ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES [*ELEANOR SHARPSTON*] SECINĀJUMI,
sniegti 2014. gada 13. februārī [1]

Lieta C-476/12

Österreichischer Gewerkschaftsbund
pret
Verband Österreichischer Banken und Bankiers

(Oberster Gerichtshof (Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu — Nediskriminācijas princips — Darba koplīgums, ar ko paredz pabalstu par apgādībā esošiem bērniem — Proporcionāli maksāts pabalsts nepilna laika darba ņēmējiem

1. Darba koplīgumā starp arodbiedrību un darba devēju federāciju ir paredzēts konkrētas saimnieciskās nozares darba līgumos ietvert normu par darba devēja pienākumu maksāt "pabalstu par apgādībā esošiem bērniem", lai daļēji segtu darba ņēmēja bērna uzturēšanas izdevumus. Vai attiecībā uz šo pabalstu var tikt piemērots Padomes Direktīvas 97/81 [2] pielikuma – Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums") 4. klauzulas 2. punktā paredzētais *pro rata temporis* princips? Ja nē, vai atbilstoši Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam pastāv objektīvs pamats nepilna darba laika darba ņēmējiem piemērot mazāk izdevīgus noteikumus, kas izriet no proporcionālas maksājamā pabalsta par apgādībā esošiem bērniem samazināšanas (viņu īsāka darba laika dēļ)? Visbeidzot, ja, pamatojoties uz pienācīgu Pamatnolīguma interpretāciju, šāda pabalsta par apgādībā esošiem bērniem proporcionāla samazināšana ir prettiesiska, vai saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 28. pantu atsevišķas attiecīgā darba koplīguma daļas būtu spēkā neesošas?

2. Šie būtībā ir jautājumi, ko Tiesai uzdod Austrijas *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) un kas radušies strīdā starp *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (Austrijas Arodbiedrību federācija, turpmāk tekstā – "*ÖGB*") un *Verband Österreichischer Banken und Bankiers* (Banku un baņķieru asociācija – turpmāk tekstā "*VÖBB*") par starp tiem noslēgtā darba koplīguma (turpmāk tekstā – "Banku nozares darba koplīgums") interpretāciju.

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.).

ES tiesības

Harta

3. Tiesības uz kolektīvām sarunām un rīcību ir nodrošinātas Hartas 28. pantā, kurā ir noteikts, ka:

"Darba ņēmējiem un darba devējiem vai attiecīgām to organizācijām saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi ir tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus attiecīgajos līmeņos, kā arī interešu konflikta gadījumā kolektīvi rīkoties, tostarp streikot, lai aizstāvētu savas intereses."

LESD

4. LESD 157. panta 2. punktā saistībā ar principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, ir definēts jēdziens "darba samaksa". Saskaņā ar šo definīciju ""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".

Direktīva 97/81 un Pamatnolīgums

5. Direktīvas 97/81 mērķis ir īstenot tās pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu [3].

6. Pats Pamatnolīgums tika noslēgts, lai noteiktu nepilna darba laika darba vispārējos principus un minimālās prasības, lai izveidotu vispārēju kārtību nepilna darba laika darbinieku diskriminācijas likvidēšanai un sekmētu nepilna darba laika darba iespēju attīstību tā, lai tas pamatā būtu vienlīdz pieņemami gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem [4].

7. Pamatnolīguma 1. klauzulā ir paredzēts:

"Šā pamatnolīguma mērķis ir:

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

(b) sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības.

8. 4. klauzulā ir ietverts nediskriminācijas princips:

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

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

[..]"

3 — Skat. Direktīvas 97/81 1. pantu.

4 — Direktīvas 97/81 preambulas 11. apsvērums. Skat. arī Pamatnolīguma preambulas vispārīgo apsvērumu 4., 5. un 7. punktu.

Austrijas tiesību akti

9. *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz* (Darba un sociālo lietu tiesu likums, turpmāk tekstā – "*ASGG*") 54. panta 2. punktā ir paredzēta īpaša procedūra, kas var tikt izmantota, lai tiktu pieņemts galīgais nolēmums attiecībā uz būtisku tiesību normu, kuras pienācīga interpretācija ir būtiska vismaz trīs darba ņēmējiem vai darba devējiem. Šādi taisītam atzīšanas spriedumam ir juridiski saistošs spēks.

