ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES [*ELEANOR SHARPSTON*] SECINĀJUMI,

sniegti 2008. gada 4. decembrī [1]

1. Padomes Direktīvas 96/34/EK [2] mērķis ir sniegt gan sievietēm, gan vīriešiem iespēju izlemt, vai pēc bērnu piedzimšanas viņi vēlas pavisam atstāt darba tirgu vai arī pēc īslaicīga pārtraukuma viņi vēlētos savu karjeru turpināt. Tomēr vairāki jautājumi neizbēgami ir palikuši neatrisināti.

2. Šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu Madrides *Juzgado de lo Social* (Sociālo lietu tiesa) Nr. 30 (Spānija) lūdz Tiesu izskaidrot Padomes Direktīvas 96/34/EK pielikumā pievienotā Pamatnolīguma attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (turpmāk tekstā — "Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu") 2. noteikuma 6. un 8. punktu, kā arī Direktīvu 79/7 [3].

3. Prasību valsts tiesā Evangelīna Gomesa-Limona Sančesa-Kamačo [*Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho*] (turpmāk tekstā — "Gomesa-Limona") iesniedza pret *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Valsts sociālā nodrošinājuma iestāde, turpmāk tekstā — "*INSS*"), *Tesorería General de la Seguridad Social* (Vispārējā sociālā nodrošinājuma kase, turpmāk tekstā — "*TGSS*") un *Alcampo SA*. Tā attiecas uz tai izmaksājamās invaliditātes pensijas apmēru, kura tika aprēķināta, ņemot vērā faktiski saņemto algu un faktiski veiktās iemaksas Gomesas-Limonas bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, kad viņas darba laiks tika samazināts, nevis to algu un iemaksas, kuras atbilstu pilnam darba laikam.

4. Vai šāds invaliditātes pensijas aprēķināšanas veids ir pretrunā Kopienu tiesībām?

1 — Oriģinālvaloda — angļu.

2 — 1996. gada 3. jūnija Direktīva par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 4. lpp.).

3 — 1978. gada 19. decembra Direktīva par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV 1979, L 6, 24. lpp.).

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesības

5. Direktīvas 79/9 4. pantā ir noteikts:

"1. Vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nepastāv nekāda — ne tieša, ne netieša — diskriminācija dzimuma dēļ, jo īpaši atsaucoties uz civilo vai ģimenes stāvokli, konkrēti, attiecībā uz:

— sociālā nodrošinājuma sistēmu darbības apjomu un pieejas nosacījumiem,

— pienākumu veikt iemaksas un iemaksu aprēķināšanu,

— pabalstu aprēķināšanu, ietverot palielinājumus, kas maksājami attiecībā uz laulāto un par apgādājamiem, un nosacijumus, kas reglamentē termiņus, kuros ir tiesības uz pabalstiem, un to saglabāšanu.

2. [..]"

6. Direktīvas 79/7 7. pantā ir noteikts:

"1. Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības izslēgt no tās darbības jomas:

a) [..];

b) priekšrocības attiecībā uz tādas vecuma pensijas sistēmām, kas piešķirta personām, kuras izaudzinājušas bērnus; tiesību iegūšanu uz pabalstiem pēc pārtraukuma darbā, kas radies sakarā ar bērna audzināšanu;

[..]."

7. Direktīvas 96/34 mērķis, kā tas ir noteikts tās 1. pantā, ir īstenot pielikumā pievienoto pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinā-

jumu, ko noslēgušas galvenās starpnozaru organizācijas (*UNICE* [4], *CEEP* [5] un EAK [6]).

8. Šajā pamatnolīgumā ir ietverti šādi vispārēji apsvērumi:

“[..]

8. [..] vīrieši būtu jāmudina uzņemties vienādu ģimenes pienākumu daļu, piemēram, izmantojot tādus līdzekļus kā izglītojošas programmas, viņi būtu jāmudina ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu;

[..]

11. [..] dalībvalstīm attiecīgi saskaņā ar to nosacījumiem, ņemot vērā budžeta stāvokli, būtu jāapsver arī tiesību saglabāšana uz attiecīgiem sociālā nodrošinājuma pabalstiem, kādi tie ir minimālā bērna kopšanas atvaļinājuma laikā;

[..].”

9. 2. noteikumā ar nosaukumu “Bērna kopšanas atvaļinājums” ir noteikts:

“1. Ievērojot 2.2. noteikumu [7], šis nolīgums piešķir darba ņēmējiem — gan vīriešiem, gan sievietēm — individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus rūpēties par šo bērnu līdz attiecīgam vecumam, nepārsniedzot 8 gadus, kurš jānosaka dalībvalstīm un/vai darba devējiem un darba ņēmējiem.

[..]

4 — Eiropas Rūpniecības un darba devēju konfederāciju savienība. Jāatzīmē, ka, sākot no 2007. gada 23. janvāra *UNICE* mainīja nosaukumu uz *BUSINESSEUROPE* — Eiropas Biznesa konfederācija.

5 — Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas centrs.

6 — Eiropas Arodbiedrību konfederācija.

7 — Tajā ir noteikts, ka tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu principā būtu jāpiešķir kā tālāk nenododamas.

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.

[..]

8. Visus jautājumus par sociālo nodrošinājumu saistībā ar šo nolīgumu izskata un izlemj dalībvalstis saskaņā ar to tiesībām, ņemot vērā tiesību nepārtrauktību uz sociālo nodrošinājumu saskaņā ar dažādajām sistēmām, jo īpaši veselības aprūpes sistēmām."

10. Padomes Direktīvas 97/81/EK [8] pielikumā pievienotā pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā — "Pamatnolīgums par nepilnu darba laiku") 1. klauzulā tā mērķis ir definēts šādi:

"[..]

a) nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte;

b) [..]."

11. 4. klauzulā ar nosaukumu "Diskriminācijas aizlieguma princips" ir noteikts:

"1. Attiecībā uz darba nosacījumiem, noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

8 — 1997. gada 15. decembra Direktīva par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.). Lai gan valsts tiesas uzdotajos jautājumos uz šo direktīvu nav īpašas atsauces, tā ir daļa no Kopienu tiesībām, kuru ietvaros šie jautājumi ir jāatrisina.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

[..]"

