



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2019. gada 8. maijā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 96/34/EK – Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu – 2. noteikuma 6. punkts – Uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku nodarbināts darbinieks, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata – Atlaišana – Atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts – Aprēķināšanas metodes – LESD 157. pants – Darbaņēmēju sieviešu un vīriešu vienlīdzīga darba samaksa – Bērna kopšanas atvaļinājums uz nepilna darba laika pamata, ko galvenokārt izmanto darbaņēmējas sievietes – Netieša diskriminācija – Objektīvi attaisnoti un ar diskrimināciju dzimuma dēļ nekādi nesaistīti faktori – Neesamība

Lietā C-486/18,

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Cour de cassation* (Francija) iesniedza ar lēmumu, kurš pieņemts 2018. gada 11. jūlijā un kurš Tiesā reģistrēts 2018. gada 23. jūlijā, tiesvedībā

RE

pret

Praxair MRC SAS,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], tiesneši K. Toadere [*C. Toader*], A. Ross [*A. Rosas*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*] un M. Safjans [*M. Safjan*] (referents),

ģenerālvokāts: Dž. Pitrucella [*G. Pitruzzella*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- RE vārdā – *J. Buk Lament, avocate*,
- *Praxair MRC SAS* vārdā – *J.-J. Gatineau, avocat*,
- Francijas valdības vārdā – *E. de Moustier* un *R. Coesme*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *A. Szmytkowska* un *C. Valero*, pārstāves,

* Tiesvedības valoda – franču.

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklaušanās pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LESD 157. pantu, kā arī 2. noteikuma 4. un 6. punktu 1995. gada 14. decembrī noslēgtajā pamatnolīgumā par bērna kopšanas atvaļinājumu (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu”), kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV 1996, L 145, 4. lpp.), kura grozīta ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK (OV 1998, L 10, 24. lpp.) (turpmāk tekstā – “Direktīva 96/34”).
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp RE un *Praxair MRC SAS* saistībā ar metodi, atbilstoši kurai aprēķināms atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts, kas RE tika izmaksāti sakarā ar viņas atlaišanu ekonomisku apsvērumu dēļ, kura notikusi laikā, kad viņa bija bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilnu darba laiku.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 96/34 un pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu

- 3 Direktīva 96/34 tika atcelta no 2012. gada 8. marta saskaņā ar Padomes Direktīvas 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV 2010, L 68, 13. lpp.), 4. pantu. Taču, ņemot vērā pamatlīstas faktisko apstākļu rašanās laiku, pamatlīstai joprojām ir piemērojama Direktīva 96/34 un pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu.
- 4 Direktīvas 96/34 mērķis ir īstenot pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, ko noslēgušas galvenās starpnozarū organizācijas, proti, Eiropas profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība (*UNICE*), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējas ekonomiskas intereses uzņēmumu Eiropas centrs (*CEEP*) un Eiropas arodbiedrību konfederācija (*EAK*).
- 5 Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu preambulas pirmajā daļā ir noteikts:
“Pamatnolīgums [par bērna kopšanas atvaļinājumu] parāda *UNICE*, *CEEP* un *EAK* apņemšanos noteikt minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu un prombūtni no darba *force majeure* dēļ kā svarīgu līdzekli, lai saskaņotu ģimenes dzīvi ar darbu un veicinātu vienādas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.”
- 6 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 4.–6. punktā ir noteikts:
“4. Tā kā Kopienas Hartas par sociālajām pamattiesībām 16. punktā, kas attiecas uz vienlīdzīgu attieksmi, ir noteikts, ka būtu jāizstrādā pasākumi, lai dotu iespēju vīriešiem un sievietēm saskaņot viņu profesionālos un ģimenes pienākumus;

5. Tā kā Padomes 1994. gada 6. decembra rezolūcijā ir atzīts, ka efektīvai vienādu iespēju politikai vajadzīga integrēta vispārēja stratēģija, kas ļautu labāk organizēt darba laiku un nodrošinātu lielāku elastību un vieglāku atgriešanos darbā, kā arī ir uzsvērta darba devēju un darbinieku nozīmīgā loma šajā jomā, lai sniegtu gan vīriešiem, gan sievietēm iespēju saskaņot viņu darba un ģimenes pienākumus;
 6. Tā kā pasākumiem darba un ģimenes dzīves saskaņošanai būtu jāveicina tādu jaunu elastīgu darba un laika organizēšanas paņēmieni ieviešana, kas būtu labāk piemēroti sabiedrības mainīgajām vajadzībām un ņemtu vērā gan uzņēmumu, gan strādnieku [darba ņēmēju] vajadzības.”
- 7 Minētā pamatnolīguma 1. noteikumā “Mērķis un darbības joma” bija paredzēts:
- “1. Šis nolīgums izvirza minimālās prasības, kas izstrādātas, lai veicinātu vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem.
 2. Šo nolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem gan vīriešiem, gan sievietēm, uz kuriem attiecas darba līgums vai darba attiecības, ko nosaka likumi, koplīgumi vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.”
- 8 Šī paša pamatnolīguma 2. noteikums “Bērna kopšanas atvaļinājums” bija formulēts šādi:
- “1. Ievērojot 2.2. punktu, 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. Lai nodrošinātu darba ņēmējiem iespēju izmantot viņu tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma iesniegšanas vai atvaļinājuma izmantošanas dēļ.
- [..]
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. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, piemēro šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses.
- [..]”

Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu

- 9 1997. gada 6. jūnijā noslēgtajā pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu”), kas ietverts pielikumā Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvai 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), kura grozīta ar Padomes 1998. gada 7. aprīļa Direktīvu 98/23/EK (OV 1998, L 131, 10. lpp.), 4. klauzulas 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Attiecībā uz darba nosacījumiem, noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darbiniekiem [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.

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

Francijas tiesības

- 10 Atbilstoši *code du travail* [Darba kodeksa], redakcijā, kas bija spēkā pamatlietā aplūkoto faktu laikā (turpmāk tekstā “Darba kodekss”), L. 1233-71. pantam:

“Uzņēmumā vai iestādē ar 1000 un vairāk darbiniekiem, kā arī L. 2331-1. pantā un L. 2341-4. pantā minētajos uzņēmumos, ja tajos kopumā nodarbināts vismaz tūkstoš darbinieku, darba devējs katram darbiniekam, ko paredzēts atlaist ekonomisku apsvērumu dēļ, piedāvā pārkvalifikācijas atvaļinājumu, kura mērķis ir ļaut darbiniekam piedalīties apmācību pasākumos un izmantot darba meklēšanas atbalsta vienības pakalpojumus.

Pārkvalifikācijas atvaļinājuma ilgums nepārsniedz deviņus mēnešus.

Vajadzības gadījumā šis atvaļinājums sākas ar kompetenču pārskatu, kas ļauj darbiniekam formulēt karjeras projektu un, ja nepieciešams, noteikt darbinieka pārkvalifikācijai nepieciešamos apmācību pasākumus. Tie tiek īstenoti [šī panta] pirmajā daļā paredzētajā laikposmā.

Darba devējs apmaksā visus šos pasākumus.”

- 11 Darba kodeksa L. 1233-72. pantā ir paredzēts:

“Pārkvalifikācijas atvaļinājums ir izmantojams uzteikuma periodā, kurš darba ņēmējam nav jāīsteno.

Ja pārkvalifikācijas atvaļinājums pārsniedz uzteikuma ilgumu, pēdējā minētā termiņš tiek pagarināts līdz pārkvalifikācijas atvaļinājuma beigām.

Darba samaksas summa, kas pārsniedz uzteikuma ilgumu, atbilst L. 5123-2. panta 3. punktā minētajam pārkvalifikācijas pabalstam. Šai darba samaksai ir piemērojami L. 5123-4 un L. 5123-5. panta noteikumi.”

- 12 Darba kodeksa L. 1234-9. pantā ir paredzēts:

“Darbiniekam, ar kuru noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku un kurš tiek atlaists pēc tam, kad viņš pie viena un tā paša darba devēja ir bijis nepārtraukti nodarbināts vismaz gadu, ir tiesības uz atlaišanas pabalstu, izņemot nopietna pārkāpuma gadījumā.

Šī pabalsta aprēķināšanas noteikumi ir atkarīgi no darbinieka bruto darba samaksas pirms darba līguma izbeigšanas. [..]”

13 Darba kodeksa L. 3123-13. pantā ir paredzēts:

“Darbinieka, kas vienā un tajā pašā uzņēmumā ir bijis nodarbināts pilnu un nepilnu darba laiku, atlaišanas pabalsts un pabalsts sakarā ar došanos pensijā ir aprēķināms proporcionāli laikposmiem, kas ir nostrādāti katrā no šiem abiem nodarbinātības veidiem kopš viņa darba uzsākšanas uzņēmumā.”

14 Darba kodeksa R. 1233-32. pants attiecībā uz pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalstu ir formulēts šādi:

“Pārkvalifikācijas atvaļinājuma laikā, kas pārsniedz uzteikuma termiņu, darbinieks saņem ikmēneša atalgojumu, ko maksā darba devējs.

Šis darba samaksas apjoms atbilst vismaz 65 % no viņa vidējās bruto darba samaksas divpadsmit mēnešu laikā pirms paziņojuma par atlaišanu, attiecībā uz kuru veicamas L 5422-9. pantā paredzētās iemaksas.

Tas nevar būt mazāks par mēnešalgu, kas atbilst 85 % no L. 3231-2. pantā paredzētās minimālās algas, kura reizināta ar uzņēmumā noteikto darba stundu skaitu.

Tāpat tas nevar būt mazāks par 85 % no garantētās algas summas, kas darba devējam ir jāmaksā atbilstoši *loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail* [2000. gada 19. janvāra Likuma Nr. 2000-37 par panākto vienošanos attiecībā uz darba laika saīsināšanu] 32. pantam.

Katru mēnesi darba devējs izsniedz darbiniekam algas paziņojumu, norādot darba samaksas summu un tās aprēķināšanas metodi.”

15 Darba kodeksa R. 1234-4. pantā ir noteikts:

“Alga, kas ir jāņem vērā, lai aprēķinātu atlaišanas pabalstu, tiek aprēķināta atbilstoši darbiniekam vislabvēlīgākajai formulai:

1° vai nu viena divpadsmitā daļa no algas pēdējo divpadsmit mēnešu laikposmā pirms atlaišanas,

2° vai viena trešdaļa no algas trīs pēdējo mēnešu laikā. Šajā gadījumā visas šajā laikposmā darbiniekam izmaksājamās prēmijas vai ikgadējās vai īpašās atlīdzības tiek ņemtas vērā tikai proporcionāli.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

16 1999. gada 22. novembrī RE tika pieņemta darbā par tirdzniecības asistenti sabiedrībā *Material Research*, tagad – sabiedrība *Praxair MRC*, atbilstoši darba līgumam uz noteiktu laiku un pilnu darba laiku. Ar 2000. gada 21. jūlija papildvienošanos viņas darba līgums kopš 2000. gada 1. augusta ir kļuvis par darba līgumu uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku.