10. *Arbeitszeitgesetz* (Likums par darba laiku, turpmāk tekstā – "*AZG*") 19.d pantā ir noteikts:

"1. "Nepilna darba laika" darbs ir, kad vidējais nolīgto darba stundu skaits nedēļā ir mazāks par vidējo likumā noteikto katras nedēļas darba stundu skaitu vai mazāks par vidējo katras nedēļas darba stundu skaitu, kas paredzēts piemērojamajā darba koplīgumā.

[..]

6. Nepilna darba laika darba ņēmējiem nevar būt nelabvēlīga situācija salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem tādēļ, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, ja vien nav atšķirīgu attieksmi pamatojošu objektīvu iemeslu.

[..]

7. Tiesvedībā darba devējam saistībā ar katru mazāk labvēlīgu nosacījumu ir jāpierāda, ka iemesls nav nepilna darba laika darbs."

11. Ciktāl ir iespējams konstatēt no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu – valsts tiesībās nav ar likumu noteikts pienākums darba devējam iekļaut darba līgumā noteikumu par pabalsta par apgādībā esošiem bērniem maksāšanu. Jebkurš pienākums to veikt ir atvasināts no starp arodbiedrību (-ām) un darba devēju (vai darba devēju grupu) konkrētā ekonomikas nozarē noslēgtiem darba koplīgumiem vai izriet no individuālas vienošanās starp darba devēju un (topošo) darba ņēmēju.

Banku nozares darba koplīgums

12. Banku nozares darba koplīguma III nodaļā "Sociālie pabalsti" ir noteikts, ka "mājsaimniecības un apgādībā esošu bērnu pabalsti tiek nodrošināti kā sociālie pabalsti".

13. Šī darba koplīguma 22. panta 1. punktā ir noteikts:

"Darba ņēmējiem ir tiesības saņemt pabalstu par katru apgādībā esošo bērnu, par kuru tiem ir tiesības uz likumā paredzētu ģimenes pabalstu, par kā saņemšanu tie iesniedz pierādījumu. Pabalstu par apgādībā esošiem bērniem pirmoreiz (pēdējoreiz) maksā par kalendāro mēnesi, kurā [valsts pabalsta] saņemšanas nosacījums ir izpildīts/vairs netiek izpildīts."

14. 22. panta 4. punktā ir noteikts, ka 21. panta 2. punkts, kurš attiecas uz mājsaimniecības pabalsta aprēķināšanu, ir pēc analoģijas piemērojams attiecībā uz pabalstu par apgādībā esošiem bērniem. 21. panta 2. punktā ir noteikts, ka nepilna darba laika darba ņēmēju pabalsts "tiek aprēķināts, pilna darba laika darba ņēmējiem maksājamā pabalsta summu izdalot ar darba koplīgumā paredzēto pilna darba laika darba stundu skaitu nedēļā (proti, 38,5 stundas) un rezultātu sareizinot ar attiecīgā nepilna darba laika darba ņēmēja darba stundu skaitu nedēļā".

Fakti, tiesvedība un prejudiciālie jautājumi

15. *ÖGB* nepilna darba laika darba ņēmēju, uz kuru darba līgumiem attiecas Banku nozares darba koplīgums, vārdā saskaņā ar *ASGG* 54. panta 2. punktu cēla prasību *Oberster Gerichtshof*, lūdzot taisīt atzinuma spriedumu par to, ka šādiem nepilna darba laika darba ņēmējiem ir tiesības saņemt pabalstu par apgādībā esošiem bērniem pilnā apmērā, nevis atbilstoši to reālo darba stundu proporcijai samazinātu pabalstu par apgādībā esošiem bērniem.

