

Anonimizētā versija

Tulkojums

C-486/18 – 1

Lieta C-486/18

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2018. gada 23. jūlijs

Iesniedzējtiesa:

Cour de cassation (Francija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2018. gada 11. jūlijs

Prasītāja:

RE

Atbildētājs:

Praxair MRC

[..]

FRANCIJAS REPUBLIKA

FRANCIJAS TAUTAS VĀRDĀ

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE [KASĀCIJAS TIESAS SOCIĀLO UN DARBA LIETU PALĀTA] pasludina šādu spriedumu:

Lemjot par kasācijas sūdzību, ko RE [..] iesniedza pret *cour d'appel de Toulouse* [Tulūzas apelācijas tiesa] [..] 2016. gada 14. oktobra spriedumu lietā tiesvedībā starp RE un sabiedrību *Praxair MRC*, [..],

atbildētāju kasācijas instancē;

[..]

Par trešo pamatu pēc lietas dalībnieku viedokļu uzklaušanās atbilstoši *code de procédure civile* [Civilkodeksa] 1015. pantam:

Ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantu;

1. 1999. gada 22. novembrī uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma pamata par darbu uz pilnu slodzi RE tika pieņemta darbā tirdzniecības asistenta amatā sabiedrībā *Material Research*, tagad – sabiedrība *Praxair MRC*. Ar 2000. gada 21. jūlija papildvienošanas viņas darba līgums kopš 2000. gada 1. augusta ir pārveidots par līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku. Pēdējo reizi viņa strādāja par atbildīgo CSD (“*customer service department*” [“klientu apkalpošanas departamentā”]). Pēc pirmā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošanas no 2001. gada 4. februāra līdz 2001. gada 19. augustam, tad bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas no 2001. gada 6. septembra līdz 2003. gada 6. septembrim, viņa izmantoja arī otro grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu no 2007. gada 6. novembra līdz 2008. gada 6. jūnijam un bērna kopšanas atvaļinājumu no 2008. gada 1. augusta, kuram būtu jābeidzas 2011. gada 29. janvārī, samazinot par vienu piektdaļu viņas darba ilgumu. Viņa tika atlaista no darba ekonomisko iemeslu dēļ 2010. gada 6. decembrī kolektīvās atlaišanas ietvaros un piekrita deviņu mēnešu pārkvalifikācijas atvaļinājumam. Viņa nepiekrita darba [dienas] ilguma samazinājumam no 2011. gada 1. janvāra un 2011. gada 7. septembrī viņa atstāja darbu uzņēmumā pavisam. 2011. gada 30. septembrī viņa versās *la juridiction prud’homale* [darba strīdu tiesā], pārsūdzot viņas atlaišanu un izvirzot vairākus prasījumus, it īpaši par 941,15 EUR atlaišanas pabalsta papildinājumu un 1 423,79 EUR pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta papildinājumu. Ar 2013. gada 12. septembra nolēmumu *conseil de prud’hommes de Toulouse* [Tulūzas darba strīdu padome] noraidīja abus šos prasījumus.

