

## Anonimizētā versija

Tulkojums

C-463/19 - 1

**Lieta C-463/19**

**Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu**

**Iesniegšanas datums:**

2019. gada 18. jūnijs

**Iesniedzējtiesa:**

*Conseil de prud'hommes de Metz (Francija)*

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2019. gada 15. maijs

**Prasītāja:**

*Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle*

**Atbildētāja:**

*Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle*

[..]

[..]

**2019.gada 15.maija SPRIEDUMS  
Syndicat CFTC DU PERSONNEL DE LA  
CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE  
MALADIE DE LA MOSELLE [MOZELES  
VIETĒJĀS VESELĪBAS  
APDROŠINĀŠANAS KASES PERSONĀLA  
arodbiedrība CFTC]**

[..]

*57000 METZ*

[..]

**PRASĪTĀJA**

**MOZELES VIETĒJĀ VESELĪBAS  
APDROŠINĀŠANAS KASE**

[..]

57751 METZ [..]

[..]

ATBILDĒTĀJA

**MISSION NATIONALE DE CONTROLE ET  
D'AUDIT DES ORGANISMES DE SECURITE  
SOCIALE [VALSTS SOCIĀLĀ  
NODROŠINĀJUMA IESTĀŽU  
KONTROLES UN REVĪZIJAS VALSTS  
IESTĀDE]**

[..]

54035 NANCY [..]

tiesā neieradās, netiek pārstāvēta

PERSONA, KAS IESTĀJUSIES LIETĀ

**[IZTIESĀŠANAS SASTĀVS] [..]**

[..]

PROCEDŪRA

- Pieteikuma saņemšanas datums: 2017. gada

27. decembris

[..]

Nolēmums pieņemts [..] 2019. GADA 15. MAIJĀ

**[oriģ. 2. lpp.]** Ar 2017. gada 27. decembra dokumentu par lietas ierosināšanu [..] Mozeles Caisse Primaire d'Assurance Maladie [Veselības apdrošināšanas kases, turpmāk tekstā – “CPAM”] personāla arodbiedrība CFTC [Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (Francijas Kristīgo darba ņēmēju konfederācija, turpmāk tekstā – “CFTC”)] vērsās *Conseil de Prud'hommes de Metz* [Mecas Darba strīdu padomē, turpmāk tekstā – “Conseil”] ar prasību, kas vērsta pret Mozeles CPAM) [..].

**Mozeles arodbiedrība CFTC lūdz Conseil:**

[..]

ATZĪT UN NOSPRIEST, ka MOZELES CPAM atteikums piešķirt CY kungam *Convention collective nationale française des organismes de sécurité sociale* [Francijas Sociālā nodrošinājuma organizācijās strādājošo darbinieku valsts darba koplīguma, turpmāk tekstā – “CNN”] 46. pantā paredzēto atvaļinājumu ir diskriminējošs.

PIESPRIEST MOZELES CPAM izmaksāt CY kungam kompensāciju 4 661,83 EUR apmērā.

PIESPRIEST Mozeles CPAM veikt algas pārrēķinu par 2016. gadu saskaņā ar tiem pašiem noteikumiem, kādus piemēro attiecībā uz iestādes darbiniekiem, kas ir saņēmēj[i] saskaņā ar CCN 46. pantu.

Vajadzības gadījumā, saskaņā ar LESD 267. pantu,

UZDOT Eiropas Savienības Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai Direktīva EK 2006-54, lasot to LESD 6. un 157. panta, Savienības vispārējo tiesību principu par vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu, kā arī Savienības Pamattiesību hartas 20., 21.1. un 23. panta gaismā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā no savas materiālās piemērošanas jomas izslēdz *Convention collective nationale française des organismes de sécurité sociale* [Francijas Sociālā nodrošinājuma organizācijās strādājošo darbinieku valsts darba koplīguma] 46. panta noteikumus, kas paredz minēto iestāžu sieviešu dzimuma darbiniecēm, kas audzina savus bērnus pašas, trīs mēnešu atvaļinājumu, kura laikā tiek izmaksāta puse algas, pusotra mēneša atvaļinājumu, kura laikā tiek izmaksāta pilna alga un gadu ilgu bezalgas atvaļinājumu pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma?”.