Spānijas tiesības

12. Konsolidētā Darba ņēmēju tiesību pamatnolikuma (*Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*) [9] 37. panta 5. punktā redakcijā, kura bija spēkā laikā, kad Gomesa-Limona izmantoja tiesības saīsināt darba laiku bērna kopšanai [10], bija paredzēts, ka personai, kuras tiešā aprūpē likumiski atrodas sešu gadu vecumu nesasniegusi persona, ir tiesības uz darba laika saīsināšanu līdz ar tai atbilstošu darba algas samazinājumu apmērā, kas atbilst no vismaz vienas trešdaļas līdz, augstākais, vienai pusei no tā ilguma [11].

13. Vispārīgā likuma par sociālo nodrošinājumu (*Ley General de la Seguridad Social*, turpmāk tekstā — "*LGSS*") [12] 139. panta 2. punktā ir noteikts, ka darba ņēmējs, kurš ir ilgstoši darbnespējīgs un tādēļ nevar strādāt savā ierastajā arodā, saņem mūža pensiju, kuras lielums ir noteikts 55 % apmērā no summas, kura rodas, darba ņēmēja "iemaksu bāzes" pēdējos 96 mēnešos pirms apdrošināšanas gadījuma iestāšanās dalot ar 112 [13].

14. *LGSS* 109. panta 1. punktā ir noteikts, ka "iemaksu bāze" visiem riskiem un situācijām, kuras tiek aizsargātas vispārējās shēmas ietvaros, tostarp nelaimes gadījumi darbā un arodslimības, tiek noteikta no kopējā atalgojuma, neatkarīgi no tā formas vai mērķa, kuru darba ņēmējam ir tiesības saņemt katru mēnesi, vai arī no atalgojuma, kuru tas, strādājot kā algota darba veicējs, faktiski saņem katru mēnesi, ja šī summa ir lielāka.

15. Lai noteiktu "iemaksu bāzi" samazināta darba laika gadījumā, kurš ir noteikts darba ņēmējiem, kuri rūpējas par bērnu līdz sešu gadu vecumam, kurš atrodas to likumīgā aprūpē, Karaļa dekrēts 2064/1995 par iemaksām un citu tiesību uz sociālo nodrošinājumu maksājumiem (*Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social*) [14] attiecas uz iemaksu sistēmu par darba līgumiem, kuri ir noslēgti par nepilnu darba laiku. Šī Karaļa dekrēta 65. pantā, redakcijā, kura bija piemē-

9 — Pieņemts saskaņā ar Karaļa 1995. gada 24. marta dekrētlēmumu (*Real Decreto Legislativo*) Nr. 1/1995 (1995. gada 29. marta *Boletín Oficial del Estado* (*BOE*)).

10 — Redakcijā atbilstoši Likumam Nr. 39/1999 par strādājošu personu ģimenes un darba laika saskaņošanas sekmēšanu (*Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*) (1999. gada 6. novembra *BOE*).

11 — Darba ņēmēju tiesību pamatnolikuma 37. panta 5. punkts vēlāk tika grozīts ar 2007. gada 22. marta Pamatlikumu Nr. 3/2007 par sieviešu un vīriešu faktisku vienlīdzību (*Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*) (2007. gada 23. marta *BOE*). Grozījumu rezultātā vienīgi tika palielināts darba dienas samazināšanas apmērs, kuru tagad var noteikt no vienas astotdaļas līdz pusei no iepriekšējā ilguma.

12 — Konsolidēts ar Karaļa 1994. gada 20. jūnija dekrētlikumu Nr. 1/1994 (1994. gada 29. jūnija *BOE*).

13 — *LGSS* 140. panta 1. punkts.

14 — Karaļa 1995. gada 22. decembra dekrēts (*Real Decreto*) (1996. gada 25. janvāra *BOE*).

rojama tiesvedības faktisko apstākļu rašanās laikā, ir noteikts, ka attiecībā uz algota darba veicējiem, kuri ir noslēguši darba līgumus uz nepilnu darba laiku un aizvietošanas līgumus [15], iemaksu bāze tiek noteikta, pamatojoties uz atalgojumu, kurš tiek saņemts par nostrādātajām stundām.

16. Darba lietu ministrijas 1991. gada 18. jūlija rīkojuma par speciālu nolīgumu sociālā nodrošinājuma sistēmas ietvaros regulējumu [16], kurš ir piemērojams personām, kuru likumīgā aprūpē ir mazgadīgais, 14. pantā ir noteikts, ka darba ņēmēji, kuriem saskaņā ar Darba ņēmēju tiesību pamatnolikuma 37. panta 5. punktu ir samazināts darba laiks, jo viņi kopj bērnu vecumā līdz sešiem gadiem, un kuriem proporcionāli ir samazināta alga, var noslēgt speciālu nolīgumu, lai saglabātu tādas pašas iemaksu bāzes, kādas bija noteiktas pirms to darba laika samazinājuma. Mēneša iemaksas bāze [17] atbilst starpībai starp iemaksu bāzēm, kuras izriet no darba laika samazinājuma, un iemaksu bāzi, kuru ieinteresētā persona var izvēlēties un kurā ietilpst iemaksu bāzes, kas atbilst pilnam darba laikam. Iemaksas, kuras ir jāveic, pamatojoties uz šo speciālo nolīgumu, attiecas uz pensiju, pastāvīgu darba nespēju, kā arī nāvi un izdzīvošanu pēc parastas slimības vai negadījuma, kurš nav negadījums darba vietā.

15 — "Contrato de relevo". Spānijas *Ministerio de Trabajo e Inmigración* [Darba un imigrācijas lietu ministrija] mājas lapā par sociālā nodrošinājuma jautājumiem šis līgums ir tulkots kā "aizvietošanas līgums" [*relief contract*], un angļu valodā tas ir definēts šādi: "[..] the contract drawn up simultaneously with the part-time contract with a partially retired person, with an unemployed worker or one who has [entered] into a contract with the company for a specific duration, in order to cover [time not being worked] by the partially retired employee. The relief contract is required to replace workers who have partially retired prior to the age of 65 and is authorised if they have already reached that age. The contract must also meet certain legal [requirements]." ["līgums, kurš ar personu, kura daļēji atrodas pensijā, ar bezdarbnieku vai indivīdu, kurš ir noslēdzis līgumu ar uzņēmumu uz noteiktu laiku, tiek noslēgts vienlaikus ar nepilna darba laika līgumu, lai nosegtu darbinieka, kurš daļēji atrodas pensijā, atlikušo darba laiku. Aizvietošanas līgums obligāti ir jānoslēdz, lai aizvietotu darba ņēmējus, kuri ir daļēji aizgājuši pensijā pirms 65 gadu vecuma sasniegšanas, un šādu līgumus ir atļauts noslēgt, ja šie darba ņēmēji jau ir sasnieguši šo vecumu. Šim līgumam ir arī jāatbilst noteiktām juridiskām prasībām".] http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=R.