17 RE izmantoja pirmo grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu laikposmā no 2001. gada 4. februāra līdz 19. augustam, kam sekoja vecāku atvaļinājums mācībām no 2001. gada 6. septembra līdz 2003. gada 6. septembrim. Pēc tam viņa izmantoja otro grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu laikposmā no 2007. gada 6. novembra līdz 2008. gada 6. jūnijam, kam sekoja vecāku atvaļinājums mācībām no 2008. gada 1. augusta, kurš izpaudās kā darba laika samazinājums par vienu piekto daļu. Šim pēdējam minētajam atvaļinājumam bija jāizbeidzas 2011. gada 29. janvārī.

18 2010. gada 6. decembrī RE tika atlaista no darba ekonomisku apsvērumu dēļ kolektīvas atlaišanas procedūrā. Viņa piekrita deviņu mēnešu ilgam pārkvalifikācijas atvaļinājumam.

- 19 Nepiekrītot sava darba laika samazinājumam no 2011. gada 1. janvāra, RE 2011. gada 7. septembrī pilnībā izbeidza darba attiecības ar *Praxair MRC*.
- 20 2011. gada 30. septembrī RE vērsās *conseil de prud'hommes de Toulouse* [Tulūzas Darba strīdu padomē] (Francija), pārsūdzot savu atlaišanu un izvirzot vairākus prasījumus, it īpaši par 941,15 EUR atlaišanas pabalsta papildinājumu un 1423,79 EUR pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta papildinājumu.
- 21 Ar 2013. gada 12. septembra spriedumu šī tiesa noraidīja šos RE prasījumus.
- 22 Ar 2016. gada 14. oktobra spriedumu *cour d'appel de Toulouse* [Tulūzas apelācijas tiesa] (Francija) atstāja negrozītu *conseil de prud'hommes de Toulouse* nolēmumu, ar kuru noraidīti attiecīgie RE prasījumi.
- 23 2016. gada 14. decembrī RE iesniedza kasācijas sūdzību par šo spriedumu, apgalvojot, ka *cour d'appel de Toulouse* esot pārkāpusi pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punktu.
- 24 *Cour de cassation* [Kasācijas tiesa] (Francija) norāda, ka saskaņā ar tās judikatūru atbilstoši Darba kodeksa L. 3123-13 pantam RE izmaksājamās atlaišanas pabalsta summa būtu jāaprēķina, proporcionāli ņemot vērā nostrādātos pilna un nepilna darba laika posmus. Attiecībā uz pārkvalifikācijas atvaļinājumu izmaksājamā summa būtu jānosaka atbilstoši Darba kodeksa R. 1233-32 pantam, balstoties uz vidējo bruto darba samaksu pēdējo divpadsmit mēnešu laikā pirms paziņojuma par RE atlaišanu pamata.
- 25 Tomēr šī tiesa uzsver, ka Tiesa savā 2009. gada 22. oktobra spriedumā *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645) ir nospriedusi, ka, darba devējam bez svarīga iemesla vai neievērojot uzteikuma termiņu, vienpusēji izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, kaut gan minētais darba ņēmējs izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, šim darba ņēmējam maksājamo atlaišanas pabalstu nedrīkst noteikt, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba. Tiesa esot izmantojusi šo pašu interpretāciju 2014. gada 27. februāra spriedumā *Lyreco Belgium* (C-588/12, EU:C:2014:99) attiecībā uz aizsargājošu vienotas likmes pabalsta aprēķinu.
- 26 Iesniedzējtiesa jautā, vai pamatlīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkts ir piemērojams noteikumiem par pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta, kas izmaksājams pēc attiecīgā darba ņēmēja atlaišanas, aprēķināšanas metodi.
- 27 Gadījumā, ja Tiesa uzskatītu, ka atlaišanas pabalsta un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta summas aprēķinā ir jābalstās uz nostrādāto pilna darba laika darbu, Eiropas Savienības direktīvu tiešās iedarbības neesamība lietā, kurā ir iesaistītas vienīgi privātpersonas, novestu pie tā, ka iesniedzējtiesai būtu jāņem vērā savu valsts tiesību normu kopums, lai panāktu atbilstīgu interpretāciju. Taču, interpretējot Darba kodeksa L. 3123-13 pantu atbilstīgi Direktīvai 96/34 un pamatnolīgumam par bērna kopšanas atvaļinājumu, varētu rasties šis valsts tiesību normas interpretācija *contra legem*. Bez tam nav pārliecības par to, ka Darba kodeksa R. 1233-32. pants varētu tikt interpretēts atbilstīgi pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 4. un 6. punktam.
- 28 Turklāt iesniedzējtiesa uzskata, ka LESD 157. pants ir piemērojams tādā strīdā kā pamatlietā, ciktāl attiecīgie pabalsti ietilpst jēdzienā “darba samaksa” šī panta izpratnē. Tā norāda, ka daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu izvēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, kā rezultātā veidojas netieša diskriminācija attiecībā uz darba ņēmējām sievietēm.
- 29 Izvērtējot objektīvos elementus, kas attaisno šādu diskrimināciju, būtu jāņem vērā pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. un 2. punkts. Tomēr iesniedzējtiesa uzsver, ka Tiesa 2009. gada 22. oktobra sprieduma *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645) 51. punktā ir norādījusi, ka darba

ņēmējs, kas izmanto nepilna darba laika bērna kopšanas atvaļinājumu, un darba ņēmējs, kas strādā pilnu darba laiku, neatrodas dažādās situācijās attiecībā uz sākotnējo darba līgumu, kurš viņus saista ar viņu darba devēju.

