*TELE DANMARK*

TIESAS SPRIEDUMS (Piektā palāta)

2001. gada 4. oktobrī[[1]](#footnote-1)\*

Lietā C-109/00

LŪGUMS sniegt prejudiciālu nolēmumu, ko Tiesai atbilstīgi EK līguma 234. pantam iesniegusi Augstākā tiesa [*Højesteret*] (Dānija), tiesvedībā, kas tiek izskatīta šajā tiesā starp

*Tele Danmark A/S*

un

Dānijas Veikalu un biroju darbinieku savienību (*HK*) [*Handels- og Kontorfunktionǽrernes Forbund i Danmark*], kura rīkojas Mariannas Brantas-Nīlsenas [*Marianne Brandt-Nielsen*] vārdā,

par Padomes Direktīvas 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV 1976 L 39, 40. lpp.), 5. panta 1. punkta un par Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā 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) (OV 1992 L 348, 1. lpp.), 10. panta interpretāciju,

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: D. Ruizs Harabo Kolomers [*D. Ruiz-Jarabo Colomer]*,

sekretārs: H. fon Holšteins [*H. von Holstein*], sekretāra palīgs,

izskatījusi rakstveida apsvērumus, ko iesnieguši:

* *Tele Danmark A/S* vārdā advokāts M. Kofmans [*M. Kofmann*],
* Dānijas Veikalu un biroju darbinieku savienības (*HK*), kura pārstāv Brantas-Nīlsenas kundzi, vārdā advokāts M. Estegors [*M. Ostergard*],
* Eiropas Kopienu Komisijas vārdā pārstāvji H. K. Stolbsīks [*H.C.Stovlbsek*] un E. Mišāra [*H. Michard*], izmantojot advokāta P. Heidmana [*P. Heidmann*] palīdzību,
* EBTA uzraudzības iestādes vārdā pārstāvji P. Dirbergs [*P. Dyrberg*] un Dž. M. Lengsets [*J. M. Langseth*],

ņemot vērā tiesas sēdes ziņojumu,

pēc *Tele Danmark A/S*, Dānijas Veikalu un biroju darbinieku savienības (*HK*), Komisijas un EBTA uzraudzības iestādes mutisko apsvērumu uzklausīšanas 2001. gada 29. martā,

pēc ģenerāladvokāta secinājumu uzklausīšanas 2001. gada 10. maija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

**Spriedums**

1. Ar 2000. gada 21. marta pieprasījumu, ko Tiesa saņēmusi 2000. gada 23. martā, Augstākā tiesa (Dānija) vērsās pie Tiesas pēc prejudiciāla nolēmuma saskaņā ar EK 234. pantu ar diviem jautājumiem par Padomes Direktīvas 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV 1976 L 39, 40. lpp.), 5. panta 1. punkta interpretāciju un par Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā 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) (OV 1992 L348, 1. lpp.), 10. panta interpretāciju.
2. Minētie divi jautājumi radušies tiesvedībā starp telesakaru uzņēmumu *Tele Danmark A/S* un Dānijas Veikalu un biroju darbinieku savienību (turpmāk tekstā – *HK*), kura rīkojas Brantas-Nīlsenas kundzes vārdā pēc viņas atlaišanas no darba *Tele Danmark*.

**Juridiskais pamatojums**

*Kopienas tiesību akti*

1. Ar Direktīvu 76/207 ir paredzēta tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespēju, tostarp profesionālās izaugsmes, profesionālās apmācības un darba apstākļiem.
2. Direktīvas 76/207 3. panta 1. punktā 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."

1. Direktīvas 76/207 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."

1. Atbilstoši Direktīvas 92/85/EEK preambulas 15. apsvērumam šīs direktīvas mērķis ir jo īpaši aizsargāt strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, un strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, pret atlaišanas risku ar viņu stāvokli saistītu iemeslu dēļ, kas var kaitēt viņu fiziskajai un garīgajai veselībai.
2. Direktīvas 92/85 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".

1. Direktīvas 92/85 preambulas 14. apsvērumā noteikts, ka, ņemot vērā strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, un strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, neaizsargātību, viņām jāļauj doties grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. Šādas tiesības ir paredzētas šīs direktīvas 8. pantā, kurā noteikts šādi:
2. "Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā definētajām darbiniecēm saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas.
3. Šā panta 1. punktā paredzētajā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā jāiekļauj obligāts vismaz divu nedēļu ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi."

