TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2009. gada 22. oktobrī *

Lieta C-116/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Hof van Cassatie* (Beļģija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 25. februārī un kas Tiesā reģistrēts 2008. gada 17. martā, tiesvedībā

Christel Meerts

pret

Proost NV.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: otrās palātas priekšsēdētājs H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], kas pilda trešās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši P. Linda [*P. Lindh*], A. Ross [*A. Rosas*], U. Lehmuss [*U. Lõhmus*] (referents) un A. O'Kīfs [*A. Ó Caoimh*]

* Tiesvedības valoda — holandiešu.

ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],
sekretāre M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2009. gada 11. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Mērtsas [*Meerts*] vārdā — V. van Ēkhaute [*W. van Eeckhoutte*], *advocaat bij het Hof van Cassatie*,

— *Proost NV* vārdā — H. Geingers [*H. Geinger*], *advocaat bij het Hof van Cassatie*,

— Beļģijas valdības vārdā — L. van den Bruka [*L. Van den Broeck*] un S. Pošē [*C. Pochet*], pārstāves,

— Grieķijas valdības vārdā — E. M. Mamuna [*E.-M. Mamouna*] un O. Pacopulu [*O. Patsopoulou*], kā arī I. Bakopuls [*I. Bakopoulos*] un M. Apesoss [*M. Apessos*], pārstāvji,

— Francijas valdības vārdā — Ž. de Bergess [*G. de Bergues*] un B. Mesmers [*B. Messmer*], pārstāvji,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. van Bēks [*M. van Beek*], pārstāvis,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2009. gada 14. maija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 4. lpp.), kas ir grozīta ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK (OV 1998, L 10, 24. lpp.; turpmāk tekstā — "Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu"), pielikumā ietvertā 1995. gada 14. decembrī noslēgtā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 4.–7. punkta interpretāciju.

2 Šis lūgums ir iesniegts prāvā starp Mērtsu un viņas bijušo darba devēju *Proost NV*, kas pamata prāvā ir attiecīgi prasītāja un atbildētāja, par Mērtsas atlaišanu no darba laikā, kad viņa atradās bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilnu darba laiku.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Direktīvas 96/34 mērķis ir īstenot Pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, ko noslēgušas galvenās starpnozaru organizācijas [Eiropas profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība (*UNICE*), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējas ekonomiskas intereses uzņēmumu Eiropas centrs (*CEEP*) un Eiropas arodbiedrību konfederācija (EAK)].

4 Saskaņā ar minētās direktīvas 2. pantu dalībvalstīm vēlākais līdz 1998. gada 3. jūnijam vai 1999. gada 15. decembrim ir jāievieš normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības.

5 Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu preambulas pirmajā daļā ir noteikts:

"Šis pamatnolīgums [par bērna kopšanas atvaļinājumu] parāda *UNICE*, *CEEP* un EAK apņemšanos noteikt minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu [..] kā svarīgu līdzekli, lai saskaņotu ģimenes dzīvi ar darbu un veicinātu vienādas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm."

6 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 5. punkts ir izteikts šādi:

"Tā kā Padomes 1994. gada 6. decembra rezolūcijā ir atzīts, ka efektīvai vienādu iespēju politikai vajadzīga integrēta vispārēja stratēģija, kas ļautu labāk organizēt darba laiku un nodrošinātu lielāku elastību un vieglāku atgriešanos darbā, kā arī ir uzsvērta darba devēju un darbinieku nozīmīgā loma šajā jomā, lai sniegtu gan vīriešiem, gan sievietēm iespēju saskaņot viņu darba un ģimenes pienākumus."

7 Minēto vispārīgo apsvērumu 6. punktā ir noteikts:

"Tā kā pasākumiem darba un ģimenes dzīves saskaņošanai būtu jāveicina tādu jaunu elastīgu darba un laika organizēšanas paņēmienu ieviešana, kas būtu labāk piemēroti sabiedrības mainīgajām vajadzībām un ņemtu vērā gan uzņēmumu, gan strādnieku vajadzības."

8 Pamatnolīguma 2. noteikumā ir noteikts:

"[..]

3. Bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai nosaka dalībvalstu likumos un/vai koplīgumā, ciktāl tajos ievērotas šajā nolīgumā izvirzītās minimālās prasības. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var:

a) izlemt, vai bērna kopšanas atvaļinājumu piešķir, pamatojoties uz pilnu darba laiku vai nepilnu darba laiku, pa daļām vai summētā darba laika veidā;

[..]

4. Lai nodrošinātu darba ņēmējiem iespēju izmantot viņu tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ.

5. 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.

6. Tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, piemēro šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses.

7. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku.

[..]"

Valsts tiesiskais regulējums

9 Ar Karaļa 1997. gada 29. oktobra rīkojumu attiecībā uz tiesību uz vecāku atvaļinājuma ieviešanu, pārtraucot profesionālo karjeru (*Moniteur belge*, 1997. gada 7. novembris, 29930. lpp.), ir transponēta Direktīva 96/34 attiecībā uz darbiniekiem, kas strādā privātā sektorā.

10 Atbilstoši šī Karaļa rīkojuma 2. panta 1. punktam darbinieks var izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, lai aprūpētu savu bērnu. Viņam ir šādas iespējas:

— vai nu atlikt darba līguma izpildi uz trīs mēnešiem,

— vai sešus mēnešus strādāt nepilnu darba laiku, strādājot pusi no darba laika, ja viņš ir nodarbināts pilnu darba laiku,

— vai arī 15 mēnešus strādāt nepilnu darba laiku, samazinot savu darba laiku par vienu piektdaļu, ja viņš ir nodarbināts pilnu darba laiku.

11 Karjeras pārtraukuma vispārīgais tiesiskais regulējums ir noteikts grozītā 1985. gada 22. janvāra *loi de redressement contenant des dispositions sociales* [Sanācijas likumā, kas ietver sociālus noteikumus] (*Moniteur belge* 1985. gada 24. janvāris, 699. lpp.) (turpmāk tekstā — "Sanācijas likums") IV nodaļas 5. sadaļā.

12 Darbinieks, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, pamatojoties uz Karaļa 1997. gada 29. oktobra rīkojumu, saņem, piemērojot Sanācijas likuma 100. un 102. pantu, pārtraukuma pabalstu, ko maksā *Office national de l'emploi* [Valsts nodarbinātības dienests] atbilstoši Karaļa 1991. gada 2. janvāra rīkojumam par pārtraukuma pabalstu piešķiršanu (*Moniteur belge*, 1991. gada 12. janvāris, 691. lpp.).

13 Sanācijas likuma 101. pantā ir noteikts:

"Ja tiek atlikta darba līguma izpilde [..] vai tiek samazināts veicamā darba apjoms [..], darba devējs nevar veikt nekādas darbības, lai vienpusēji izbeigtu darba attiecības, izņemot, ja pastāv svarīgs iemesls 1978. gada 3. jūlija Likuma par darba līgumiem [(*Moniteur belge*, 1978. gada 22. augusts, 9277. lpp.; turpmāk tekstā — "Likums par darba līgumiem")] 35. panta izpratnē vai tam ir pietiekams pamats.

[..]

Šis aizliegums beidzas trīs mēnešus pēc darba līguma izpildes atlikšanas vai darba apjoma samazināšanas beigām.

Darba devējs, kas, neievērojot pirmās daļa noteikumus, izbeidz darba līgumu bez svarīga iemesla vai pietiekama pamata, maksā darbiniekam kompensāciju sešu mēnešalgu apmērā, neskaitot atlaišanas pabalstu, kas darbiniekam pienākas sakarā ar darba līguma laušanu.

[..]"

14 Sanācijas likuma 102. pantā ir paredzēts:

"Darbiniekam, kas vienojas ar savu darba devēju samazināt darba apjomu par 1/5, 1/4, 1/3 vai 1/2 no parastā darba laika, strādājot pilnu darba laiku, vai kas lūdz piemērot darba koplīgumu, kurā ir paredzēta līdzīga kārtība, vai kas atsaucas uz 102.a panta normām, tiek piešķirta kompensācija.

[..]"