30 Šādos apstākļos *Cour de cassation* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- 1) Vai pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu [...] 2. noteikuma 4. un 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj, ka darbiniekam, kurš viņa atlaišanas brīdī ir bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata, tiek piemērota tāda iekšējo tiesību norma kā attiecīgo faktisko apstākļu rašanās laikā piemērojamais Darba kodeksa L. 3123-13. pants, saskaņā ar kuru “darbinieka, kas ir strādājis vienā un tajā pašā uzņēmumā pilnu darba laiku un nepilnu darba laiku, atlaišanas pabalsts un pabalsts sakarā ar došanos pensijā tiek aprēķināts proporcionāli laikposmiem, kas nostrādāti katrā no šiem abiem nodarbinātības veidiem kopš viņa darba uzsākšanas uzņēmumā”?
- 2) Vai pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu [...] 2. noteikuma 4. un 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj, ka darbiniekam, kurš viņa atlaišanas brīdī ir bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata, tiek piemērota tāda iekšējo tiesību norma kā Darba kodeksa R. 1233-32. pants, saskaņā ar kuru pārkvalifikācijas atvaļinājuma laikā, kas pārsniedz uzteikuma termiņu, darbinieks saņem ikmēneša darba samaksu, kuru maksā darba devējs, kura apjoms atbilst vismaz 65 % no viņa vidējā bruto darba samaksa divpadsmit mēnešu laikā pirms paziņojuma par atlaišanu un attiecībā uz kuru ir veicamas L 5422-9. pantā paredzētās iemaksas”?
- 3) Gadījumā, ja atbilde uz pirmo vai otro jautājumu ir apstiprinoša, vai [LESD] 157. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādas attiecīgo faktisko apstākļu rašanās laikā piemērojamās iekšējo tiesību normas kā Darba kodeksa L. 3123-13. pants un tā pašā kodeksa R. 1233-32. pants, jo daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu izvēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata un no tā izrietošā netiešā diskriminācija, kas izpaužas kā atlaišanas pabalsta un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta saņemšana mazākā apjomā salīdzinājumā ar darbiniekiem, kuri nav izmantojuši kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, nav attaisnota ar objektīviem elementiem, kas nav saistīti ne ar kāda veida diskrimināciju?”

Par pirmo un otro jautājumu

31 Ar pirmo un otro jautājumu, kuri ir jāizvērtē kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 4. un 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj, ka, izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, tad, kad darba ņēmējs izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, šim darba ņēmējam izmaksājamais atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts vismaz daļēji ir balstīts uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba.

Par pieņemamību

32 *Praxair MRC* un Francijas valdība norāda, ka, tā kā strīds pamatlietā skar divas privātpersonas un ņemot vērā neiespējamību interpretēt attiecīgo valsts tiesisko regulējumu atbilstīgi Savienības tiesībām, RE nevarot atsaukties uz pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, lai nepieļautu šī tiesiskā regulējuma piemērošanu gadījumā, ja minētais regulējums būtu pretrunā Savienības tiesībām. Līdz ar to pirmais un otrais jautājums neesot lietderīgi pamatlīetas risinājumam. Šie jautājumi tātad esot hipotētiski un attiecīgi nepieņemami.

- 33 Šajā ziņā ir jānorāda, ka tikai valsts tiesa, kura izskata lietu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, var noteikt, ņemot vērā lietas īpatnības, cik nepieciešams ir prejudiciālais nolēmums šīs tiesas sprieduma taisīšanai un cik piemēroti ir Tiesai uzdotie jautājumi. Līdz ar to Tiesai principā ir jāsniedz nolēmums, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju (spriedums, 2018. gada 10. decembris, *Wightman* u.c., C-621/18, EU:C:2018:999, 26. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 34 No minētā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesībām ir attiecināma atbilstības prezumpcija. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesiskā regulējuma interpretācijai vai spēkā esamības izvērtējumam nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, ja izvirzītā problēma ir hipotētiska vai ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2018. gada 10. decembris, *Wightman* u.c., C-621/18, EU:C:2018:999, 27. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 35 Šajā ziņā no Tiesas judikatūras izriet, ka tās kompetencē ir sniegt prejudiciālus nolēmumus par Savienības tiesību normu interpretāciju neatkarīgi no tā, vai šīm normām ir vai nav tieša iedarbība (spriedums, 2012. gada 27. novembrī, *Pringle*, C-370/12, EU:C:2012:756, 89. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 36 Tomēr jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru no direktīvas izrietošs dalībvalstu pienākums sasniegt tajā paredzēto rezultātu, kā arī dalībvalstu pienākums atbilstoši LES 4. panta 3. punktam un LESD 288. pantam veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, kas ir piemēroti šī pienākuma izpildes nodrošināšanai, attiecas uz visām dalībvalstu iestādēm, tostarp tiesu iestādēm, atbilstoši to kompetencei (spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Link Logistik N&N*, C-384/17, EU:C:2018:810, 57. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 37 Šī pienākuma izpildei atbilstīgas interpretācijas princips prasa, lai valsts tiesas, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajās atzītās interpretācijas metodes, veiktu visas savā kompetencē ietilpstošās darbības, lai nodrošinātu Savienības tiesību pilnīgu efektivitāti un rastu to mērķim atbilstošu risinājumu (spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Link Logistik N&N*, C-384/17, EU:C:2018:810, 58. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 38 Tomēr šim atbilstīgas interpretācijas principam ir zināmas robežas. Tādējādi valsts tiesas pienākuma ņemt vērā Savienības tiesības, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Link Logistik N&N*, C-384/17, EU:C:2018:810, 59. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 39 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, kā tas ir norādīts šī sprieduma 27. punktā, ka iesniedzējtiesa, pat ja tai šajā ziņā ir radušās šaubas, neizslēdz tās pirmajā un otrajā jautājumā norādītā valsts tiesiskā regulējuma atbilstīgas interpretācijas iespēju. Taču tikai šai tiesai ir jānosaka, vai tā spēj panākt tādu valsts tiesiskā regulējuma interpretāciju, kas būtu atbilstīga Savienības tiesībām.
- 40 Šādos apstākļos pirmais un otrais jautājums ir jāuzskata par pieņemamiem.