*Valsts tiesību akti*

1. Likuma par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm saistībā ar nodarbinātību, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumiem u. c. [*Lov om ligebehandling af msend og kvinder med hensyn til beskteftigelse og barselsorlov m.v*] (turpmāk tekstā – "Vienlīdzīgas attieksmes likums) 9. punktā noteikts šādi:

"Darba devējs nedrīkst atlaist darba ņēmēju tādēļ, ka viņš ir uzstājis uz savām tiesībām neierasties darbā vai nav ieradies darbā atbilstīgi 7. punktam vai citam punktam ar grūtniecību, dzemdībām vai bērna adopciju saistītu iemeslu dēļ."

1. Vienlīdzīgas attieksmes likuma 16. punktā noteikts šādi:
2. "Ja darba ņēmēja atlaišana no darba ir pretrunā 9. punktam, tad atlaišanu atceļ, ja saņemts šāds pieprasījums un ja vien izņēmuma gadījumā un pēc pušu interešu samērošanas netiek konstatēts, ka ir klaji nepamatoti pieprasīt darba attiecību uzturēšanu vai atjaunošanu.
3. Ja darba ņēmēja atlaišana no darba ir pretrunā 9. punktam un šāda atlaišana nav atcelta, darba devējs izmaksā kompensāciju.

[..]

4. Ja atlaišana no darba notiek grūtniecības laikā vai dzemdību vai bērna adopcijas laikā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav atlaists šo iemeslu dēļ.

[..]".

Pamattiesvedība un jautājumi, kas iesniegti prejudiciāla nolēmuma saņemšanai

1. *Tele Danmark* 1995. gada jūnijā pieņēma Brantas-Nīlsenas kundzi darbā uz sešiem mēnešiem, sākot no 1995. gada 1. jūlija, savā mobilo tālruņu klientu apkalpošanas nodaļā. Puses darba intervijā vienojās, ka Brantas-Nīlsenas kundzei pirmajos divos līguma darbības mēnešos būs jāapgūst mācību kurss.
2. Brantas-Nīlsenas kundze 1995. gada augustā informēja *Tele Danmark*, ka viņa ir stāvoklī un ka dzemdības paredzamas novembra sākumā. Neilgi pēc tam, 1995. gada 23. augustā, viņa tika atlaista no darba, atlaišanas lēmumam stājoties spēkā 30. septembrī, pamatojoties uz to, ka laikā, kad viņa tika pieņemta darbā, viņa nebija informējusi *Tele Danmark* par savu grūtniecību. Viņa nostrādāja visu septembri.
3. Saskaņā ar piemērojamo darba koplīgumu Brantas-Nīlsenas kundzei būtu pienācies grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, kurš sāktos astoņas nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām. Šajā gadījumā šim laika posmam bija jāsākas 1995. gada 11. septembrī.
4. *HK* 1996. gada 4. martā Brantas-Nīlsenas kundzes vārdā uzsāka tiesvedību pret *Tele Danmark* Orhūsas rajona tiesā [*Retten i Arhus*] ar mērķi saņemt kompensāciju, pamatojoties uz to, ka *Tele Danmark* viņu bija atlaidis no darba, pārkāpjot Vienlīdzīgas attieksmes likuma 9. punktu.
5. Orhūsas rajona tiesa ar 1997. gada 14. janvāra spriedumu noraidīja prasību, pamatojoties uz to, ka Brantas-Nīlsenas kundze, kura tika pieņemta darbā uz sešiem mēnešiem, darba intervijā nebija paziņojusi par savu grūtniecību, lai arī dzemdības bija paredzamas darba līguma darbības piektajā mēnesī.
6. Rietumu apgabaltiesa [*Vestre Landsret*] 1999. gada 15. aprīlī pēc Brantas-Nīlsenas pārsūdzības izskatīšanas pieņēma viņai labvēlīgu spriedumu, pamatojoties uz to, ka nebija apspriests tas, ka atlaišana bija saistīta ar viņas grūtniecību.
7. *Tele Danmark* pārsūdzēja šo spriedumu Augstākajā tiesā, norādot, ka Kopienas tiesību aktos noteiktais aizliegums atlaist no darba strādājošas grūtnieces neattiecas uz darbiniecēm, kas pieņemtas darbā uz pagaidu laiku un nav informējušas darba devēju par savu grūtniecību, lai arī ir zinājuši par to darba līguma noslēgšanas laikā, un kas sava grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ nav spējīgas veikt darba līgumā noteiktos darba pienākumus ievērojamā šā darba līguma darbības laika posmā.
8. Šādos apstākļos Augstākā tiesa apturēja tiesvedību un vērsās ar šādiem jautājumiem pie Tiesas prejudiciāla nolēmuma saņemšanai:
9. “Vai Padomes Direktīvas 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, 5. panta 1. punkts un/vai Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, 10. pants vai citi noteikumi šajās direktīvās vai citos Kopienas tiesību aktos liedz atlaist darbinieci viņas grūtniecības dēļ gadījumā, ja:
10. šī sieviete tika pieņemta darbā kā pagaidu darbinieks uz noteiktu laiku;
11. darba līguma slēgšanas laikā viņa ir zinājusi par savu grūtniecību, taču nav informējusi par to darba devēju;
12. viņas grūtniecība nozīmē to, ka viņa nespēj pildīt savus darba pienākumus ievērojamā viņas nodarbinātības laika posmā?
13. Vai tas, ka darbinieks strādā ļoti lielā uzņēmumā un šis uzņēmums bieži izmanto pagaidu darbiniekus, jebkādā veidā ietekmē atbildi uz 1. jautājumu?"

