



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS
ELEANOR SHARPSTON IŠVADA,
pateikta 2017 m. kovo 16 d.¹

Byla C-98/15

María Begoña Espadas Recio
prieš
Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

(*Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 33, Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Direktyva 79/7/EEB – 4 straipsnio 1 dalis – Vienodo požiūrio į darbuotojus vyrus ir moteris principas – Direktyva 97/81/EB – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną – Nacionalinės teisės aktai dėl nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmės nustatymo – Nedarbų dienų neįskaitymas – Diskriminacija“

1. Šiuo prašymu priimti prejudicinį sprendimą *Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 33, Ispanija) prašo nurodyti, kaip reikia aiškinti Direktyvą 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje² ir Direktyvą 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)³. Iš esmės prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmiausia klausia, ar iš darbuotojos ir jos darbdavio įmokų finansuojama nedarbo draudimo išmoka patenka į Bendrojo susitarimo taikymo sritį. Taip pat jis nori patikslinti, ar tuo atveju, kai ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas su darbdaviais yra susitaręs dėl vertikalios darbo grafiko (pavyzdžiui, 50 % darbuotojo etato darbo valandų dirbama pirmadienį, antradienį ir trečiadienį, o ketvirtadienis ir penktadienis yra ne darbo dienos), nacionalinės taisyklės, pagal kurias apskaičiuojant bendrą laikotarpį, už kurį turėtų būti mokama nedarbo draudimo išmoka, neįskaitomos nedarbų dienos, yra suderinamos su Bendroju susitarimu ir (arba) Direktyva 79/7.

ES teisė

Direktyva 79/7

2. Direktyvos 79/7 antrojeje konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad vienodo požiūrio principas socialinės apsaugos srityje visų pirma turėtų būti įgyvendintas įstatymų nustatytoje sistemoje, kuriose numatyta apsauga, be kita ko, nedarbo atveju.

¹ Originalo kalba: anglų.

² 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva 79/7/EEB (OL L 6, 1979, p. 24; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 215).

³ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267).

3. Pagal Direktyvos 79/7 2 straipsnį direktyva taikoma, be kita ko, asmenims, kurių veiklą nutraukia priverstinis nedarbas. 3 straipsnyje nurodyta, kad direktyva taikoma, pavyzdžiui, įstatymuose nustatytoms sistemoms, kuriose numatyta apsauga nuo nedarbo.

4. 4 straipsnio 1 dalyje apibrėžtas vienodo požiūrio principas, reiškiantis, kad:

„negali būti jokios lyčių diskriminacijos, tiesioginės arba netiesioginės, ypač dėl santuokinės arba šeim[i]nės padėties, ir ypač susijusios su:

- socialinės apsaugos sistemų taikymo apimtimi ir galimybių naudotis jomis sąlygomis,
- 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.“

Direktyva 97/81

5. 1997 m. birželio 6 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) sudarė bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas). Juo, be kita ko, siekiama panaikinti ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminaciją⁴.

6. Priėmus Direktyvą 97/81, Bendrasis susitarimas nustatyta tvarka integruotas į (ES) teisės sistemą. Direktyvos 1 straipsnyje paaiškinta, kad direktyvos tikslas yra įgyvendinti Bendrąjį susitarimą. 2 straipsnio 1 dalyje iš valstybių narių reikalaujama įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtinti būtinas nuostatas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis nuo 2000 m. sausio 20 d., arba užtikrinti, kad socialiniai partneriai bendru susitarimu imtųsi tam reikalingų priemonių. Bendrojo susitarimo tekstas įtvirtintas direktyvos⁵ priede.

7. Bendrojo susitarimo preambulės trečioje pastraipoje nurodyta:

„Šis susitarimas reglamentuoja darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, darbo sąlygas ir patvirtina, kad klausimus, susijusius su įstatymų nustatyta socialine apsauga, sprendžia valstybės narės.“

8. Bendrojo susitarimo 1 straipsnio a punkte nurodytas jo tikslas: „sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę“.

9. Pagal 2 straipsnio 1 dalį Bendrasis susitarimas taikomas „ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurie sudarė darbo sutartį arba kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai“.

10. 3 straipsnio 1 dalyje paaiškinta, kad ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas yra „darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas“.

4 Žr. 8–12 konstatuojamąsias dalis.

5 Taip pat žr. 1998 m. balandžio 7 d. Direktyvą 98/23/EB dėl Direktyvos 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), taikymo išplėtimo Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei (OL L 131, 1998, p. 10; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 278). Pagrindinėje byloje nagrinėjamiems klausimams taikoma Direktyvos 97/81 redakcija, iš dalies pakeista Direktyva 98/23.

11. 4 straipsnis pavadintas „Nediskriminavimo principas“. 4 straipsnio 1 dalyje nurodyta: „Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašiams darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.“

Ispanijos teisė

12. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad nacionalinės socialinės apsaugos sistemos pagrindas sukurtas Ispanijos Konstitucijos 41 straipsniu; socialinės apsaugos sistema pirmiausia reglamentuojama Bendruoju socialinės apsaugos įstatymu (*Ley General de la Seguridad Social*, toliau – LGSS), patvirtintu 1994 m. birželio 20 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 1/94 (*Real Decreto Legislativo No 1/94*). LGSS 204 straipsnyje numatyta dviejų rūšių apsauga nedarbo atveju – kaupiamojo pobūdžio ir socialinės pagalbos pobūdžio. Sistemą administruoja valstybė, ir apsauga nuo nedarbo yra privaloma.