15 Sanācijas likuma 103. pantā ir noteikts:

"Ja darba devējs vienpusēji izbeidz darba līgumu, darbinieka, kas ir samazinājis veicamā darba apjomu [..], uzteikuma termiņš tiek aprēķināts tā, it kā darbinieks nebūtu samazinājis veicamā darba apjomu. Šis uzteikuma termiņš ir jāņem vērā, arī nosakot [atlaišanas] pabalstu, kas paredzēts [Likuma par darba līgumu] 39. pantā."

16 Darba tiesību jautājumus, kas attiecas uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas nav regulēti Sanācija likumā, Karaļa 1997. gada 29. oktobra rīkojumā vai Karaļa 1991. gada 2. janvāra rīkojumā, regulē vispārējās darba līgumu tiesības, konkrētāk, Likums par darba līgumiem.

17 Šī likuma 39. panta 1. punktā ir noteikts:

"Ja ir noslēgts līgums uz nenoteiktu laiku, pusei, kas izbeidz līgumu, nepastāvot svarīgam iemeslam vai neievērojot 59., 82., 83., 84. un 115. pantā noteiktos uzteikuma termiņus, ir jāmaksā otrai pusei atlaišanas pabalsts, kas atbilst darba samaksai, kura būtu jāsaņem vai nu par uzteikuma termiņa laiku, vai par atlikušo šī termiņa laiku. Tomēr atlaišanas pabalsts vienmēr atbilst darba samaksai, kas būtu jāsaņem par uzteikuma termiņa laiku, ja darba devējs ir piešķīris atvaļinājumu, neievērojot šī likuma 38. panta 3. punkta vai 1971. gada 16. marta *loi sur le travail* [Darba likuma] 40. panta normas.

Atlaišanas pabalsts ietver ne tikai tābrīža darba samaksu, bet arī saskaņā ar līgumu iegūtās priekšrocības."

18 Atbilstoši Likuma par darba līgumiem 82. panta 4. punktam uzteikuma termiņš ir jāaprēķina atkarībā no darba stāža brīdī, kad sākas termiņš.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

19 No Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka kopš 1992. gada septembra Mērtsa strādāja *Proost NV* pilnu darba laiku, pamatojoties uz darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Kopš 1996. gada novembra viņa izmantoja dažādus profesionālās karjeras pārtraukšanas veidus, un no 2002. gada 18. novembra viņa strādāja nepilnu darba laiku bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ, kam bija jābeidzas 2003. gada 17. maijā.

20 2003. gada 8. maijā Mērtsa tika atlaista, nekavējoties izbeidzot darba attiecības, samaksājot atlaišanas pabalstu, kas atbilda darba samaksai par desmit mēnešiem, kas aprēķināts, pamatojoties uz darba samaksu, ko tā saņēma tajā brīdī un kas bija samazināta uz pusi sakarā ar atbilstošu viņas darba apjoma samazinājumu.

21 Viņa ir apstrīdējusi šī atlaišanas pabalsta apmēru *Arbeidsrechtbank van Turnhout* (Turnhutes Darba lietu tiesa), lūdzot piespriest *Proost NV* samaksāt atlaišanas pabalstu, kas aprēķināts, pamatojoties uz darba samaksu par pilnu darba laiku, ko tā būtu saņēmusi, ja viņa nebūtu samazinājusi darba apjomu sakarā ar bērna kopšanas atvaļinājumu.

22 Viņas lūgums tika noraidīts ar 2004. gada 22. novembra spriedumu. Apelācijas tiesvedībā *Arbeidshof te Antwerpen* (Antverpenes Darba lietu apelācijas tiesa) apstiprināja šo spriedumu. Apelācijas sūdzībā Mērtsa apgalvo, ka gan pirmajā instancē, gan apelācijas instancē, tiesa ir interpretējusi valsts tiesības, neņemot vērā Direktīvas 96/34 noteikumus.

