SPRIEDUMS 1990. GADA 8. NOVEMBRĪ – LIETA C-177/88

### TIESAS SPRIEDUMS

1990. gada 8. novembris [[1]](#footnote-1)\*

Lietā C-177/88

LŪGUMS sniegt prejudiciālu nolēmumu, ko Tiesai atbilstīgi EK līguma 177. pantam iesniegusi *Hoge Raad der Nederlanden* (Nīderlandes Augstākā tiesa), tiesvedībā, kas tiek izskatīta šajā tiesā starp

**Elizabeti Johannu Pasifiku Dekeri [*Elisabeth Johanna Pacifica Dekker*]**

### un

***Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus***

### par Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 1976. gads, 40. lpp.), 2. un 3. panta interpretāciju,

TIESA

šādā sastāvā: priekšsēdētājs O. Dūe [*O. Due*], palātas priekšsēdētāji Ž. K. Muitīņu di Almeida [*J. C. Moitinho de Almeida*], H. K. Rodrigess Iglesjass [*G. C. Rodríguez Iglesias*] un M. Diess de Velasko [*M. Díez de Velasco*], tiesneši sers Gordons Slins [*Gordon Slynn*], K. N. Kakuris [*C. N. Kakouris*] un F. Greviss [*F. Grevisse*],

ģenerāladvokāts: M. Darmons [*M. Darmon*],

sekretārs: B. Pastora [*B. Pastor*], administratore,

### izskatījusi rakstveida apsvērumus, ko iesniedzis

T. E. Van Dejks [*T. E. Van Dijk*] (Hāgas advokātu kolēģija) Dekeres kundzes vārdā, kura ir prasītāja pamattiesvedībā,

J. L. de Veikerslots [*J. L. de Wijkerslooth*] (Hāgas advokātu kolēģija) *VJV* vārdā, kas ir atbildētājs pamattiesvedībā,

Dž. A. Gensmantela [*J. A. Gensmantel*] no Valsts kases juriskonsultu departamenta Apvienotās Karalistes vārdā, rīkojoties kā pārstāve,

## Ārlietu ministrijas ģenerālsekretārs E. F. Jākobss [*E. F. Jacobs*] Nīderlandes valdības vārdā, rīkojoties kā pārstāvis,

K. Benksa [*K. Banks*] un B. J. Dreibers [*B. J. Drijber*] Eiropas Kopienu Komisijas vārdā, rīkojoties kā pārstāvji,

ņemot vērā tiesas sēdes ziņojumu,

pēc tam, kad 1989. gada 3. oktobra tiesas sēdē tika uzklausīti mutvārdu paskaidrojumi, ko sniedza E. J. P. Dekere, *VJV-Centrum*, kuru pārstāvēja S. M. Everss [*S. M. Evers*] no Hāgas advokātu kolēģijas, Nīderlandes valdība, kuru pārstāvēja J. V. de Žvāns [*J. W. de Zwaan*], rīkojoties kā pārstāvis, Apvienotā Karaliste, ko pārstāvēja D. Peniks [*D. Pannick*], rīkojoties kā pārstāvis, un Komisija,

pēc ģenerāladvokāta secinājumu uzklausīšanas 1989. gada 14. novembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

**Spriedums**

1. Nīderlandes Augstākā tiesa ar 1988. gada 24. jūnija spriedumu, ko Tiesa saņēma 1988. gada 30. jūnijā, vērsās Tiesā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu saskaņā ar EEK līguma 177. pantu par četriem jautājumiem attiecībā uz Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (Oficiālais Vēstnesis, 1976. gads, L 39, 40. lpp.), 2. un 3. panta interpretāciju.

### 2. Šie jautājumi radās saistībā ar strīdu starp Dekeres kundzi un *Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* (turpmāk tekstā – “*VJV*”). Dekeres kundze 1981. gada jūnijā pieteicās pasniedzējas darbam *VJV* vadītajā jauniešu mācību centrā. Savukārt 1981. gada 15. jūnijā viņa informēja pieteikumu izskatīšanās komiteju par to, ka ir trešajā grūtniecības mēnesī. Tomēr komiteja izvirzīja viņu *VJV* valdei kā piemērotāko kandidāti minētajam amatam. Taču 1981. gada 10. jūlija vēstulē *VJV* informēja Dekeres kundzi, ka viņa netiks pieņemta darbā.