[..]

PIESPRIEST MOZELES CPAM samaksāt arodbiedrībai CFTC [procesuālo atlīdzību], kā arī [...] atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

**Mozeles CPAM iesniedza replikas rakstu, lūdzot *Conseil*:**

Galvenokārt:

ATZĪT UN NOSPRIEST, ka visas prasības, ko MOZELES CPAM personāla arodbiedrība CFTC cēlusi pret MOZELES CPAM, ir nepieņemamas.

Pakārtoti:

ATZĪT UN NOSPRIEST, ka MOZELES CPAM atteikums piešķirt CY kungam īpašo atvaļinājumu, kas paredzēts CNN [oriģ. 3. lpp.] 46.pantā absolūti nav diskriminējošs.

NORAIDĪT visas prasības, ko MOZELES CPAM personāla arodbiedrība CFTC cēlusi CY kunga vārdā pret MOZELES CPAM.

NORAIDĪT MOZELES CPAM personāla arodbiedrības CFTC prasību par prejudiciālā jautājuma uzdošanu Eiropas Savienības Tiesai.

NORAIDĪT MOZELES CPAM personāla arodbiedrības CFTC prasību par [procesuālo atlīdzību].

PIESPRIEST MOZELES CPAM personāla arodbiedrībai CFTC samaksāt MOZELES CPAM [procesuālo atlīdzību].

PIESPRIEST MOZELES CPAM personāla arodbiedrībai CFTC segt visus tiesāšanās izdevumus.

[..]

[..] [procedūras posmi]

## FAKTI, LIETAS DALĪBNIEKU APGALVOJUMI UN ARGUMENTI

Prasītāja norāda:

Arodbiedrība *CFTC* lūdz *Conseil* nospriest, ka Mozeles *CPAM* atteikums attiecībā uz CY kungu piemērot CNN 46. panta normas, kurā paredzēts bērna kopšanas atvaļinājums, nav piemērojams, jo ir diskriminējošs, kā arī piespriet Mozeles *CPAM* piemērot minētās normas attiecībā uz viņu. Arodbiedrība pamatojas uz *Code du Travail* [Darba kodeksa] L.1134-2. pantu, kurā noteikts:

*“Senbartelemī un Senmartēnas aizjūras teritoriju valsts, departamentu vai pašvaldību līmeņa, iestāžu vai uzņēmumu arodbiedrības var celt tiesā jebkādu prasību, kas izriet no II nodaļas noteikumu piemērošanas.*

*Šīs arodbiedrības saskaņā ar L. 1134-1. pantā paredzētajiem nosacījumiem. var uzsākt tiesvedību personu, kuras kandidē uz darba vakancēm, praksi vai apmācības periodu kādā uzņēmumā, vai darba ņēmēju vārdā Arodbiedrību organizācijai nav jāpamato tās pilnvaras rīkoties ieinteresētās personas vārdā. Ir pietiekami, ja ieinteresētā persona ir rakstiski informēta par šo tiesvedību un nav pret to iebildusi piecpadsmit dienu laikā sākot no dienas, kad arodbiedrības organizācija tai ir paziņojusi par savu nolūku celt prasību.*

*Ieinteresētā persona jebkurā brīdī var iesaistīties tiesvedībā, ko uzsākusi arodbiedrība.”*

CY kungs ir Mozeles *CPAM* darbinieks un veic sociālo pabalstu inspektora funkcijas, darbinieka vai amatpersonas statusā CCN 03S kategorijā. Viņš ir tēvs mazai meitenītei [oriģ. 4. lpp.], kas dzimusi 2016. gada 5. aprīlī, un nav varējis izmantot 46. pantā paredzēto bērna kopšanas atvaļinājumu, pamatojoties uz to, ka šī priekšrocība ir paredzēta tikai sievietēm.