13. LGSS 210 straipsnis pavadintas „Nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė“. Tai, kokį laikotarpį darbo netekusiam darbuotojui mokama išmoka (toliau – išmokos mokėjimo laikotarpis), nustatoma pagal šiuos kriterijus: i) kiek laiko per šešerius metus iki teisinio statuso pasikeitimo iš dirbančiojo į bedarbio darbuotojas dirbo ir mokėjo įmokas; arba ii) kada baigėsi pareiga mokėti įmokas. Pateikta skalė, kurioje nurodytas įmokų mokėjimo laikotarpis dienomis, ir atitinkamas išmokų mokėjimo laikotarpis, taip pat dienomis. Taigi, pavyzdžiui, jeigu įmokos mokėtos 360–539 dienas, išmokos mokamos 120 dienų; jeigu įmokos mokėtos 1 260–1 439 dienas, išmokos mokamos 420 dienų, o jeigu įmokos mokėtos ilgiau negu 2 160 dienų, išmokos mokamos 720 dienų (tai maksimalus laikotarpis, kurį išmokos gali būti mokamos).

14. Pagal LGSS septintosios papildomos nuostatos 4 taisyklės 1 dalį, kurioje įtvirtintos ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams taikomos teisės normos, „nustatant įmokų mokėjimo stažą ir laikotarpius, pagal kuriuos apskaičiuojamas nedarbo draudimo išmokos, vadovaujasi atitinkamų specialiųjų teisės aktų normomis“. Šios teisės normos išdėstytos Karaliaus įstatyminiame dekretu Nr. 625/1985 dėl apsaugos nuo nedarbo (*Real Decreto 625/1985 de protección por desempleo*, toliau – RD 625/1985). To dokumento 3 straipsnyje nustatyta, kaip apskaičiuojamas laikotarpis, kurį bus mokamos išmokos. 3 straipsnio 1 dalis taikoma visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams. Joje nurodyta: „Nedarbo draudimo išmokų mokėjimo trukmė priklauso nuo įmokų mokėjimo laikotarpio per ketverius metus iki teisės aktuose numatytos nedarbo padėties arba iki momento, kai baigėsi pareiga mokėti įmokas“. Kalbant apie ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, 3 straipsnio 4 dalyje nurodyta: „kai nustatytos įmokos susijusios su darbu ne visą darbo dieną arba su faktiškai dirbtu laiku, kai dirbama ne visą darbo dieną, kiekviena išdirbta darbo diena skaičiuojama kaip diena, kai mokamos įmokos, neatsižvelgiant į darbo dienos trukmę“.

15. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad pagal nacionalinių teismų praktiką praradus darbą įgyjama teisė į nedarbo draudimo išmoką. Norint nustatyti, kokį laikotarpį išmoka mokėtina, reikia atsižvelgti tik į tai, kiek dienų darbuotojas faktiškai dirbo, net jeigu atitinkamos socialinės apsaugos įmokos draudžiantis nuo nedarbo mokėtos už kiekvieną kiekvieno mėnesio dieną visus metus.

Faktinės aplinkybės, procesas ir pateikti klausimai

16. María Begoña Espadas Recio (toliau – M. B. Espadas Recio) dirbo valytoja. Nuo 1999 m. gruodžio 23 d. ji nenutrūkstamai dirbo įvairiems darbdaviams. Jos darbo grafikas buvo toks: kiekvieną pirmadienį, trečiadienį ir ketvirtadienį ji dirbo po dvi su puse valandos, kiekvieno mėnesio pirmą penktadienį – po keturias valandas. Taigi darbo grafikas buvo išdėstytas vertikaliai – ji dirbo ne visą darbo dieną ir tik tam tikromis savaitės dienomis, o ne visas penkias darbo savaitės dienas (toliau – horizontalus grafikas). 2013 m. liepos 29 d. M. B. Espadas Recio darbo santykiai nutrūko.

17. 2013 m. rugsėjo 30 d. *Servicio Público de Empleo Estatal* (Valstybinė užimtumo tarnyba, toliau – SPEE) patenkino jos prašymą dėl nedarbo draudimo išmokos. SPEE nusprendė iš pradžių skirti išmoką 120 dienų, nuo 2013 m. rugsėjo 10 d. iki 2014 m. sausio 9 d. imtinai, po 6,10 EUR už dieną. Laikyta, kad M. B. Espadas Recio mokėjo įmokas 452 dienas. M. B. Espadas Recio apskundė šį sprendimą ir tvirtino turinti teisę gauti išmokas 720 dienų (vertinimo pagrindo ji neginčijo, kiek tai susiję su už dieną jos gauta suma)⁶. 2013 m. gruodžio 9 d. sprendimu SPEE iš dalies patenkino jos skundą. SPEE skyrė nedarbo draudimo išmoką 420 dienų, remdamasi M. B. Espadas Recio darbo valandų skaičiumi, kurį apskaičiuojant laikyta, kad ji dirbo po 8,5 valandos per savaitę.

18. LGSS 210 straipsnį taikydama kartu su RD 652/1985 3 straipsnio 4 dalimi SPEE nusprendė, kad nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmę reikia skaičiuoti pagal tai, kiek dienų per šešerius metus iki statuso pasikeitimo iš dirbančiosios į bedarbės M. B. Espadas Recio mokėjo įmokas. Kai dirbama ne visą darbo dieną, kiekvieną realiai dirbtą dieną reikia laikyti viena įmokos mokėjimo diena. Pagal tai padaryta išvada, kad per šešerius metus iki to laiko, kai tapo bedarbė, M. B. Espadas Recio mokėjo įmokas 1 387 dienas. Todėl nustatyta, kad išmokos mokėtinos 420 dienų. SPEE neatsižvelgė į likusį šešerių metų laikotarpį, kurį M. B. Espadas Recio ir jos buvę darbdaviai taip pat mokėjo įmokas.

19. Įprastai, jeigu M. B. Espadas Recio būtų dirbusi pagal horizontalųjį grafiką, t. y. po 1,75 valandos per dieną penkias dienas per darbo savaitę, iš viso po 8,5 valandos, ji būtų turėjusi teisę nedarbo išmoką gauti maksimalų 720 dienų laikotarpį.