3. Savā vēstulē *VJV* paskaidroja, ka šāds lēmums pieņemts tādēļ, ka Dekeres kundze ir bijusi grūtniecības stāvoklī jau pieteikuma iesniegšanas brīdī un ka saskaņā ar tā rīcībā esošo informāciju gadījumā, ja *VJV* pieņemtu viņu darbā, tā apdrošinātājs *Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs* (Sociālo pabalstu izmaksāšanas apdrošināšanas fonds īpašās izglītības jomā, turpmāk tekstā – “*Risicofonds*”) neatlīdzinātu *VJV* dienas pabalstus, ko *VJV* būtu pienākums maksāt viņai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā. Līdz ar to *VJV* nespētu finansēt aizvietotāja algošanu Dekeres kundzes prombūtnes laikā, un tam nāktos saskarties ar darbinieku trūkumu.

4. Tiesai iesniegtie dokumenti liecina par to, ka saskaņā ar *Ziekengeldreglement* (*Risicofonds* iekšējo noteikumu, kas reglamentē dienas slimības pabalstu izmaksāšanu) 6. pantu *Risicofonds* valde ir tiesīga atteikties atlīdzināt dalībniekam (darba devējam) visu dienas pabalstu summu vai tās daļu tad, ja apdrošinātā persona (darba ņēmējs) kļūst nespējīga veikt savus pienākumus sešu mēnešu laikā pēc apdrošināšanas stāšanās spēkā un ja brīdī, kad šī apdrošināšana stājās spēkā, varēja paredzēt, ka apdrošinātās personas veselības stāvokļa dēļ šāda nespēja iestāsies minētajā laika posmā. Atšķirībā no *Ziektewet* (Nīderlandes Likuma par veselības apdrošināšanu) 44. panta 1. punkta b) apakšpunkta, kurā ir noteikta apdrošināšanas shēma, ko parasti piemēro attiecībā uz darba ņēmējiem privātajā sektorā, *Ziekengeldreglement*, kas ir vienīgie noteikumi, kuri tika piemēroti attiecībā uz Dekeres kundzi, nenosaka, ka attiecībā uz grūtniecības gadījumiem nav piemērojams noteikums, kas paredz iespēju atteikt dienas pabalstu atlīdzināšanu “paredzamas slimības” gadījumos.

5. Hārlemas rajona tiesa [*Arrondissementsrechtbank*] un Apelācijas instances tiesa [*Gerechtshof*] noraidīja Dekeres kundzes lūgumus uzdot *VJV* samaksāt viņai kompensāciju par finanšu zaudējumiem, pēc kā viņa iesniedza apelācijas sūdzību Nīderlandes Augstākajā tiesā (*Hoge Raad der Nederlanden*).

6. Uzskatot, ka šī apelācija ir radījusi problēmas saistībā ar Padomes Direktīvas 76/207 interpretāciju, Nīderlandes Augstākā tiesa nolēma nosūtīt Tiesai turpmāk minētos jautājumus prejudiciālā nolēmuma sniegšanai.

“1. Vai darba devējs tieši vai netieši pārkāpj Direktīvas (Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem) 2. panta 1. punktā un 3. panta 1. punktā noteikto vienlīdzīgas attieksmes principu, ja tas atsakās slēgt darba līgumu ar kandidāti, kuru tas ir atzinis par piemērotu, ņemot vērā nelabvēlīgās sekas, kas būtu tam paredzamas tādēļ, ka šī kandidāte ir bijusi grūtniecības stāvoklī laikā, kad viņa iesniedza darba pieteikumu, saistībā ar publiskas institūcijas noteikumiem par nepiemērotību darbam, kuros ar grūtniecību un dzemdībām saistīta darbnespēja ir pielīdzināta slimības izraisītai darbnespējai?

2. Vai šajā saistībā tam, ka darba pieteikumu nebija iesniedzis neviens vīrietis, ir būtiska nozīme?

3. Vai turpmāk minētais ir saderīgs ar 2. un 3. pantu?

a) Ja tiek konstatēts, ka pret kandidātu ir pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, ir nepieciešama arī darba devēja vaina, lai varētu uzturēt prasību par šādu pārkāpumu.

b) Ja šāds pārkāpums tiek konstatēts, vai darba devējs no savas puses joprojām var pamatoti aizbildināties pat tad, ja nepastāv neviens 2. panta 2.–4. punktā minētais gadījums?

4. Ja iepriekš 3. jautājumā minētā vaina ir nepieciešama vai ja ir iespējams pamatoti aizbildināties, vai tas, ka darba devēju apdraud faktu kopsavilkumā minētais risks, ir pietiekams iemesls, lai varētu uzskatīt, ka darba devēja vaina nepastāv vai ka darba devējam ir bijis pamatots aizbildinājums, jeb vai 2. un 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba devējam ir jāuzņemas šis risks, ja vien tas nav pilnīgi pārliecinājies par to, ka darbnespējas pabalsts tiks atteikts vai ka nāksies saskarties ar darbinieku trūkumu, un nav darījis visu iespējamo, lai to novērstu?”

