GENERALINĖS ADVOKATĖS ELEANOR SHARPSTON IŠVADA,

pateikta 2008 m. gruodžio 4 d.[1]

1. Tarybos direktyva 96/34[2] siekiama vyrams ir moterims suteikti galimybę laisvai nuspręsti, ar jie nori visiškai palikti darbo rinką gimus vaikui, ar toliau tęsti karjerą po trumpos pertraukos. Vis dėlto tam tikri klausimai neišvengiamai lieka neišspręsti.

2. Šį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs *Juzgado de lo Social número 30 de Madrid* (Ispanija) Teisingumo Teismo prašo išaiškinti Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, pridėto prie Direktyvos 96/34 (toliau – Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų), 2 straipsnio 6 ir 8 punktus bei Direktyvą 79/7[3].

3. Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho (toliau – Gómez-Limón) nacionaliniame teisme pareiškė ieškinį *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Nacionalinis socialinės apsaugos institutas, toliau – INSS), *Tesorería General de la Seguridad Social* (Bendras socialinės apsaugos iždas, toliau – TGSS) ir *Alcampo SA*. Ieškinys susijęs su jai mokėtina invalidumo pensija, apskaičiuota atsižvelgiant į faktiškai gautą darbo užmokestį ir faktiškai sumokėtas įmokas per vaiko priežiūros atostogas, kai jos darbo diena buvo sutrumpinta, o ne atsižvelgiant į darbo užmokestį ir įmokas, atitinkančias visą darbo dieną.

4. Ar toks nedarbingumo pensijos apskaičiavimo būdas pažeidžia Bendrijos teisę?

1 — Originalo kalba: anglų.

2 — 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285).

3 — 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL L 6, 1979, p. 24; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 215).

Teisinis pagrindas

2. <…>“

Bendrijos teisės aktai

6. Direktyvos 79/7 7 straipsnyje nustatyta:

5. Direktyvos 79/7 4 straipsnyje nustatyta:

„1. Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės netaikyti jos nuostatų šiais atvejais:

„1. Vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios lyčių diskriminacijos, tiesioginės arba netiesioginės, ypač dėl santuokinės arba šeiminės padėties, ir ypač susijusios su:

a) <…>;

— (socialinės apsaugos) sistemų taikymo apimtimi ir galimybių naudotis jomis sąlygomis,

b) nustatant lengvatas, susijusias su senatvės pensijų sistemomis, kurios taikomos vaikus užauginusiems asmenims, įgyjant teisę į išmokas nutraukus darbą ryšium su vaikų auginimu;

— įsipareigojimu mokėti įmokas ir įmokų dydžio apskaičiavimu,

<…>“

— išmokų apskaičiavimu, įskaitant išmokų padidinimą sutuoktiniams ir išlaikomiems asmenims, taip pat sąlygomis, kurios reguliuoja teisės į išmokas trukmę ir išlaikymą.

7. Direktyvos 96/34 1 straipsnyje nustatyta, kad šios direktyvos tikslas – įgyvendinti

pridedamą bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų, sudarytą 1995 m. gruodžio 14 d. tarp bendrų skirtingų pramonės šakų organizacijų (UNICE[4], CEEP[5] ir ETUC[6]).

8. Šiame Bendrajame susitarime yra tokios bendrosios nuostatos:

„<…>

8. <…> vyrai turi būti skatinami vienodai dalytis pareigomis šeimai, pavyzdžiui, jie turi būti skatinami pasinaudoti tėvystės atostogomis, kurios būtų propaguojamos informavimo programomis;

<…>

11. <…> valstybės narės, kai kuriais atvejais pagal savo nacionalines sąlygas ir atsižvelgdamos į biudžeto būklę, turėtų svarstyti galimybę, kaip išsaugoti teisę gauti atitinkamas socialinės apsaugos išmokas, priklausančias per minimalų tėvystės atostogų laiką.

<…>“

9. 2 straipsnyje „Tėvystės atostogos“ nustatyta:

„Pagal šį susitarimą, laikantis 2.2 straipsnio[7], darbuotojams, vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką mažiausiai tris mėnesius iki tam tikro valstybių narių ir (arba) socialinių partnerių nustatyto amžiaus, kuris negali būti didesnis nei 8 metai. (Pataisytas vertimas)

<…>

4 — Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga. Pažymėtina, kad nuo 2007 m. sausio 23 d. UNICE pavadinimas pakeistas, ji tapo BUSINESSEUROPE, Europos verslo konfederacija.

5 — Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras.

6 — Europos profesinių sąjungų konfederacija.

7 — Kuris nustato, kad teisė gauti tėvystės atostogas yra suteikiama be teisės ją perduoti kitam asmeniui.

6. Tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos. Pasibaigus tėvystės atostogoms šios teisės taikomos įskaitant pakeitimus, atsiradusius pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką.

<…>

8. Visus su šiuo susitarimu susijusius socialinės apsaugos reguliuojamus klausimus valstybės narės aptaria ir apibrėžia vadovaudamosi nacionalinės teisės aktais, atsižvelgdamos į tai, kaip svarbu užtikrinti teisės į socialinę apsaugą tęstinumą pagal įvairias sistemas, ypač sveikatos apsaugos tęstinumą.“

10. Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, pridėto prie Direktyvos 97/81/EB[8] (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną), 1 straipsnyje nustatyta, kad Bendrojo susitarimo tikslas yra toks:

„<…>

a) sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę;

b) <…>“

11. 4 straipsnyje „Nediskriminavimo principas“ nustatyta:

„1. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašioje situacijoje esantiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

8 — 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267). Nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausimuose to konkrečiai nenurodė, ši direktyva yra Bendrijos teisinio pagrindo, kuriuo remiantis turi būti atsakyta į pateiktus klausimus, dalis.

2. Prireikus taikomas *pro rata temporis* principas.

<…>“.