20. M. B. Espadas Recio iškėlė bylą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme ir užginčijo SPEE sprendimą dėl laikotarpio, kurį jai skirta mokėti nedarbo draudimo išmoką, trukmės. Ji įsitikinusi: kadangi nenutrūkstamai dirbo šešerius metus iš eilės ir įmokas mokėjo už 30 arba 31 dieną per mėnesį (iš viso 2 160 dienų), turi teisę gauti išmokas 720, o ne 420 dienų. Ieškovė tvirtina, kad nustatant išmokų mokėjimo trukmę reikia atsižvelgti į kiekvieną dieną, už kurią mokėtos įmokos, ne tik į faktiškai dirbtas dienas. Jeigu tai nebus padaryta, jos, kaip ne visą darbo dieną dirbusios darbuotojos, padėtis taps nelogiškai dvigubai nepalanki, o tai prieštarauja proporcingumo principui⁷, be to, taip atsiranda tiesioginė arba netiesioginė diskriminacija dėl lyties.

21. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo manymu, panašus klausimas nagrinėtas Sprendime *Bruno ir Pettini*⁸. Teismas nagrinėjo *Alitalia* skrydžių įgulos senatvės pensijas, reglamentuojamas pagal Italijos socialinės apsaugos sistemą, ir nustatė, kad pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnį nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos apskaičiuojant teisei į pensiją įgyti reikalingą darbo stažą neįtraukiami nedirbti laikotarpiai, yra draudžiami, nes tokiais teisės aktais diskriminuojami ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, nebent skirtingas požiūris pateisinamas objektyviomis priežastimis.

6 Vėliau SPEE savo iniciatyva peržiūrėjo nedarbo draudimo išmokos vertinimo pagrindą ir nusprendė nedarbo draudimo išmoką padidinti nuo 6,10 iki 10,91 EUR už dieną.

7 M. B. Espadas Recio pažymi, kad nedarbo draudimo išmokos suma, kurią ji gauna už vieną dieną, jau *pro rata* sumažinta, atsižvelgiant į tai, kad ji dirbo ne visą darbo dieną, o dalį jos.

8 2010 m. birželio 10 d. Sprendimas *Bruno ir Pettini*, C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329.

22. Jeigu Bendrasis susitarimas netaikomas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nuomone, gali būti, kad esama diskriminacijos dėl lyties, o tai prieštarauja Direktyvai 79/7. Tai, kad pagal nacionalines nuostatas ne visą darbo dieną vertikaliu darbo grafiku dirbantiems darbuotojams išmokos mokamos trumpiau negu ne visą darbo dieną horizontaliu darbo grafiku dirbantiems darbuotojams, yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, nes taikomos taisyklės yra nepalankios visoms dirbančioms moterims. Remiantis metiniais statistiniais duomenimis, didžiąją ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dalį (apie 70–80 %) Ispanijoje sudaro moterys.

23. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo priimti prejudicinį sprendimą dėl šių klausimų:

- „1. Ar, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo sprendime [*Bruno ir Pettini*] įtvirtintą jurisprudenciją, reikia suprasti, kad [Bendrojo susitarimo] 4 straipsnis taikytinas tokiai kaupiamajai nedarbo draudimo išmokai, kaip numatytoji [LGSS] 210 straipsnyje, kuri finansuojama išimtinai iš darbuotojo ir jį įdarbinusių įmonių sumokėtų įmokų, atsižvelgiant į darbo laikotarpius, kai mokėtos įmokos, per šešerius metus iki teisės aktuose numatytos nedarbo padėties?
2. Jeigu į ankstesnį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar, atsižvelgiant į sprendime [*Bruno ir Pettini*] įtvirtintą jurisprudenciją, [Bendrojo susitarimo] 4 straipsnį reikia aiškinti taip, kad juo draudžiama tokia nacionalinės teisės nuostata, kaip antai [RD 625/1985] 3 straipsnio 4 dalis, į kurią daroma nuoroda [LGSS] septintosios papildomos nuostatos 4 taisyklės 1 dalyje, pagal kurią „vertikalaus“ darbo ne visą darbo dieną atveju (kai dirbama tik tris dienas per savaitę) apskaičiuojant nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmę neįskaitomos dienos, kai nedirbta, nors už jas mokėtos įmokos, ir dėl to sutrumpėja nustatytos išmokos mokėjimo trukmė?
3. Ar Direktyvos 79/7 4 straipsnyje įtvirtintas draudimas tiesiogiai arba netiesiogiai diskriminuoti dėl lyties turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį negalima arba draudžiama tokia nacionalinės teisės nuostata, kaip antai [Karaliaus įstatyminio dekreto Nr. 625/1985] 3 straipsnio 4 dalis, kuria remiantis „vertikalaus“ darbo ne visą darbo dieną atveju (kai dirbama tik tris dienas per savaitę) kaip įmokų mokėjimo dienos neįskaitomos dienos, kai nedirbta, ir dėl to sutrumpėja nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė?“

24. Ispanijos vyriausybė ir Europos Komisija pateikė rašytines pastabas, o per 2016 m. birželio 15 d. teismo posėdį abi šalys savo argumentus išdėstė žodžiu.

Vertinimas

Pirminės pastabos

25. Pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją ES teisėje yra gerbiama valstybių narių teisė organizuoti savo socialinės apsaugos sistemas, o jeigu teisės aktai ES lygmeniu nėra suderinti, socialinės apsaugos sistemos išmokų skyrimo sąlygos nustatomos kiekvienos valstybės narės teisės aktuose. Vis dėlto naudojamosi šia teise valstybės narės privalo laikytis ES teisės⁹.