Par lietas būtību

- 41 Vispirms ir jānorāda, kā tas izriet no pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu preambulas pirmās daļas un tās vispārīgo apsvērumu 4. un 5. punkta, kā arī no tās 1. noteikuma 1. punkta, ka šis pamatnolīgums ir sociālo partneru apņemšanās, nosakot minimālās prasības, ieviest pasākumus, lai

sniegtu gan vīriešiem, gan sievietēm iespēju saskaņot viņu darba un ģimenes pienākumus (spriedumi, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 35. punkts, un 2014. gada 27. februāris, *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, 30. punkts).

- 42 Atbilstoši pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 1. noteikuma 2. punktam to piemēro visiem darba ņēmējiem, gan vīriešiem, gan sievietēm, uz kuriem attiecas darba līgums vai darba attiecības, ko nosaka likumi, koplīgumi vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.
- 43 Nav strīda par to, ka tā tas bija pamatlietā RE gadījumā, tāpēc šis strīds ietilpst minētā pamatnolīguma piemērošanas jomā.
- 44 Pirmajā un otrajā jautājumā iesniedzējtiesa norāda uz pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 4. un 6. punktu. Šajā ziņā minētā pamatnolīguma 2. noteikuma 4. punktā ir noteikts – lai nodrošinātu darbiniekiem iespēju izmantot viņu tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, dalībvalstis un/vai darba devēji un darbinieki saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darbiniekus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma iesniegšanas vai pabalsta izmantošanas dēļ.
- 45 Šajā gadījumā RE tika atlaista no darba ekonomisku apsvērumu dēļ kolektīvas atlaišanas procedūrā. No iesniedzējtiesas nolēmuma neizriet, ka viņa kļuva par šīs atlaišanas objektu tāpēc, ka iesniedza pieteikumu par bērna kopšanas atvaļinājumu vai izmantoja attiecīgo pabalstu.
- 46 Šādos apstākļos uz pirmo un otro jautājumu atbilde nav jāsniedz pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 4. punkta gaismā, jo uz šo gadījumu ir attiecināms tikai šī pamatnolīguma 2. noteikuma 6. punkts.
- 47 Atbilstoši pēdējās minētās tiesību normas formulējumam tiesības, ko darba ņēmējs iegūvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām un, beidzoties minētajam atvaļinājumam, piemēro šīs tiesības, tostarp visas pārmaiņas, kas izriet no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses.
- 48 Šajā ziņā gan no pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkta, gan no konteksta, kādā šī tiesību norma iekļaujas, izriet, ka tās mērķis ir nepieļaut, ka tiek zaudētas vai samazinātas tiesības, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, kuras ir iegūtas vai tiek iegūtas un uz kurām darba ņēmējs var atsaukties, kad viņš uzsāk izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, kā arī garantēt, ka, beidzoties minētajam bērna kopšanas atvaļinājumam, attiecībā uz šīm tiesībām viņš atradīsies tādā pašā situācijā, kādā viņš bija pirms bērna kopšanas atvaļinājuma (spriedumi, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 39. punkts, un 2014. gada 27. februāris, *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, 43. punkts).
- 49 Ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm mērķi, kas tiek īstenots ar pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, minētā 2. noteikuma 6. punkts ir izprotams tādējādi, ka tas izsaka īpaši būtisku Savienības sociālo tiesību principu un tādā veidā to nevar interpretēt sašaurināti (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 42. punkts).
- 50 No pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu mērķiem izriet, ka jēdziens “tiesības, ko darbinieks iegūvis vai kas ir iegūšanas stadijā” minētā 2. noteikuma 6. punkta nozīmē aptver visas tiesības un priekšrocības naudā vai natūrā, kuras tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un uz kurām darba ņēmējs var atsaukties attiecībā pret darba devēju bērna kopšanas atvaļinājuma sākuma brīdī (spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 43. punkts).