Ispanijos teisės aktai

12. Konsoliduoto darbuotojų statuto (toliau – Darbuotojų statutas)[9] redakcijos, kuri galiojo tuo metu, kai Gómez-Limón pasinaudojo teise į darbo dienos sutrumpinimą dėl vaiko priežiūros, 37 straipsnio 5 dalyje[10] buvo nustatyta, kad asmenys, teisiškai globojantys jaunesnius kaip 6 metų vaikus ir tiesiogiai už juos atsakantys, turi teisę, kad jų darbo diena būtų sutrumpinta nuo trečdalio iki pusės, proporcingai sumažinant jų darbo užmokestį[11].

13. Bendro socialinės apsaugos įstatymo (Ley General de la Seguridad Social, toliau – LGSS) [12] 139 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad piniginė išmoka, kurią gauna darbuotojas, kenčiantis nuo nuolatinės negalios, dėl kurios jis ar ji negali dirbti savo įprasto darbo, yra pensija iki gyvenimo pabaigos, lygi 55 % bazinės sumos, apskaičiuojamos padalijus iš 112 apmokestinamas darbuotojo pajamas, gautas per 96 mėnesius iki teisę suteikiančio įvykio[13].

14. Pagal LGSS 109 straipsnio 2 dalį įmokų apskaičiavimo pagrindą visų rūšių rizikai ir situacijoms, kurioms taikoma bendroji sistema, įskaitant nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas, sudaro visas atlyginimas, nepaisant jo formos arba to, kaip jis įvardijamas, kurį darbuotojas turi teisę gauti kiekvieną mėnesį, arba tas, kurį jis faktiškai gauna, jei jis didesnis už gaunamą atliekant savo, kaip darbuotojo, darbą.

15. Apmokestinamoms darbuotojo pajamoms nustatyti, kai darbuotojams, teisiškai globojantiems jaunesnius kaip 6 metų vaikus ir juos prižiūrintiems, sutrumpinama darbo diena, Karaliaus dekrete 2064/1995 dėl įmokų ir kitų socialinės apsaugos teisių patvirtinimo[14] nurodyta darbo ne visą darbo dieną sutartims taikoma įmokų sistema. Pagal šios bylos faktinėms aplinkybėms taikytinos redakcijos minėto Karaliaus dekreto

9 — Patvirtintas 1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu 1/1995 (Real Decreto Legislativo) (*Boletín Oficial del Estado* (BOE), 1995 m. kovo 29 d.).

10 — Redakcija, patvirtinta 1999 m. lapkričio 5 d. Įstatymu dėl dirbančių asmenų šeiminio ir profesinio gyvenimo suderinimo (Ley 39/1999 para promover para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE, 1999 m. lapkričio 6 d.).

11 — Vėliau darbuotojų statuto 37 straipsnio 5 dalis buvo pakeista 2007 m. kovo 22 d. Organiniu įstatymu dėl veiksmingos moterų ir vyrų lygybės (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE, 2007 m. kovo 23 d.). Pakeitimu tik išplečiamos galimo darbo dienos sutrumpinimo ribos: dabar galima sumažinti mažiausia vienu aštuntadaliu ir daugiausia puse darbo dienos laiko ankstesnės trukmės.

12 — Konsoliduotas tekstas, patvirtintas 1994 m. birželio 20 d. Real Decreto Legislativo l/1994 (BOE, 1994 m. birželio 29 d.).

13 — LGSS 140 straipsnio 1 dalis.

14 — *Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social*, 1995 m. gruodžio 22 d. Karaliaus dekretas (Real Decreto) (BOE, 1996 m. sausio 25 d.).

65 straipsnį darbo ne visą darbo dieną sutartis ir pakaitinio darbo sutartis (ispanų k. „contrato de relevo“)[15] sudariusių darbuotojų apmokestinamosios pajamos nustatomos remiantis už dirbtas valandas gautu darbo užmokesčiu.

16. 1991 m. liepos 18 d. Darbo ministro įsakymo dėl specialaus susitarimo socialinės apsaugos sistemoje[16], taikomo asmenims, teisiškai globojantiems vaikus, 14 straipsnyje numatyta, kad darbuotojai, kuriems pagal Darbuotojų statuto 37 straipsnio 5 dalį sutrumpinta darbo diena dėl jaunesnio kaip 6 metų vaiko priežiūros ir jiems proporcingai sumažintas atlyginimas, gali sudaryti specialų susitarimą, kad būtų išsaugotas tas pats įmokų apskaičiavimo pagrindas, taikytas prieš sutrumpinant jų darbo laiką. Mėnesinis įmokų apskaičiavimo pagrindas[17] lygus skirtumui tarp įmokų apskaičiavimo pagrindo sutrumpinus darbo dieną ir įmokų apskaičiavimo pagrindo, kurį suinteresuotasis asmuo gali pasirinkti ir kuris apima įmokų apskaičiavimo pagrindą, taikomą darbui visą darbo dieną. Pagal šį specialų susitarimą mokamos įmokos susijusios su tokiomis situacijomis ir rizikos rūšimis: išėjimu į pensiją, nuolatiniu invalidumu, taip pat mirties ir pasveikimo po neprofesinės ligos arba nelaimingo atsitikimo ne darbe atvejais.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

17. Nuo 1986 m. gruodžio 17 d. Gómez-Limón dirbo visą darbo dieną įmonėje *Alcampo SA*. Nuo 2001 m. gruodžio 6 d. ji susitarė su darbdaviu, jog jos darbo diena bus sutrumpinta, kad galėtų prižiūrėti jaunesnį kaip 6 metų vaiką pagal Darbuotojų statutą. Taigi jos darbo diena buvo sutrumpinta iki 2/3 įprastos darbo dienos laiko. Atitinkamai proporcingai buvo sumažintas darbo užmokestis ir įmokos, kurias moka darbdavys ir darbuotojas INSS. Paaiškėjo, kad ji nesudarė specialaus susitarimo, numatyto 1991 m. liepos 18 d. Ministro įsakyme.