23 Šādos apstākļos *Hof van Cassatie* (Kasācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālo jautājumu:

"Vai Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 4.–7. punkta normas ir jāinterpretē tādējādi, ka, darba devējam vienpusēji izbeidzot darba līgumu, ja nepastāv svarīgi iemesli vai nav ievērots likumā noteiktais uzteikuma termiņš, laikā, kad darbinieks izmanto regulējumu par samazinātu darbu, darbiniekam izmaksājamais atlaišanas pabalsts ir jāaprēķina, pamatojoties uz pamata darba samaksu, kas tiek aprēķināta tā, it kā darbinieks nebūtu samazinājis izpildāmā darba apjomu kā bērna kopšanas atvaļinājuma veidu [šī] Pamatnolīguma [2]. noteikuma 3. punkta a) apakšpunkta izpratnē?"

Par pieņemamību

24 Beļģijas valdība, kā arī Eiropas Kopienu Komisija apgalvo, ka lēmumā par prejudiciāla jautājuma uzdošanu *Hof van Cassatie* nepaskaidro iemeslus, kādēļ tā uzskata, ka Tiesas atbilde ir vajadzīga, lai pieņemtu nolēmumu pamata prāvā. Komisija uzskata, ka, tā kā iesniedzējtiesa tikai īsumā norāda kasācijas sūdzības iesniedzējas minētos pamatus un jomas un citē tikai dažus apelācijas tiesvedībā taisītā sprieduma fragmentus, šis lēmums neatbilst lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamības prasībām, kas ir precizētas judikatūrā.

25 Jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpatnības, var noteikt gan to, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir nepieciešams tās sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdoto jautājumu atbilstību (1995. gada 15. decembra spriedums lietā C-415/93 *Bosman* u.c., *Recueil*, I-4921. lpp., 59. punkts, un 2006. gada 15. jūnija spriedums lietā C-466/04 *Acereda Herrera*, Krājums, I-5341. lpp., 47. punkts).

26 Tomēr Tiesa nevar lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu, ja ir acīmredzams, ka Kopienu tiesību normas interpretācijai vai spēkā esamības vērtējumam, ko lūgusi sniegt valsts tiesa, nav nekāda sakara ar pamata prāvā esošo situāciju vai tās priekšmetu, ja problēma ir hipotētiska vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai tiesiskie apstākļi, kas vajadzīgi, lai lietderīgi atbildētu uz šo jautājumu (šajā sakarā it īpaši skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Bosman*, 61. punkts; lietā *Acereda Herrera*, 48. punkts, kā arī 2006. gada 5. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-94/04 un C-202/04 *Cipolla* u.c., Krājums, I-11421. lpp., 25. punkts).

27 Šajā sakarā iesniedzējtiesas lēmumā ir jānorāda precīzi iemesli, kuru dēļ valsts tiesa interesējas par Kopienu tiesību interpretāciju un uzskata, ka Tiesai ir jāuzdod prejudiciāli jautājumi. Šajā kontekstā valsts tiesai ir vismaz minimāli jāpaskaidro, kāpēc tā ir izvēlējusies konkrētās Kopienu tiesību normas, kuras tā lūdz interpretēt, kā

arī jāizskaidro saikne, ko tā saskata starp šīm normām un pamata prāvā piemērojamām valsts tiesību normām (it īpaši skat. 1995. gada 7. aprīļa rīkojumu lietā C-167/94 *Grau Gomis* u.c., *Recueil*, I-1023. lpp., 9. punkts; 2005. gada 6. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-453/03, C-11/04, C-12/04 un C-194/04 *ABNA* u.c., Krājums, I-10423. lpp., 46. punkts, un 2008. gada 31. janvāra spriedumu lietā C-380/05 *Centro Europa 7*, Krājums, I-349. lpp., 54. punkts).

28 Šajā gadījumā jāatzīst, ka Tiesas rīcībā ir pietiekama informācija, kas ļauj tai sniegt iesniedzējtiesai lietderīgu atbildi.

29 Pirmkārt, iesniedzējtiesas lēmumā ir īsi, bet precīzi paskaidroti pamata prāvas fakti un piemērojamās valsts tiesību normas. No tā izriet, ka šīs prāvas pamatā ir *Proost NV* darba līguma uz pilnu darba laiku, kas noslēgts ar Mērtsu, vienpusēja izbeigšana, neievērot likumā paredzēto uzteikuma termiņu, laikā, kad pēdējā atradās bērna kopšanas atvaļinājumā. Šī prāva attiecas uz atlaišanas pabalstu, kas viņai šajā sakarā pienākas; šo atlaišanas pabalstu noteica darba devējs, pamatojoties uz samazināto darba samaksu, ko ieinteresētā persona saņēma bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ, nevis pamatojoties uz darba samaksu atbilstoši pilna darba laika darbam.

