2001. gada 4. oktobra SPRIEDUMS LIETĀ C-438/99

TIESAS (piektās palātas) SPRIEDUMS
2001. gada 4. oktobrī*

Lietā C-438/99

par LŪGUMU, ko Tiesai atbilstoši EK līguma 234. pantam iesniegusi Alhesirasas Apvienotā sociālo lietu tiesa [*Juzgado de lo Social Unico de Algeciras*] (Spānija), lai uzsāktajā tiesvedībā starp

Mariju Luisu Himenesu Melgaru [*Maria Luisa Jiménez Melgar*]

un

Losbariosas pašvaldību [*Ayuntamiento de Los Barrios*]

saņemtu prejudiciālu nolēmumu par to, kā interpretēt 10. pantu Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, un strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 1992., 1. lpp.),

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. La Pergola [*A. La Pergola*], referents M. Vatlē [*M. Wathelet*], tiesneši P. Jans [*P. Jann*], L. Sevons [*L. Sevon*] un K. V. A. Timermans [*C.W.A. Timmermans*],

ģenerāladvokāts: A. Ticano [*A. Tizzano*],
sekretārs: H. fon Holšteins [*H. von Holstein*], sekretāra palīgs,

* Tiesvedības valoda: spāņu.

Tulkojums © Valsts valodas centrs, 2016

izskatījusi rakstveida apsvērumus, ko iesnieguši:

— Himenesas Melgaras vārdā – jurists [*abogado*] H. R. Peress Perea [*J.R. Perez Perea*],

— Spānijas valdības vārdā – pārstāve M. Lopesa-Monisa Galjego [*M. Lopez-Monis Gallego*],

— Īrijas valdības vārdā – pārstāvis L. A. Farels [*L. A. Farrell*], kuram palīdz advokāte [*BL*] N. Hailenda [*N. Hyland*],

— Nīderlandes valdības vārdā – pārstāve M. A. Fīrstra [*M. A. Fierstra*],

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā – pārstāves H. Mišāra [*H. Michard*] un I. Martinesa del Perala [*I. Martinez del Peral*],

ņemot vērā ziņojumu tiesas sēdē,

noklausījusies mutvārdu apsvērumus, ko 2001. gada 29. marta tiesas sēdē sniedza Himenesa Melgara, Spānijas valdība, Īrijas valdība un Komisija,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2001. gada 7. jūnija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Ar 1999. gada 10. novembra rīkojumu, ko Tiesa saņēmusi 1999. gada 17. novembrī, Alhesirasas Apvienotā sociālo lietu tiesa atbilstoši EK līguma 234. pantam prejudiciāla nolēmuma saņemšanai iesniedza Tiesai četrus jautājumus par to, kā interpretēt 10. pantu Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas

strādā pēcdzemdību periodā, un strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 1992., 1. lpp.).

2 Šie četri jautājumi radās tiesvedībā starp Mariju Luisu Himenesu Melgaru un viņas bijušo darba devēju – Losbariosas pašvaldību (turpmāk tekstā – "pašvaldība") – pēc tam, kad netika pagarināts viņas darba līgums uz noteiktu laiku.

Juridiskais pamatojums

Kopienas noteikumi

3 3. panta 1. punktā Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 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., 40. lpp.) noteikts:

"Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nosacījumos, to skaitā atlases kritērijos, kas attiecas uz iespēju iegūt darba vietu vai amatu, neatkarīgi no darbības nozares vai jomas, un pieeju visiem amatu hierarhijas līmeņiem, nav nekādas diskriminācijas atkarībā no dzimuma."

4 Direktīvas 5. panta 1. punktā noteikts:

"Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana attiecībā uz darba nosacījumiem, tostarp tiem, kas attiecas uz atlaišanu, nozīmē to, ka vīriešiem un sievietēm garantē vienlīdzīgus nosacījumus bez diskriminācijas atkarībā no dzimuma."