15 — „Contrato de relevo“. Ispanijos darbo ir imigracijos ministerijos interneto tinklalapyje socialinei apsaugai skirtoje dalyje šis žodžių junginys į anglų kalbą išverstas „relief contract“, o šis terminas angliškai apibrėžtas kaip sutartis, kurią įmonė, lygiagrečiai su ne visą darbo dieną dirbančiu ir dalinėje pensijoje esančiu asmeniu sudaryta sutartimi, turi sudaryti su neturinčiu darbo darbuotoju ar su asmeniu, su kuriuo bendrovė yra sudariusi terminuotą darbo sutartį, kad būtų dirbama tomis dienomis, kai nedirba dalinėje pensijoje esantis asmuo. Pamaininio darbo sutartis privaloma, kai pakeičiami ne vyresni kaip 65 metų dalinėje pensijoje esantys darbuotojai, o jei darbuotojai jau sulaukę šio amžiaus, – ji fakultatyvi. Be to, sutartis turi atitikti tam tikrus teisinius reikalavimus: http://www.seg-social.es/Internet_7/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUsertext=R

16 — *Orden Ministerial de 18 julio de 1991, pro que se regula el convenio especial en el Sistem de la Seguridad Social* (BOE, 1991 m. liepos 30 d., toliau – 1991 m. liepos 18 d. Ministro įsakymas). Šis įsakymas panaikintas ir pakeistas 2003 m. spalio 13 d. Darbo ir socialinių reikalų ministro Įsakymu Nr. 2865/2003 (*Orden por la que se regula el convenio especial en el Sistem de la Seguridad Social*) (BOE, 2003 m. spalio 18 d.). Ispanijos darbo ir imigracijos ministerijos interneto tinklalapyje socialinei apsaugai skirtoje dalyje žodžių junginys „convenio especial“ į anglų kalbą išverstas kaip „special agreement“, o šis terminas angliškai apibrėžtas kaip „nutraukiančių veiklą darbuotojų ar kitoje apibrėžtoje situacijoje esančių apdraustųjų asmenų sudarytos sutartys su socialinės apsaugos institucijomis, siekiant išsaugoti įgyjamas teises ir neprarandant anksčiau sumokėtų įmokų poveikio“: http://www.seg-social.es/Internet_7/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUsertext=R

17 — T. y. pagal bendrą susitarimą: kitaip tariant, papildomas įmokų apskaičiavimo pagrindas, kuris turi būti pridėtas prie įprasto įmokų apskaičiavimo pagrindo, taikomo už darbą ne visą darbo dieną.

18. Dėl su darbu nesusijusios ligos Gómez-Limón pradėjo administracinę procedūrą, kuri buvo baigta 2004 m. birželio 30 d. INSS sprendimu. Šiame sprendime pripažinta, kad dėl patologinės miopijos darbuotoja yra visiškai nepajėgi dirbti įprastą darbą, ir jai skirta 55 % dydžio mėnesinė pašalpa, skaičiuojama nuo 920,33 euro bazinės sumos, apskaičiuojamos remiantis bendra įmokų suma, kurią realiai sumokėjo darbdavys per laikotarpį nuo 1998 m. lapkričio 1 d. iki 2004 m. balandžio 30 dienos. Šios sumos kartu apėmė darbdavio tiesiogiai mokėtas sumas ir sumas, kurios darbuotojos sąskaita turėjo būti vėliau sumokėtos *Tesorería General de la Seguridad Social*, renkančiam įmokas socialinės apsaugos administratoriaus INSS vardu[18].

19. Gómez-Limón pateikė ieškinį *Juzgado de lo Social* remdamasi tuo, kad realiai sumokėtos įmokos buvo sumažintos dėl jos darbo dienos sutrumpinimo ir darbo užmokesčio sumažinimo tuo laikotarpiu, kai ji dalį dienos nedirbo dėl mažamečio vaiko priežiūros. Be to, ji teigia, kad invalidumo pensija turėjo būti apskaičiuojama remiantis suma, atitinkančia visą darbo dieną. Kitaip priemonė, kuria siekiama skatinti lygybę prieš įstatymą ir pašalinti diskriminaciją dėl lyties, prarastų savo praktinę reikšmę.

20. *Juzgado de lo Social* Teisingumo Teismui pateikė tokius klausimus:

„1. Turint omeny tai, kad tėvystės atostogų užtikrinimas, kokį savo nuožiūra nustato kiekviena valstybė narė neperžengdama Direktyvos (96)/34/EB nustatytų ribų, yra lygybę skatinanti priemonė, ar pasinaudojimas tėvystės atostogomis siekiant prižiūrėti vaiką, kai sutrumpinama darbo diena ir sumažinamas atlyginimas, gali paveikti darbuotojo ar darbuotojos, kurie naudojasi šiomis tėvystės atostogomis, įgyjamas teises ir ar privatūs asmenys valstybės narės institucijose gali remtis įgytų ar įgyjamų teisių apsaugos principu?

2. Konkrečiai tariant, ar Direktyvos 96/34 2 straipsnio 6 dalyje nurodytas žodžių junginys „įgytos teisės ar įgyjamos teisės“ apima tik su darbo sąlygomis susijusias teises ir paveikia tik su darbdaviu sudarytus darbo santykius, ar, atvirkščiai, taip

18 — Organinio įstatymo 3/2007 aštuonioliktos papildomosios nuostatos 12 dalis pakeitė LGSS 180 straipsnį taip, kad minėto 180 straipsnio 3 dalyje dabar numatyta, jog asmens, kuriam sutrumpintas darbo laikas dėl mažamečio priežiūros pagal Darbuotojų statuto 37 straipsnio 5 dalį, per pirmuosius dvejus metus mokėtos įmokos gali būti padidintos iki 100 % sumos, kuri atitiktų nesutrumpintą darbo dieną, tais atvejais, kai kalbama apie LGSS 180 straipsnio 1 dalyje nurodytas išmokas, kurios apima išmokas, mokamas už nuolatinį invalidumą. Tačiau pagal naujojo organinio įstatymo specialią nuostatą (septintos pereinamosios nuostatos 3 dalis) ši priemonė netaikoma išmokoms, mokėtinoms prieš įsigaliojant šiam organiniam įstatymui, t. y. 2007 m. kovo 23 d. (kitą dieną po paskelbimo BOE).

pat paveikia įgytų ar įgyjamų teisių socialinės apsaugos srityje apsaugą; ir ar Direktyvos 96/34 2 straipsnio 8 dalyje įtvirtintas reikalavimas „užtikrinti teisės į socialinę apsaugą tęstinumą pagal įvairias sistemas“ gali būti laikomas įvykdytu atsižvelgiant į šioje byloje nagrinėjamą ir nacionalinių valdžios institucijų taikytą tvarką; ir ar teisė į socialinės apsaugos tęstinumą yra pakankamai aiški ir tiksli, kad ja būtų galima remtis valstybės narės institucijose?