16 — *Orden Ministerial de 18 de julio de 1991, por que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social* (1991. gada 30. jūlija *BOE*). Šis rīkojums ir atcelts un aizstāts ar 2003. gada 13. oktobra rīkojumu TAS/2865/2003 (*Orden de 13 octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social*, 2003. gada 18. oktobra *BOE*). Spānijas *Ministerio de Trabajo e Inmigración* mājas lapā par sociālā nodrošinājuma jautājumiem "convenio especial" ir tulkots kā "speciāls nolīgums" [*special agreement*] un angļu valodā tas ir definēts kā "Agreement reached with the Social Security for [employees whose contracts have been terminated], or for those affiliated in other specific situations, in order to [preserve rights being accrued], without losing the [benefit] of the contributions [already made]" ["Līgums, kurš ir noslēgts sociālā nodrošinājuma sistēmas ietvaros ar darbiniekiem, [kuru darba līgums ir ticis izbeigts] vai darbiniekiem, kuri tiek pieņemti darbā citos īpašos gadījumos, lai nodrošinātu viņu iegūtās tiesības, nezaudējot iepriekš veiktās iemaksas"]. http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=S.

Pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

17. Sākot no 1986. gada 17. decembra Gomesa-Limona strādāja pilnu darba laiku *Alcampo SA*. Sākot no 2001. gada 6. decembra viņa vienojās ar savu darba devēju samazināt darba dienu, lai rūpētos par bērnu vecumā līdz sešiem gadiem atbilstoši Darba ņēmēju tiesību pamatnolikumam. Tādējādi viņa strādāja divas trešdaļas no parastas darba dienas. Attiecīgi tika samazināts viņas atalgojums un iemaksas, kuras *INSS* veica gan viņas darba devējs, gan pati darba ņēmēja. Šķiet, ka viņa nebija noslēgusi 1991. gada 18. jūlija rīkojuma 14. pantā paredzēto speciālo nolīgumu.

17 — T.i., atbilstoši speciālajam nolīgumam, citiem vārdiem sakot, "papildinoša" iemaksu bāze, kas ir jāpievieno standarta iemaksu bāzei par nepilnu darba laiku.

18. Ar darbu nesaistītas saslimšanas rezultātā Gomesa-Limona uzsāka administratīvo procesu, kura rezultātā 2004. gada 30. jūnijā tika pieņemts *INSS* lēmums. Šajā lēmumā tika noteikts, ka, ņemot vērā viņas patoloģisko tuvredzību, viņai ir iestājusies ilgstoša pilnīga darbnespēja, kas viņai liedz veikt viņas ierasto arodu un rada tiesības saņemt pensiju 55 % apmērā no likumā noteiktā bāzes apjoma, kas ir EUR 920,33 mēnesī, veicot aprēķinus atbilstoši kopējai iemaksu summai, ko uzņēmums faktiski ir veicis no 1998. gada 1. novembra līdz 2004. gada 30. aprīlim. Šajās summās ir ietvertas gan procentuālās daļas, kas atbilst uzņēmuma tieši veiktajām iemaksām, gan atskaitījumiem, kas jāveic darba ņēmējam, un visbeidzot nonāk *INSS* kasē — *TGSS* [18].

19. Gomesa-Limona iesniedza prasību *Juzgado de lo Social* (Sociālo lietu tiesa), pamatojoties uz to, ka, lai gan šīs bija faktiski veiktās iemaksas, tā kā viņas darba laiks un atalgojums laikposmā, kad viņa atradās daļējā prombūtnē, kopjot savu bērnu, tika samazināts, samazinājās arī iemaksu summa. Līdz ar to viņa uzskata, ka viņas invaliditātes pensija ir jāaprēķina, pamatojoties uz summu, kas atbilst pilnai darba dienai. Pretējā gadījumā pasākums, kura mērķis ir veicināt vienlīdzību likuma priekšā un novērst diskrimināciju dzimuma dēļ, zaudētu lietderīgu ietekmi.

20. *Juzgado de lo Social* Tiesai uzdod šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai, ņemot vērā, ka bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanai ir jābūt pasākumam, kura mērķis ir sekmēt vienlīdzību tādā kārtībā un apjomā, ko Direktīvas [96]/34/EK prasību minimuma robežās brīvi noteikusi katra dalībvalsts, ir iespējams, ka šā bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošana gadījumā, ja nepilngadīgu bērnu kopšanas dēļ ir saīsināts darba laiks un samazināta darba alga, var skart darba ņēmējus vai darba ņēmējas, kas izmanto attiecīgo bērna kopšanas atvaļinājumu, iegūšanas stadijā esošās tiesības, un vai privātpersonas valsts iestādēs var atsaukties uz principu par iegūtu vai iegūšanas stadijā esošu tiesību neaizskaramību?

2) It īpaši, vai Direktīvas 96/34 2. noteikuma 6. punkta formulējums "tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā" aptver tikai tiesības attiecībā uz darba nosacījumiem un attiecas tikai uz

18 — Ar Pamatlikuma Nr. 3/2007 astoņpadsmitā papildu panta 12. punktu *LGSS* 180. pants tika grozīts tādējādi, ka 180. panta 3. punkts pašlaik paredz, ka iemaksas, kuras tika veiktas Darba ņēmēju tiesību pamatlikuma 37. panta 5. punktā paredzētā darba laika saīsinājuma perioda bērna kopšanai pirmo divu gadu laikā, 180. panta 1. punktā paredzētajiem pabalstiem, tostarp, pabalstam pilnīgas darbnespējas gadījumā, uz kuru atsaucas prasītāja šajā lietā, ir jāpalielina līdz pat 100 procentiem no summas, kāda tiktu izmaksāta, ja darba diena netiktu saīsināta. Tomēr šis jaunais Pamatlikums tieši nosaka (skat. septītā pārejas noteikuma 3. punktu), ka šis noteikums netiek piemērots pabalstiem, uz kuriem tiesības radās pirms šī likuma stāšanās spēkā 2007. gada 24. martā (dienu pēc publikācijas *BOE*).

darba līgumattiecībām ar darba devēju, vai, gluži pretēji, attiecas arī uz sociālā nodrošinājuma jomā iegūtu vai iegūšanas stadijā esošu tiesību saglabāšanu, kā arī vai Direktīvas 96/34 2. noteikuma 8. punktā izvirzīto nosacījumu par "tiesību nepārtrauktību uz sociālo nodrošinājumu saskaņā ar dažādajām sistēmām" var uzskatīt par izpildītu ar šajā lietā izvērtējamo formulējumu, ko ir piemērojušas valsts iestādes, un vai attiecīgajā gadījumā ir iespējams dalībvalsts valsts iestādēs atsaukties uz minētajām tiesībām uz sociālā nodrošinājuma pabalstu tiesību saglabāšanos tāpēc, ka tās ir pietiekami skaidras un precīzas?