*Pirmais jautājums*

1. Augstākās tiesas pirmais jautājums pēc būtības ir par to, vai Direktīvas 76/207 un Direktīvas 92/85 10. pants interpretējams kā tāds, kas liedz atlaist darbinieci viņas grūtniecības dēļ, ja viņa ir pieņemta darbā uz noteiktu laiku, nav informējusi darba devēju par savu grūtniecību, lai arī ir zinājusi par to, kad slēdza darba līgumu, un grūtniecības dēļ nav varējusi nostrādāt ievērojamu daļu no līguma darbības laika.
2. *Tele Danmark* norādījis, ka Direktīvā 76/207 un Direktīvā 92/85 noteiktais aizliegums atlaist no darba strādājošu grūtnieci nav piemērojams, ņemot vērā konkrētās lietas apstākļus. Noteicošais iemesls Brantas-Nīlsenas kundzes atlaišanai no darba nav bijusi grūtniecība, bet gan tas, ka viņa nav spējusi izpildīt ievērojamu līguma daļu. Turklāt tas, ka viņa nav informējusi darba devēju par savu grūtniecību, lai arī ir zinājusi, ka grūtniecības dēļ nespēs nostrādāt ievērojamu sava līguma darbības laika posmu, uzskatāms par darba ņēmēja un darba devēja savstarpējās attiecībās nepieciešamā labas ticības principa pārkāpumu, kas pats par sevi var būt pietiekams iemesls atlaišanai no darba.
3. *Tele Danmark* norāda, ka atteikšanās nodarbināt grūtnieci vai viņas atlaišana no darba ir pretrunā Kopienas tiesību aktiem vienīgi gadījumos, kad līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku. Šādās darba attiecībās jāpieņem, ka darba ņēmēja saistības turpināsies pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, lai vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošana nestu taisnīgu rezultātu.
4. No otras puses, Brantas-Nīlsenas kundze, Komisija un EBTA uzraudzības iestāde ir norādījusi, ka ne Direktīvā 76/207 un Direktīvā 92/85, ne arī Tiesas praksē nav paredzēts dalījums pēc tā, vai darba līgums, ar kuru darbinieks pieņemts darbā, ir noslēgts uz noteiktu laiku vai uz nenoteiktu laiku.
5. Viņi norādījuši, ka šajā gadījumā Direktīva 76/207 un Direktīva 92/85 liedz atlaist no darba Brantas-Nīlsenas kundzi, jo grūtniecība nepārprotami ir atlaišanas iemesls. Saskaņā ar Tiesas praksi ne darba devēja finanšu zaudējums, ne arī prasības, kas jāizpilda, lai nodrošinātu viņa uzņēmuma pienācīgu darbību, nevar būt pietiekams iemesls strādājošas grūtnieces atlaišanai no darba, jo darba devējam ir jāuzņemas darbinieku grūtniecības radīto ekonomisko un organizatorisko seku risks.
6. Attiecībā uz to, ka Brantas-Nīlsenas kundze nebija paziņojusi par savu grūtniecību laikā, kad viņa tika pieņemta darbā, Komisija norāda, ka darbiniekam nav pienākums informēt darba devēju par savu stāvokli, jo darba devējs nav tiesīgs to ņemt vērā, lemjot par darbinieka pieņemšanu darbā. EBTA uzraudzības iestāde piebilst, ka gadījumā, ja šāds pienākums informēt darba devēju tiktu atzīts, tas varētu padarīt neefektīvu strādājošu grūtnieču aizsardzību, kas noteikta Direktīvas 92/85 10. pantā, lai gan Kopienas likumdevējs ir vēlējies panākt, lai šāda aizsardzība būtu īpaši augsta.
7. Tiesa vairākos gadījumos ir norādījusi, ka strādājošas sievietes atlaišana no darba viņas grūtniecības dēļ ir tieša diskriminācija atkarībā no dzimuma, kas ir pretrunā Direktīvas 76/207 5. panta 1. punktam (lieta C-179/88 *Handels- og Kontorfiinktioncerernes Forbund* [1990. gads] *ECR* 1-3979, 13. punkts, lieta C-421/92 *Habermann-Beltermann* [1994. gads] *ECR* 1-1657, 15. punkts, un lieta C-32/93 *Webb* [1994. gads] *ECR* 1-3567, 19. punkts).