5 Atbilstoši Direktīvas 92/85/EEK preambulas 15. apsvērumam šīs Direktīvas mērķis ir jo īpaši aizsargāt strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, pret atlaišanas risku, ņemot vērā viņu stāvokli, kas

var kaitēt viņu fiziskajai un garīgajai veselībai.

6 Tāpēc Direktīvas 92/85/EEK 10. pantā noteikts:

"Lai garantētu, ka darbinieces, kas definētas 2. pantā, var izmantot savas tiesības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts saskaņā ar šo pantu, jānosaka, ka:

1. dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu 2. pantā definēto darbinieču atlaišanu laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz [..] grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, izņemot ārkārtējus gadījumus, kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un, attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi;

2. ja 2. pantā definēto darbinieci atlaiž 1. punktā minētajā laikposmā, darba devējam jāsniedz pienācīgs rakstisks pamatojums;

3. dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai 2. pantā definētās darbinieces aizsargātu no tādas atlaišanas sekām, kas saskaņā ar 1. punktu ir nelikumīga."

7 Atbilstoši Direktīvas 92/85/EEK 14. panta 1. punktam dalībvalstīs stājas spēkā vajadzīgie normatīvie un administratīvie akti, lai izpildītu šīs direktīvas prasības ne vēlāk kā divus gadus pēc tās pieņemšanas, tas ir, 1994. gada 19. oktobrī.

Valsts noteikumi

8 1978. gada 27. decembra Spānijas Konstitūcijas 14. pants ietver dzimuma diskriminācijas aizlieguma principu, proti:

„Spānijas pilsoņi ir vienlīdzīgi likuma priekšā, un tos nedrīkst pakļaut diskriminācijai dzimšanas stāvokļa, rases, dzimuma, reliģiskās piederības, uzskatu vai citu personisku vai sociālu apstākļu dēļ.”

9 Darbinieku statūtu [*Estatuto de los Trabajadores*] 55. panta 5. un 6. punktā attiecībā uz atlaišanu norādīts:

> “5. Atlaišana diskriminācijas dēļ, ko aizliedz Konstitūcija vai likums, vai kas notiek, pārkāpjot darbinieku pamattiesības un pilsoniskās brīvības, nav spēkā.
>
> 6 Atlaišanas anulēšana paredz tūlītēju darbinieka atjaunošanu darbā, samaksājot neizmaksāto darba samaksu”.

10 Darba procesa likuma [*Ley de Procedimiento Laboral*] 108. panta 2. punkta d) apakšpunkts un 113. panta 1. punkts gandrīz identiski nosaka Darbinieku statūtu 55. panta 5. un 6. punktā paredzēto. Šā likuma 96. pantā arī noteikts:

“Tiesvedībā, kurā no prasītāja apgalvojumiem var secināt, ka ir pierādījumi par diskrimināciju atkarībā no dzimuma, atbildētājam ir pienākums objektīvi, saprātīgi un pietiekami pārliecinoši pamatot pieņemtos pasākumus un to samērību”.

11 Valsts tiesa norāda, ka attiecīgo notikumu brīdī, par kuriem ir runa pamattiesvedībā, Direktīva 92/85/EEK vēl nebija transponēta Spānijas tiesību aktos.

12 Šā iemesla dēļ ar 1999. gada 5. novembra Ģimenes dzīves un darba dzīves saskaņošanas likumu [*Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliation de la Vida familiar y laboral de las Personas trabajadoras*] (BOE Nr. 266, 1999. gada 6. novembris) tika izdarīti grozījumi Darbinieku statūtu 55. pantā.

13 Jaunais Darbinieku statūtu 55. panta 5. punkts tagad ir izteikts šādā redakcijā:

“Atlaišana diskriminācijas dēļ, ko aizliedz Konstitūcija vai likums, vai kas notiek, pārkāpjot darbinieku pamattiesības un pilsoniskās brīvības, nav spēkā.