30 Otrkārt, lēmumā par prejudiciāla jautājuma uzdošanu ir norādītas Kopienu tiesību normas, kuru interpretāciju iesniedzējtiesa lūdz, un paskaidrota saikne starp tām un pamata prāvā piemērojamām valsts likumu normām.

31 Šādos apstākļos Beļģijas valdības un Komisijas izvirzītais iebildums nevar tikt pieņemts, jo lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par prejudiciālo jautājumu

32 Vispirms ir jāatgādina, ka ar uzdoto jautājumu iesniedzējtiesa lūdz Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 4.–7. punkta interpretāciju prāvā par atlaišanas pabalsta, kas jāmaksā tādēļ, ka darba devējs nav ievērojis likumā paredzēto uzteikuma termiņu, aprēķināšanu.

33 Tomēr no minētās normas satura izriet, ka atbilstoši 4. punktam tās mērķis ir aizsargāt darbiniekus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ un atbilstoši 5. punktam tajā ir atzītas darbinieku tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam.

34 No minētā izriet, ka iesniedzējtiesa ar savu jautājumu būtībā jautā, vai Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. un 7. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj, ka, darba devējam bez svarīga iemesla vai neievērojot uzteikuma termiņu, vienpusēji izbeidzot darba līgumu ar darbinieku, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un uz pilnu darba laiku, kaut gan pēdējais izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, šim darbiniekam maksājamais atlaišanas pabalsts tiek noteikts, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba.

35 Kā tas izriet no Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu preambulas pirmās daļas un tās vispārīgo apsvērumu 5. punkta, šis pamatnolīgums ir sociālo partneru, ko pārstāv galvenās starpnozaru organizācijas, proti, *UNICE*, *CEEP* un EAK, apņemšanās ieviest, nosakot minimālās prasības, pasākumus, lai veicinātu vienādas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, sniedzot viņām iespēju saskaņot ģimenes dzīvi ar darbu.

36 No šī pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6. punkta izriet arī, ka pasākumiem darba un ģimenes dzīves saskaņošanai ir jāveicina jaunu elastīgu darba organizēšanas paņēmienu ieviešana, kas būtu labāk piemēroti sabiedrības mainīgajām vajadzībām un ņemtu vērā gan uzņēmumu, gan darbinieku vajadzības.

37 Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu atbilst pamatmērķiem, kas noteikti Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 16. pantā par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, uz kuru atsaucas šis pamatnolīgums un kas ir minētas arī EKL 136. pantā, šie mērķi ir saistīti ar dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, kā arī ar atbilstošas darbinieku sociālās aizsardzības pastāvēšanu, ja viņi ir iesnieguši bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikumu vai to izmanto.

38 Šajā aspektā pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punktā ir noteikts, ka tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz šī atvaļinājuma beigām.

39 Gan no minētā 2. noteikuma 6. punkta, gan no konteksta, kādā šī tiesību norma atrodas, izriet, ka tās mērķis ir izvairīties no tā, ka tiek zaudētas tiesības, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, kuras ir iegūtas vai tiek iegūtas un kuras ir darba ņēmēja rīcībā, tiklīdz viņš uzsāk bērna kopšanas atvaļinājumu, kā arī garantēt, ka, minētajam bērna kopšanas atvaļinājumam beidzoties, attiecībā uz šīm tiesībām viņš atradīsies tādā pašā situācijā, kādā viņš bija pirms bērna kopšanas atvaļinājuma (šajā sakarā skat. 2009. gada 16. jūlija spriedumu lietā C-537/07 *Gómez-Limón*, Krājums, I-6525. lpp., 39. punkts).

40 Jēdziens "tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā", kas minēts šī 2. noteikuma 6. punktā, nav gan definēts Pamatnolīgumā par bērna kopšanas atvaļinājumu, un šajā nolīgumā arī nav norādīts, ka šis jēdziens būtu definēts dalībvalstu tiesībās.