Pēc *CFTC* arodbiedrības lūguma papildināt šīs tiesību normas tekstu, iekļaujot tajā arī vīriešu dzimuma darbiniekus Mozeles *CPAM* vadība norāda, ka *“saskaņā ar gramatisko 46. panta interpretāciju parasto maternitātes atvaļinājumu piešķir tikai mātei (vārds “darbiniece” ir sieviešu dzimtē). Tādēļ tēvs nevar to izmantot. Šis pants nav diskriminējošs, jo 46. pants ir papildinājums 45. pantam, kuru attiecina tikai uz sievietēm. Tā kā uz vīrieti nevar attiecināt 45. pantu, uz viņu nevar attiecināt arī 46. pantu”*.

Arodbiedrība *CFTC* apgalvo, ka šī atbilde balstīta uz kļūdainu tiesību aktu interpretāciju un pauž diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ir aizliegta gan ar Eiropas Savienības tiesībām, gan Francijas darba tiesībām.

Tādēļ nav pareizi apgalvot, ka 46. pants būtu pakārtots 45. pantam.

46. pants nav saistīts ar fizioloģiskiem apsvērumiem, atšķirībā no 45. panta, kas attiecas uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un kas dod tiesības uz 16 nedēļu ilgu atvaļinājumu kā likumīgo atvaļinājumu.

Piemērojot CCN 46. pantu, Mozeles CPAM rada divkāršu diskrimināciju:

- Attiecībā pret darbiniekiem:

Jo gan darbinieki, gan darbinieces – tēvi vai mātes – ir vienlīdzīgi, uzņemoties savu bērnu audzināšanas slogu. Tādēļ CPAM vīriešu dzimuma darbiniekiem jāpiešķir tādas pašas priekšrocības (proti, iespēju veltīt laiku sava bērna audzināšanai).

- Attiecībā pret bērnu:

46. pants attiecas uz laulībā vai ārļaulībā dzimušu bērnu, savukārt 46.bis pants attiecas uz adoptētu bērnu. Tomēr abas tiesību normas uz bērnu attiecināmas atšķirīgi, atkarībā no viņa radniecības.

Adoptēts bērns var saņemt tēva vai mātes klātbūtni, savukārt laulībā vai ārļaulībā dzimis bērns nevar saņemt tēva klātbūtni.

Ja tēvs vienīgais strādā iestādē, atkarībā no tā, vai bērns ir adoptēts, vai ne, tikai adoptēta bērna tēvs varēs saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu.

**Atbildētāja savā replikas rakstā norāda:**

[..]

[..][oriģ. 5. lpp.]

[..] [atsaukšanās uz valsts tiesību nepieņemamības pamatiem] Tādēļ *Conseil* tiek galvenokārt lūgts atzīt, ka visas MOZELES CPAM personāla arodbiedrības CFTC prasības ir nepieņemamas.

Pakārtoti, *Conseil* tiek lūgts atzīt, ka 46. pants, kurā paredzēts 3 mēnešu ilgs atvaļinājums, kura laikā izmaksā pusi algas, mēnesi ilgs atvaļinājums, kura laikā izmaksā pilnu algu vai gadu ilgs bezalgas atvaļinājums, un kura piemērošanu MOZELES CPAM personāla arodbiedrība CFTC vēlas pieprasīt attiecībā uz CY kungu, ir neapšaubāmi iekļauts koplīguma noteikumos attiecībā uz maternitāti. CNN 46. panta 1. punktā ir skaidra atsauce uz minētā koplīguma iepriekšējā pantā paredzēto atvaļinājumu, proti, uz 45. pantu, kurā, savukārt, paredzēts likumīgais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums.