3) Vai ar Kopienu tiesību noteikumiem ir saderīgs valsts tiesību akts, saskaņā ar kuru bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ veiktā darba laika saīsinājuma laikā saņemamā invaliditātes pensija tiek samazināta salīdzinājumā ar to, kas būtu pienākusies līdz minētajam atvaļinājumam, un turklāt tiek radīts turpmāko pabalstu uzkrājuma un finansējuma samazinājums atbilstoši darba laika un darba algas samazinājumam?

4) Ņemot vērā valsts tiesu pienākumu interpretēt valsts tiesības, ievērojot direktīvā noteiktos pienākumus, lai pēc iespējas lielākā mērā nodrošinātu Kopienu tiesību normā noteikto mērķu sasniegšanu, vai šis nosacījums ir jāattiecina arī uz sociālā nodrošinājuma jomā esošo tiesību saglabāšanos bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas laikā un, konkrēti, gadījumos, kad tas izmantots daļēja atvaļinājuma vai darba laika saīsinājuma formā, kā tas ir noticis šajā gadījumā?

5) Vai konkrētajos lietas apstākļos sociālā nodrošinājuma pabalstu tiesību un maksājamā apjoma samazināšana bērna kopšanas atvaļinājuma laikā var tik uzskatīta par tiešu vai netiešu diskrimināciju, kas ir pretrunā Direktīvai 79/7 un noteikumiem par vienlīdzīgas attieksmes principu un nediskriminēšanu starp vīriešiem un sievietēm sociālā nodrošinājuma jautājumos, kā arī pretrunā prasībai par vīriešu un sieviešu vienlīdzību un nediskriminēšanu, kas izriet no visām dalībvalstīm kopējās tradīcijas tiktāl, ciktāl šim principam jāattiecas ne vien uz nodarbinātības nosacījumiem, bet arī uz valsts pasākumiem darba ņēmēju sociālās aizsardzības jomā?"

21. Rakstveida apsvērumus iesniedza *INSS*, Spānijas un Apvienotās Karalistes valdības, kā arī Komisija.

22. Tiesas sēde netika pieprasīta, līdz ar to tā nenotika.

Vērtējums

Otrais jautājums

Pieņemamība

23. *INSS* un Spānijas valdība ir izteikuši šaubas par iesniedzējtiesas pirmā uzdotā jautājuma pieņemamību, kurš, kā tie uzskata, ir pilnībā hipotētisks un nav saistīts ar tiesvedību pamata lietā.

24. Lai gan pirmais jautājums (vai bērna kopšanas atvaļinājums var ietekmēt tiesības, kuras darba ņēmējam ir radušās šāda bērna kopšanas atvaļinājuma laikā) ir vispārīgs, otrais jautājums (vai 2. noteikuma 6. punkts attiecas uz sociālā nodrošinājuma tiesībām) ir konkrētāks.

25. Ja uz otro jautājumu tiks atbildēts negatīvi, pirmajam jautājumam vairs nebūs nozīmes un nebūs nepieciešams izvērtēt, vai šis jautājums ir pieņemams vai nepieņemams.

26. Līdz ar to ir jāsāk ar otrā jautājuma izvērtēšanu, kurš loģiski ir jāskata pirms pirmā jautājuma.

27. Uzdodot otro jautājumu, iesniedzējtiesa lūdz izskaidrot trīs lietas. Pirmkārt, vai Direktīvas 96/34 pielikumā pievienotā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punktā ietvertais formulējums "tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā" attiecas vienīgi uz tiesībām, kas ir saistītas ar darba nosacījumiem un attiecas tikai uz darba līgumattiecībām ar darba devēju, vai arī tās ietekmē sociālo nodrošinājumu? Otrkārt, vai Spānijas tiesību akti atbilst Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 8. punktā ietvertajai prasībai par "tiesību nepārtrauktību uz sociālo nodrošinājumu saskaņā ar dažādajām sistēmām"? Treškārt, ja ir piemērojams 2. noteikuma 8. punkts, vai tas ir pietiekami skaidrs un precīzs, lai uz to atsauktos dalībvalsts iestādēs?

28. Atbilde uz šī jautājuma pirmo daļu ir samērā skaidra. Taisnība, ka nedz Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punktā, nedz kādā citā Direktīvas 96/34 vai Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu tiesību normā nav ietverta "tiesību, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā" definīcija. Tomēr

ir skaidrs, ka šis formulējums neattiecas uz tādām sociālā nodrošinājuma tiesībām kā Gomesas-Limonas invaliditātes pensija [19], jo uz to attiecas 2. noteikuma 8. punkts. Šajā noteikumā ir tieši paredzēts, ka "visus jautājumus par sociālo nodrošinājumu saistībā ar [Pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu] izskata un izlemj dalībvalstis saskaņā ar to tiesībām, ņemot vērā tiesību nepārtrauktību uz sociālo nodrošinājumu saskaņā ar dažādajām sistēmām, jo īpaši veselības aprūpes sistēmām".

29. Līdz ar to 2. noteikuma 6. punktā ietvertais formulējums "tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā" nevar attiekties uz sociālā nodrošinājuma tiesībām. Kā rakstveida apsvērumos norāda *INSS*, Direktīvas 96/34 mērķis, kā tas ir noteikts tās 1. pantā, ir īstenot pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, kuru ir noslēgušas galvenās starpnozaru organizācijas, proti, organizācijas, kuras attiecīgi pārstāv darba devējus un darba ņēmējus [20]. Pamatnolīguma mērķis ir nodrošināt, ka abas darba līguma puses var organizēt darba laiku tādā veidā, lai darba ņēmēji varētu izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, nevis regulēt jautājumus, kuri ietilpst sociālā nodrošinājuma jomā.