- 51 Šādu tiesību un priekšrocību kopumā ietilpst visas tās, kas attiecas uz darba nosacījumiem, piemēram, pilnu darba laiku strādājoša darba ņēmēja, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata, tiesības uz uzteikuma termiņu, darba devējam vienpusēji izbeidzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kura ilgums ir atkarīgs no darba ņēmēja darba stāža uzņēmumā un kura mērķis ir atvieglot jauna darba atrašanu (spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 44. punkts).
- 52 Ir taisnība, ka periodā, kad atbilstoši pilna darba laika līgumam nodarbināts darba ņēmējs izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, viņš nestrādā tādu pašu darba stundu skaitu kā pilnu darba laiku nodarbināts darba ņēmējs. Tomēr šis apstāklis nenozīmē, ka viņi atrodas dažādās situācijās attiecībā uz sākotnējo darba līgumu, kas viņus saista ar viņu darba devēju (spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 51. punkts).
- 53 Faktiski, kā Tiesa jau ir nospriedusi, attiecībā uz atbilstoši pilna darba laika līgumam nodarbinātu darba ņēmēju, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, ir jāuzskata, ka darba devējs vienpusēji izbeidz pilna darba laika darba līgumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 55. punkts).
- 54 Šādos apstākļos Tiesa nosprieda, ka pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. un 7. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj, ka, darba devējam bez svarīga iemesla vai neievērojot uzteikuma termiņu, vienpusēji izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, kaut gan pēdējais izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, šim darba ņēmējam maksājamais atlaišanas pabalsts tiek noteikts, balstoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba (spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 56. punkts).
- 55 Šajā gadījumā, pirmkārt, attiecībā uz tādu atlaišanas pabalstu kā pamatlietā aplūkotais ir jākonstatē, ka šis pabalsts tiek maksāts darba attiecību dēļ, kas saista tā saņēmēju ar savu bijušo darba devēju. Līdz ar to tāds pabalsts ietilpst pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkta piemērošanas jomā.
- 56 Kā izriet no šī sprieduma 54. punktā minētās judikatūras, izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, kaut gan pēdējais izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, viņa atlaišanas pabalsts tiek noteikts, balstoties uz darba samaksu, ko viņš saņem par pilna darba laika darbu.
- 57 Faktiski valsts tiesiskais regulējums, kas radītu no darba attiecībām izrietošu tiesību samazinājumu bērna kopšanas atvaļinājuma gadījumā, darba ņēmēju varētu atturēt no šāda atvaļinājuma izmantošanas un iedrošināt darba devēju atlaist drīzāk tos darba ņēmējus, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā. Tas būtu tiešā pretrunā pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu mērķim, kura viens no uzdevumiem ir labāk saskaņot ģimenes un profesionālo dzīvi (spriedums, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, 47. punkts).
- 58 Šādos apstākļos pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkts nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā pamatlietā aplūkotā, saskaņā ar kuru ir jāņem vērā samazinātā darba samaksa, ko darba ņēmējs, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata, saņem atlaišanas gadījumā, paredzot, ka atlaišanas pabalsts pilnu darba laiku un nepilnu darba laiku nodarbinātam darba ņēmējam tajā pašā uzņēmumā ir aprēķināms proporcionāli nodarbinātības laikposmiem atbilstoši katram no šiem diviem darba laika veidiem kopš darba uzsākšanas uzņēmumā.

- 59 Otrkārt, runājot par attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā paredzēto pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalstu, tas ir saistīts ar pārkvalifikācijas atvaļinājumu. No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka šajā tiesiskajā regulējumā paredzētajos uzņēmumos darba devējs katram darbiniekam, ko paredzēts atlaist ekonomisku apsvērumu dēļ, piedāvā pārkvalifikācijas atvaļinājumu, kura mērķis ir ļaut darbiniekam piedalīties apmācību pasākumos un izmantot darba meklēšanas atbalsta vienības pakalpojumus.
- 60 Ir jāizvērtē, vai tāds pabalsts kā pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts ietilpst pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkta piemērošanas jomā un – gadījumā, ja tas tā ir, – vai šī tiesību norma ir pretrunā tādai minētā pabalsta aprēķināšanas metodei, kas izriet no pamatlietā aplūkotā regulējuma.
- 61 Šī sprieduma 50. punktā minētās judikatūras gaismā tāds pabalsts kā pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts, ņemot vērā tā piešķiršanas nosacījumus, ir uzskatāms par tiesībām, kas izriet no darba attiecībām, uz kurām darba ņēmējs var atsaukties attiecībā uz darba devēju. Tas apstāklis vien, ka šāda pabalsta samaksa nav automātiska, jo atlaistajam darba ņēmējam tas ir jāpieprasa no sava darba devēja, un tas, ka šis maksājums notiek pārkvalifikācijas atvaļinājuma laikā, kas pārsniedz uzteikuma ilgumu, nešķiet tāds, kas var grozīt šo konstatējumu.
- 62 Šādos apstākļos pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkts ir piemērojams tādam pabalstam kā pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts.
- 63 Attiecībā uz šī pabalsta aprēķināšanas metodi no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums paredz, ka, izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, tad, kad pēdējais izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, šim darba ņēmējam izmaksājamais atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts vismaz daļēji tiek noteikts, balstoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba.
- 64 Tātad, tāpat kā atlaišanas pabalsta gadījumā, tāda pabalsta kā pārkvalifikācijas pabalsts apjoms, piemērojot pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punktu, ir jānosaka, pilnībā balstoties uz darba samaksu, ko viņš saņem par pilna darba laika darbu.
- 65 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz pirmo un otro jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj, ka, izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, tad, kad viņš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, šim darba ņēmējam izmaksājamais atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts vismaz daļēji tiek noteikts, balstoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba.

