām nav diskriminācijas invaliditātes dēļ, ja darba ņēmējai, kura nevar iznēsāt bērnu un kuras bērns ir piedzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, tiek atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam. Jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK izpratnē nozīmē, ka personai piemītošais ierobežojums var apgrūtināt attiecīgās personas pilnu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Savukārt nespēja tikt pie bērna, izmantojot vispārpieņemtos veidus, pati par sevi nav šķērslis mātei pasūtinātājai stāties darbā, to veikt un tajā progresēt (Lieta C-363/12);
- uz situāciju, kad sieviete nevienā brīdī pati nav bijusi stāvoklī, jo bērnu ieguvusi, pamatojoties uz vienošanos par bērna iznēsāšanu, neattiecas Direktīvas 92/85/EEK 8.pants, kas paredz pienākumu piešķirt tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, tostarp tad, ja darba ņēmēja var vai faktiski baro šo bērnu ar krūti pēc dzemdībām (Lieta C-167/12).

(3) Saistībā ar **bērna kopšanas atvaļinājuma regulējumu** Tiesa, interpretējot Direktīvas 96/34/EK normas, analizēja bērna kopšanas atvaļinājuma un grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu savstarpējo saikni, kā arī kompensācijas, ko maksā darba



ņēmējam, ar kuru darba devējs prettiesiski izbeidza darba līgumu nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, aprēķināšanas atbilstību Direktīvas 96/34/EK normām. Tiesas spriedumos ir šādas galvenās atziņas:

- darba ņēmējas izvēlei izmantot savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu nevajadzētu ietekmēt tās tiesību uz cita atvaļinājuma, šajā gadījumā – grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, izmantošanas nosacījumus. Turpretī situācija, kad darba ņēmējai brīdī, kad viņa pieņem lēmumu izmantot neapmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu, jau iepriekš jāatsakās no paredzētā apmaksātā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma gadījumā, ja viņai rastos vajadzība pārtraukt savu bērna kopšanas atvaļinājumu, lai nekavējoties pēc tā dotos grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, mudina darba ņēmēju neizmantot šo bērna kopšanas atvaļinājumu un tādējādi apdraud Direktīvas 96/34/EK lietderīgo iedarbību.

Attiecīgi Direktīva 96/34/EK nepieļauj tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru strādājošai grūtniecei, kura pārtrauc savu neapmaksāto bērna kopšanas atvaļinājumu, lai nekavējoties sāktu izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, netiek saglabātas tiesības uz atalgojumu, uz kādu viņai būtu bijušas tiesības, ja pirms šī grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma būtu bijis minimāls darba atsākšanas laikposms (Apvienotās lietas C-512/11 un C-513/11);

- aizsardzības pasākumu, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas dēļ, iedarbība tiktu lielā mērā samazināta gadījumā, ja darba ņēmējam, kas ir pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilna darba laika darbam, tiek prettiesiski atlaistam viņa nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, kompensācijas apmērs tiktu noteikts, nevis pamatojoties uz viņa darba līgumā par pilna darba laika darbu paredzēto darba samaksu, bet pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, kas tiek izmaksāta viņa nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājuma laikā.

Šādā veidā aprēķinātas kompensācijai varētu nebūt pietiekama atturoša iedarbība, lai aizkavētu darba ņēmēju, kas izmanto nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumu, atlaišanu. Šāds rezultāts, pārkāpj vienu no Direktīvas

96/34/EK mērķiem, proti, nodrošināt darba ņēmējiem, kuri izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, atbilstošu aizsardzību, palielina darba ņēmēju, kas ir izvēlējušies nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumu, nodarbinātības nestabilitāti, tādējādi daļēji atņemot jēgu ar Direktīvas 96/34/EK 2.noteikuma 4.punktu ieviestajam aizsardzības režīmam, un tādējādi smagi aizskar īpaši nozīmīgu Eiropas Savienības sociālo tiesību principu.

Direktīvas 96/34/EK 2.noteikuma 4.punkts, to lasot gan šī Direktīvas 96/34/EK mērķu, gan šī paša noteikuma 6.punkta kontekstā, liedz noteikt kompensāciju, ko maksā darba ņēmējam, ar kuru darba devējs prettiesiski izbeidz darba līgumu nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, darba ņēmējs pelnīja viņa atlaišanas dienā (Lieta C-588/12).

N.Mickeviča  
27.02.2015.