26. Taigi Ispanija iš esmės turi teisę nustatyti, kad galimybė naudotis jos socialinės apsaugos sistema ir kaupiamųjų nedarbo draudimo išmokų (finansuojamų iš darbuotojo ir darbdavio įmokų), mokamų Ispanijos socialinės apsaugos sistemoje, mastas priklauso nuo atitinkamam darbo netekusiam darbuotojui pagal LGSS 210 straipsnį ir RD 625/1985 3 straipsnį taikomo įmokų mokėjimo stažo. Tačiau taikant šias nacionalinės teisės normas reikia laikytis taikytinos ES teisės.

⁹ Žr. 2015 m. balandžio 14 d. Sprendimo *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU:C:2015:215, 25 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

27. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad M. B. Espadas Recio dirbo po 8,5 valandos per savaitę. Ji šias valandas dirbdavo tris dienas, taigi jos darbo grafiką galima laikyti vertikaliu. Jeigu tą patį valandų skaičių ji būtų dirbusi pagal horizontalų grafiką, būtų laikoma, kad ji dirbo po 1,75 valandos per dieną penkias dienas per savaitę. Ar M. B. Espadas Recio aplinkybėmis taikomas draudimas diskriminuoti pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnį?

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

28. Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 straipsnis taikomas tokiai kaupiamajai nedarbo draudimo išmokai, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje. Jeigu atsakymas į tą klausimą būtų teigiamas, reikia išsiaiškinti, ar pagal Bendrąjį susitarimą nagrinėjamos nacionalinės teisės normos yra draudžiamos. Pagal šias teisės normas apskaičiuojant nedarbo draudimo išmokos mokėjimo laikotarpį įskaitomos tik darbo netekusio darbuotojo faktiškai dirbtos dienos, net jeigu įmokos mokėtos už kiekvieną kiekvieno mėnesio dieną. Pagal tokią teisės normą laikotarpis, už kurį mokamos nedarbo draudimo išmokos, sutrumpėja, palyginti tiek su horizontaliu darbo grafiku ne visą darbo dieną, tiek visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais.

29. Abu klausimai glaudžiai susiję, todėl nagrinėsiu juos kartu.

30. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad dėl M. B. Espadas Recio, kaip ne visą darbo dieną vertikaliu grafiku dirbusios darbuotojos, statuso atsiranda dvejojama pasekmė. Pirma, jai mokama mažesnė išmoka negu panašioms visą darbo dieną dirbusiems darbuotojams, nes dirbdama ne visą darbo dieną ji dirbo mažiau valandų per savaitę. Antra, nustatant išmokos mokėjimo laikotarpį įskaitomos ne visos dienos, už kurias ji ir jos buvę darbdaviai faktiškai mokėjo įmokas. Teisė gauti pagrindinėje byloje nagrinėjamą išmoką priklauso nuo to, ar M. B. Espadas Recio buvo užmezgusi darbo santykius su ankstesniais darbdaviais; nedarbo draudimo išmokų sistema finansuojama iš atitinkamų jų įmokų. Toje sistemoje atsižvelgiant į socialinės politikos priešastis teikiamos socialinės pagalbos pobūdžio (ne kaupiamosios) išmokos – jos finansuojamos tik valstybės lėšomis. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas laikosi nuomonės, kad kaupiamoji nedarbo draudimo išmoka iš esmės nustatoma pagal darbo santykius, o socialinės politikos priešastys tam turi tik nedidelės reikšmės. Atitinkamai jis mano, kad Ispanijos kaupiamajai nedarbo draudimo išmokai pagal analogiją taikomas Teisingumo Teismo sprendimas *Bruno ir Pettini*¹⁰.

31. Komisija ir Ispanija, priešingai, mano, kad pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį „darbo sąlygų“ sąvoka neapima Ispanijos sistemos kaupiamosios nedarbo draudimo išmokos.

32. Aš taip pat esu tokios nuomonės.

33. Bendrasis susitarimas sudarytas tik dėl „ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo sąlygų“¹¹. Teisingumo Teismas jau nurodė, kad ši sąvoka apima pensijas, mokamas pagal darbuotojo ir darbdavio darbo santykius, išskyrus teisės aktuose numatytas socialinio draudimo pensijas, kurių mokėjimą labiau lemia ne tokie santykiai, o socialinės politikos priešastys¹². Klausimus dėl socialinės apsaugos išmokų, kurios nėra laikomos „užmokesčiu“ pagal SESV 157 straipsnio 2 dalį, sprendžia valstybės narės. Todėl jos nepatenka į Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalyje nustatyto nediskriminavimo principo taikymo sritį (nors joms, žinoma, gali būti taikomos kitos ES teisės nuostatos). Taigi tai, kaip klasifikuojama aptariama kaupiamoji nedarbo draudimo išmoka, priklauso nuo to, kaip ES teisėje aiškinama sąvoka „užmokestis“.

10 2010 m. birželio 10 d. Sprendimas *Bruno ir Pettini*, C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329.

11 Žr. Direktyvos 97/81 8–12 konstatuojamąsias dalis.

12 Žr. 2015 m. balandžio 14 d. Sprendimo *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU:C:2015:215, 36 ir 37 punktus.