2. Ar 2016. gada 4. oktobra spriedumu *la cour d’appel de Toulouse* [Tulūzas apelācijas tiesa] atstāja spēkā attiecīgo nolēmumu uz tā paša pamatojuma kā pirmās instances tiesa, norādot, ka attiecībā uz atlaišanas pabalstu RE apgalvoja, ka atbilstoši Kopienas judikatūrai, ja nodarbināts darbinieks, kurš uz pusslodzi atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, tiek atlaists, viņam izmaksājamo atlaišanas pabalstu nav jānosaka, par pamatu ņemot pusslodzes darba laiku, tādējādi sabiedrības *Praxair MRC* viņai pārskaitītais pabalsts nav pietiekams un šajā sakarā sabiedrībai viņai būtu jāpārskaita papildus 941,15 EUR, tomēr apelācijas tiesa norāda, ka *code du travail* [Darba kodeksa] 3123-13. pantā ir noteikts, ka “vienā no tajā pašā uzņēmumā uz pilnu slodzi un pusslodzi nodarbinātā darbinieka atlaišanas pabalsts un pabalsts par aiziešanu pensijā” ir jāaprēķina proporcionāli veiktā darba laika periodam saskaņā ar vienu vai otru no šīm divām formām pēc darbinieku darba uzsākšanas uzņēmumā”; ka Francijas tiesībās neviens cits tiesību akts, nedz arī *Cour de cassation* [Kasācijas tiesas] spriedums neparedz citus noteikumus, nekā tos, kas paredzēti šajā pantā un, ka tādējādi tas tiek piemērots attiecībā uz RE pārskaitīto atlaišanas pabalstu un tādēļ attiecīgais prasījums tiks noraidīts. Attiecībā uz pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalstu apelācijas tiesa – uz tā paša pamatojuma kā pirmās instances tiesa – norādīja, ka darbiniecei ir iebildumi

pret sabiedrību Praxair MRC par to, ka tā nebija izmantojusi viņas parasto darba algu pilnās slodzes darbā, kā tas ir paredzēts viņas darba līgumā attiecībā uz pārkvalificēšanas pabalsta aprēķinu, kas viņai tika pārskaitīts laika posmā no 2011. gada marta līdz septembrim, un šajā sakarā prasa papildinājumu pie pabalsta 1423,79 EUR apmērā, pamatojoties uz to pašu Eiropas [Savienības] judikatūru, kas tika minēta saistībā ar atlaišanas pabalsta papildinājuma prasījumu, lai pamatotu arī šo savu prasījumu, bet pēc apelācijas tiesas norādītā, nav neviena Francijas tiesību akta vai judikatūras, kurā būtu paredzēti noteikumi, kas pieļautu tādu aprēķinu, un šis RE prasījums arī ir noraidāms.

3. 2016. gada 14. decembrī RE iesniedza kasācijas sūdzību par šo spriedumu. Viņa iebilst pret šo spriedumu tādēļ, ka ar to tika noraidīti viņas prasījumi par atlaišanas pabalsta papildinājuma un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta papildinājuma samaksu laika posmā no 2011. gada 7. marta līdz 7. septembrim, lai arī kā norādīts pamatojumā:

1. *piemērojot 1995 gada 14. decembrī noslēgtā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas īstenots ar Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 96/34/EK, 2. klauzulas 6. punktu, nodarbinātā darbinieka, kas uz pusslodzi atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, izmaksājamā atlaišanas pabalsta apmērs ir jāaprēķina uz pilnas slodzes darba laika pamata, ko arī norāda RE savā prasībā ietvertajā prasījumā par atlaišanas pabalsta papildinājuma samaksu, ka Francijas tiesībās nevienā citā tiesību aktā, izņemot Darba kodeksa L. 3123-13. pantu, nedz arī nevienā Kasācijas tiesas spriedumā nav paredzēti no šajā pēdējā minētajā pantā atšķirīgi noteikumi, apelācijas tiesa esot pārkāpusi 1995 gada 14. decembrī noslēgtā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas īstenots ar Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 96/34/EK, 2. klauzulas 6. punktu.*

2. *tāpat; ko arī norāda RE savā prasībā ietvertajā prasījumā par pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta papildinājuma samaksu, ka Francijas tiesībās nevienā citā tiesību aktā, nedz judikatūrā nav paredzēti noteikumi, ar kurām tiktu pieļauta pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta aprēķināšana uz pilnas slodzes darba laika pamata, kā tas paredzēts darbinieka, kurš uz pusslodzi atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā darba līgumā viņa atlaišanas gadījumā, apelācijas tiesa atkal esot pārkāpusi 1995 gada 14. decembrī noslēgtā Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas īstenots ar Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvu 96/34/EK, 2. klauzulas 6. punktu.*

4. Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto Pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ko piemēro šajā lietā, dalībvalstīm bija jātransponē valsts tiesībās vēlākais līdz 1998. gada 6. jūnijam. Kopš 2012. gada 8. marta tā tika atcelta ar Padomes Direktīvu 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC Pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu, stājās spēkā 2010. gada 7. aprīlī, kuras transponēšanas termiņš beidzās 2012. gada 8. martā.