3. Ar Bendrijos teisės nuostatos suderinamos su nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos dėl laikotarpio, per kurį darbo diena sutrumpinama dėl tėvystės atostogų, invalidumo pensija tampa mažesnė, negu būtų buvusi prieš tokias atostogas, taip pat sumažėja teisė į būsimas išmokas ir į jų sujungimą proporcingai atsižvelgiant į sutrumpintą darbo dieną ir sumažintą darbo užmokestį?

4. Kadangi nacionaliniai teismai turi pareigą nacionalinę teisę aiškinti atsižvelgdami į direktyvoje nustatytas pareigas tam, kad būtų kiek įmanoma geriau įgyvendinti Bendrijos teisės aktų tikslai, ar šis reikalavimas taip pat taikomas socialinės apsaugos tęstinumui tėvystės atostogų laikotarpiu ir konkrečiai tėvystės atostogų atvejui, kai toliau dirbama tik ne visą darbo dieną arba darbo diena sutrumpinama, kaip antai nagrinėjamu atveju?

5. Ar konkrečiomis bylos aplinkybėmis socialinės apsaugos išmokų srityje pripažintų ir įgytų teisių mažinimas tėvystės atostogų laikotarpiu yra tiesioginė, ar netiesioginė diskriminacija, kuri prieštarauja 1978 m. gruodžio 19 d. Direktyvos 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL L 6, 1979, p. 24; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 215) reikalavimams bei vyrų ir moterų lygybės bei nediskriminavimo reikalavimui pagal bendras valstybių narių tradicijas tiek, kiek šis principas taikomas ne tik darbo sąlygoms, bet ir valstybės užtikrinamai darbuotojų socialinei apsaugai?“

21. Rašytines pastabas pateikė INSS, Ispanijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės bei Europos Bendrijų Komisija.

22. Posėdžio nebuvo reikalauta ir jis nebuvo surengtas.

Vertinimas

Dėl priimtinumo

23. INSS ir Ispanijos vyriausybė pareiškė abejonių dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pirmojo klausimo, kuris, jų nuomone, yra hipotetinio pobūdžio ir visiškai nesusijęs su pagrindine byla.

24. Tačiau pirmasis klausimas, susijęs su tuo, ar tėvystės atostogų laikotarpis gali paveikti darbuotojo, kuris naudojasi šiomis tėvystės atostogomis, įgyjamas teises, yra bendro pobūdžio, o antrasis klausimas, susijęs su Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 dalies taikymu arba netaikymu socialinės apsaugos teisėms, yra konkretesnis.

25. Jei į antrąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai, pirmasis netektų svarbos ir (nesvarbu, ar jis priimtinas, ar ne) nebūtų reikalo į jį atsakyti.

26. Todėl man atrodo, kad reikia pradėti nuo atrojo klausimo, kuris logiškai svarbesnis už pirmąjį.

Dėl antrojo klausimo

27. Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išaiškinti tris aspektus. Pirma, ar Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 dalyje esantis žodžių junginys „įgytos teisės ar įgyjamos teisės“ apima tik su darbo sąlygomis susijusias teises ir paveikia tik su darbdaviu sudarytus darbo santykius, ar jie susiję ir su socialine apsauga? Antra, ar Ispanijos teisės aktai atitinka Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 8 dalyje įtvirtintą reikalavimą „užtikrinti teisės į socialinę apsaugą tęstinumą pagal įvairias sistemas“? Trečia, jei minėta 2 straipsnio 8 dalis taikytina, ar ji pakankamai aiški ir tiksli, kad ja būtų galima remtis valstybės narės institucijose?

28. Atsakymas į pirmą šio klausimo dalį yra sąlygiškai paprastas. Tiesa, kad nei Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 dalyje, nei kurioje nors kitoje Direktyvos 96/34 ar Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų nuostatoje nėra „įgytų teisių ar įgyjamų teisių“ apibrėžimo. Vis dėlto aišku,

kad šie žodžiai nesusiję su tokiomis socialinės apsaugos teisėmis, kaip antai Gómez-Limón teisė į invalidumo pensiją[19], nes ši yra 2 straipsnio 8 dalies reguliavimo dalykas. Šis straipsnis aiškiai numato, kad „visus su (Bendruoju susitarimu dėl tėvystės atostogų) susijusius socialinės apsaugos reguliuojamus klausimus valstybės narės aptaria ir apibrėžia vadovaudamosi nacionalinės teisės aktais, atsižvelgdamos į tai, kaip svarbu užtikrinti teisės į socialinę apsaugą tęstinumą pagal įvairias sistemas, ypač sveikatos apsaugos tęstinumą.“

29. Todėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 dalyje vartojamas žodžių junginys „įgytos teisės ar įgyjamos teisės“ negali apimti socialinės apsaugos teisių. Kaip savo pastabose pabrėžia INSS, Direktyvos 96/34 1 straipsnyje nustatyta, kad šios direktyvos tikslas yra įgyvendinti pridedamą Bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų, sudarytą tarp bendrų skirtingų pramonės šakų organizacijų, t. y. darbuotojams ir darbdaviams atstovaujančių organizacijų[20]. Minėtu Bendruoju susitarimu siekiama abiem darbo sutarties šalims leisti organizuoti darbo laiko trukmę taip, kad darbuotojai galėtų pasinaudoti tėvystės atostogomis, o ne reglamentuoti su socialine apsauga susijusius klausimus.

30. Dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodyto antro ir trečio aspekto pagal nusistovėjusią teismų praktiką visais atvejais, kai direktyvos nuostatos turinio požiūriu yra nesąlyginės ir pakankamai tikslios, jeigu per nustatytą terminą nebuvo imtasi įgyvendinimo priemonių, jomis galima remtis ginčijant bet kurią direktyvos neatitinkančią nacionalinę nuostatą arba apibrėžiant asmenų teises, kurias jie turi valstybės atžvilgiu[21]. Bendrijos nuostata yra besąlyginė, kai joje nustatomas su jokia sąlyga nesiejamas įpareigojimas, kurį įgyvendinant ar siekiant jame numatyto tikslo nereikia priimti jokio kito Bendrijos institucijų ar valstybių narių akto. Be to, nuostata yra pakankamai aiški, kad teisės subjektas galėtų ja remtis nacionaliniuose teismuose, o šie galėtų ją taikyti, jeigu ji nedviprasmiškai nustato įpareigojimą[22].

19 — Tradiciškai invalidumo išmokos susijusios su socialine apsauga. Pavyzdžiui, jos minimos 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje (OL L 149; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk., 1 t., p. 35), 4 straipsnio 1 dalies b punkte. Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką išmoka gali būti laikoma socialinės apsaugos išmoka tada, kai ji suteikiama gavėjams, neatsižvelgiant į individualų ir diskrecinį asmeninių poreikių vertinimą remiantis teisės aktais apibrėžta situacija, ir kai ji susijusi su viena iš Reglamento Nr. 1408/71 4 straipsnio 1 dalyje aiškiai išvardytų sričių (žr., be kita ko, 2006 m. vasario 21 d. Sprendimo *Hosse*, C-286/03, Rink. p. I-1771, 37 punktą; 2007 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *Habelt ir kt.*, C-396/05, C-419/05 ir C-450/05, Rink. p. I-11895, 63 punktą ir 2008 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *Petersen*, C-228/07, Rink. p. I-6989, 19 punktą). Šioje byloje neginčijama, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama invalidumo išmoka yra socialinės apsaugos išmoka.

20 — Taip pat žr. minėto Bendrojo susitarimo 13 konstatuojamąją dalį: „kadangi administracijai ir darbuotojams lengviausia rasti darbdavių ir darbuotojų poreikius atitinkančius sprendimus ir dėl to jiems turi būti skirtas specialus vaidmuo įgyvendinant ir taikant šį susitarimą“.

21 — Žr., be kita ko, 2007 m. birželio 28 d. Sprendimą *JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust ir The Association of Investment Trust Companies* (C-363/05, Rink. p. I-5517, 58 punktą ir nurodytą teismų praktiką).

22 — 1997 m. gegužės 29 d. Sprendimas *Klattner* (C-389/95, Rink. p. I-2719, 33 punktas).

31. Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 8 dalis šių reikalavimų neatitinka. Konkrečiai kalbant, joje aiškiai numatyta, kad socialinės apsaugos reguliuojamus klausimus „valstybės narės aptaria ir apibrėžia vadovaudamosi nacionalinės teisės aktais“, ir tik primenama, kad jos turi atsižvelgti „į tai, kaip svarbu užtikrinti teisės į socialinę apsaugą tęstinumą pagal įvairias sistemas, ypač sveikatos apsaugos tęstinumą“. Tai atspindi Teisingumo Teismo praktika ta prasme, kad pagal dabar galiojančią Bendrijos teisę socialinė politika yra valstybėms narėms priskiriamas klausimas. Valstybės narės pasirenka priemones, galinčias įgyvendinti jų socialinės bei užimtumo politikos tikslus. Naudodamosi šia kompetencija valstybės narės turi didelę diskreciją[23].

32. Taigi Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 8 dalis valstybėms narėms nenustato aiškaus įpareigojimo[24]. Iš to logiškai išplaukia, jog ji nėra pakankamai aiški, tiksli ir nesąlyginė, kad privatūs asmenys galėtų ja remtis nacionaliniuose teismuose bylose prieš valstybę.

33. Be to, kaip teigia Komisija, šiame straipsnyje esantis žodžių junginys „teisės į socialinę apsaugą tęstinumas“ reiškia *naudojimąsi* socialinės apsaugos teisėmis, o ne būtinybę, kad valstybės narės užtikrintų teisę įgyti *naujas* teises per tėvystės atostogų laikotarpį. Iš bylos medžiagos matyti, kad Ispanijos Karalystė iš tikrųjų atsižvelgė į šį aspektą, nors Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 8 dalis teisiškai neįpareigojo to daryti.

34. Be to, 1991 m. liepos 18 d. Darbo ministro įsakymo dėl specialaus susitarimo socialinės apsaugos sistemoje, taikomo asmenims, teisiškai globojantiems vaikus, 14 straipsnis Gómez-Limón suteikė teisę gauti tokio paties dydžio invalidumo pensiją, lyg ji ir toliau būtų dirbusi visą darbo dieną[25]. Tačiau iš bylos medžiagos matyti, kad šia galimybe ji nepasinaudojo[26].

35. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad, pirma, Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 dalis netaikoma klausimams, susijusiems su socialine apsauga, antra, Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 8 dalimi negalima remtis nacionaliniuose teismuose prieš valstybės narės institucijas.

23 — Žr., pavyzdžiui, 1995 m. gruodžio 14 d. Sprendimą *Nolte*, C-317/93, Rink. p. I-4625, 33 punktą ir 2000 m. rugsėjo 26 d. Sprendimą *Kachelmann*, C-322/98, Rink. p. I-7505, 30 punktą ir nurodytą teismų praktiką.