Atlaišana nav spēkā arī šādos gadījumos:

ja tā notiek darba līguma pārtraukuma laikā sakarā ar dzemdību atvaļinājumu vai problēmām grūtniecības laikā [..] vai atlaišana, par kuru paziņots datumā, kad beidzas uzteikuma termiņš;

ja strādājoša grūtniece tiek atlaista laikposmā no grūtniecības sākuma līdz a) apakšpunktā norādītā pārtraukuma sākumam [..] .

Abu iepriekšminēto apakšpunktu noteikumi tiek piemēroti, izņemot gadījumus, kad lēmums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tiek atzīts par spēkā esošu tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar grūtniecību [..]”.

14 Tomēr valsts tiesa paskaidro, ka izskatāmajā lietā šie noteikumi nav ņemami vērā, pamatojoties uz principu, ka tiesību akti nevar būt ar atpakaļejošu spēku.

Pamattiesvedības fakti un jautājumi, kas iesniegti prejudiciāla nolēmuma saņemšanai

15 1998. gada jūnijā pašvaldība pieņēma darbā Himenesu Melgaru, lai viņa pensionāriem bez ģimenēm sniegtu aprūpi mājās, un noteica darba laiku 20 stundas nedēļā. Līgumu, kas sākotnēji tika noslēgts uz trim mēnešiem, divreiz pagarināja līdz 1998. gada 2. decembrim.

16 1998. gada 3. decembrī pašvaldība ar Himenesu Melgaru noslēdza jaunu darba līgumu uz noteiktu laiku, nosakot nepilnu darba laiku, un viņas jaunais uzdevums bija palīdzēt veikt mājas darbus un aprūpēt skolas vecuma bērnus maznodrošinātās ģimenēs skolas brīvlaikā

1998. gada decembrī un 1999. gada janvārī. Līgums, kurā nebija norādīts darbības termiņš, izbeidzās 1999. gada 2. februārī.

17 Trešais darba līgums uz noteiktu laiku, nosakot nepilnu darba laiku, tika noslēgts 1999. gada 3. februārī par bērnu aprūpi un palīdzību mājās bērniem, kuriem ir grūtības nokļūt skolā, 1998./1999. mācību gadā. Šis līgums, kurā arī nebija norādīts darbības termiņš, izbeidzās 1999. gada 2. maijā.

18 1999. gada 3. maijā Himenesa Melgara parakstīja ceturto darba līgumu uz noteiktu laiku ar nepilnu darba laiku par "palīdzību mājās lielām ģimenēm, kam ir grūtības ar pirmsskolas bērnu apmācību un bērnu nogādāšanu valsts izglītības iestādēs savā apkaimē, 1998./1999. mācību gadā". Tāpat kā iepriekšējos līgumos, arī šajā līgumā nebija norādīts darbības termiņš. Tomēr 1999. gada 12. maijā Himenesa Melgara no pašvaldības saņēma šādu vēstuli:

"Ar šo informējam Jūs, ka saskaņā ar Jūsu darba līgumu tas izbeidzas 1999. gada 2. jūnijā. Tomēr likumā noteiktajā uzteikuma periodā Jūs tiksiet informēta par iespēju līgumu pagarināt vai atjaunot, un Jums līdz 1999. gada 2. jūnijam jādodas uz Personāla daļu, lai attiecīgā gadījumā parakstītos par atbilstošu pagarināšanu vai atjaunošanu vai nokārtotu pabalstu saistībā ar iepriekšminētā darba līguma izbeigšanu [..]".

19 Šīs vēstules saturs bija tāds pats kā tām vēstulēm, kas bija adresētas Himenesai Melgarai iepriekš, informējot viņu par trīs iepriekšējo līgumu izbeigšanos.

20 Pa to laiku pašvaldība tika informēta par Himenesas Melgaras grūtniecību, lai gan no lietas materiāliem nav skaidrs, kad tas precīzi kļuva zināms. Viņas bērns piedzima 1999. gada 16. septembrī.