30. Attiecībā uz otro un trešo iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, no pastāvīgās Tiesas judikatūras izriet, ka visos gadījumos, kuros kādas direktīvas noteikumi pēc to satura šķiet esam beznosacījuma un pietiekami precīzi, uz šiem noteikumiem var atsaukties, ja termiņā nav pieņemti ieviešanas pasākumi, lai atspēkotu ikvienu valsts tiesību normu, kas ir pretrunā direktīvai, vai ja šie noteikumi paredz tiesības, uz kurām indivīdi ir tiesīgi atsaukties attiecībā pret valsti [21]. Kopienu tiesību norma ir beznosacījuma, ja tā paredz pienākumu, ko nepapildina nekādi nosacījumi un tās īstenošana vai ietekme nav pakārtota tam, ka Kopienu iestādēm vai dalībvalstīm jāpieņem kāds pasākums. Tā ir pietiekoši precīza, lai uz to varētu atsaukties privātpersona un to varētu piemērot tiesas, ja tā viennozīmīgā veidā paredz pienākumu [22].

19 — Invaliditātes pabalsti tradicionāli ir sociālā nodrošinājuma jautājums. Piemēram, tie ir minēti Padomes 1971. gada 14. jūnija Regulas (EEK) Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem un viņu ģimenēm, kas pārvietojas Kopienā (OV 1971 (II), 416. lpp., ar vairākkārtēji veiktiem grozījumiem), 4. panta 1. punkta b) apakšpunktā. Saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru pabalstu var uzskatīt par sociālā nodrošinājuma pabalstu, ja tas saņēmējiem tiek piešķirts, neskatoties uz individuālu un diskrecionāru personisko vajadzību izvērtēšanu, pamatojoties uz likumā noteiktu situāciju, un ja tas attiecas uz riskiem, kas skaidri uzskaitīti Regulas Nr. 1408/71 4. panta 1. punktā (skat. it īpaši 2006. gada 21. februāra spriedumu lietā C-286/03 *Hosse*, Krājums, I-1771. lpp., 37. punkts; 2007. gada 18. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-396/05, C-419/05 un C-450/05 *Habelt* u.c., Krājums, I-11895. lpp., 63. punkts, un 2008. gada 11. septembra spriedumu lietā C-228/07 *Petersen*, Krājums, I-6989. lpp., 19. punkts). Nav šaubu, ka šajā lietā attiecīgais invaliditātes pabalsts, kurš tiek apskatīts pamata lietā, ir sociālā nodrošinājuma pabalsts.

20 — Skat. arī Pamatnolīguma 13. vispārējo apsvērumu: "tā kā darba devējiem un darba ņēmējiem ir vislabākās iespējas atrast risinājumus, kas atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām, un tādēļ viņiem jāuzņemas īpaša loma šā nolīguma īstenošanā un piemērošanā".

21 — Skat., piemēram, 2007. gada 28. jūnija spriedumu lietā C-363/05 *JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust* un *The Association of Investment Trust Companies* (Krājums, I-5517. lpp., 58. punkts un tajā minētā judikatūra).

22 — 1997. gada 29. maija spriedums lietā C-389/95 *Klattner* (*Recueil*, I-2719. lpp., 33. punkts).

31. Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 8. punkts neatbilst šim prasībām. Tajā drīzāk ir skaidri norādīts, ka sociālā nodrošinājuma jautājumus "izskata un izlemj dalībvalstis saskaņā ar to tiesībām", vienīgi atgādinot, ka tām ir jāņem vērā "tiesību nepārtrauktība uz sociālo nodrošinājumu saskaņā ar dažādajām sistēmām, jo īpaši veselības aprūpes sistēmām". Tādējādi tiek atspoguļota Tiesas prakse, norādot, ka pašreizējā Kopienu tiesību stadijā sociālā nodrošinājuma jautājumi ir dalībvalstu kompetencē. Dalībvalstu kompetencē ietilpst pasākumu izvēle savas sociālās un nodarbinātības politikas mērķu sekmēšanai. Īstenojot šo kompetenci, dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība [23].

32. Līdz ar to Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 8. punkts nenosaka skaidru pienākumu dalībvalstīm [24]. No tā loģiski izriet, ka šī tiesību norma nav pietiekami skaidra, precīza un beznosacījumu norma, lai indivīds to varētu piemērot pret valsti tiesvedībā valsts tiesā.

33. Turklāt, kā norāda Komisija, šajā noteikumā ietvertais formulējums "tiesību nepārtrauktība uz sociālo nodrošinājumu" nozīmē sociālā nodrošinājuma tiesību *izmantošanas* nepārtrauktību, bet netiek minēts, ka dalībvalstīm būtu jāgarantē tiesības iegūt *jaunas* tiesības bērna kopšanas atvaļinājuma laikā. Lietas materiālos ietvertā informācija liecina, ka Spānija patiesībā ņēma vērā šo apstākli, lai gan Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 8. punkts juridiski tai šādu pienākumu nenosaka.

34. Vēlos piebilst, ka Darba lietu ministrijas 1991. gada 18. jūlija rīkojuma 14. pants ļautu Gomesai-Limonai iegūt invaliditātes pensiju tādā pašā apmērā, kāda tā būtu, ja viņa būtu turpinājusi strādāt pilnu darba laiku [25]. No lietas materiāliem izriet, ka viņa tomēr šo iespēju nav izmantojusi [26].

35. Kopsavilkumā: pirmkārt, Direktīvas 96/34 pielikumā pievienotais Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu neattiecas uz sociālā nodrošinājuma jautājumiem, un, otrkārt, uz Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 8. punktu nevar atsaukties valsts tiesā pret dalībvalsts valsts iestādēm.

23 — Skat., piemēram, 1995. gada 14. decembra spriedumu lietā C-317/93 *Nolte* (*Recueil*, I-4625. lpp., 33. punkts) un 2000. gada 26. septembra spriedumu lietā C-322/98 *Kachelmann* (*Recueil*, I-7505. lpp., 30. punkts un tajā minētā judikatūra).