Ņemot vērā Kasācijas tiesas Sociālo lietu palātas 2017. gada 21. septembra spriedumu, ir atzīts, ka vīriešu dzimuma darbiniekam pilnīgi noteikti nav paredzēta iespēja prasīt uz viņu attiecināt CNN 46. pantu.

Turklāt izrādās, ka visa *MOZELES CPAM* personāla arodbiedrības *CFTC* argumentācija par apgalvoto diskrimināciju, kas izpaužas, pamatojoties uz bērna radniecību, atkarībā no tā, vai runa ir par laulībā vai ārļaulībā dzimušu vai adoptētu bērnu, ir pilnīgi neefektīva attiecībā uz konkrēto strīdu, jo iesniedzējtiesā izskatāmais jautājums attiecas tikai uz apgalvoto diskrimināciju starp sievieti un vīriešu dzimuma darbiniekiem, piemērojot CNN 46. pantu, nevis uz diskrimināciju, atkarībā no bērna radniecības CNN 46. un 46.*bis* panta piemērošanas vajadzībām.

Attiecībā uz prejudiciālo jautājumu, *MOZELES CPAM* personāla arodbiedrības *CFTC* mērķis pilnīgi noteikti nav iegūt interpretāciju minētajai Eiropas direktīvai, kuras noteikumi turklāt ir pilnīgi skaidri, bet gluži vienkārši panākt pārvalstisku CNN 46. panta noteikumu spēkā neesamības atzīšanu, kā tos piemērojuši Kasācijas tiesas Sociālo lietu palāta attiecībā uz Eiropas Savienības vispārējiem tiesību principiem par vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu.

Taču Eiropas Savienības Tiesai (turpmāk tekstā – “EST”) vairākkārt bijusi iespēja atgādināt, ka tai nav kompetences pārbaudīt valsts tiesību, tostarp dalībvalstu judikatūras atbilstību Eiropas Savienības tiesībām. Tāpat EST nav kompetences interpretēt valsts tiesības, un tā ir atgādinājusi, ka valsts tiesības Eiropas Savienības tiesību gaismā ir jāinterpretē valsts tiesai.

Tādējādi *Conseil* nevar pieņemt galīgu nolēmumu saistībā ar prasību, ko iesniegusi *MOZELES CPAM* personāla arodbiedrība *CFTC*, pirms tā nav pieņēmusi lēmumu lūgt EST sniegt prejudiciālu nolēmumu. [oriģ. 6. lpp.]

#### **ŅEMOT VĒRĀ IEPRIEKŠMINĒTO, CONSEIL:**

Ņemot vērā procesuālos dokumentus, pierādījumus un pielikumus, kurus iesnieguši lietas dalībnieki, ņemot vērā prasītājas 2017. gada 21. decembra prasību par lietas ierosināšanu,

Ņemot vērā *Mozeles CPAM* personāla arodbiedrības *CFTC* 2018. gada 18. jūnija prasījumus [...], ņemot vērā *Mozeles CPAM* 2018. gada 8. oktobra prasījumus, [...]

Uz kuriem izdarīta atsauce pilnīgākai informācijai par faktiem un pamatiem, piemērojot *Code de procédure civile* [Civilprocesa kodeksa] 455. panta normas.

#### **Par pieņemamību**

[..]

[OMISSIS] [pieņemamības izvērtējums]

Līdz ar to *Conseil* paziņo, ka procedūra atbilst Darba kodeksa L. 1134-2. panta normām un apliecina, ka *Mozeles CPAM* personāla arodbiedrības *CFTC* prasība ir pieņemama.

## Par prejudiciālo jautājumu

Ņemot vērā Kasācijas tiesas 2017. gada 21. septembra nolēmumu, kurā ir konstatēts, ka CNN 46. pantā minētais atvaļinājums “*ir paredzēts, lai piešķirtu papildu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu*”.