24 — Žr. Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų vienuoliktą konstatuojamąją dalį, kurioje numatyta, kad valstybės narės kai kuriais atvejais pagal savo nacionalines sąlygas ir atsižvelgdamos į biudžeto būklę turėtų *svarstyti galimybę*, kaip išsaugoti teisę gauti atitinkamas socialinės apsaugos išmokas, priklausančias per minimalų tėvystės atostogų laiką. (Pažymėta mano.)

25 — Pagal Darbuotojų statuto 37 straipsnio 5 dalį. Paaiškinimą žr. šios išvados 16 punkte.

26 — Žr. šios išvados 17 punktą.

36. Todėl nėra reikalo atsakyti į pirmąjį klausimą.

Dėl trečiojo ir penktojo klausimų

37. Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Bendrijos teisė suderinama su nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos dėl laikotarpio, per kurį darbo diena sutrumpinama dėl tėvystės atostogų, mokėtina invalidumo pensija tampa mažesnė, taip pat sumažėja teisė į būsimas išmokas ir į jų sujungimą, proporcingai atsižvelgiant į sutrumpintą darbo dieną ir sumažintą darbo užmokestį.

38. Teisingumo Teismo kompetencija apsiriboja tik Bendrijos teisės nuostatų nagrinėjimu, o spręsti dėl nacionalinės teisės normų prasmės ir jų taikymo yra nacionalinio teismo kompetencija[27]. Todėl, mano nuomone, nacionalinis teismas klausia, ar tokie nacionalinės teisės aktai, kokie nagrinėjami pagrindinėje byloje, suderinami su Bendrijos teise.

27 — 2006 m. birželio 1 d. Sprendimas *Innoventif* (C-453/04, Rink. p. I-4929, 29 punktas ir nurodyta teismų praktika).

39. Penktuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar socialinės apsaugos išmokų srityje pripažintų ir įgytų teisių mažinimas tėvystės atostogų laikotarpiu yra tiesioginė, ar netiesioginė diskriminacija, kuri prieštarauja, pirma, Direktyvos 79/7/EEB nuostatoms ir, antra, vyrų ir moterų lygybės bei nediskriminavimo principui tiek, kiek šis principas taikomas ne tik darbo sąlygoms, bet ir darbuotojų socialinei apsaugai.

40. Iš esmės abiem klausimais siekiama išsiaiškinti, ar teisės aktai, pagal kuriuos sutrumpintą darbo dieną dirbančiam asmeniui skirta invalidumo išmoka apskaičiuojama *pro rata temporis* atsižvelgiant į faktiškai darbe praleistą laiką, yra suderinami su Bendrijos teisėje nustatytu vyrų ir moterų diskriminacijos draudimu, kai darbo laikas sutrumpintas dėl tėvystės atostogų.

41. Jei nagrinėjamos nuostatos suteikia teisę į tėvystės atostogas ir moterims, ir vyrams ir jei šios teisės įgyvendinimo pasekmės vienodos, negalima kalbėti apie tiesioginę diskriminaciją. Atrodo, kad Ispanijos teisės aktai, kaip jie aprašyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nutartyje, visų pirma Darbuotojų statuto 37 straipsnio 5 dalis, atitinka šiuos reikalavimus. Todėl Darbuotojų statuto nustatyta sistema nesukuria tiesioginės diskriminacijos dėl lyties.

42. Dėl netiesioginės diskriminacijos pažymėtina, kad pagal nusistovėjusią teismų praktiką nacionalinės teisės aktai, nors ir suformuluoti neutraliai, netiesiogiai diskriminuoja moteris, jeigu jie faktiškai sudaro nepalankias sąlygas didesniam procentui moterų nei vyrų, nebent toks nevienodų sąlygų sudarymas pateisinamas objektyviais veiksniais, nesusijusiais su diskriminacija dėl lyties[28].

43. Tikslinga palyginti su faktinėmis aplinkybėmis byloje, kurioje priimtas sprendimas *Grau-Hupka*[29]. Grau-Hupka teigė, kad apskaičiuojant jos senatvės pensiją nebuvo pakankamai atsižvelgta į laikotarpį, kai ji augino vaikus. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš pradžių tvirtino, kad yra daugiau moterų nei vyrų, kurios tam tikrą laiką praleidžia namuose prižiūrėdamos vaikus, ir kad todėl didesniam skaičiui moterų nei vyrų „sumažinama“ pensija taikant šią sritį reglamentuojančias nacionalines taisykles. Minėtas teismas teigė, kad jei tokia „sumažinta“ pensija laikoma iš asmens pagrindinės veiklos gautomis pajamomis ir taip darbdavys gali mokėti mažesnį darbo užmokestį dėl darbo ne visą darbo dieną, egzistuoja netiesioginė diskriminacija, susijusi su darbo užmokesčiu[30].

44. Generalinis advokatas F. G. Jacobs savo išvadoje tokiam teiginiui nepritarė. Grau-Hupka pajamos buvo mažesnės dėl senatvės pensijos „sumažinimo“, o ne dėl kokios nors su jos darbo užmokesčiu susijusios nelygybės. Dėl teiginio, jog pensijos sumažinimas prieštaravo Bendrijos taisyklėms dėl vienodo požiūrio, generalinis advokatas F. G. Jacobs manė, kad Grau-Hupka skiriant pensiją aiškiai nebuvo su Direktyvos 79/7 nuostatomis nesuderinamos diskriminacijos[31].

45. Teisingumo Teismas buvo tokios pačios nuomonės ir nusprendė, kad Direktyva 79/7 valstybių narių neįpareigoja suteikti lengvatų senatvės draudimo srityje asmenims, kurie augino vaikus, ar numatyti teisę į išmokas po to, kai buvo nutraukta veikla dėl vaikų priežiūros. Toliau Teisingumo Teismas nurodė, jog „atsižvelgiant į tai, kad Bendrijos teisė dėl vienodo požiūrio socialinės apsaugos srityje valstybių narių neįpareigoja apskaičiuojant teisėtą senatvės pensiją atsižvelgti į vaikui auginti skirtus metus, negalima laikyti, kad (EB 141) straipsnyje ir direktyvoje dėl

28 — 2000 m. balandžio 6 d. Sprendimas *Jørgensen* (C-226/98, Rink. p. I-2447, 29 punktas); minėtas sprendimas *Kachelmann* (23 punktas) ir 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Rinke*, C-25/02, Rink. p. I-8349, 33 punktas) bei 2004 m. spalio 12 d. Sprendimas *Wippel* (C-313/02, Rink. p. I-9483, 43 punktas).