5. Pamatnolīguma par vecāku atvaļinājumu 2. klauzulas § 4, § 5, § 6 un § 7 paredzēts:

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

5. *Beidzoties vecāku atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas ir atbilstīgs darba līgumam vai darba attiecībām.*

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

7. *Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu vecāku atvaļinājuma laikā.”*

6. Eiropas Savienības Tiesa (EST, 2009. gada 22. oktobris, *Meerts*, lieta C-116/08) nosprieda, ka Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas noslēgts 1995. gada 14. decembrī un kas iekļauts Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto Pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kura ir grozīta ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK, pielikumā, 2. klauzulas 6. un 7. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj, ka, darba devējam bez svarīga iemesla vai neievērojot uzteikuma termiņu, vienpusēji izbeidzot darba līgumu ar darbinieku, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un uz pilnu darba laiku, kaut gan pēdējais izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, šim darbiniekam maksājamais atlaišanas pabalsts tiek noteikts, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaišana no darba. Tiesa iepriekšminētā sprieduma pamatojumā norādīja, ka no Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu mērķiem izriet, ka jēdziens “tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā” 2. klauzulas 6. punktā aptver tiesību un priekšrocību kopumu naudā vai graudā, kas tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un kas darbiniekam piemīt attiecībā pret darba devēju brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums. Pie šādām tiesībām un priekšrocībām pieder visas tās, kas attiecas uz darba nosacījumiem, kā, piemēram, darbinieka, kas strādā pilnu darba laiku un atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilnu darba laiku, tiesības uz uzteikuma termiņu, darba devējam vienpusēji izbeidzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kura ilgums ir atkarīgs no darbinieka darba stāža uzņēmumā un kura mērķis ir atvieglot jauna darba atrašanu (43. un 44. punkts).

7. Turklāt Eiropas Savienības tiesa nospieda attiecībā uz “aizsargājošas” vienotas likmes kompensācijas, kas atbilst darba samaksai par sešiem mēnešiem, samaksu darba ņēmējam, gadījumā, ja darba devējs izbeidz darba līgumu bez būtiska vai pietiekama iemesla (EST, 2014. gada 27. februāris, *Lyreco Belgium*, lieta C-588/12), ka 1995. gada 14. decembrī noslēgtā Pamatlīguma attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kurš iekļauts Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatlīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kurā grozījumi izdarīti ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK, pielikumā, 2. klauzulas 4. punkts, to lasot gan Pamatlīguma mērķu, gan šī paša klauzulas 6. punkta kontekstā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas liedz aizsargājošu vienotas likmes kompensāciju, ko maksā darba ņēmējam, ar kuru, tam esot nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumā, darba devējs bez būtiska vai pietiekama iemesla vienpusēji lauž darba līgumu, kas ar šo darba ņēmēju noslēgts uz nenoteiktu laiku un par pilna darba laika darbu, noteikt, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, ko pēdējais minētais pelnīja viņa atlaišanas dienā. Tiesa iepriekšminētā sprieduma pamatojumā norādīja, ka līdz ar to, ja darba ņēmējs, ar ko, tāpat kā pamatlietā, ir noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku un par pilna darba laika darbu, ir ticis prettiesiski atlaists laikā, kamēr viņš izmantoja viņam piešķirto nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumu, tādai aizsargājošai vienotas likmes kompensācijai kā Beļģijas tiesiskajā regulējumā paredzētā, lai tā būtu atbilstoša Pamatlīguma prasībām, ir jābūt noteiktai, pamatojoties uz šī darba ņēmēja darba samaksu par pilna darba laika darbu (47. punkts)