34. Pagal SESV 157 straipsnio 2 dalį „užmokestis“ – tai „įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą“. Remiantis per ilgą laiką suformuota Teisingumo Teismo jurisprudencija, „užmokestis“ apima „bet kokią esamą ar būsimą atlygį <...>, jei jį moka, nors ir netiesiogiai, darbdavys darbuotojui už jo darbą“¹³. Tokiomis aplinkybėmis Teismas nurodė, kad teisinis tokio atlygio pobūdis SESV 157 straipsnio taikymui nesvarbus, jeigu yra mokamas dėl su darbu susijusių santykių¹⁴. Teismas taip pat nurodė: „nors tiesa, kad dauguma darbdavio mokamų atlygių taip pat yra pagrįsti socialinės politikos aplinkybėmis, aplinkybe, kad išmoka pagal savo pobūdį yra panaši į užmokestį, negalima abejoti tais atvejais, kai darbuotojas turi teisę gauti atitinkamą išmoką iš savo darbdavio dėl darbo santykių egzistavimo“¹⁵. Tačiau, nors socialinės apsaugos sistemomis arba išmokomis suteikiama nauda iš esmės nėra svetima užmokesčiui, užmokesčio negalima priskirti prie socialinės apsaugos sistemų ar išmokų, kurios tiesiogiai reglamentuojamos įstatymu, ir neatsižvelgti į jokus derybų įmonėje arba suinteresuotųjų asmenų profesinėse organizacijose aspektus, kurie privalomai taikomi bendroms darbuotojų kategorijoms¹⁶.

35. Man atrodo, tai, kad darbdavys sistemoje moka įmokas, iš kurių finansuojamos nedarbo draudimo išmokos, nebūtinai reiškia, jog mokama išmoka laikytina užmokesčiu. Taip pat tai, kad valstybė moka išmokas darbo netekusiems darbuotojams, nereiškia, jog šios išmokos savaime laikytinos socialinės apsaugos išmokomis. Bet koks vertinimas nėra vienareikšmis. Šiomis aplinkybėmis darbo santykių kriterijus negali būti vienintelis¹⁷. Taigi Teisingumo Teismas, nagrinėdamas pensijų sistemą byloje *Bruno ir Pettini*, nurodė: „<...> su socialine politika, valstybės organizavimu, etika ar net biudžetu susijusiems motyvams, kurie darė ar galėjo daryti poveikį nacionaliniam įstatymų leidėjui nustatant sistemą, negali būti teikiama pirmenybė, jei pensija skiriama tik tam tikrai darbuotojų kategorijai, jei ji tiesiogiai priklauso nuo išdirbtų laikotarpių, o jos dydis apskaičiuojamas remiantis paskutiniu darbo užmokesčiu <...>“¹⁸.

36. Šiuos tris kriterijus reikia taikyti visus kartu ir jie yra aktualūs šioje byloje. Nors nacionalinės teisės aiškinimas ir faktų vertinimas yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo kompetencijos dalykas, Teisingumo Teismas gali pateikti tam tikrų paaiškinimų ir gairių.

37. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad nedarbo draudimo išmoka mokama tam tikros kategorijos darbuotojams, „atsidūrusiems teisės aktuose numatytoje nedarbo padėtyje“. Tačiau kituose nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą punktuose jis nurodo, kad Ispanijos socialinės apsaugos sistemos konstitucinis pagrindas galioja *visiems* piliečiams, garantuojant pakankamą socialinę pagalbą ir išmokas atsidūrus sunkioje padėtyje, ypač netekus darbo¹⁹. Aiškinti, kad „visi piliečiai“ gali būti laikomi konkrečios kategorijos darbuotojais, vargu ar galima. Kaip tik išmokas gaunantys asmenys priklauso tam tikrai bendrą išmokos skyrimo kriterijų atitinkančiai grupei, t. y. šie asmenys turi teisės aktuose nustatytą bedarbių statusą. Šis statusas labai skiriasi nuo Teisingumo Teismo jurisprudencijoje pažymėtų konkrečių darbuotojų kategorijų, pavyzdžiui, valstybės tarnautojų ir profesionalių teatro darbuotojų²⁰.

13 Žr. 2014 m. lapkričio 5 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, 16 punktą ir 1990 m. gegužės 17 d. Sprendimą *Barber*, C-262/88, EU:C:1990:209.

14 Žr. 2014 m. lapkričio 5 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, 17 punktą.

15 Žr. 2014 m. lapkričio 5 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, 18 punktą ir 2008 m. balandžio 1 d. Sprendimo *Maruko*, C-267/06, EU:C:2008:179, 41–44 punktus.

16 Žr. 2001 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *Griesmar*, C-366/99, EU:C:2001:648, 27 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

17 Žr. 2003 m. spalio 23 d. Sprendimo *Schönheit ir Becker*, C-4/02 ir C-5/02, EU:C:2003:583, 57 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

18 Žr. 2010 m. birželio 10 d. Sprendimo *Bruno ir Pettini*, C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329, 47 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

19 Žr. šios išvados 12 punktą.

20 Žr. atitinkamai 2003 m. spalio 23 d. Sprendimą *Schönheit ir Becker*, C-4/02 ir C-5/02, EU:C:2003:583, ir 2008 m. balandžio 1 d. Sprendimą *Maruko*, C-267/06, EU:C:2008:179. Kai kalbėdama apie šį sprendimą vartoju sąvoką „profesionalūs teatro darbuotojai“, turėjau mintyje ne vien aktorius, bet ir visus su spektakliais susijusius darbuotojus.

38. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad vienintelis aptariamos nedarbo draudimo išmokos finansavimo šaltinis yra darbdavio ir darbuotojo mokami įnašai. Tačiau šie įnašai mokami pagal nacionalinės teisės aktus. Jie reglamentuojami ne darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Iš to galima spręsti, kad ši tvarka labiau primena valstybės administruojamą socialinės apsaugos sistemą negu išmoką, sudarančią darbdavio pagal susitarimą su darbuotoju mokamo arba per kolektyvines derybas darbuotojo vardu sulygto atlygio dalį. Sąvokos „darbo sąlygos“ „negalima priskirti [prie] socialinės apsaugos sistemų ar išmokų <...>, kurios tiesiogiai reglamentuojamos įstatymu, išskyrus visus susitarimus įmonėje arba suinteresuotųjų asmenų profesinėse organizacijose, kurie privalomai taikomi bendroms darbuotojų kategorijoms“²¹. Pridursiu, kad RD 625/1985 (kuriuo reglamentuojamas išmokos mokėjimo laikotarpis) yra priemonė, apie kurią Ispanijos valdžios institucijos yra pranešusios Komisijai pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo²² 9 straipsnio 1 dalį. Tas pranešimas rodo, kad Ispanijos vyriausybė tikrai sutinka, jog pagal minėtą reglamentą tai yra nedarbo draudimo išmoka²³.