24 — Skat. arī Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 11. apsvērumu, kurā ir noteikts, ka dalībvalstīm attiecīgi saskaņā ar to nosacījumiem, ņemot vērā budžeta stāvokli, *būtu jāapsver* arī tiesību saglabāšana uz attiecīgiem sociālā nodrošinājuma pabalstiem, kādi tie ir minimālā bērna kopšanas atvaļinājuma laikā (autora izcēlums).

25 — Saskaņā ar Darba ņēmēju tiesību pamatnolikuma 37. panta 5. punktu. Skat. iepriekš 16. punktu, kur šis princips ir izskaidrots.

26 — Skat. iepriekš 17. punktu.

36. Līdz ar to nav jāatbild uz pirmo jautājumu.

Trešais un piektais jautājums

37. Uzdodot trešo jautājumu, iesniedzējtiesa vaicā, vai valsts tiesības, saskaņā ar kurām bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ veiktā darba laika saīsinājuma laikā saņemamā invaliditātes pensija tiek samazināta un tiek radīts turpmāko pabalstu uzkrājuma un finansējuma samazinājums atbilstoši darba laika un darba algas samazinājumam, ir pretrunā Kopienu tiesībām.

38. Tiesas kompetence aprobežojas tikai ar Kopienu tiesību noteikumu pārbaudi, savukārt valsts tiesību normu piemērojamība un veids ir jāizvērtē valsts tiesai [27]. Līdz ar to es saprotu, ka valsts tiesa vaicā, vai tādi valsts tiesību akti, kādi ir piemērojami pamata lietā, ir saderīgi ar Kopienu tiesībām.

27 — 2006. gada 1. jūnija spriedums lietā C-453/04 *innoventif* (Krājums, I-4929. lpp., 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

39. Uzdodot piekto jautājumu, iesniedzējtiesa vaicā, vai sociālā nodrošinājuma pabalstu tiesību un maksājamā apjoma samazināšana bērna kopšanas atvaļinājuma laikā var tik uzskatīta par a) tiešu vai netiešu diskrimināciju, kas ir pretrunā Direktīvas 79/7 noteikumiem un b) ir pretrunā prasībai par vīriešu un sieviešu vienlīdzību un nediskriminēšanu tiktāl, ciktāl šis princips attiecas ne vien uz nodarbinātības nosacījumiem, bet arī uz darba ņēmēju sociālo aizsardzību.

40. Ar abiem jautājumiem būtībā tiek vaicāts, vai tiesību akti, saskaņā ar kuriem invaliditātes pabalsts indivīdam, kurš tiek nodarbināts uz nepilnu darba laiku, tiek aprēķināts *pro rata temporis*, pamatojoties uz laiku, kurš faktiski tiek pavadīts darbā, atbilst Kopienu tiesībās noteiktajam vīriešu un sieviešu nediskriminācijas principam, ja iemesls darba laika saīsināšanai ir bērna kopšanas atvaļinājuma periods.

41. Ja attiecīgās tiesību normas paredz tiesības izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu gan vīriešiem, gan sievietēm un sekas šo tiesību izmantošanas gadījumā ir vienādas, nevar būt runa par tiešu diskrimināciju. Šķiet, ka Spānijas tiesības, kas ir aprakstītas lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, īpaši Darba ņēmēju tiesību Pamatnolīguma 37. panta 5. punkts, atbilst šīm prasībām. Līdz ar to tajā noteiktā sistēma neparedz tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.

42. Attiecībā uz netiešu diskrimināciju saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valsts tiesiskais regulējums netieši diskriminē darba ņēmējas sievietes, ja, kaut arī neitrāli formulēts, tas faktiski nostāda nelabvēlīgā situācijā daudz lielāku procentu sieviešu nekā vīriešu, ja vien atšķirīgās attieksmes pamatā nav objektīvi faktori, kas nav saistīti ar nekādu diskrimināciju dzimuma dēļ [28].

43. Noderīga paralēle var tikt vilkta ar faktiem lietā *Grau-Hupka* [29]. Grau-Hupka uzskatīja, ka, aprēķinot viņas vecuma pensiju, nepietiekamā apmērā ir ņemts vērā laikposms, kuru viņa pavadīja, kopjot bērnus. Iesniedzējtiesa sāka, izvirzot pieņēmumu, ka sievietes mājās, kopjot bērnus, pavada vairāk laika nekā vīrieši, līdz ar to, piemērojot attiecīgos valsts tiesību aktus, pensija sievietēm tiek "samazināta" biežāk nekā vīriešiem. Tā uzskatīja, ka, ja šāda "samazināta" pensija tiek uzskatīta kā ienākumi no indivīda pamata nodarbošanās, līdz ar to sniedzot iespēju viņas vai viņa darba devējam, ņemot vērā nepilna laika nodarbinātību, izmaksāt zemāku atalgojumu, attiecībā uz šādu atalgojumu pastāv netieša diskriminācija [30].

44. Savos secinājumos ģenerāladvokāts Džeikobss [*Jacobs*] šo pieņēmumu atspēkoja. Lai gan Grau-Hupkas kopējie ieņēmumi bija zemāki, tam iemesls bija viņas pensijas "samazināšana", nevis tas, ka viņas atalgojums nebūtu vienlīdzīgs. Attiecībā uz pieņēmumu, ka viņas pensijas samazināšana ir pretrunā Kopienu tiesībām, ģenerāladvokāts Džeikobs uzskatīja, ka ir skaidri redzams, ka viņas pensijas piešķiršanas gadījumā nepastāv diskriminācija, kas būtu pretrunā Direktīvas 79/7 noteikumiem [31].

45. Tiesa tam piekrita, nosakot, ka Direktīva 79/7 nekādā veidā nenosaka dalībvalstīm pienākumu sniegt priekšrocības attiecībā uz vecuma pensiju shēmām personām, kuras ir uzaudzinājušas bērnus, vai piešķirt papildu tiesības gadījumā, ja nodarbinātība ir pārtraukta bērnu kopšanas dēļ. Tā turpināja: "Tā kā Kopienu tiesības vienlīdzīgas attieksmes sociālā nodrošinājuma jomā nenosaka pienākumu dalībvalstīm, aprēķinot likumā noteiktos pensiju gadus, ņemt vērā gadus, kuri ir pavadīti, kopjot bērnus, nav iespējams uzskatīt, ka iespēja, ka personai, kura saņem pensiju un kura tādējādi izmanto sociālo nodrošinājumu, bet kuras pensija ir samazināta, jo šī persona ir zaudējusi ienā-

28 — Skat. 2000. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-226/98 *Jørgensen* (Krājums, I-2447. lpp., 29. punkts), 23. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Kachelmann*, 23. punkts; 2003. gada 9. septembra spriedumu lietā C-25/02 *Rinke* (*Recueil*, I-8349. lpp., 33. punkts) un 2004. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-313/02 *Wippel* (Krājums, I-9483. lpp., 43. punkts).