41 Tomēr gan no Kopienu tiesību vienveidīgas piemērošanas, gan no vienlīdzības principa izriet prasība, ka Kopienu tiesību norma, kurā tās satura un piemērošanas jomas noskaidrošanai nav nevienas tiešas norādes uz dalībvalstu tiesībām, parasti visā Eiropas Kopienā ir interpretējama autonomi un vienveidīgi, ņemot vērā normas kontekstu un attiecīgā tiesiskā regulējuma mērķi (it īpaši skat. 1984. gada 18. janvāra spriedumu lietā 327/82 *Ekro*, *Recueil*, 107. lpp., 11. punkts; 2006. gada 9. marta spriedumu lietā C-323/03 Komisija/Spānija, Krājums, I-2161. lpp., 32. punkts, un 2006. gada 11. jūlija spriedumu lietā C-13/05 *Chacón Navas*, Krājums, I-6467. lpp., 40. punkts).

42 Ievērojot vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm mērķi, kas ir pamatā Pamatnolīgumam par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurš ir atgādināts šī sprieduma 35. punktā, minētā 2. noteikuma 6. punkts ir izprotams tādējādi, ka tas izsaka Kopienas sociālo tiesību principu, kam ir īpaša nozīme un ko tātad nevar interpretēt sašaurināti (pēc analoģijas skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 43. punkts; 2007. gada 13. septembra spriedumu lietā C-307/05 *Cerro Alonso*, Krājums, I-7109. lpp., 38. punkts; 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact*, Krājums, I-2483. lpp., 114. punkts, un 2009. gada 20. janvāra spriedumu apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u.c., Krājums, I-179. lpp., 22. punkts).

43 No Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu mērķiem, kas atgādināti šī sprieduma 35.–37. punktā, izriet, ka jēdziens "tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā" 2. noteikuma 6. punktā aptver tiesību un priekšrocību kopumu naudā vai graudā, kas tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un kas darbiniekam piemīt attiecībā pret darba devēju brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums.

44 Pie šādām tiesībām un priekšrocībām pieder visas tās, kas attiecas uz darba nosacījumiem, kā, piemēram, darbinieka, kas strādā pilnu darba laiku un atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilnu darba laiku, tiesības uz uzteikuma termiņu, darba devējam vienpusēji izbeidzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kura ilgums ir atkarīgs no darbinieka darba stāža uzņēmumā un kura mērķis ir atvieglot jauna darba atrašanu.

45 Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 7. punktā ir noteikts, ka dalībvalstis un/vai sociālie partneri nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku, tostarp, kādā mērā darbinieks šajā laikposmā var turpināt iegūt tiesības attiecībā pret darba devēju. Teleoloģiskas un sistemātiskas interpretācijas rezultātā kļūst skaidrs, ka šī norāde ir spēkā, nekaitējot šī paša noteikuma 6. punktam, 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".

46 Visas šīs tiesības un priekšrocības zaudētu nozīmi, ja, neievērojot likumā noteikto uzteikuma termiņu, gadījumā, kad atlaišana ir notikusi bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilnu darba laiku laikā, darbinieks, kas saskaņā ar līgumu ir nodarbināts pilnu darba laiku, zaudētu tiesības, ka viņam pienākošamies atlaišanas pabalsts tiek noteikts, pamatojoties uz darba samaksu, kas viņam ir noteikta darba līgumā.

47 Kā ģenerāladvokāte ir apgalvojusi secinājumu 54. un 55. punktā, valsts tiesiskais regulējums, kas radītu tiesību, kuras izriet no darba attiecībām, samazinājumu bērna kopšanas atvaļinājuma gadījumā, varētu darbinieku atturēt no šāda atvaļinājuma izmantošanas un iedrošināt darba devēju atlaist no darbiniekiem drīzāk tos, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā. Tas būtu tiešā pretrunā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu mērķim, kura viens no uzdevumiem ir labāk saskaņot ģimenes un profesionālo dzīvi.