39. Mano nuomone, iš to matyti, kad Bendrojo susitarimo 4 straipsnis netaikomas tokiai nedarbo draudimo išmokai, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje.

40. Atsižvelgiant į tai, kaip atsakiau į pirmąjį klausimą, antrojo klausimo nagrinėti nebereikia (šio klausimo esmė bet kuriuo atveju dubliuojasi su trečiuoju klausimu, o jį nagrinėju toliau).

41. Taigi darau išvadą, jog Bendrąjį susitarimą reikia aiškinti taip, kad jis netaikomas tokiai tik iš darbuotojo ir jo ankstesnių darbdavių įmokų finansuojamai nedarbo draudimo išmokai, kokia numatyta LGSS 210 straipsnyje.

Dėl trečiojo klausimo

42. Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar nacionalinės teisės normos, pagal kurias nustatomas išmokų mokėjimo laikotarpis (pirmiausia RD 625/1985 3 straipsnis), pagal Direktyvą 79/7 yra draudžiamos, nes jomis diskriminuojama dėl lyties.

43. Tokios nedarbo draudimo išmokos, kaip nagrinėjamosios pagrindinėje byloje, patenka į Direktyvos 79/7 taikymo sritį, nes jos yra teisės aktuose nustatytos sistemos, kuria saugoma nuo, be kita ko, nedarbo – vieno iš 3 straipsnio 1 dalies a punkte nurodytų rizikos veiksnių – dalis. 4 straipsnio 1 dalyje draudžiama diskriminuoti dėl lyties, ypač kalbant apie išmokų mokėjimo trukmę ir teisės į jas išsaugojimą.

44. Aptariama nacionalinės teisės norma nėra tiesiogiai diskriminuojanti, nes ji taikoma darbuotojų neskirstant į vyrus ir moteris. Vis dėlto pagal susiformavusią Teisingumo Teismo jurisprudenciją netiesioginė diskriminacija, kalbant apie Direktyvos 79/7 4 straipsnį, atsiranda, kai nacionalinė priemonė, nors ir suformuluota neutraliai, yra nepalanki daug didesniai skaičiui moterų negu vyrų²⁴.

21 Žr. 2012 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Elbal Moreno*, C-385/11, EU:C:2012:746, 20 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

22 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 (OL L 166, 2004, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 5 t., p. 72; klaidų ištaisymas OL L 188, 2013 7 9, p. 10). Šio reglamento 9 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad valstybės narės raštu praneša Komisijai apie teisės aktus, susijusius su socialinio draudimo sritimis, patenkančiomis į reglamento taikymo sritį. Prie šių teisės aktų priskiriamos nedarbo draudimo išmokoms taikomos nacionalinės priemonės.

23 Taip pat žr. 1997 m. vasario 20 d. Sprendimo *Martínez Losada ir kt.*, C-88/95, C-102/95, EU:C:1997:69, 17–20 punktus.

24 Žr., pvz., 2015 m. lapkričio 17 d. Nutarties *Plaza Bravo*, C-137/15, EU:C:2015:771, 22 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

45. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodo, jog dėl aptariamų nacionalinės teisės normos – trumpesnio išmokų mokėjimo laikotarpio ne visą darbo dieną vertikaliu darbo grafiku dirbantiems darbuotojams, palyginti su dirbančiais visą darbo dieną, – nukenčia daugiau moterų negu vyrų, nes apie 70–80 % ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų yra moterys.

46. Nors pagal aptariamą nacionalinės teisės normą vyrai ir moterys nėra skirstomi, iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo statistinių duomenų matyti, kad nepalankioje padėtyje atsiduria daug didesnė dalis darbuotojų moterų negu darbuotojų vyrų. Taigi pagal Direktyvos 79/7 4 straipsnio 1 dalį šios teisės normos yra netiesiogiai diskriminuojančios.

47. Akivaizdu, kad šios teisės normos yra nepalankios ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kaip antai M. B. Espadas Recio. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad jeigu ji būtų dirbusi visą darbo dieną, turėtų teisę gauti išmokas maksimalų 720 dienų laikotarpį. Ją apskaičiuojant būtų atsižvelgta į tai, kad *įmokos mokėtos už kiekvieną mėnesio darbo dieną* šešerius metus iki to laiko, kai ji tapo bedarbė²⁵. Jeigu M. B. Espadas Recio darbo grafikas būtų buvęs horizontalaus pobūdžio (ji būtų dirbusi po 1,75 valandos per dieną penkias dienas per savaitę), ji taip pat turėtų teisę gauti išmokas tą patį maksimalų laikotarpį. Ar tai, kad dėl aptariamų nacionalinės teisės normos nukenčia tik konkreti ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų grupė, tai yra vertikaliu darbo grafiku dirbantys darbuotojai, keičia mano nuomonę, kad aptariamų nacionalinės teisės normos kelia netiesioginę diskriminaciją?

48. Ne, nekeičia.

49. Iš tikrųjų Teisingumo Teismas kai kuriose bylose nesutiko su nacionalinių teismų vertinimu, kai nagrinėtos vidaus priemonės buvo taikomos tik konkrečiai ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų grupei. Teisingumo Teismas tada konstatavo, kad tokios priemonės nesukelia netiesioginės diskriminacijos, nes bendrais ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų statistiniais duomenimis (jeigu nėra konkrečios informacijos) negalima įrodyti, kad didžiąją ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kuriuos nacionaliniai teismai nurodė tose bylose, dalį sudaro moterys²⁶.