16. *Oberster Gerichtshof* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai ir atbilstoša [..] Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punktā paredzētā *pro rata temporis* principa piemērošana darba koplīgumā paredzētam pabalstam par apgādībā esošiem bērniem, šādam pabalstam esot darba devēja nodrošinātam sociālajam pabalstam, lai daļēji segtu vecāku izdevumus par bērna, par kuru tiek saņemts pabalsts, uzturēšanas izdevumiem?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir noliedzoša:

Vai [..] Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka nelabvēlīgā situācija nepilna darba laika darba ņēmējiem, proporcionāli attiecībā pret viņu darba laiku samazinot viņu tiesības uz pabalstu par apgādībā esošiem bērniem, – ņemot vērā sociālo partneru plašo rīcības brīvību, nosakot noteiktus sociālās un ekonomikas politikas mērķus un to sasniegšanai piemērotos pasākumus, – ir objektīvi pamatota, ja proporcionālas piešķiršanas aizliegums:

a) apgrūtina vai padara neiespējamu nepilna darba laika nodarbinātību vecākiem [*Elternteilzeit*] un/vai īsāku darba laiku vecāku atvaļinājuma laikā [*Elternkarenzurlaub*], un/vai

b) rada konkurences izkropļojumus lielāka finansiāla apgrūtinājuma darba devējiem, kas nodarbina vairāk nepilna darba laika darba ņēmēju, dēļ, un samazina darba devēju gatavību pieņemt darbā nepilna darba laika darba ņēmējus, un/vai

c) rada labvēlīgāku attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, kuriem ir vairākas darba tiesiskās attiecības ar nepilnu darba laiku un kuriem saskaņā ar darba koplīgumu ir vairāk tiesību saņemt šādu pabalstu par apgādībā esošiem bērniem, un/vai

d) rada priekšrocības nepilna darba laika darba ņēmējiem, jo tiem ir vairāk no darba brīva laika nekā pilna darba laika darba ņēmējiem un tādējādi ir labākas bērnu aprūpes iespējas?

3) Ja uz pirmo un otro jautājumu tiek sniegta noraidoša atbilde, vai Pamattiesību hartas 28. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba tiesību sistēmā, kurā būtisku daļu no darba tiesiskajiem minimālajiem standartiem atbilstoši attiecīgajām sociālās politikas nostādnēm nodrošina īpaši izvēlētas un kvalificētas darba koplīguma puses, tad, ja tikai ar vienu darba koplīguma pakārtoto tiesību normu, šajā gadījumā – par proporcionālu pabalsta par apgādībā esošiem bērniem piešķiršanu nepilna darba laika darba ņēmējiem, tiek pārkāpts Savienības nediskriminācijas princips un tā nav spēkā esoša (atbilstoši valsts praksei), par spēkā neesošām kļūst visas šī darba koplīguma normas, kas attiecas uz šo jomu (šajā gadījumā – pabalsts par apgādībā esošiem bērniem)?"

17. *ÖGB*, *VÖBB* un Komisija iesniedza rakstveida apsvērumus, piedalījās tiesas sēdē un sniedza mutvārdu apsvērumus.

Vērtējums

Sākotnējie apsvērumi

18. Par turpmāk aplūkotajiem jautājumiem, šķiet, nav strīda starp pamatlietas pusēm (jebkuras vajadzīgās pārbaudes veikšana, protams, ir valsts tiesas kompetencē).

19. Pirmkārt, pati iesniedzējtiesa attiecīgo pabalstu par apgādībā esošiem bērniem apraksta kā "darba devēja līgumsaistībās paredzētu pabalstu, kas ne tikai sedz bērnu aprūpes papildu izdevumus, kas radušies nodarbinātības dēļ, bet vispārīgi ir paredzēts, lai kompensētu strādājošu vecāku apgādības izdevumus. Tādējādi pabalsts par apgādībā esošiem bērniem ir pabalsts, ko darba devējs maksā papildus ar likumu noteiktajam (valsts) ģimenes pabalstam [..]. Pabalstam par apgādībā esošiem bērniem, ko maksā papildus ar likumu noteiktajam ģimenes pabalstam, ir tāds pats mērķis kā ar likumu noteiktajam ģimenes pabalstam". Iesniedzējtiesa tomēr skaidri norāda, ka pabalsts par apgādībā esošiem bērniem, kas tiek maksāts saskaņā ar Banku nozares darba koplīgumu, *nav* sociālā nodrošinājuma maksājums [5].

20. Otrkārt, nav strīda par to [6], ka pabalsts par apgādībā esošiem bērniem ir "darba samaksa" (pašreizējā) LESD 157. panta izpratnē.