Ņemot vērā [Eiropas Kopienas dibināšanas] līguma 2. panta un 3. panta 2. punkta noteikumus un Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, saskaņā ar kuriem vīriešu un sieviešu līdztiesība ir viens no Kopienas “uzdevumiem” un mērķiem ar pozitīvu pienākumu to veicināt visās savās darbībās. [oriģ. 7. lpp.]

Ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. un 23. pantu, kuros aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ un paredzētas tiesības saņemt vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un samaksas jomā.

Ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantu, kurā noteikts, ka “Eiropas Savienības Tiesas kompetencē ir sniegt prejudiciālus nolēmumus par:

- līgumu interpretāciju,
- Savienības iestāžu vai struktūru tiesību aktu spēkā esamību un interpretāciju.

Ja šādu jautājumu ierosina kādas dalībvalsts tiesā, šī tiesa, ja tā uzskata, ka ir vajadzīgs Tiesas lēmums par šo jautājumu, lai šī tiesa varētu sniegt spriedumu, var lūgt, lai Tiesa sniegt nolēmumu par šo jautājumu.”

Ņemot vērā debates un iesniegtos dokumentus,

Pirms sprieduma pieņemšanas iesniedzējtiesa nolemj uzdot Eiropas Savienības Tiesai šādu jautājumu:

**“Vai Direktīva EK 2006-54 LESD 6. un 157. panta, Savienības vispārējo tiesību principu par vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu, kā arī Savienības Pamattiesību hartas 20., 21.1. un 23. panta gaismā ir jāinterpretē tādējādi, ka tā no savas materiālās piemērošanas jomas izslēdz Francijas valsts sociālā nodrošinājuma iestāžu koplīguma 46. panta noteikumus, kas paredz minēto iestāžu sieviešu dzimuma darbiniecēm, kas audzina savus bērnus pašas, trīs mēnešu atvaļinājumu, kura laikā tiek izmaksāta puse algas, pusotra mēneša atvaļinājumu, kura laikā tiek izmaksāta pilna alga un gadu ilgu bezalgas atvaļinājumu pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma?”**

Līdz ar to *Conseil* aptur tiesvedību par pieteikumiem pēc būtības, ko iesniegusi Mozeles CPAM personāla arodbiedrība CFTC.

**AR ŠĀDU PAMATOJUMU**

***Bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes de Metz, Section Activités Diverses***, lemjot publiski, pēc sacikstes principa un pirms lietas izspriešanas pēc apspriedēm saskaņā ar likumu

**ATZĪST** Mozeles CPAM personāla arodbiedrības *CFTC* prasību par pieņemamu,

**APMIERINA** Mozeles CPAM personāla arodbiedrības *CFTC* prasību par prejudiciālo jautājumu [oriģ. 8. lpp.]

Saskaņā ar **LESD 267. pantu**,

**UZDOD** Eiropas Savienības Tiesai šādu prejudiciālo jautājumu:

**“Vai Direktīva EK 2006-54 LESD 6. un 157. panta, Savienības vispārējo tiesību principu par vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu, kā arī Savienības Pamattiesību hartas 20., 21.1. un 23. panta gaismā ir jāinterpretē tādējādi, ka tā no savas materiālās piemērošanas jomas izslēdz Francijas valsts sociālā nodrošinājuma iestāžu koplīguma 46. panta noteikumus, kas paredz minēto iestāžu sievietu dzimuma darbiniecēm, kas audzina savus bērnus pašas, trīs mēnešu atvaļinājumu, kura laikā tiek izmaksāta puse algas, pusotra mēneša atvaļinājumu, kura laikā tiek izmaksāta pilna alga un gadu ilgu bezalgas atvaļinājumu pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma?”**

Līdz ar to

**APTUR** tiesvedību lietā līdz Eiropas Savienības Tiesas nolēmuma pasludināšanai.

**PAZIŅO**, ka tiesvedība tiks turpināta pēc pušu iniciatīvas pēc tam, kad Eiropas Savienības Tiesa būs pasludinājusi savu nolēmumu.

[..]