50. Sprendime *Cachaldora Fernández*²⁷ nagrinėtas pagrindas, pagal kurį apskaičiuojama invalidumo pensija, nustatymas. Nacionalinio teismo vertinimas buvo grindžiamas prielaida, kad toje byloje aptariama vidaus teisės nuostata taikoma tam tikrai grupei ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kurių didžiąją dalį sudaro moterys, o ne visiems dirbantiesiems ne visą darbo dieną. Nacionalinės teisės norma buvo aktuali tik tiems darbuotojams, kurie per referencinį aštuonerių metų laikotarpį iki įvykio, dėl kurio tapo neįgalūs, mokėjo įmokas su pertraukomis ir kurių įmokų mokėjimo pertrauka įvyko po darbo ne visą darbo dieną laikotarpio. Tačiau konkrečios nukentėjusios ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų grupės tiksliai apibrėžti nebuvo galima. Teismas neturėjo statistinės informacijos, iš kurios būtų matyti, kiek ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų padarė įmokų mokėjimo pertrauką ir ar tą grupę sudarė daugiausia moterys. Taip pat buvo nustatyta, kad kai kurie ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai faktiškai galėjo gauti naudos dėl toje byloje nagrinėtos nacionalinės teisės

²⁵ Ispanija teigia, kad nustatant išmokų mokėjimo trukmę ir norint suderinti ne visą darbo dieną ir visą darbo dieną dirbančių darbuotojų padėtį taikomas 1,4 % koeficientas. Tačiau ji nepateikė jokios išsamesnės informacijos, kaip konkrečiai tai veikia; tai bet kuriuo atveju turi padaryti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

²⁶ Žr., pvz., 2015 m. balandžio 14 d. Sprendimą *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU:C:2015:215 ir 2015 m. lapkričio 17 d. Nutartį *Plaza Bravo*, C-137/15, EU:C:2015:771.

²⁷ 2015 m. balandžio 14 d. Sprendimas *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU:C:2015:215.

normos²⁸. Todėl Teisingumo Teismas nusprendė, jog remiantis bendra statistine informacija, pagal kurią daryta nacionalinio teismo prielaida, negalima daryti išvados, kad grupę darbuotojų, kuriems pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinės teisės norma yra nepalanki, daugiausia sudaro ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, pirmiausia moterys.

51. M. B. Espadas Recio padėtis kitokia. Dėl nagrinėjamos nacionalinės priemonės nukenčia visi ne visą darbo dieną vertikalium darbo grafiku dirbantys darbuotojai ir nėra nė vieno požymio, kad kai kurių tos grupės darbuotojų padėtis gali būti palankesnė, palyginti su dirbančiais visą darbo dieną.

52. Panašiu byloje *Plaza Bravo*²⁹ nagrinėtu atveju svarstyta nacionalinė priemonė buvo taikoma ne visiems ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams. Iš bylos medžiagos nebuvo aišku, ar statistiniai konkrečios grupės darbuotojų, kurie nukenčia dėl toje byloje nagrinėtos nacionalinės nuostatos, duomenys leidžia spręsti, kad taip nukenčia daug daugiau moterų negu vyrų. Be to, padaryta išvada, kad pagal tas teisės normas nepalankioje padėtyje gali atsidurti ir dirbantieji visą darbo dieną. Teisingumo Teismas padarė išvadą, jog bendrieji statistiniai ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, paėmus juos visus, duomenys neleidžia spręsti, kad dėl nagrinėjamos nacionalinės nuostatos nukenčia daug daugiau moterų negu vyrų. Todėl ji nelaikyta netiesioginę diskriminaciją sukeliančia priemone³⁰.

53. M. B. Espadas Recio atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paaiškina, kad ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų statistiniai duomenys vienodai susiję su ne visą darbo dieną ir horizontaliu, ir vertikalium darbo grafiku dirbančiais darbuotojais. Iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nurodytos ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų informacijos matyti, kad 70–80 % darbuotojų, kurių darbas išdėstomas vertikalium darbo grafiku, yra moterys. Toks pat vyrų ir moterų santykis būdingas ir ne visą darbo dieną horizontalium grafiku dirbantiems darbuotojams. Remiantis šia informacija, pagrįstai galima daryti išvadą, kad dėl nagrinėjamos nacionalinės priemonės nukenčia daugiau moterų negu vyrų. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nesakė, kad dėl nagrinėjamų nacionalinių teisės normų tokioje nepalankioje padėtyje, kokioje atsiduria ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, kartais gali atsidurti ir dirbantieji visą darbo dieną.

54. Vadinas, pagal Direktyvos 79/7 4 straipsnio 1 dalį tokios nacionalinės priemonės, kaip nagrinėjamosios, yra draudžiamos, nebent jas būtų galima pateisinti objektyviomis priežastimis, neturinčiomis nieko bendra su diskriminacija dėl lyties. Taip būtų, jeigu tomis priemonėmis būtų siekiama teisėto socialinės politikos tikslo ir jeigu tos priemonės būtų tinkamos ir būtinos tam tikslui įgyvendinti³¹.

55. Ispanija nepateikė rašytinių argumentų, ar kokia nors diskriminacija dėl lyties gali būti pateisinama. Tačiau 2016 m. birželio 15 d. teismo posėdyje Ispanijos vyriausybė patvirtino, kad jos pastabas dėl diskriminacijos pateisinimo pagal Bendrąjį susitarimą reikėtų suprasti ir kaip taikomas diskriminacijai dėl lyties. Ispanijos vyriausybės nuomone, įmokų į socialinės apsaugos sistemą principas yra objektyvus bet kokios diskriminacijos pateisinimas. Jeigu būtų neatsižvelgiama į faktiškai dirbtas dienas, būtų pažeistas proporcingumo principas, nes teisė gauti nedarbo draudimo išmoką ir tos išmokos mokėjimo laikotarpis priklauso tik nuo to, kiek laiko darbuotojas dirbo arba buvo registruotas socialinės apsaugos sistemoje.