21 Himenesas Melgaras darba līgums beidzās 1999. gada 2. jūnijā, un tādējādi šajā datumā izbeidzās viņas darba tiesiskās attiecības ar pašvaldību.

22 1999. gada 7. jūnijā pašvaldība tikās ar Himenesu Melgaru, lai turpinātu darba tiesiskās attiecības, parakstot piekto darba līgumu ar nepilnu darba laiku, lai atvaļinājuma laikā aizvietotu darbiniekus, kuri nodrošina aprūpi mājās. Šim līgumam bija jāstājas spēkā 3. jūnijā. Tomēr Himenesa Melgara atteicās to parakstīt un nākamajā dienā pēc šīs tikšanās iesniedza pašvaldībai sūdzību, kurā apgalvoja, ka viņas iepriekšējais līgums ar pašvaldību nebija izbeidzies, jo viņa tikusi diskriminējoši atlaista, pārkāpjot viņas pamattiesības. Līdz ar to, viņasprāt, jautājums nebija par jauna līguma parakstīšanu, bet gan vienkārši par viņas atjaunošanu darbā.

23 Šādos apstākļos Himenesa Melgara ierosināja tiesvedību pret pašvaldību Alhesirasas Apvienotajā sociālo lietu tiesā.

24 Šīs tiesas tiesnesis, paturot tiesības atgriezties pie šī jautājuma, tomēr neizvērtēja to, vai saskaņā ar Spānijas tiesību aktiem darba tiesiskās attiecības starp Himenesu Melgaru un pašvaldību ir uzskatāmas par nodibinātām uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā lietas apstākļus un jo īpaši veiktā darba nepārtrauktību un viendabīgumu. Tomēr viņš koncentrējās uz jautājumu par iespējamo diskrimināciju atkarībā no dzimuma, izvērtējot, kādā mērā atlaišanu varēja motivēt prasītājas grūtniecība. Proti, tiesnesim bija šaubas par Direktīvas 92/85/EEK 10. panta darbības jomu un tiešo piemērojamību.

25 Pamatojoties uz šiem apsvērumiem, Alhesirasas Apvienotā sociālo lietu tiesa nolēma apturēt tiesvedību un prejudiciāla nolēmuma saņemšanai iesniegt Tiesai šādus jautājumus:

“1. Vai Direktīvas 92/85/EEK 10. pants ir pietiekami skaidrs, precīzs un beznosacījuma, lai to piemērotu tieši?

2. Paredzot, ka “dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu [..] darbinieču atlaišanu [kuras ir grūtnieces, strādā pēcdzemdību periodā vai baro bērnu ar krūti] laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz [..] grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, izņemot ārkārtējus gadījumus, kas nav saistīti ar viņu stāvokli”, vai Direktīvas 92/85/EEK 10. pants prasa dalībvalstīm konkrēti un izņēmuma kārtā noteikt iemeslus, lai atlaistu strādājošu grūtnieci, sievieti, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sievieti, kas baro bērnu ar krūti, un kopā ar vispārējiem noteikumiem par darba līgumu izbeigšanu iekļaut savos tiesību aktos

īpašus papildu, izņēmuma un ierobežotākus noteikumus tieši tiem gadījumiem, kuros darbiniece ir grūtniece, strādā pēcdzemdību periodā vai baro bērnu ar krūti?

3. Kā Direktīvas 92/85/EEK 10. pants attiecas uz gadījumu, kad darba devējs nepagarina grūtnieces darba līgumu uz noteiktu laiku tādos pašos apstākļus, kādi bija iepriekšējo līgumu laikā? Vai 10. pants ietekmē grūtnieces aizsardzību, ja darba tiesiskās attiecības ir nodibinātas uz noteiktu laiku, un, ja ietekmē, tad kā tieši, atbilstoši kādiem kritērijiem un kādā mērā?