7. Pilnīgāks lietas apstākļu, tiesvedības gaitas un Tiesai iesniegto rakstveida apsvērumu izklāsts ir sniegts tiesas sēdes ziņojumā, un turpmāk šī informācija ir minēta un apspriesta vienīgi tiktāl, cik tas ir nepieciešams Tiesas argumentācijai.

**Pirmais jautājums**

8. Vispirms jāatzīmē, ka atbilstīgi Direktīvas 1. panta 1. punktam Direktīvas mērķis ir īstenot dalībvalstīs principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem.

9. Direktīvas 2. panta 1. punktā ir noteikts, ka “(..) vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas atkarībā no dzimuma, jo īpaši, norādot uz ģimenes stāvokli”. Saskaņā ar 3. panta 1. punktu “vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nosacījumos, to skaitā atlases kritērijos, kas attiecas uz iespēju iegūt darba vietu vai amatu, (..), nav nekādas diskriminācijas atkarībā no dzimuma”.

10. Ir jāizskata jautājums par to, vai saistībā ar Direktīvu nepieņemšanu darbā valsts tiesas norādītajos apstākļos var uzskatīt par tiešu diskrimināciju atkarībā no dzimuma. Atbilde ir atkarīga no tā, vai nepieņemšanas darbā galvenais iemesls ir attiecināms uz visiem darbiniekiem neatkarīgi no viņu dzimuma vai arī tikai uz viena konkrēta dzimuma darbiniekiem.

11. Darba devēja norādītais iemesls, kādēļ tas ir atteicies pieņemt darbā Dekeres kundzi, galvenokārt ir tas, ka darba devējs nebūtu varējis saņemt atlīdzību no *Risicofonds* par dienas pabalstiem, ko tam būtu nācies maksāt viņai grūtniecības atvaļinājuma laikā, un ka tajā pašā laikā tam būtu jāalgo aizvietotājs. Šāda situācija pastāv tādēļ, ka, no vienas puses, attiecīgajā valsts apdrošināšanas shēmā grūtniecība ir pielīdzināta slimībai un, no otras puses, *Ziekengeldreglement* nav paredzēts izņēmums attiecībā uz grūtniecību, kas to izslēgtu no to gadījumu loka, kuros *Risicofonds* ir tiesīgs atteikties atlīdzināt dienas pabalstus.

12. Šajā saistībā ir jāatzīmē, ka tikai sievietēm var būt atteikta pieņemšana darbā grūtniecības stāvokļa dēļ, un tāpēc šāds atteikums ir uzskatāms par tiešu diskrimināciju atkarībā no dzimuma. Ir jāuzskata, ka atteikums pieņemt personu darbā, pamatojoties uz finansiālajām sekām, ko radītu grūtniecības izraisīta prombūtne, galvenokārt ir balstīts uz grūtniecības faktu. Šāda diskriminācija nav attaisnojama ar apsvērumiem par finansiālajiem zaudējumiem, kas darba devējam, kurš ir pieņēmis darbā sievieti grūtniecības stāvoklī, rastos viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā.

13. Jebkurā gadījumā to, ka grūtniecība tiek pielīdzināta slimībai un ka atšķiras attiecīgie *Ziektewet* un *Ziekengeldreglement* noteikumi, kas reglamentē to dienas pabalstu atlīdzināšanu, kas ir jāizmaksā saistībā ar grūtniecību, nevar uzskatīt par pierādījumiem diskriminācijai atkarībā no dzimuma Direktīvas nozīmē. Visbeidzot, ciktāl darba devēja atteikums pieņemt personu darbā, pamatojoties uz finansiālajām sekām, ko radītu grūtniecības izraisīta prombūtne, ir uzskatāms par tiešu diskrimināciju, nav nepieciešamības izskatīt, vai iepriekš minētie valsts noteikumi rada tādu spiedienu uz darba devēju, ka tam nākas atteikt grūtniecības stāvoklī esošai sievietei pieņemšanu darbā, tādējādi diskriminējot šo sievieti Direktīvas nozīmē.