8. Atbilstoši *EUR-Lex* tīmekļvietnei Francija nebija paziņojusi nekādu Padomes Direktīvas 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) transponēšanas pasākumu. Tomēr attiecībā uz atlaišanas pabalstu Darba kodeksa L. 1234-9. panta tā 2008. gada 25. jūnija likuma Nr. 2008-596 redakcijā paredz:

“Darbiniekam, kas nodarbināts uz nenoteikto laiku noslēgtā darba līguma pamata, kurš tiek atlaists pēc tam, kad viņš pie tā paša darba devēja tika nepārtraukti nodarbināts vismaz gadu, ir tiesības, izņemot nopietna pārkāpuma gadījumā, uz atlaišanas pabalstu.

Šī pabalsta aprēķināšanas metode ir atkarīga no darbinieka bruto algas pirms darba līguma laušanas.”

Tāpat ir piemērojams Darba kodeksa R. 1234-4 . pants tā 2008. gada 7. marta dekrēta Nr. 2008-244 redakcijā, kurā noteikts:

“Alga, kas ir jāņem vērā, lai aprēķinātu atlaišanas pabalstu, ir nosakāma saskaņā ar darbiniekam vislabvēlīgāko formulu:

1°vai nu divpadsmitā daļa pēdējo divpadsmit mēnešu laikā pirms atlaišanas;

2°vai trešā daļa trīs pēdējo mēnešu laikā. Šajā gadījumā visas šajā laika posmā darbiniekam izmaksājamās prēmijas vai ikgadējā vai īpaša rakstura atlīdzības tiek ņemtas vērā tikai proporcionāli.

Turklāt Darba kodeksa L 3123-13. pantā, kurš piemērojams šajā lietā [..], noteikts:

“Darbinieka, kas strādāja tajā pašā uzņēmumā uz pilnu un nepilnu slodzi, atlaišanas pabalsts un pabalsts sakarā ar došanās pensijā ir aprēķināms proporcionāli nostrādātajam laika posmam katrā no nodarbinātības formām kopš viņa darba uzsākšanas uzņēmumā”.

No Kasācijas tiesas judikatūras izriet, ka, lai noteiktu atlaišanas pabalsta summu, ir jāņem vērā darba laika periodu uz pilnu slodzi un aprēķināt šo pabalstu proporcionāli darba laika periodu uz pilnu un uz nepilnu slodzi [..]

[..].

9. Attiecībā uz pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalstu, [..], pārkvalifikācijas atvaļinājuma apmaksas veidi ir noteikti Darba kodeksa R. 1233-32. pantā, kurā noteikts:

“Pārkvalifikācijas atvaļinājuma laikā, kas pārsniedz paziņojuma ilgumu, darbiniekam ir tiesības uz ikmēneša atlīdzību no darba devēja.

Šīs atlīdzības apmērs ir vismaz vienāds ar 65 % no viņa bruto atlīdzības, kurai piemērojami L 5422- 9. pantā paredzētie atvilkumi divpadsmit mēnešu laikā pirms paziņojuma par atlaišanu.

Tas nevar būt mazāks par 85 % no L. 3231-2. pantā paredzētās minimālās algas, kas sareizināta ar uzņēmumā noteikto atbilstošu kopējo darba stundu skaitu.

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

Katru mēnesi darba devējs izsniedz darbiniekam algas paziņojumu, norādot tās summu un šīs atlīdzības aprēķināšanas paņēmieni”.