29 — 1994. gada 13. decembra spriedums lietā C-297/93 *Grau-Hupka* (*Recueil*, I-5535. lpp.).

30 — Skat. ģenerāladvokāta Džeikobsa [*Jacobs*] secinājumus, 15. punkts.

31 — Skat. viņa secinājumu 17. punktu. Ģenerāladvokāts Džeikobss īpaši norāda, ka Direktīvas 79/7 7. panta b) punkts sniedz iespēju, nevis nosaka pienākumu.

kumus laika dēļ, kuru tā ir pavadījusi, kopjot bērnu, mazāka atalgojuma par parasto apmēru piešķiršana būtu pretrunā ar EKL [141. pantā] un Vienlīdzīga atalgojuma direktīvā noteikto vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm [32]."

46. Es neuzskatu, ka pastāvētu būtiska atšķirība starp vecuma pensiju un invaliditātes pensiju, kas pamatotu atšķirīgu pieeju attiecībā uz *pro rata temporis* principa piemērošanu invaliditātes pensiju aprēķināšanai.

47. No vēlākas Tiesas judikatūras neizriet, ka Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu šo izvērtējumu būtu mainījis [33].

48. Drīzāk Tiesa netiecas uzskatīt, ka sekas, kādas bērna kopšanas atvaļinājums varētu atstāt uz noteiktu tiesību aprēķināšanu, būtu diskriminācijas dzimuma dēļ aizlieguma pārkāpums.

49. Piemēram, Tiesa ir noteikusi, ka EKL 141. pants un Padomes Direktīva 75/117/EEK [34] neiestājas pret to, ka atlaišanas pabalsta aprēķinā, pamatojoties uz stāžu konkrētajā darba vietā, tiek ņemts vērā laiks, kas pavadīts militārajā dienestā vai tam līdzvērtīgā alternatīvā dienestā (ko galvenokārt pilda vīrieši), un netiek ņemts vērā bērna kopšanas atvaļinājums (ko visbiežāk izmanto sievietes) [35]. To darot, Tiesa norādīja, ka, lai gan militārā dienesta pildīšana atbilst pilsoņa pienākumam, ko paredz likums, un nav saistīta ar īpašām darba ņēmēja interesēm, bērna kopšanas atvaļinājumu darba ņēmējs turpretī izmanto brīvprātīgi, lai audzinātu savu bērnu [36].

50. Tiesa ir arī noteikusi, ka darba ņēmējs, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, atrodas īpašā situācijā, kuru nevar pielīdzināt situācijai, kādā atrodas vīrietis vai sieviete, kuri ir nodarbināti, jo no tā izriet darba

32 — 29. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Grau-Hupka*, 27. un 28. punkts. Skat. arī 2003. gada 23. oktobra spriedumu apvienotajās lietās C-4/02 un C-5/02 *Schönheit* (*Recueil*, I-12575. lpp., 90. un 91. punkts), kur Tiesa noteica, ka Kopienu tiesības neaizliedz aprēķināt vecuma pensiju, pamatojoties uz *pro rata temporis* principu nepilna laika nodarbinātības gadījumā. Tas, ka tiek ņemts vērā arī faktiski nostrādātais laiks, salīdzinot ar personu, kura visas karjeras laikā ir strādājusi pilnu darba laiku, ir objektīvs kritērijs, kurš nav saistīts ar uz dzimumu balstītu diskrimināciju un ļauj samērīgi samazināt personas tiesības uz pensiju. Skat. arī ģenerāladvokāta Hēlhuda [*Geelhoed*] secinājumus, 102. punkts.

33 — Saskaņā ar Direktīvas 96/34 2. panta 1. punktu dalībvalstīm vēlākais līdz 1998. gada 3. jūnijam bija jāievieš normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai arī jānodrošina, ka vēlākais līdz šai dienai darba devēji un darba ņēmēji, savstarpēji vienojoties, ievieš vajadzīgos pasākumus, turklāt dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, lai tās spētu katrā laikā garantēt rezultātus, kādi noteikti šajā direktīvā.

34 — 1975. gada 10. februāra Direktīva par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19. lpp.).

35 — 2004. gada 8. jūnija spriedums lietā C-220/02 *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (Krājums, I-5907. lpp., 65. punkts).

36 — Spriedums lietā *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, 60. un 61. punkts.

līguma — un līdz ar to attiecīgo darba devēja un darba ņēmēja pienākumu — atlikšana [37]. Līdz ar to Tiesa nosprieda, ka EKL 141. pants, Padomes Direktīvas 92/85/EEK [38] 11. panta 2. punkta b) apakšpunkts un Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkts neiestājas pret to, ka darba devējs, piešķirot Ziemassvētku prēmiju darba ņēmējai, kura atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā [39], ņem vērā šo atvaļinājuma periodu, lai *pro rata* samazinātu prēmiju [40].

51. Abi šie spriedumi attiecās uz līgumattiecībām starp darba devēju un darba ņēmēju. Tā kā Tiesa uzskata, ka sekas, kādas bērna kopšanas atvaļinājuma rezultātā var rasties noteiktu tiesību aprēķināšanā attiecībās starp darba devēju un darba ņēmēju, nepārkāpj uz dzimumu balstītu diskriminācijas aizliegumu, manuprāt, ja attiecībā uz sociālo nodrošinājumu tiktu noteikts pretējais, tas būtu pretrunā Tiesas judikatūrai. Lai gan attiecības starp darba devēju un darba ņēmēju ietilpst Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu un vispārējo Kopienu tiesību jomā, sociālā nodrošinājuma jautājumi lielākoties joprojām ir dalībvalstu kompetencē. Līdz ar to uz tiem neattiecas Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu, kā tas ir skaidri noteikts Pamatnolīguma 2. noteikuma 8. punktā.

52. Turklāt, kā to norāda Komisija, nedz Direktīvā 96/34, nedz kādā citā Kopienu direktīvā nav ietverti noteikumi, kuri tieši attiektos uz atalgojuma jautājumu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā. Līdz ar to šī jautājuma regulēšana ir dalībvalstu kompetencē.