14. No iepriekš minētā izriet, ka atbilde uz pirmo jautājumu ir tā, ka darba devējs tieši pārkāpj vienlīdzīgas attieksmes principu, kas ir noteikts Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, 2. panta 1. punktā un 3. panta 1. punktā, ja tas atsakās slēgt darba līgumu ar sieviešu kārtas kandidāti, kuru uzskata par piemērotu attiecīgajam darbam, un šāda atteikuma pamatā ir iespējamās nelabvēlīgās sekas, kas tam radīsies, pieņemot darbā sievieti grūtniecības stāvoklī, jo publisku institūciju pieņemtajos darbnespējas noteikumos darbnespēja, kas radusies grūtniecības un dzemdību dēļ, tiek pielīdzināta darbnespējai, kas radusies slimības dēļ.

**Otrais jautājums**

### 15. Savā otrajā jautājumā Augstākā tiesa jautā, vai tas, ka uz attiecīgo darba vietu nebija pieteikušies vīriešu kārtas kandidāti, var ietekmēt atbildi uz pirmo jautājumu.

16. *VJV* apgalvo, ka uz otro jautājumu ir jāatbild apstiprinoši, jo runa ir nevis par abstrakta pasākuma diskriminējošo ietekmi, bet gan par konkrētu darba devēja lēmumu nepieņemt darbā konkrētu kandidātu. Kad darba devējs izvēlas darbinieku tikai no sieviešu kārtas kandidātu vidus, tā izvēlei nevarot piedēvēt diskrimināciju atkarībā no dzimuma, jo šādā gadījumā darba devējs rīkojas, pamatojoties uz citiem finansiāla vai administratīva rakstura apsvērumiem.

17. Jāuzsver, ka atbilde uz jautājumu par to, vai atteikums pieņemt darbā sievieti ir uzskatāms par tiešu vai netiešu diskrimināciju, ir atkarīgs no šāda atteikuma iemesla. Ja šis iemesls ir saistīts ar to, ka attiecīgā persona ir grūtniecības stāvoklī, tad lēmums ir tieši saistīts ar kandidāta dzimumu. Šādos apstākļos vīriešu kārtas kandidātu neesamība nevar ietekmēt atbildi uz pirmo jautājumu.

18. Tāpēc atbildei uz otro jautājumu ir jābūt tādai, ka tas, ka neviens vīrietis nebija pieteicies uz attiecīgo darbavietu, neietekmē atbildi uz pirmo jautājumu.

**Trešais jautājums**

19. Trešais jautājums ir par to, vai tas, ka kompensācijas prasība, kas ir iesniegta, pamatojoties uz vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu, var būt apmierināta tikai tad, ja ir pierādīta darba devēja vaina un darba devējam nav neviena pamatota aizbildinājuma, kas to atbrīvotu no atbildības, ir pretrunā Direktīvas 2. un 3. pantam.

20. Dekeres kundze, Nīderlandes valdība un Apvienotā Karaliste uzskata, ka, konstatējot vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu, šis pārkāpums ir pietiekams iemesls, lai uzskatītu, ka darba devējs ir saucams pie atbildības.

21. *VJV* no savas puses norādīja, ka trešā jautājuma dalījums divās daļās starp darba devēja vainu, no vienas puses, un iespējamo tāda pamatota aizbildinājuma neesamību, kas varētu atbrīvot darba devēju no atbildības, no otras puses, ir daļēji saistīts ar valsts tiesību aktiem, kas ir piemērojami attiecībā uz pamattiesvedību, kura paredz atšķirīgas juridiskās sekas atkarībā no konkrētā gadījuma. *VJV* uzskata, ka Direktīva ļauj atbildēt tikai uz jautājumu par to, vai vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu var attaisnot kādā konkrētā gadījumā.

22. Šajā saistībā ir jāatzīmē, ka Direktīvas 2. panta 2., 3. un 4. punktā ir noteikti izņēmumi attiecībā uz 2. panta 1. punktā noteikto vienlīdzīgas attieksmes principu, taču Direktīva nekādā veidā neparedz, ka diskriminācijā vainojamas personas atbildība ir jebkādā veidā atkarīga no vainas pierādījumiem vai no šādas vainas atbrīvojošu aizbildinājumu neesamības.

23. Direktīvas 6. pantā ir atzītas no diskriminācijas cietušu personu tiesības, kuras var aizstāvēt tiesā. Lai arī Direktīvas pilnīgai piemērošanai nav nepieciešamas nekādas konkrēta veida sankcijas attiecībā uz nelikumīgu diskrimināciju, tomēr šādām sankcijām ir jābūt tādām, lai nodrošinātu reālu un efektīvu aizsardzību (spriedums lietā 14/83, “Fon Kolsone un Kamane pret Ziemeļreinas-Vestfālenes federālo zemi” [*Von Colson and Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*], [1984. gads], *ECR*1891, 23. punkts). Turklāt šādām sankcijām ir jābūt preventīvai ietekmei uz darba devēju.