Par trešo jautājumu

- 66 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai LESD 157. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts, ka, izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, tad, kad viņš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, šim darba ņēmējam izmaksājamais atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts tiek noteikts, vismaz daļēji balstoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba, situācijā, kad daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu izvēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata un tā rezultātā radusies netiešā diskriminācija, kas izpaužas kā atlaišanas pabalsta un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta mazāks apjoms salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kuri nav izmantojuši bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, nav attaisnota ar objektīviem elementiem, kas nav saistīti ar ne ar kāda veida diskrimināciju dzimuma dēļ.

- 67 Vispirms jāatgādina – tā kā LESD 157. panta norma ir imperatīva, darba ņēmēju sieviešu un vīriešu diskriminācijas aizliegums attiecas ne tikai uz valsts iestāžu rīcību, bet arī uz visiem līgumiem, kas kolektīvi regulē algotu darbu, kā arī līgumiem starp privātpersonām (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1976. gada 8. aprīlis, *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56, 39. punkts, un 2004. gada 18. novembris, *Sass*, C-284/02, EU:C:2004:722, 25. punkts).
- 68 Tādējādi uz šajā pantā noteikto principu var atsaukties valstu tiesās, it īpaši diskriminācijas gadījumā, kas tieši rodas no tiesību aktiem vai koplīgumiem, kā arī gadījumā, ja darbs tiek veikts vienā un tajā pašā valsts vai privātā iestādē (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1976. gada 8. aprīlis, *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56, 40. punkts, un 2004. gada 13. janvāris, *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, 45. punkts).
- 69 Saskaņā ar LESD 157. panta 2. punktu “darba samaksa” nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.
- 70 No Tiesas judikatūras izriet, ka “darba samaksas” jēdziens LESD 157. panta 2. punkta izpratnē ir jāinterpretē plaši. Tas ietver tostarp jebkuru šā brīža vai nākotnē paredzētu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs, kaut arī netieši, saņem par darbu no darba devēja neatkarīgi no tā, vai to saņem saskaņā ar darba tiesiskajām attiecībām, tiesību aktiem vai brīvprātīgi. Turklāt apstākļi, ka atsevišķi pabalsti tiek izmaksāti pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, neliedz tiem pēc to rakstura būt par darba samaksu šīs tiesību normas izpratnē (spriedumi, 2012. gada 6. decembris, *Dittrich u.c.*, C-124/11, C-125/11 un C-143/11, EU:C:2012:771, 35. punkts, kā arī 2018. gada 19. septembris, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 33. punkts).
- 71 Attiecībā uz pabalstiem, ko darba devējs izmaksā darba ņēmējam sakarā ar darba attiecību izbeigšanu, Tiesa jau ir konstatējusi, ka šāda veida atlīdzība ir atlikta darba samaksa, ko darba ņēmējam ir tiesības saņemt sakarā ar darba attiecībām, bet kas viņam tiek izmaksāta, izbeidzot darba attiecības, lai ļautu viņam piemēroties jaunajiem apstākļiem, kuri izriet no šādas izbeigšanas (spriedumi, 1990. gada 17. maijs, *Barber*, C-262/88, EU:C:1990:209, 13. punkts, un 2018. gada 19. septembris, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 35. punkts).
- 72 Šajā gadījumā ir jānorāda, ka tādi pabalsti kā atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts atbilst šī sprieduma 70. un 71. punktā atgādinātajiem nosacījumiem. Šādos apstākļos šādi pabalsti ir jākvalificē kā “darba samaksa” LESD 157. panta izpratnē.
- 73 Lai noteiktu diskriminācijas esamību, ir jāatgādina, ka atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai diskriminācija pastāv tikai tad, ja atšķirīgas normas piemēro salīdzināmās situācijās vai ja atšķirīgās situācijās piemēro vienu un to pašu normu (spriedumi, 1996. gada 13. februāris, *Gillespie u.c.*, C-342/93, EU:C:1996:46, 16. punkts, kā arī 2016. gada 14. jūlijs, *Ornano*, C-335/15, EU:C:2016:564, 39. punkts).
- 74 Šajā ziņā Francijas valdība apgalvo, ka nav pamata salīdzināt darba ņēmēju, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata, ar darbinieku, kas pilda savus pienākumus uz pilna darba laika pamata, atsaucoties uz pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punktu, saskaņā ar kuru “vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis principu*”.
- 75 Minētā valdība, kā arī *Praxair MRC* atsauca arī uz 2009. gada 16. jūlija sprieduma *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, (C-537/07, EU:C:2009:462) 63. punktu, kurā Tiesa nosprieda, ka vienlīdzīgas attieksmes princips starp vīriešiem un sievietēm pieļauj, ka laikā, kad darba ņēmējs atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata, viņš iegūst tiesības uz pastāvīgu darbnespējas pensiju atkarībā no paveiktā darba un saņemtās algas, nevis atbilstoši tam, it kā strādātu pilnu darba laiku. Tādēļ neesot pamata salīdzināt darba ņēmēju, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata, ar darba ņēmēju, kurš pilda savus pienākumus uz pilna darba laika pamata.