4. Direktīvas 92/85/EEK 10. pantā noteikts, ka strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, var atlaist "attiecīgā gadījumā, ja *kompetentā iestāde ir tam piekritusi*". Vai tas nozīmē, ka strādājoša grūtniece, sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, var tikt atlaista tikai īpašā kārtībā, kura paredz, ka darba devējam pirms atlaišanas ir jāsaņem atbilstošas kompetentās iestādes piekrišana?

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamība

26 Spānijas valdība un Komisija apšauba, vai šie jautājumi ir būtiski lietas atrisināšanai. Pirmkārt, ņemot vērā lietas apstākļus, valsts tiesa varētu pārklasificēt darba tiesiskās attiecības starp Himenesu Melgaru un pašvaldību kā darba līgumu uz nenoteiktu laiku, un šādā gadījumā atlaišana kā tādā saskaņā ar Spānijas tiesību aktiem būtu nelikumīga.

27 Otrkārt, pat tad, ja tiktu konstatēts, ka Himenesas Melgaras atlaišanu motivēja viņas grūtniecība, kas pēc Spānijas valdības teiktā nebūt nav skaidrs, jo pašvaldība uzreiz pēc viņas pēdējā darba līguma izbeigšanās bija piedāvājusi noslēgt jaunu līgumu, Spānijas tiesību akti viņai nodrošinātu aizsardzību, garantējot atjaunošanu darbā un pieprasot pašvaldībai samaksāt neizmaksāto darba samaksu, līdz ar to nemaz nebūtu jāizmanto Direktīva 92/85/EEK.

28 Šajā sakarā jāatceras, ka saskaņā ar Tiesas praksi valsts tiesa, kurā iesniegta prasība un kurai jāuzņemas atbildība par turpmāko tiesas lēmumu, atbilstoši lietas konkrētajiem apstākļiem nosaka gan prejudiciāla nolēmuma nepieciešamību, lai tiesa varētu pasludināt spriedumu, gan Tiesai iesniegto jautājumu būtiskumu (īpaši skat. spriedumu lietā C-415/93,

Bosmans [*Bosman*], [1995], ECT 1-4921, 59. punktu). Tomēr iepriekš Tiesa ir lēmusi, ka tā nevar pieņemt lēmumu par valsts tiesas iesniegtu jautājumu, ja ir acīmredzams, ka valsts tiesas prasītā Kopienas noteikuma interpretācija vai spēkā esamības novērtējums nav saistīts ar pamattiesvedības faktiskajiem apstākļiem vai mērķi, vai ja problēma ir hipotētiska vai ja Tiesas rīcībā nav faktiskas vai juridiskas informācijas, kas nepieciešama, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz Tiesai iesniegtajiem jautājumiem (skat. iepriekšminētā sprieduma Bosmana lietā 61. punktu un spriedumu lietā C-36/99, *Ideal Tourisme*, [2000], ECT 1-6049, 20. punktu).

29 Tomēr šīs lietas apstākļos lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu nav nekā tāda, kas norādītu, ka prejudiciālie jautājumi, kuru būtiskumu valsts tiesa ir izskaidrojusi, ir acīmredzami hipotētiski vai nav saistīti ar pamattiesvedības faktiskajiem apstākļiem vai mērķi.

30 Tāpēc uz iesniegtajiem jautājumiem ir jāatbild.

Jautājumi, kas iesniegti prejudiciāla nolēmuma saņemšanai

Pirmais jautājums

31 Pirmajā jautājumā valsts tiesa vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 92/85/EEK 10. pantu var piemērot tieši un interpretēt tā, ka tas piešķir personām tiesības, uz kurām tās var atsaukties valsts tiesā lietās pret šīs valsts iestādēm, ja dalībvalsts nav veikusi transponēšanas pasākumus šajā direktīvā noteiktajā termiņā.