10. Rodas jautājums, vai Pamatnolīguma attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kurš iekļauts Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu pielikumā, 2. klauzulas 4. punkts 2. klauzulas 4. un 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir darbiniekam, kurš viņa atlaišanas brīdī atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz pusslodzi, piemērot iekšējo tiesību normu, tādu kā toreiz piemērojamo Darba kodeksa L. 3123-13. pantu saskaņā ar kuru: *“Darbinieka, kas strādāja tajā pašā uzņēmumā uz pilnu un nepilnu slodzi, atlaišanas pabalsts un pabalsts sakarā ar došanās pensijā ir aprēķināms proporcionāli nostrādātajam laika posmam katrā no nodarbinātības formām kopš viņa darba uzsākšanas uzņēmumā”.*

11. Tāpat rodas jautājums, vai Pamatnolīguma attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kurš iekļauts Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu pielikumā, 2. klauzulas 4. un 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tai neatbilst darbiniekam, kurš viņa atlaišanas brīdī atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz pusslodzi, piemērot tādu iekšējo tiesību normu kā Darba kodeksa R. 1233-32. pantu, saskaņā ar kuru: “Pār kvalifikācijas atvaļinājuma laikā, kas pārsniedz paziņojuma ilgumu, darbiniekam ir tiesības uz ikmēneša atlīdzību no darba devēja, kuras apmērs ir vismaz vienāds ar 65 % no viņa bruto atlīdzības, kurai piemērojami L 5422- 9. pantā paredzētie atvilkumi divpadsmit mēnešu laikā pirms paziņojuma par atlaišanu?”

12. Tik tiešām, nav skaidrs, vai minētās direktīvas 2. klauzulas 6. punkts būtu piemērojams attiecībā uz pār kvalifikācijas atvaļinājuma pabalstu, kurš izmaksāts pēc darbinieka atlaišanas. Tomēr Eiropas Tiesa iepriekšminētā sprieduma *Meerts* pamatojumā norādīja, ka pie šādām tiesībām un priekšrocībām pieder visas tās, kas attiecas uz darba nosacījumiem, kā, piemēram, darbinieka, kas strādā pilnu darba laiku un atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilnu darba laiku, tiesības uz uzteikuma termiņu, darba devējam vienpusēji izbeidzot uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, kura ilgums ir atkarīgs no darbinieka darba stāža uzņēmumā un kura mērķis ir atvieglot jauna darba atrašanu (43. un 44. punkts)

13. Gadījumā, ja Eiropas Savienības tiesa atzīs, ka atbilde uz kādu no iepriekšminētajiem jautājumiem ir apstiprinoša, ņemot vērā direktīvu tiešās iedarbības neesamību tiesvedībās starp indivīdiem, Kasācijas tiesa ņems vērā valsts tiesību aktu kopumu, lai nodrošinātu atbilstošu interpretāciju (EST spriedums, 2009. gada 16. jūlijs, *Mono Car Styling*, lieta C-12/08). Tomēr Darba kodeksa L. 3123-13 šāda interpretācija, kas būtu atbilstošā Direktīvai 96/34 varētu būt neiespējama, jo šāda interpretācija varētu būt *contra legem*. Turklāt, Kasācijas tiesa bija spriedusi [...], attiecībā uz līdzīgā veidā formulēto Darba kodeksa R. 1233-32. pantu, ka atbilstoši nediskriminācijas principa veselības dēļ, attiecīgā alga, kuru ir jāņem vērā, lai aprēķinātu likumā vai līgumā paredzēto atlaišanas pabalstu ir, piemērojot darbiniekam visizdevīgāko formulu, attiecīgi ņemot vērā vai nu divpadsmit, vai trīs mēnešu periodu pirms slimības perioda iestāšanās; iespēja veikt tādu Darba kodeksa R. 1233-32. panta interpretāciju, kas būtu atbilstošā Direktīvas 96/34 2. klauzulas 4. un 6. punktam, ir apšaubāma.