21. Treškārt, tieši tādēļ, ka pabalsts par apgādībā esošiem bērniem ir naudas maksājums, darba ņēmējam ir iespējams to izmantot, ne tikai lai segtu bērnu aprūpes izmaksas, bet arī citus ar bērnu saistītus izdevumus (tādus kā maksa par ēdienu, apģērbu un rotaļlietām) vai tiešām vispārīgus saimniecības izdevumus.

22. Ceturtkārt, kopš 1979. gada darba ņēmējam ir jāpierāda savas tiesības saņemt ar likumu noteikto ģimenes pabalstu, lai saskaņā ar Banku nozares darba koplīgumu saņemtu līgumsaistībās paredzēto pabalstu par apgādībā esošiem bērniem. *VÖBB* savos rakstveida apsvērumos ir paskaidrojusi, ka pirms tam katru gadu bija jāiesniedz daudz vairāk pierādījumu un ka saikne ar tiesībām saņemt likumā noteikto ģimenes pabalstu tika ieviesta, galvenokārt lai atvieglotu administratīvo slogu saistībā ar tiesību saņemt pabalstu par apgādībā esošu bērnu pierādīšanu.

Saikne starp Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un 2. punktu un Tiesas judikatūru par pro rata temporis

23. Nepilna darba laika darba ņēmēji pēc definīcijas strādā mazāk stundu nekā viņu pilna darba laika līdzinieki, kas ir (faktiskie vai teorētiskie) "pilna laika ekvivalentie" darba ņēmēji (žargonā bieži saukti, izmantojot saīsinājumu "p.l.e."). Turklāt viņi parasti saņem mazāku darba samaksu. Ja viņu darba samaksa stundā ir mazāka nekā p.l.e., tā ir acīmredzama diskriminējoša attieksme. Ja viņu saņemtajai darba samaksai ir tieši tāda pati stundas likme, bet tādēļ, ka viņi strādā, piemēram, 20 stundas nedēļā, nevis 40, viņu saņemtās darba samaksas apmērs ir mazāks, pret šādu *pro rata temporis* darba samaksas samazinājumu nevar tikt iebilsts. Tas ir netieši atzīts par "objektīvi pamatotu".

5 — *Oberster Gerichtshof* ir piemērojusi kritēriju, kas iedibināts ar Tiesas 2010. gada 10. jūnija spriedumu apvienotajās lietās C-395/08 un C-396/08 *Bruno* u.c. (Krājums, I-5119. lpp., 41. un 42. punkts) un 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact* (Krājums, I-2483. lpp., 131. punkts).

6 — Iesniedzējtiesas vārdi tās lēmuma 15. lpp. 2.4. punktā: "Unbestritten ist, dass es sich bei der zu beurteilenden Kinderzulage um Entgelt handelt" ("Netiek apstrīdēts, ka attiecīgais pabalsts par apgādībā esošiem bērniem ir darba samaksa").

24. Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punktā šī vispārējā izpratne ir formulēta, lakoniski nosakot: "Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu". Lai gan šī dokumenta sagatavotājs būtu varējis rakstīt (vēl īsāk): "Darba samaksu var aprēķināt proporcionāli", viņš tā nav darījis. Ar vārdu "vajadzības gadījumā" lietojumu, šķiet, ir domāts, ka *pro rata temporis* principa piemērošana varētu būt elastīgāka. Detalizētākus apsvērumus par šiem vārdiem es sniegšu nedaudz vēlāk [7].

25. Daži "darba nosacījumi" 4. klauzulas 1. punkta izpratnē (nav sniegta jēdziena definīcija) to veida dēļ nevar tikt "atbilstoši" noteikti proporcionāli. Vienkāršs piemērs ir tāda darba devēja drošības aprīkojuma kā, piemēram, aizsargķivere nodrošināšana – nav iespējams vai nav atbilstīgi nodrošināt pusķiveri. Šādos apstākļos, ja darba devējam ir atšķirīga attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmēju un p.l.e., pirmajam minētajam radot nelabvēlīgāku situāciju, ir piemērojams Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts. Darba devējam ir jāpierāda mazāk labvēlīgo attieksmi pamatojoši objektīvi iemesli. Ja viņš to nevar izdarīt, atšķirīga attieksme ir uzskatāma par diskrimināciju, kas ir pretrunā Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam.