8. Ņemot vērā arī risku, ko iespējamā atlaišana no darba var radīt strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu un tādu strādājošu sieviešu fiziskās un garīgās veselības stāvoklim, kuras baro bērnu ar krūti, jo īpašu risku, ka iespējamā atlaišana no darba var likt izšķirties par abortu, Kopienas likumdevējs Direktīvas 92/85 10. pantā noteicis īpašu aizsardzību šādām strādājošām sievietēm, aizliedzot viņas atlaist no darba laika posmā no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām.
9. Attiecībā uz šo laika posmu Direktīvas 92/85 10. pants neparedz nekādu izņēmumu vai atkāpi no aizlieguma atlaist no darba strādājošas grūtnieces, izņemot atsevišķus gadījumus, kas nav saistīti ar viņu stāvokli, darba devējam rakstiski pamatojot šādu atlaišanu.
10. Turklāt Tiesa norādījusi, ka atteikšanos pieņemt darbā sievieti viņas grūtniecības dēļ nevar pamatot ar finanšu zaudējumiem, ko viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā ciestu darba devējs, kurš pieņēmis darbā šādu sievieti (lieta C-177/88 *Dekker* [1990. gads] *ECR* 1-3941, 12. punkts), un šāds slēdziens attiecas arī uz finanšu zaudējumiem, kurus rada tas, ka darbā pieņemto sievieti nav iespējams nodarbināt attiecīgajā amatā viņas grūtniecības laikā (lieta C-207/98, *Mahlburg* [2000. gads] *ECR* 1-549, 29. punkts).
11. *Webb* lietas 26. punktā Tiesa norādījusi arī to, ka, lai arī darba devējam darbgatavība ir priekšnosacījums darba līguma pienācīgai izpildei, tomēr aizsardzība, kas Kopienas tiesību aktos noteikta sievietei grūtniecības laikā un pēc bērna piedzimšanas, nevar būt atkarīga no tā, vai viņas klātbūtne darba vietā laika posmā, kas atbilst grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, ir būtiska tā uzņēmuma pienācīgai darbībai, kurā viņa ir nodarbināta. Pretēja interpretācija padarītu Direktīvas 76/207 noteikumus par spēkā neesošiem.
12. Šādu interpretāciju nevar ietekmēt tas, ka darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku.
13. Tā kā darbinieces atlaišana viņas grūtniecības dēļ ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no dzimuma neatkarīgi no mantiskā zaudējuma rakstura un apmēra, ko darba devējs cieš tādēļ, ka šāda darbiniece nav darbā grūtniecības dēļ, tad tas, vai darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku vai nenoteiktu laiku, neietekmē atlaišanas diskriminējošo raksturu. Jebkurā gadījumā darba ņēmēja nespēja veikt darba līgumā noteiktos pienākumus ir radusies grūtniecības dēļ.
14. Turklāt darba attiecību ilgums ir īpaši nenoteikts darba attiecību elements tādā ziņā, ka pat tad, ja darbinieks tiek pieņemts darbā saskaņā ar līgumu uz noteiktu laiku, šādas attiecības var ilgt garāku vai īsāku laika posmu un tās var atjaunot vai pagarināt.
15. Visbeidzot Direktīva 76/207 un Direktīva 92/85 attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principu neparedz, ka tas būtu piemērojams atšķirīgi atkarībā no attiecīgo darba attiecību ilguma. Ja Kopienas likumdevējs būtu vēlējies no šo direktīvu darbības jomas izslēgt noteikta laika līgumus, kas veido ievērojamu daļu no visām darba attiecībām, tas būtu to skaidri norādījis.
16. Attiecīgi atbilde uz pirmo jautājumu ir tāda, ka Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkts un Direktīvas 92/85 10. pants jāinterpretē kā tāds, kas liedz atlaist no darba darbinieci viņas grūtniecības dēļ neatkarīgi no tā, ka:
* viņa pieņemta darbā uz noteiktu laiku,
* viņa nav informējusi darba devēju par savu grūtniecību, pat ja viņa par to zināja darba līguma slēgšanas laikā,
* un grūtniecības dēļ viņa nespēj veikt darba pienākumus ievērojamā līguma darbības laika posmā.