14. Turklāt šajā lietā ir piemērojams Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pants, ciktāl, ņemot vērā tā teksta otro daļu, ar atlīdzību saprot algu, vai normālo vai minimālo algu un jebkādas cita atlīdzība naudā vai graudā, ko darbinieks iegūst no darba devēja darba attiecību dēļ. No Eiropas Savienības tiesas pastāvīgās judikatūras (it īpaši sprieduma, 1990. gada 17. maijs, *Barber*, C 262/88) izriet, ka darbiniekam atlaišanas gadījumā izmaksājami pabalsti ir uzskatāmi par atlīdzības veidu, uz kuru darbiniekam ir tiesības darba tiesisko attiecību dēļ, un kura tiek izmaksāta izbeidzot darba tiesiskās attiecības, palīdzot viņam pielāgoties jaunajiem apstākļiem pēc darba vietas zaudēšanas un nodrošinot ienākuma avotu jauna darba meklēšanas laikā, un ka no tā ir secināms, ka

darbiniekam atlaišanas gadījumā piešķirtie pabalsti ietilpst atlīdzības jēdziena saturā Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. panta nozīmē.

15. Eiropas Tiesa atzina šī 157. panta tiešo (EKT spriedums, 1976. gada 8. aprīlis, *Defrenne II*, lieta 43/75, Krāj. 455. lpp.). Šī tiesību norma aizliedz gan tiešo, gan netiešo diskrimināciju (EKT spriedums, 1989. gada 13. jūlijs, *Rinner-Kühn*, C 171/88, Krāj. 2743. lpp.; EKT spriedums, 1989. gada 13. decembris, *Ruzius-Wilbrink*, C 102/88, Krāj. 4311. lpp.). [...]. Turklāt Eiropas Tiesa spriedumā, 2013. gada 20. jūnijs attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu jau ir apzinājusi netiešās diskriminācijas esamību šajā jomā (EST spriedums, 2013. gada 20. jūnijs, *Nadezda Riezniece*, lieta C-7/12), tajā atgādinot, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru netieša diskriminācija pastāv tad, ja pasākums, kaut arī neitrāli formulēts, tomēr faktiski rada nelabvēlīgu situāciju daudz lielākam skaitam sieviešu nekā vīriešu (39. punkts).

16. Turklāt Eiropas Savienības Tiesa jau minētajā spriedumā *Meerts* jau nosprieda, ka Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu atbilst pamatmērķiem, kas noteikti Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 16. pantā par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, uz kuru atsaucas šis Pamatnolīgums un kas ir minētas arī EKL 136. pantā, šie mērķi ir saistīti ar dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, kā arī ar atbilstošas darbinieku sociālās aizsardzības pastāvēšanu, ja viņi ir iesnieguši bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikumu vai to izmanto (37. punkts). Tā arī nosprieda (EST spriedums, 2017. gada 7. septembris, *H. pret Land Berlin*, lieta C-174/16), ka līdztiesības princips starp vīriešiem un sievietēm, it īpaši darba attiecībās, nodarbinātības jomā, darba un atalgojuma no vienas puses, un tiesībām uz bērna kopšanas atvaļinājumu nolūkā savienot ģimenes un profesionālo dzīvi, no otras puses, ir attiecīgi noteikti Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23 un 33. panta 2. punktā (31. punkts)

17. Taču attiecībā uz Darba kodeksa L. 3123-13. pantu nav jāizslēdz, ka pastāv objektīvie elementi, kas attaisno netiešo diskrimināciju, jo saskaņā ar Pamatnolīguma par nepilnu darba laiku, kas pievienots Padomes Direktīvas 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu pielikumā, 4. klauzulas 1. un 2. punktu: “attiecībā uz darba nosacījumiem, noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata” (1. punkts) un, “vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu”. Darba kodeksa L.3123 13. pants iekļauj šo principu Francijas tiesībās proporcionāli, ar mērķi nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi starp pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem. Tomēr iepriekšminētā spriedumā *Meerts* Eiropas Savienības Tiesa atzina, ka, lai gan ir taisnība, ka laikā, kad darbinieks, kura darba līgums ir uz pilnu darba laiku, izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, viņš nestrādā tādu pašu darba stundu skaitu kā darbinieks, kas strādā pilnu darba laiku, tomēr šis apstāklis nenozīmē, ka viņi atrastos dažādās situācijās