26. Konceptuāli tas, ka būtu nepieciešams atsevišķs atšķirīgas attieksmes objektīvs "pamats", *nav* aplūkots 4. klauzulas 2. punktā (jo pastāv netiešs pieņēmums, ka pašā principā *pro rata temporis* ir ietverts tā objektīvais pamats). Tomēr Tiesa *ir* pārbaudījusi objektīvo pamatu, kad tā vēlējās noskaidrot, vai ir "atbilstoši" piemērot šo principu attiecībā uz kaut ko tādu, kas nav vienkārši darba samaksa.

27. Līdz šim Tiesa Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punkta interpretāciju ir sniegusi tikai saistībā ar tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas ievēr abus elementus – "brīvo laiku" un "darba samaksu". Tiesa spriedumā lietā *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* [8] atzina par "atbilstošu" principa *pro rata temporis* piemērošanu ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam tādējādi, ka tas tiek samazināts atbilstoši nepilna darba laika nodarbinātības periodam. Šādai samazināšanai, salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, bija pamatojoši objektīvi iemesli. Vēlāk tika taisīts spriedums apvienotajās lietās *Heimann* [un *Toltschin*] [9], kurā Tiesa atzina, ka *pro rata temporis* principa izmantošana ir piemērota attiecībā uz īsa laika posma darba ņēmēju ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

28. Vairākās citās lietās (kuras attiecas nevis uz Pamatnolīgumu, bet vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principu) Tiesa ir apsvērusi, vai netieša diskriminācija bija objektīvi pamatota situācijās, kad *pro rata temporis* principa piemērošanas rezultātā ir bijusi atšķirīga attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem. Tādējādi Tiesa ir atzinusi, ka šī principa piemērošana ir objektīvi pamatota, samazinot pastāvīgas darbnespējas pensiju, ņemot vērā faktu, ka darba ņēmējs, izmantojot nepilna laika bērna kopšanas atvaļinājumu, šajā laikā ir veicis iemaksas un ieguvis tiesības uz pensiju proporcionāli saņemtajai (zemākajai) darba samaksai [10]. Darba devējam bija tiesības samazināt Ziemassvētku prēmiju, piemērojot *pro rata temporis* atbilstoši laika posmiem, kuros bija izmantoti bērna kopšanas atvaļinājumi [11]. Līdzīgi bija objektīvi pamatoti proporcionāli samazināt tiesības uz pensiju atbilstoši nepilna darba laika un bezalgas atvaļinājuma laika posmiem, lai tiktu ņemts vērā faktiskais civildienesta ierēdņa dienesta gadu skaits salīdzinājumā ar ierēdni, kurš visu savas karjeras laiku ir strādājis pilnu darba laiku [12].

29. Ko nozīmē 4. klauzulas 2. punktā teiktais, ka *pro rata temporis* princips tiek piemērots "vajadzības gadījumā" [kad tas ir atbilstoši]?

7 — Skat. tālāk 32.–42. punktu.

8 — 2010. gada 22. aprīļa spriedums lietā C-486/08 (Krājums, I-3527. lpp., 33. punkts).

9 — 2012. gada 8. novembra spriedums apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11 *Heimann* [un *Toltschin*] (34.–36. punkts).

10 — 2009. gada 16. jūlija spriedums lietā C-537/07 *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* (Krājums, I-6525. lpp., 62. un 63. punkts).

11 — 1999. gada 21. oktobra spriedums lietā C-333/97 *Lewen* (*Recueil*, I-7243. lpp., 50. punkts).

12 — 2003. gada 23. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-4/02 un C-5/02 *Schönheit* un *Becker* (*Recueil*, I-12575. lpp., 90. un 91. punkts).

30. Tiesas pieeja līdz šim ir bijusi tāda, ka Pamatnolīgumā minētā darba samaksa un Līgumā [LESD] minētā darba samaksa ir pielīdzināmas viena otrai un ka viss, kas ir uzskatāms par darba samaksu, var tikt aplūkots proporcionāli, skat. manis iepriekš minētos – gan Pamatnolīguma, gan dzimumu diskriminācijas – judikatūras spriedumus (*Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* [13], *Heimann* [un *Toltschin*] [14], *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* [15], *Lewen* [16], kā arī *Schönheit* un *Becker* [17]). Visos šajos gadījumos tas, kas tika samazināts *pro rata*, ietilpa (plašajā) Līguma darba samaksas definīcijā, un Tiesa atzina, ka šāda samazināšana bija objektīvi pamatota. Divās lietās par Pamatnolīgumu – *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* un *Heimann* [un *Toltschin*] – Tiesa īpaši norādīja, ka *pro rata temporis* principa piemērošana ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam bija "atbilstoša" (kā arī objektīvi pamatota).