32 Saskaņā ar Tiesas praksi dalībvalstu pienākums, kas izriet no šīs direktīvas, panākt direktīvā noteikto rezultātu un pienākums saskaņā ar EK līguma 5. pantu (tagad EK līguma 10. pantu) veikt visus vispārējos un konkrētos pasākumus, lai nodrošinātu šā pienākuma izpildi, ir saistošs visām dalībvalstu iestādēm (skat. spriedumu lietā C-91/92, Fačini Dori [*Faccini Dori*], [1994] ECT 1-3325, 26. punktu, spriedumu lietā C-258/97, *HI*, [1999], ECT 1-1405, 25. punktu), tostarp tādām decentralizētām iestādēm kā pašvaldības (skat. lietas 103/88, *Fratelli Costanzo*, [1989], ECT 1839, 32. punktu un lietas C-224/97, Čola [*Ciola*], [1999], ECT

1-2517, 30. punktu).

33 Tāpēc jāsecina, ka Direktīvas 92/85/EEK 10. pants nosaka dalībvalstīm, jo īpaši kā darba devējiem, precīzus pienākumus, kuru izpildē netiek pieļauta nekāda rīcības brīvība.

34 Līdz ar to atbilde uz pirmo jautājumu ir tāda, ka Direktīvas 92/85/EEK 10. pantu piemēro tieši un interpretē tādējādi, ka tas piešķir personām tiesības, uz kurām tās var atsaukties valsts tiesā lietās pret šīs valsts iestādēm, ja dalībvalsts nav veikusi transponēšanas pasākumus šajā direktīvā noteiktajā termiņā.

Otrais jautājums

35 Otrajā jautājumā valsts tiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai, pieļaujot atkāpes no strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, atlaišanas aizlieguma gadījumos, kas "nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi", Direktīvas 92/85/EEK 10. panta 1. punkts prasa dalībvalstīm norādīt šādu darbinieču atlaišanas iemeslus.

36 Direktīvas 92/85/EEK 10. panta 1. punktā noteikts: "Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu [..] darbinieču atlaišanu laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz [..] grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, izņemot ārkārtējus gadījumus, kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un, attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi".

37 No šā punkta skaidri izriet, ka Direktīva 92/85/EEK nenosaka dalībvalstīm pienākumu sagatavot konkrētu sarakstu ar atlaišanas iemesliem, kas izņēmumu kārtā būtu atļauti strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, gadījumā. Tomēr šī direktīva, kurā izklāstīti minimālie noteikumi, nekādi neliedz dalībvalstīm nodrošināt šīm darbiniecēm lielāku aizsardzību, nosakot konkrētus iemeslus, kuru

dēļ šādas darbinieces var atlaist.

38 Līdz ar to atbilde uz otro jautājumu ir tāda, ka, pieļaujot atkāpes no strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, atlaišanas aizlieguma gadījumos, kas "nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi", Direktīvas 92/85/EEK 10. panta 1. punkts neprasa dalībvalstīm norādīt konkrētus iemeslus šādu darbinieču atlaišanai.

Trešais jautājums

39 Valsts tiesa jautā, vai Direktīvas 92/85/EEK 10. pants aizliedz darba devējam nepagarināt strādājošas grūtnieces darba līgumu uz noteiktu laiku.

40 Himenesa Melgara apgalvo, ka Direktīvas 92/85/EEK 10. pantā paredzētā aizsardzība attiecas gan uz sievietēm, kurām ir līgums uz nenoteiktu laiku, gan uz sievietēm, kurām ar darba devēju ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku. Citāda šīs normas interpretācija būtu diskriminējoša, un tā neatbilstu šīs direktīvas mērķim.

41 Tāpat Komisija uzskata, ka, arī nepagarinot darba līgumu uz noteiktu laiku, tiek pieļauta tieša diskriminācija atkarībā no dzimuma, ja vien ir pierādīts, ka šīs nepagarināšanas iemesli ir saistīti ar grūtniecību. Šāda līguma nepagarināšana ir uzskatāma par atteikumu pieņemt darbā grūtnieci, kas ir acīmredzami pretrunā Direktīvas 76/207/EEK 2. un 3. pantam, kā Tiesa jau vairākkārt ir lēmusi (skat. lietas C-177/88, Dekere [*Dekker*], [1990], ECT 1-3941, 12. punktu un lietas C-207/98, Mālburga [*Mahlburg*], [2000], ECT 1-549, 27.–30. punktu).