attiecībā pret sākotnējo darba līgumu, kas viņus saista ar viņu darba devēju, ka faktiski darbinieks, kas saskaņā ar darba līgumu strādā pilnu darba laiku, laikā, kad viņš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, uz pilnu darba laiku turpina uzņēmumā iegūt darba stāžu, kas tiek ņemts vērā, nosakot likumā noteikto uzteikuma termiņu atlaišanas gadījumā, tā, it kā viņa darba apjoms nebūtu samazinājies (51. un 52. punkts). Turklāt tā norādīja, ka laikposms, kurā darbinieks, kas strādā pilnu darba laiku, izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, ir ierobežots laikā, un ka vienā, tā otrā gadījumā, kurus līdzās min šī valdība, darba devējs vienpusēji izbeidz uz pilnu darba laiku noslēgto darba līgumu (54. un 55. punkts).

18. Līdz ar to rodas jautājums, vai Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādas valsts tiesību normas kā Darba kodeksa toreiz piemērojamais L. 3123-13. pants un tā paša kodeksa R. 1233-32. pants, ciktāl daudz lielāka sieviešu daļa salīdzinājumā ar vīriešiem izvēlās izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu uz pusslodzi un tā rezultātā radusies netiešā diskriminācija, kas izpaužas kā atlaišanas pabalsta un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta mazāks apmērs salīdzinājumā ar darbiniekiem, kas nav paņēmuši bērna kopšanas atvaļinājumu uz pusslodzi, nav attaisnojama ar objektīviem elementiem, kas nav saistīti ar jebkāda veida diskrimināciju?

AR ŠĀDU PAMATOJUMU

UZDOD Eiropas Savienības Tiesai šādus jautājumus:

1) vai 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto Pamatlīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu 2. klauzulas 4. un 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir darbiniekam, kurš viņa atlaišanas brīdī atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz pusslodzi, piemērot tādu valsts tiesību normu kā toreiz piemērojamo Darba kodeksa L. 3123-13. pantu, saskaņā ar kuru: "Darbinieka, kas strādāja tajā pašā uzņēmumā uz pilnu un nepilnu slodzi, atlaišanas pabalsts un pabalsts sakarā ar došanās pensijā ir aprēķināms proporcionāli nostrādātajam laika posmam katrā no nodarbinātības formām kopš viņa darba uzsākšanas uzņēmumā"?

2°) vai Pamatlīguma attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kurš iekļauts Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto Pamatlīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu pielikumā, 2. klauzulas 4. un 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir darbiniekam, kurš viņa atlaišanas brīdī atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz pusslodzi, piemērot tādu valsts tiesību normu kā Darba kodeksa R. 1233-32. pantu, saskaņā ar kuru pārkvalifikācijas atvaļinājuma laikā, kas pārsniedz paziņojuma laikposma ilgumu, darbiniekam ir tiesības uz ikmēneša atlīdzību no darba devēja, kuras apmērs ir vismaz vienāds ar 65 % no viņa bruto atlīdzības, kurai piemērojami L 5422-9. pantā paredzētie atvilkumi divpadsmit mēnešu laikā pirms paziņojuma par atlaišanu?

3°) vai Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādas valsts tiesību normas kā Darba kodeksa toreiz piemērojamais L. 3123-13. pants un tā paša kodeksa R. 1233-32. pants, ciktāl daudz lielāka sieviešu daļa salīdzinājumā ar vīriešiem izvēlās izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu uz pusslodzi un tā rezultātā radusies netiešā diskriminācija, kas izpaužas kā atlaišanas pabalsta un pārkvalifikācijas atvaļinājuma pabalsta mazāks apmērs salīdzinājumā ar darbiniekiem, kas nav paņēmuši bērna kopšanas atvaļinājumu uz pusslodzi, nav attaisnojama ar objektīviem elementiem, kas nav saistīti ar jebkāda veida diskrimināciju?

APTUR lēmuma pieņemšanu kasācijas tiesvedībā, līdz Tiesa sniegs prejudiciālu nolēmumu [...].