*Otrais jautājums*

1. Augstākās tiesas otrais jautājums ir par to, vai tas, ka darbinieci ir pieņēmis darbā ļoti liels uzņēmums, kurš bieži izmanto pagaidu darbiniekus, ietekmē Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta un Direktīvas 92/85 10. panta interpretāciju.
2. Pamattiesvedības puses ir vienisprātis ar Komisiju un EBTA uzraudzības iestādi, ka atbildei uz šo jautājumu jābūt noraidošai.
3. Ir pietiekami ar to, ka Direktīva 76/207 un Direktīva 92/85 neparedz, ka tajās noteikto aizliegumu un garantēto tiesību piemērošana var būt atkarīga no attiecīgā uzņēmuma lieluma.
4. Attiecībā uz to, ka darba devējs plaši izmanto noteikta laika līgumus, jāatzīmē, ka atbilstīgi tam, kā izriet no 30.–33. punkta, darba attiecību ilgums neietekmē aizsardzību, kas Kopienas tiesību aktos garantēta strādājošām grūtniecēm.
5. Tāpēc, atbildot uz otro jautājumu, tas, ka darbinieci ir pieņēmis darbā ļoti liels uzņēmums, kurš bieži izmanto pagaidu darbiniekus, neietekmē Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta un Direktīvas 92/85 10. panta interpretāciju.

**Izdevumi**

Izdevumi, kas radušies Komisijai un EBTA uzraudzības iestādei, kuras iesniegušas savus apsvērumus Tiesai, nav atlīdzināmi. Tā kā šī izskatīšana pamattiesvedības pusēm ir posms valsts tiesas izskatītajā procesā, tad par izdevumiem lemj šī valsts tiesa.

Pamatojoties uz to,

TIESA (piektā palāta),

atbildot uz jautājumiem, ko Augstākā tiesa tai iesniegusi izskatīšanai ar 2000. gada 21. marta pieprasījumu, nospriež:

1. Padomes Direktīvas 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, 5. panta 1. punkts un Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā 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), 10. pants interpretējami kā aizliegums atlaist darbinieci no darba viņas grūtniecības dēļ neatkarīgi no tā, ka
* viņa ir bijusi pieņemta darbā uz noteiktu laiku,
* viņa nav informējusi darba devēju par savu grūtniecību, pat ja viņa par to zinājusi darba līguma slēgšanas laikā,
* un grūtniecības dēļ viņa nav spējusi veikt darba pienākumus ievērojamā līguma darbības laika posmā.
1. Tas, ka darbinieci ir pieņēmis darbā ļoti liels uzņēmums, kurš bieži izmanto pagaidu darbiniekus, neietekmē Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta un Direktīvas 92/85 10. panta interpretāciju.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| La Pergola [*La Pergola*] | Vatlē [*Wathelet*] | Jans [*Jann*] |
| Sevons [*Sevon*] |  | Timermans [*Timmermans*] |

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

|  |  |
| --- | --- |
| R. Grāss [*R. Grass*] | A. La Pergola [*A. La Pergola*] |
| tiesas sekretārs | piektās palātas priekšsēdētājs |

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