42 Pēc Nīderlandes valdības teiktā jānošķir darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, kas beidzas nolīgtajā laikā un uz kurām neattiecas Direktīvas 92/85/EEK 10. pants, no darba tiesiskajām attiecībām, kuras darba devējs izbeidz vienpusēji un uz kurām attiecas šajā pantā paredzētā aizsardzība.

43 Šajā sakarā jāsecina, ka attiecībā uz strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, atlaišanas aizlieguma darbības jomu Direktīva 92/85/EEK neparedz atšķirīgu attieksmi pēc attiecīgo darba tiesisko attiecību ilguma. Ja Kopienas likumdevējs būtu paredzējis no šīs direktīvas darbības jomas izslēgt līgumus uz noteiktu laiku, kas ir būtiska darba tiesisko attiecību daļa, tas šajā sakarā to būtu skaidri norādījis (skat. 2001. gada 4. oktobra spriedumu lietā C-109/00, *Tele Danmark*, [2001], ECT1-6993, 33. punktu).

44 Tāpēc ir skaidrs, ka Direktīvas 92/85/EEK 10. pantā paredzētais atlaišanas aizliegums attiecas gan uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, gan uz darba līgumiem uz nenoteiktu laiku.

45 Tāpat skaidrs, ka uz noteiktu darba laiku noslēgta darba līguma nepagarināšana, šim līgumam izbeidzoties, nav uzskatāma par atlaišanu; līguma nepagarināšana kā tāda nav pretrunā Direktīvas 92/85/EEK 10. pantam.

46 Tomēr gan ģenerāladvokāts sava atzinuma 50. punktā, gan Komisija norāda, ka noteiktos gadījumos uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma nepagarināšana varētu tikt uzskatīta par atteikumu pieņemt darbā. Saskaņā ar Tiesas praksi atteikums pieņemt darbā darbinieci viņas grūtniecības dēļ, lai gan citādi viņa spēj veikt attiecīgo darbu, ir tieša diskriminācija atkarībā no dzimuma, kas ir pretrunā Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 1. punktam un 3. panta 1. punktam (skat. Dekeres lietas 12. punktu un Mālburgas lietas 20. punktu). Valsts tiesai jānosaka, vai darbinieces grūtniecība bija motivējošais faktors darba līguma nepagarināšanai pēc vairākiem līgumiem uz noteiktu laiku.

47 Tāpēc atbilde uz trešo jautājumu ir tāda: lai gan Direktīvas 92/85/EEK 10. pantā noteiktais atlaišanas aizliegums attiecas gan uz līgumiem uz noteiktu laiku, gan uz līgumiem uz nenoteiktu laiku, šāda līguma nepagarināšana nolīgtā darbības termiņa beigās nevar tikt uzskatīta par atlaišanu, ko aizliedz šī tiesību norma. Tomēr, ja darbinieces grūtniecība ir faktors, kas motivē nepagarināt līgumu uz noteiktu laiku, šī nepagarināšana uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no dzimuma, kas ir pretrunā Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 1. punktam un 3. panta 1. punktam.

Ceturtais jautājums

48 Ceturtajā jautājumā valsts tiesa vēlas noskaidrot, vai, paredzot, ka strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, atlaišana var notikt ārkārtējos apstākļos "un, attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi", Direktīvas 92/85/EEK 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstīm ir pienākums izveidot valsts iestādi, kura, konstatējusi ārkārtēju gadījumu, kas attaisno šādu darbinieces atlaišanu, dod savu piekrišanu pirms darba devēja lēmuma darbinieci atlaist.