53. Taisnība, ka saskaņā ar Pamatnolīguma par nepilnu darba laiku 4. klauzulas 1. punktā ietverto nediskriminācijas principu noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nedrīkst būt mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata. Tomēr Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punktā ir skaidri noteikts, ka vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu [41].

54. Var, protams, izvirzīt vilinošu argumentu, ka bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošana būtu jāveicina [42], *nesamazinot* tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem atbilstoši tam laikam, kurš faktiski tiek pavadīts darbā, bet gan ļaujot personām, kuras izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, turpināt iegūt tiesības tā, it kā viņi joprojām strādātu pilnu darba

37 — 1999. gada 21. oktobra spriedums lietā C-333/97 *Lewen* (*Recueil*, I-7243. lpp., 37. punkts).

38 — 1992. gada 19. oktobra Direktīva 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 L 348, 1. lpp.).

39 — 37. zemsvītras piezīmē minētajā spriedumā lietā *Lewen* jēdzieni "parental leave" un "parenting leave" tiek izmantoti pamīšus (skat., piemēram, 10. punktu).

40 — 37. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Lewen*, 50. punkts.

41 — Skat. arī ģenerāladvokātes Kokotes [*Kokott*] secinājumus lietā C-268/06 *Impact* (2008. gada 15. aprīļa spriedums, Krājumā vēl nav publicēts, I-2483. lpp., 101. punkts).

42 — Pamatnolīguma par nepilnu darba laiku mērķis tā 1. noteikuma a) punktā ir definēts kā "nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte".

laiku. Šāda pieeja ievērojami nostiprinātu dzimumu vienlīdzību [43], jo tiktu ņemts vērā, ka ir ievērojami lielāka iespēja, ka sievietes, kā tas ir minēts lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, izmantos bērna kopšanas atvaļinājumu, lai rūpētos par saviem bērniem. Tas arī iedrošinātu vīriešus rīkoties tāpat [44].

55. Es tomēr nevaru interpretēt pašreiz spēkā esošās tiesību normas tādējādi, ka tajās būtu noteikts jebkāds pienākums dalībvalstīm nodrošināt šādus stimulus bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanai. Gluži pretēji, tajās ir skaidri norādīts, ka ir jāpiemēro *pro rata temporis* princips un jāatstāj dalībvalstīm ievērojama rīcības brīvība veikt tādus pasākumus, kādus tās uzskata par nepieciešamiem. Šajā sakarā šķiet, ka Spānijas likumdevējs attiecīgajā laikā bija pieņēmis noteikumu, kas ļāva darba ņēmējiem noslēgt īpašu līgumu, lai aizsargātu savas iepriekšējās iemaksu bāzes [45], un ka šobrīd šī shēma ir ieviesta [46], lai ļautu personām, kuras samazina savu laiku, lai rūpētos par bērnu, saglabāt sākotnēju sociālā nodrošinājuma līmeni pirmajiem diviem bērna kopšanas gadiem.

56. Ja stimuli attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu ir sociāli vēlami — un tas tā varētu būt —, dalībvalstīm un/vai Kopienas likumdevējam ir jāveic nepieciešamie likumdošanas pasākumi šī mērķa sasniegšanai. Tomēr pašreizējā brīdī Kopienu tiesībās nav pienākuma nodrošināt tiesību uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem bērna kopšanas atvaļinājuma laikā uzkrāšanos tādā veidā, it kā attiecīgā persona nebūtu izmantojusi bērna kopšanas atvaļinājumu, bet gan būtu strādājusi pilnu darba laiku.

57. Līdz ar to es uzskatu, ka tiesību akti, saskaņā ar kuriem invaliditātes pabalsts tiek aprēķināts saskaņā ar *pro rata temporis* principu, pamatojoties uz laiku, kurš faktiski tiek pavadīts darbā nodarbinātības uz nepilnu laiku gadījumā, atbilst Kopienu tiesībām, pat ja iemesls darba laika saīsināšanai ir bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas laiks.

Ceturtais jautājums

58. Uzdodot ceturto jautājumu, iesniedzējtiesa vaicā, vai valsts tiesu pienākumu interpretēt valsts tiesības, ievērojot Direktīvā 96/34 noteiktos pienākumus, ir jāattiecina arī uz sociālā nodrošinājuma jomā esošo tiesību saglabāšanos bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas laikā un, konkrēti, gadījumos, kad tas izmantots daļēja atvaļinājuma vai darba laika saīsinājuma formā, kā tas ir noticis šajā gadījumā.

43 — Skat., piemēram, C. Barnard, *EC Employment Law* (3. izdevums, 2006), 333.–338. lpp.

44 — Skat., piemēram, Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 8. apsvērumu, kurā ir noteikts, ka "vīrieši būtu jāmudina uzņemties vienādu ģimenes pienākumu daļu, piemēram, izmantojot tādus līdzekļus kā izglītojošas programmas, viņi būtu jāmudina ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu".

45 — Skat. iepriekš, 16. punkts.

46 — Skat. iepriekš, 18. zemsvītras piezīme.

59. Ja es nekļūdos, tad Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 8. punkts nenosaka pienākumus dalībvalstīm, kuru kompetencē joprojām ietilpst sociālā nodrošinājuma jautājumi, līdz ar to uz šo jautājumu nav nepieciešams atbildēt.

Secinājumi

60. Iepriekš minēto apsvērumu dēļ es uzskatu, ka uz *Juzgado de lo Social* iesniegtajiem jautājumiem ir jāatbild šādi:

— Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu pielikumā pievienotā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkts neattiecas uz sociālā nodrošinājuma jautājumiem;

— šī Pamatnolīguma 2. noteikuma 8. punkts nenosaka dalībvalstīm skaidru, precīzu un beznosacījuma pienākumu un līdz ar to uz to nevar atsaukties valsts tiesā pret dalībvalsts iestādi;

— tiesību akti, saskaņā ar kuriem invaliditātes pabalsts tiek aprēķināts saskaņā ar *pro rata temporis* principu, pamatojoties uz laiku, kurš faktiski tiek pavadīts darbā nodarbinātības uz nepilnu laiku gadījumā, atbilst Kopienu tiesībām, pat ja iemesls darba laika saīsināšanai ir bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas laiks.