29 — 1994 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Grau-Hupka* (C-297/93, Rink. p. I-5535).

30 — Žr. generalinio advokato F. G. Jacobs išvados, kurią jis pateikė šioje byloje, 15 punktą.

31 — Išvados 17 punktas. Generalinis advokatas F. G. Jacobs visų pirma pabrėžė, kad Direktyvos 79/7 7 straipsnio b punktas yra teisę, o ne pareigą įtvirtinanti nuostata.

vienodo darbo užmokesčio įtvirtintam vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio principui prieštarauja ta aplinkybė, jog galima mokėti mažesnį nei įprastas darbo užmokestį asmeniui, gaunančiam pensiją ir taip pasinaudojančiam socialiai apdrausto asmens padėtimi, kai senatvės pensija buvo sumažinta sumažinus darbo užmokestį dėl vaikui auginti skirto laiko“[32].

46. Nematau jokio reikšmingo skirtumo tarp senatvės pensijos ir invalidumo pensijos, kuris galėtų pateisinti nevienodą požiūrį, kiek tai susiję su *pro rata temporis* principo taikymu apskaičiuojant invalidumo pensiją.

47. Vėlesnėje teismų praktikoje nenustatyta, kad Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų pakeičia šią analizę[33].

48. Konkrečiau tariant, Teisingumo Teismas nelinkęs manyti, kad pasekmės, kurias tėvystės atostogos gali sukelti tam tikrų išmokų apskaičiavimui, pažeidžia draudimo diskriminuoti dėl lyties principą.

49. Teisingumo Teismas, be kita ko, nusprendė, jog EB 141 straipsniui ir Direktyvai 75/117[34] neprieštarauja tai, kad skaičiuojant išeitinę išmoką atsižvelgiama į karinės tarnybos arba jai analogiškos civilinės tarnybos, kurią daugiausia atlieka vyrai, trukmę, nors neatsižvelgiama į vaiko priežiūros atostogas, kuriomis daugiausia naudojasi moterys[35]. Teisingumo Teismas pabrėžė, kad karo tarnybos atlikimas reiškia įstatyme numatytą civilinę pareigą ir netenkina atskirų darbuotojo poreikių, o vaiko priežiūros atostogomis darbuotojas savanoriškai pasinaudoja vaikui auginti[36].

50. Taip pat Teisingumo Teismas nusprendė, kad tėvystės atostogose esantis darbuotojas yra specifinėje padėtyje, kuri negali būti prilyginama dirbančio vyro ar moters padėčiai, nes dėl atostogų sustabdoma darbo

32 — Šios išvados 29 išnašoje minėtas sprendimas *Grau-Hupka* (27 ir 28 punktai). Taip pat žr. 2003 m. spalio 23 d. Sprendimą *Schönheit ir Becker* (C-4/02 ir C-5/02, Rink. p. I-12575, 90 ir 91 punktai), kuriame Teisingumo Teismas nusprendė, jog Bendrijos teisė nedraudžia senatvės pensiją apskaičiuoti pagal *pro rata temporis* taisyklę, kai dirbama ne visą darbo dieną. Tai, kad atsižvelgiama į asmens faktiškai dirbto darbo laiko trukmę per jo karjeros laikotarpį, palyginti su visą darbo dieną dirbusio asmens darbo laiko trukme per visą karjeros laikotarpį, yra su diskriminacija dėl lyties visiškai nesusijęs objektyvus kriterijus, leidžiantis proporcingai sumažinti pensiją. Taip pat žr. generalinio advokato L. A. Geelhoed išvados, kurią jis pateikė minėtoje byloje *Schönheit ir Becker*, 102 punktą.

33 — Pagal Direktyvos 96/34 2 straipsnio 1 dalį valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip 1998 m. birželio 3 d., arba užtikrina, kad iki šios datos darbdavių ir darbuotojų atstovai nustatytų būtinas priemones susitarimu; šiuo atveju valstybės narės įpareigojamos imtis būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet užtikrinti, kad būtų pasiekti šios direktyvos nustatyti rezultatai.

34 — 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 179).

35 — 2004 m. birželio 8 d. Sprendimas *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-220/02, Rink. p. I-5907, 65 punktas).

36 — Minėtas sprendimas *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (60 ir 61 punktai).

sutartis, taigi ir atitinkamų darbdavio ir darbuotojo pareigų vykdymas[37]. Todėl Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad EB 141 straipsnis ir Tarybos direktyvos 92/85/EEB[38] 2 straipsnio c punktas bei Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 punktas nedraudžia darbdaviui skiriant kalėdinę premiją vaiko priežiūros atostogose esančiai moteriai atsižvelgti į minėtus atostogų laikotarpius, proporcingai sumažinant išmoką[39].

51. Abu šie sprendimai susiję su darbdavio ir darbuotojo sutartiniais darbo santykiais. Kadangi Teisingumo Teismas nusprendė, kad pasekmės, kurias tėvystės atostogos gali turėti tam tikroms su darbuotojo ir darbdavio santykiais susijusioms išmokoms, nepažeidžia draudimo, susijusio su diskriminacija dėl lyties, man atrodo, kad būtų nelogiška nuspręsti kitaip socialinės apsaugos srityje. Nors darbdavio ir darbuotojo santykiai patenka į Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų ir apskritai į Bendrijos teisės taikymo sritį, su socialine apsauga susiję klausimai ir toliau daugiausiai priklauso valstybių narių kompetencijai. Taigi jie nepatenka į Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų taikymo sritį, kaip tai aiškiai matyti iš Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 8 dalies.