49 Himenesa Melgara apgalvo, ka Direktīvā 92/85/EEK paredzētā aizsardzība prasa uz šo jautājumu atbildēt apstiprinoši.

50 Šajā sakarā Īrijas un Nīderlandes valdība, kā arī Komisija pareizi norāda, ka Direktīvas 10. panta 1. punkta faktiskais formulējums skaidri neapstiprina interpretāciju, uz kuru uzstāj prasītāja, jo pirms frāzes "ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi" ir frāze "attiecīgajā gadījumā".

51 Direktīvas 92/85/EEK 10. panta 1. punktā tikai ņemts vērā tas, ka dažu dalībvalstu tiesību sistēmās varētu būt paredzētas iepriekšējas piekrišanas procedūras, kas attiektos uz gadījumu, ja tiktu atlaistas strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti. Ja dalībvalstī šādas procedūras nav, šī norma neprasa to ieviest.

52 Tāpēc atbilde uz ceturto jautājumu ir tāda: paredzot, ka strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, atlaišana var notikt ārkārtējos apstākļos "un, attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi", Direktīvas 92/85/EEK 10. panta 1. punkts nav jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstīm ir pienākums izveidot valsts iestādi, kura, konstatējusi ārkārtēju gadījumu, kas attaisno šādu darbinieces atlaišanu, dod savu piekrišanu pirms darba devēja lēmuma darbinieci atlaist.

Tiesāšanās izdevumi

53 Tiesāšanās izdevumi, kas radušies Spānijas, Īrijas un Nīderlandes valdībai un Komisijai, kuras iesniegušas savus apsvērumus Tiesai, nav atlīdzināmi. Tā kā šī tiesvedība attiecībā uz pusēm pamattiesvedībā ir stadija procesā, ko izskata valsts tiesa, tā lemj par tiesāšanās izdevumiem.

Ar šādu pamatojumu

TIESA (piektā palāta),

atbildot uz jautājumiem, ko tai ar 1999. gada 10. novembra rīkojumu iesniegusi Alhesirasas Apvienotā sociālo lietu tiesa, nospriež:

1 10. pantu Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), piemēro tieši un interpretē tādējādi, ka tas piešķir personām tiesības, uz kurām tās var atsaukties valsts tiesā lietās pret šīs valsts iestādēm, ja dalībvalsts nav veikusi transponēšanas pasākumus šajā direktīvā noteiktajā termiņā.

2 Pieļaujot atkāpes no strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, atlaišanas aizlieguma gadījumos, kas "nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi", Direktīvas 92/85/EEK 10. panta 1. punkts neprasa dalībvalstīm norādīt konkrētus iemeslus šādu darbinieču atlaišanai.

3 Lai gan Direktīvas 92/85/EEK 10. pantā noteiktais atlaišanas aizliegums attiecas gan uz līgumiem uz noteiktu laiku, gan uz līgumiem uz nenoteiktu laiku, šāda līguma nepagarināšana nolīgtā darbības termiņa beigās nevar tikt uzskatīta par atlaišanu, ko aizliedz šī tiesību norma. Tomēr, ja darbinieces grūtniecība ir faktors, kas motivē nepagarināt līgumu uz noteiktu laiku, šī nepagarināšana uzskatāma par tiešu dzimuma

diskrimināciju, kas ir pretrunā 2. panta 1. punktam un 3. panta 1. punktam Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 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.

4 Paredzot, ka strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, atlaišana var notikt ārkārtējos apstākļos "un, attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi", Direktīvas 92/85/EEK 10. panta 1. punkts nav jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstīm ir pienākums izveidot valsts iestādi, kura, konstatējusi ārkārtēju gadījumu, kas attaisno šādu darbinieces atlaišanu, dod savu piekrišanu pirms darba devēja lēmuma par darbinieces atlaišanu.

La Pergola Vatlē Jans

Sevons Timermans

Pasludināts atklātā tiesas sēdē 2001. gada 4. oktobrī Luksemburgā.

R. Grāss [*R. Grass*] A. La Pergola

sekretārs piektās palātas priekšsēdētājs