### 24. Jāatzīmē, ka gadījumā, ja darba devēja atbildība par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu būtu atkarīga no pierādījumiem par darba devēja vainu un arī no piemērojamajos valsts tiesību aktos atzīto atbrīvojuma iemeslu nepastāvēšanas, šo principu praktiskā iedarbība tiktu ievērojami vājināta.

25. Līdz ar to gadījumā, kad dalībvalsts izraudzītās sankcijas ir ietvertas darba devēja civiltiesisko atbildību reglamentējošajos noteikumos, jebkurš diskriminācijas aizlieguma pārkāpums pats par sevi ir pietiekams pamats darba devēja saukšanai pie atbildības bez jebkādas iespējas piesaukt valsts tiesību aktos noteiktos atbrīvojuma iemeslus.

26. Attiecīgi atbilde uz šo jautājumu ir tāda, ka, lai arī Direktīva 76/207 sniedz dalībvalstīm iespēju izvēlēties starp vairākiem tās mērķa sasniegšanai piemērotiem risinājumiem, lemjot par to, kāds sods būtu jāpiespriež par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, tā tomēr paredz, ka gadījumos, kad dalībvalsts izvēlas piemērot sankcijas, kas ietilpst tās civiltiesiskās atbildības noteikumos, jebkurš diskriminācijas aizlieguma pārkāpums pats par sevi ir pietiekams pamats vainīgās personas saukšanai pie pilnas atbildības, un nevar atsaukties uz valsts tiesību aktos paredzētajiem atbrīvojuma iemesliem.

**Ceturtais jautājums**

### 27. Atbilde uz trešo jautājumu atceļ nepieciešamību sniegt nolēmumu attiecībā uz ceturto jautājumu.

**Izdevumi**

28. Izdevumi, kas ir radušies Nīderlandes valdībai, Apvienotajai Karalistei un Komisijai, kuras ir iesniegušas savus apsvērumus Tiesai, nav atlīdzināmi. Tā kā šī izskatīšana, ciktāl tā skar pamattiesvedības puses, pēc būtības ir valsts tiesas izskatītā procesa posms, tad par izdevumiem lemj šī valsts tiesa.

## Ar šādu pamatojumu

TIESA,

atbildot uz jautājumiem, ko tai ir uzdevusi Nīderlandes Augstākā tiesa ar 1988. gada 28. jūnija spriedumu, lemj šādi:

1. darba devējs tieši pārkāpj vienlīdzīgas attieksmes principu, kas ir noteikts Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, 2. panta 1. punktā un 3. panta 1. punktā, ja tas atsakās slēgt darba līgumu ar sieviešu kārtas kandidāti, kuru uzskata par piemērotu attiecīgajam darbam, un šāda atteikuma pamatā ir iespējamās nelabvēlīgās sekas, kas tam radīsies, pieņemot darbā sievieti grūtniecības stāvoklī, jo publisku institūciju pieņemtajos darbnespējas noteikumos darbnespēja, kas ir radusies grūtniecības un dzemdību dēļ, tiek pielīdzināta darbnespējai, kas ir radusies slimības dēļ;

2. tas, ka darba pieteikumu nav iesniedzis neviens vīrietis, neietekmē atbildi uz pirmo jautājumu;

3. lai arī Direktīva 76/207 sniedz dalībvalstīm iespēju izvēlēties starp vairākiem tās mērķa sasniegšanai piemērotiem risinājumiem, lemjot par to, kāds sods būtu jāpiespriež par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, tā tomēr paredz, ka gadījumos, kad dalībvalsts izvēlas piemērot sankcijas, kas ietilpst tās civiltiesiskās atbildības noteikumos, jebkurš diskriminācijas aizlieguma pārkāpums pats par sevi ir pietiekams pamats vainīgās personas saukšanai pie pilnas atbildības un nevar atsaukties uz valsts tiesību aktos paredzētajiem atbrīvojuma iemesliem.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Dūe | | Muitīņu di Almeida | | Rodrigess Iglesjass | |
| Diess de Velasko | Slins | | Kakuris | | Greviss |

Pasludināts atklātā tiesas sēdē Luksemburgā 1990. gada 8. novembrī.

|  |  |
| --- | --- |
| Ž. G. Žiro [*J.-G. Giraud*]  sekretārs | O. Dūe  priekšsēdētājs |

1. \* Tiesvedības valoda: holandiešu. [↑](#footnote-ref-1)