52. Be to, kaip pažymi Komisija, nei Direktyvoje 96/34, nei jokioje kitoje Bendrijos direktyvoje nėra aiškių nuostatų, susijusių su klausimu dėl darbo užmokesčio per tėvystės atostogas. Todėl šis klausimas priskiriamas valstybių narių kompetencijai.

53. Tiesa, kad pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą nediskriminavimo principą darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašioje situacijoje esantiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Tačiau minėto Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalyje aiškiai numatyta, kad prireikus taikomas *pro rata temporis* principas[40].

54. Tinkamas argumentas galėtų būti teiginys, kad turėtų būti skatinama eiti tėvystės atostogų *ne mažinant* teises į socialinės apsaugos išmokas, atsižvelgiant į faktiškai dirbtą laiką[41], o leidžiant tėvystės atostogose esantiems asmenims toliau įgyti

37 — 1999 m. spalio 21 d. Sprendimas *Lewen* (C-333/97, Rink. p. I-7243, 37 punktas).

38 — 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (Dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk. 2 t., p. 110).

39 — Šios išvados 37 išnašoje minėto sprendimo *Lewen* 50 punktas. Minėtame sprendime *Lewen* Teisingumo Teismas neišskirdamas vartoja žodžių junginius tėvystės atostogos (pranc. k. *congé parental*) ir vaiko priežiūros atostogos (pranc. k. *congé d'éducation*).

40 — Taip pat žr. generalinės advokatės J. Kokott išvados, kurią ji pateikė byloje C-268/06 (2008 m. balandžio 15 d. Sprendimas *Impact*, Rink. p. I-2483), 101 punktą.

41 — Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną tikslas, kaip tai apibrėžta 1 straipsnio a punkte, yra „sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę“.

teises taip, lyg jie dirbtų visą darbo dieną. Toks požiūris sustiprintų esminę lyčių lygybę[42] atsižvelgiant į tai, kad moterys, kaip pažymėta prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nutartyje, yra aiškiai labiau linkusios eiti motinystės atostogų, kad rūpintųsi vaikais. Tai skatintų ir vyrus daryti tą patį[43].

55. Vis dėlto nemanau, kad galiojančios teisės aktų nuostatos valstybėms narėms nustato pareigą taip skatinti tėvystės atostogas. Atvirkščiai, jos aiškiai numato *pro rata temporis* principo taikymą ir palieka valstybėms narėms didelę diskreciją nustatyti, jų nuomone, tinkamas priemones. Šiuo atžvilgiu aišku, kad Ispanijos teisės aktų leidėjas pagrindinės bylos faktinių aplinkybių metu buvo numatęs, jog darbuotojai gali sudaryti specialų susitarimą, kad išsaugotų buvusias apmokestinamas pajamas[44], o vėliau buvo nustatyta sistema[45], leidžianti asmenims, kuriems darbo diena sutrumpinama dėl vaiko priežiūros, išlaikyti pradinį socialinio draudimo lygį per pirmuosius dvejus tokio sutrumpinimo metus.

56. Jei šias paskatas eiti tėvystės atostogų laikysime pageidautinomis socialiniu požiūriu, o tai labai galimas dalykas, valstybės narės ir (arba) Bendrijos teisės aktų leidėjas turėtų nustatyti teisines priemones, būtinas šiam tikslui pasiekti. Vis dėlto šiuo metu Bendrijos teisėje nenustatyta jokių įpareigojimų, suteikiančių teisę gauti tokias socialinės apsaugos išmokas per tėvystės atostogų laikotarpį, lyg susijęs asmuo būtų ne tėvystės atostogose, o toliau dirbtų visą darbo dieną.

57. Todėl manau, kad teisės aktai, pagal kuriuos invalidumo pensija apskaičiuojama proporcingai atsižvelgiant į faktinę darbo laiko trukmę dirbant ne visą darbo dieną, yra suderinami su Bendrijos teise, netgi jei darbo laikas sutrumpintas dėl tėvystės atostogų.

Dėl ketvirtojo klausimo

58. Ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar nacionalinių teismų pareiga nacionalinę teisę aiškinti atsižvelgiant į Direktyvos 96/34 nustatytas pareigas taikoma ir teisių tęstinumui socialinės apsaugos srityje tėvystės atostogų laikotarpiu ir, konkrečiai kalbant, tėvystės atostogų atvejui, kai toliau dirbama tik ne visą darbo dieną arba darbo diena sutrumpinama, kaip antai nagrinėjamu atveju.

42 — Žr., be kita ko, C. Barnard „EC Employment Law“, 3-as leidimas, 2005, p. 333–338.

43 — Žr., be kita ko, Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų aštuntą konstatuojamąją dalį, kurioje nustatyta, kad „vyrai turi būti skatinami vienodai dalytis pareigomis šeimai, pavyzdžiui, jie turi būti skatinami pasinaudoti tėvystės atostogomis, kurios būtų propaguojamos informavimo programomis“.

44 — Žr. šios išvados 16 punktą.

45 — Žr. šios išvados 18 išnašą.

59. Jei mano nuomonė, kad Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 8 dalis nenustato įpareigojimų valstybėms narėms, kurios turi kompetenciją socialinės apsaugos srityje, teisinga, tai atsakyti į šį klausimą netikslinga.

Išvada

60. Dėl pirmiau nurodytų priežasčių manau, kad į *Juzgado de lo Social de Madrid* pateiktus klausimus reikėtų atsakyti taip:

— Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, pridėto prie 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC, 2 straipsnio 6 dalis netaikoma socialinės apsaugos sričiai.

— Šio Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 8 dalyje valstybėms narėms nenustatyta aiški, tiksli ir besąlyginė pareiga ir todėl ja negalima remtis nacionaliniuose teismuose prieš valstybės narės institucijas.

— Teisės aktai, pagal kuriuos invalidumo pensija apskaičiuojama proporcingai atsižvelgiant į faktinę darbo laiko trukmę dirbant ne visą darbo dieną, yra suderinami su Bendrijos teise, net jeigu darbo laikas sutrumpintas dėl tėvystės atostogų.