- 76 Tomēr ir jānošķir, no vienas puses, tiesības, kurās konkrēti ņemta vērā bērna kopšanas atvaļinājuma uz nepilna darba laika pamata situācija, un, no otras puses, tiesības, kas tieši neizriet no šīs situācijas.
- 77 Faktiski, kā izriet no šī sprieduma 53. punkta, attiecībā uz darba ņēmēju, kas ir nodarbināts atbilstoši pilna darba laika darba līgumam un kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, ir jāuzskata, ka darba devējs vienpusēji izbeidz pilna darba laika darba līgumu.
- 78 Līdz ar to, kā izriet no 2009. gada 22. oktobra sprieduma *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645) 51. un 55. punkta, attiecībā uz tādām tiesībām kā atlaišanas pabalsta un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta saņemšana, darbinieka, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata, situācija un darbinieka, kurš strādā pilnu darbu laiku, situācija ir salīdzināmas attiecībā uz šādiem pabalstiem. Šāds konstatējums attiecas arī uz LESD 157. pantu.
- 79 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru LESD 157. pantā iekļautais vienlīdzīgas darba samaksas princips liedz ne tikai piemērot tiesību normas, kuras rada tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, bet arī piemērot tiesību normas, kurās ietverta atšķirīga attieksme pret darba ņēmējiem vīriešiem un sievietēm, piemērojot kritērijus, kas nav saistīti ar dzimumu, ja šo atšķirīgo attieksmi nav iespējams attaisnot ar objektīviem un ar diskrimināciju dzimuma dēļ nesaistītiem faktoriem (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1994. gada 15. decembris, *Helmig* u.c., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 un C-78/93, EU:C:1994:415, 20. punkts, kā arī 2014. gada 17. jūlijs, *Leone*, C-173/13, EU:C:2014:2090, 40. punkts).
- 80 Precīzāk, no Tiesas judikatūras izriet, ka pastāv netieša diskriminācija dzimuma dēļ, ja valsts pasākuma piemērošana, lai gan tas ir formulēts neitrāli, faktiski rada nelabvēlīgu situāciju viena dzimuma darba ņēmējiem salīdzinājumā ar cita dzimuma darba ņēmējiem. Šāds pasākums atbilst vienlīdzīgas attieksmes principam tikai tad, ja tā izraisīto atšķirīgo attieksmi starp divām darba ņēmēju kategorijām attaisno objektīvi apstākļi, kam nav nekādas saistības ar diskrimināciju dzimuma dēļ (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 17. jūlijs, *Leone*, C-173/13, EU:C:2014:2090, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 81 Šajā gadījumā no tāda valsts tiesiskā regulējuma piemērošanas kā pamatlietā aplūkotais, kas ir formulēts neitrāli, izriet, ka, izbeidzot darba līgumu ar darbinieku, kurš pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, kad viņš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, šis darbinieks atrodas nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar darbinieku, ar kuru darba līgums tiek izbeigts tad, kad viņš strādā pilnu darba laiku, jo darbiniekam, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilna darba laika pamata, izmaksājama atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts vismaz daļēji tiek noteikts, balstoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba.
- 82 Iesniedzējtiesa trešajā jautājumā norāda, ka daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu izvēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu tā norāda, ka saskaņā ar *Cour de cassation* ģenerāladvokāta norādi valsts statistikas dati par 2016. gada martu liecina, ka Francijā 96 % darba ņēmēju, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ir sievietes.
- 83 Šādā gadījumā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais ir saderīgs ar vienlīdzīgas attieksmes principu tikai tad, ja šādi izraisīto atšķirīgo attieksmi starp darba ņēmējiem sievietēm un vīriešiem vajadzības gadījumā attaisno objektīvi apstākļi, kam nav nekādas saistības ar diskrimināciju dzimuma dēļ.
- 84 No trešā jautājuma formulējuma izriet, ka, iesniedzējtiesas ieskatā, šāda atšķirīga attieksme nav attaisnota ar šādiem objektīviem apstākļiem.
- 85 Francijas valdība jautājumā par šādu atšķirīgu attieksmi savos rakstveida apsvērumos nenorāda uz objektīvi attaisnojošiem apstākļiem, kam nebūtu nekādas saistības ar diskrimināciju dzimuma dēļ.

- 86 Šādos apstākļos tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais nešķiet atbilstošs principam par vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par to pašu darbu vai līdzvērtīgu darbu, kā tas ir tas paredzēts LESD 157. pantā.
- 87 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka LESD 157. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts, ka, izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju – kas ir pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, kad viņš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata –, šim darba ņēmējam izmaksājamais atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts vismaz daļēji tiek noteikts, balstoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba, situācijā, kad daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu izvēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata un kad no tā izrietošā atšķirīgā attieksme nevar tikt attaisnota ar objektīviem elementiem, kas nav saistīti ne ar kāda veida diskrimināciju dzimuma dēļ.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 88 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

- 1) Padomes Direktīvas 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas grozīta ar Padomes Direktīvu 97/75/EK (1997. gada 15. decembris), pielikumā iekļautā 1995. gada 14. decembrī noslēgtā pamatnolīguma 2. noteikuma 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj, ka, izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju, kas ir pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, kad viņš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata, šim darba ņēmējam izmaksājamais atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts vismaz daļēji tiek noteikts, balstoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba.
- 2) LESD 157. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts, ka, izbeidzot darba līgumu ar darba ņēmēju – kas ir pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un pilnu darba laiku, kad viņš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata –, šim darba ņēmējam izmaksājamais atlaišanas pabalsts un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsts vismaz daļēji tiek noteikts, balstoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba, situācijā, kad daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu izvēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilna darba laika pamata un kad no tā izrietošā atšķirīgā attieksme nevar tikt attaisnota ar objektīviem elementiem, kas nav saistīti ne ar kāda veida diskrimināciju dzimuma dēļ.

[Paraksti]