48 Tiesas sēdē Beļģijas valdība precizēja, ka, pēc tās uzskata, saskaņā ar piemērojamo valsts tiesisko regulējumu, ja darbinieks, kas saskaņā ar darba līgumu strādā pilnu darba laiku un kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz pilnu darba laiku, kura maksimālais ilgums ir trīs mēneši, tiktu atlaists, neievērojot uzteikuma termiņu, viņa atlaišanas pabalsts tiktu noteikts, pamatojoties uz viņa līgumā paredzēto darba samaksu, bet, ja atlaists tiktu darbinieks, kas arī saskaņā ar darba līgumu strādā pilnu darba laiku, bet izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, kas atbilst pusei vai piektajai daļai no parastā darba laika, darba samaksa, kas jāņem vērā, esot tā, ko viņš saņem atvaļinājuma laikā, jo tā laikā viņa darba līgums uz pilnu darba laiku ir transformēts darba līgumā uz nepilnu darba laiku.

49 Šī valdība uzskata, ka šo pasākumu attaisno tas, ka diskriminācija būtu tad, ja diviem darbiniekiem, kuri saskaņā ar darba līgumu strādā pilnu darba laiku un no kuriem viens izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, bet otrs — uz pilnu darba laiku, atlaišanas gadījumā būtu tiesības saņemt atlaišanas pabalstu par vienādu uzteikuma termiņu, jo divas dažādas situācijas tiktu aplūkotas vienādi.

50 Šādu argumentāciju nevar atbalstīt.

51 Ir taisnība, ka laikā, kad darbinieks, kura darba līgums ir uz pilnu darba laiku, izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, viņš nestrādā tādu pašu darba stundu skaitu kā darbinieks, kas strādā pilnu darba laiku. Tomēr šis apstāklis nenozīmē, ka viņi atrastos dažādās situācijās attiecībā pret sākotnējo darba līgumu, kas viņus saista ar viņu darba devēju.

52 Atbilstoši pamata lietā piemērojamām valsts likumu normām darbinieks, kas saskaņā ar darba līgumu strādā pilnu darba laiku, laikā, kad viņš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, uz pilnu darba laiku turpina uzņēmumā iegūt darba stāžu, kas tiek ņemts vērā, nosakot likumā noteikto uzteikuma termiņu atlaišanas gadījumā, tā, it kā viņa darba apjoms nebūtu samazinājies.

53 Turklāt Beļģijas valdības argumentācijā nav ņemts vērā tas, ka darbinieks, kas strādā pilnu darba laiku, bērna kopšanas atvaļinājuma uz nepilnu laiku laikā saņem ne tikai darba algu, kas atbilst padarītajam darbam, ko viņš turpina veikt, bet arī Valsts nodarbinātības dienesta maksātu pabalstu, kurš ir paredzēts, lai kompensētu darba samaksas samazinājumu.

54 Turklāt laikposms, kurā darbinieks, kas strādā pilnu darba laiku, izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, ir ierobežots laikā.

55 Visbeidzot, kā vienā, tā otrā gadījumā, kurus līdzās min šī valdība, darba devējs vienpusēji izbeidz darba līgumu uz pilnu darba laiku.

56 No iepriekš minētā izriet, ka Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. un 7. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj, ka, darba devējam bez svarīga iemesla vai neievērojot uzteikuma termiņu, vienpusēji izbeidzot darba līgumu ar darbinieku, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un uz pilnu darba laiku, kaut gan pēdējais izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, šim darbiniekam maksājamais atlaišanas pabalsts tiek noteikts, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba.

Par tiesāšanās izdevumiem

57 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas noslēgts 1995. gada 14. decembrī un kas iekļauts Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kura ir grozīta ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK, pielikumā, 2. noteikuma 6. un 7. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj, ka, darba devējam bez svarīga iemesla vai neievērojot uzteikuma termiņu, vienpusēji izbeidzot darba līgumu ar darbinieku, kas pieņemts darbā uz

nenoteiktu laiku un uz pilnu darba laiku, kaut gan pēdējais izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, šim darbiniekam maksājamais atlaišanas pabalsts tiek noteikts, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba.

[Paraksti]