56. Nepritariu šiam teiginiui.

28 Visais atvejais, kai iki profesinio neaktyvumo laikotarpio galiojusioje paskutinėje sutartyje sulygta dėl darbo visą darbo dieną, bet per likusį referencinį laikotarpį, galbūt net per visą savo karjerą, darbuotojai dirbo tik ne visą darbo dieną, jie atsidurs palankioje padėtyje, nes gaus didesnę pensiją, palyginti su iš tikrųjų sumokėtomis įmokomis.

29 2015 m. lapkričio 17 d. Nutartis *Plaza Bravo*, C-137/15, EU:C:2015:771.

30 2015 m. lapkričio 17 d. Nutarties *Plaza Bravo*, C-137/15, EU:C:2015:771, 24–26 ir 29 punktai.

31 Žr. 2012 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Elbal Moreno*, C-385/11, EU:C:2012:746, 32 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

57. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad kaupiamosios nedarbo draudimo išmokos tikslas yra suteikti darbuotojui lėšų, kuriomis būtų kompensuojamas jo nebeigaunamas atlyginimas (LGSS 204 straipsnis).

58. Mano nuomone, tą tikslą galima pasiekti atsižvelgiant į: i) laikotarpį, kurį darbuotojas ir jo darbdavys mokėjo įmokas; ii) įmokų sumą; ir iii) atitinkamo darbuotojo darbo valandas (tai, ar darbuotojas dirba ne visą, ar visą darbo dieną). Remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo paaiškinimu, atrodo, kad Ispanijos sistemoje visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną horizontaliu darbo grafiku dirbančių darbuotojų atveju iš tikrųjų atsižvelgiama būtent į tuos veiksmus. Kiekvienas darbuotojas (mokantis įmokas tiek pat laiko) gautų nedarbo draudimo išmokas tokį patį laikotarpį. Tačiau asmuo, kuris dirba 50 % viso etato darbo laiko, gautų atitinkamai sumažintą išmoką, nes jis mokėjo mažesnes įmokas nuo mažesnio atlyginimo, gaunamo už darbą ne visą darbo dieną. Tai visiškai atitinka principą *pro rata temporis*³².

59. Vis dėlto ne visą darbo dieną vertikaliu darbo grafiku dirbantis darbuotojas gautų išmoką trumpesnę laiką negu toks pat visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, net jeigu tas darbuotojas taip pat mokėjo įmokas visus metus, už kiekvieną kiekvieno mėnesio dieną. Sistemoje šių dviejų grupių darbuotojams taikomos nevienodos sąlygos. Ne visą darbo dieną vertikaliu darbo grafiku dirbančių darbuotojų atveju pabrėžiamas faktiškai dirbtų dienų skaičius, o ne tai, kiek laiko darbuotojas atlieka savo darbą per darbo savaitę.

60. Dėl to susiklosto nelogiškos ir dvigubai nepalankios nenormalios sąlygos, dėl kurių ne visą darbo dieną vertikaliu darbo grafiku dirbantys darbuotojai atsiduria nepalankioje padėtyje. Gali būti, kad ne visą darbo dieną ir palyginti menkai apmokamą darbą dirbantys darbuotojai, pavyzdžiui, valytojai, turi mažai galimybių rinktis darbo grafiką. Gali būti, jog jie priversti laikytis darbdaviui tinkamo vertikalios darbo grafiko vien tam, kad išsaugotų darbo vietą.

61. Taigi darau išvadą, jog Direktyvos 79/7 4 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį valstybės narės teisės aktai, pagal kuriuos vertikaliu grafiku darbo ne visą darbo dieną (kai dirbama tik tam tikromis savaitės dienomis) atveju apskaičiuojant, už kokį dienų skaičių mokėtos įmokos, neįskaičiuojamos nedirbtos dienos ir dėl to sutrumpėja nedarbo draudimo išmokos mokėjimo laikotarpis, yra draudžiami, jeigu dauguma vertikaliu grafiku ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų yra moterys ir jos dėl tokių nacionalinių priemonių nukenčia.

Išvada

62. Taigi manau, kad Teisingumo Teismas į *Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 33, Ispanija) pateiktus klausimus turėtų atsakyti taip:

1. 1997 m. birželio 6 d. sudarytas ir 1997 m. gruodžio 15 d. Direktyvos 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), iš dalies pakeistos 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB, priede išdėstytas Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną aiškintinas taip, kad jis nėra taikomas tokioms tik iš darbuotojo ir jo buvusių darbdavių mokėtų įmokų finansuojamoms kaupiamosioms nedarbo draudimo išmokoms, kokios numatytos Ispanijos *Ley General de la Seguridad Social* (Bendrasis socialinės apsaugos įstatymas) 210 straipsnyje.

³² Žr., pvz., 2014 m. lapkričio 5 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, 22–24 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją.

2. 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyvos 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje 4 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį valstybės narės teisės aktai, pagal kuriuos vertikaliu grafiku darbo ne visą darbo dieną (kai dirbama tik tam tikromis savaitės dienomis) atveju apskaičiuojant, už kokį dienų skaičių mokėtos įmokos, neįskaičiuojamos nedarbo dienos ir dėl to sutrumpėja nedarbo draudimo išmokos mokėjimo laikotarpis, yra draudžiami, jeigu dauguma vertikaliu grafiku ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų yra moterys ir jos dėl tokių nacionalinių priemonių nukentčia.