31. Līdz ar to šķiet, ka no tā izriet, ka, ja kāds ar darba attiecībām saistīts pabalsts ietilpst Līguma darba samaksas definīcijā, tad *ir* "atbilstoši" šo pabalstu nepilna darba laika darba ņēmējiem samazināt, piemērojot *pro rata temporis*.

Pirmais jautājums

32. Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punkts būtu jāinterpretē tādējādi, ka tāda pabalsta par apgādībā esošiem bērniem maksājumam kā pamattiesvedībā esošajā strīdā ir "atbilstoši" piemērot *pro rata temporis* principu.

33. Es uzskatu, ka ir jāpiemēro.

34. Tā ir taisnība, ka atšķirībā no tiesībām saņemt pensiju vai ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu skaita nav nevienas objektīvas saiknes starp pabalsta par apgādībā esošiem bērniem summu, darba ņēmēja "vajadzību", uz ko attiecas pabalsts, un šī darba ņēmēja nostrādāto stundu skaitu. Kā uzsvēra *ÖGB* , bērns un vajadzība nodrošināt ar tā audzināšanu saistītos izdevumus ir ar to, vai darba ņēmējs strādā pilnu vai nepilnu darba laiku, nesaistīti jautājumi.

35. Līdz ar to, pamatojoties uz valsts tiesas lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu izvirzītajiem secinājumiem, ka, lai gan pabalsts par apgādībā esošiem bērniem tiek maksāts tikai tiem, kas pierāda savas tiesības uz likumā paredzēto ģimenes pabalstu, tam ir īpašs mērķis un (protams) tas atbilst atsevišķai darba ņēmēja darba samaksas sadaļai, man šķiet, ka tas acīmredzami ir daļa no darba ņēmējam, pamatojoties uz viņa darba līgumu, samaksātās summas.

36. Šajos apstākļos ir skaidrs, ka pabalsts par apgādībā esošu bērnu ir "darba samaksa" (šobrīd) LESD 157. panta izpratnē, ciktāl tā ir atlīdzība naudā, ko darba ņēmējs saņem par darbu no darba devēja [18]. Gan Tiesas judikatūrā, gan šobrīd spēkā esošā Līguma tekstā darba samaksas definīcijā ir uzsvērts, ka saikne starp šādu naudas maksājumu un darba ņēmēja nodarbinātību var būt tieša vai netieša.

13 — Iepriekš minēts 8. zemsvītras piezīmē.

14 — Iepriekš minēts 9. zemsvītras piezīmē.

15 — Iepriekš minēts 10. zemsvītras piezīmē.

16 — Iepriekš minēts 11. zemsvītras piezīmē.

17 — Iepriekš minēts 12. zemsvītras piezīmē.

18 — 1982. gada 9. februāra spriedums lietā 12/81 *Garland* (*Recueil*, 359. lpp., 5. punkts), 1990. gada 17. maija spriedums lietā C-262/88 *Barber* (*Recueil*, I-1889. lpp., 12. punkts) un 1999. gada 9. februāra spriedums lietā C-167/97 *Seymour-Smith* un *Perez* (*Recueil*, I-623. lpp., 23. punkts).

37. Spiedumā lietā *Garland*[19] Tiesa uzsvēra, ka, ja darba ņēmējam tiek nodrošināta kāda priekšrocība, kas izriet no darba attiecībām, lai noteiktu, vai tā ir "darba samaksa", šīs priekšrocības konkrētajai juridiskajai būtībai nav nozīmes. Spriedumā lietā *Barber*[20] Tiesa atzina, ka, "lai gan tā ir taisnība, ka daudzas no darba devēja nodrošinātajām priekšrocībām *atbilst arī sociāliem maksājumiem*, tas, ka pabalsts ir pielīdzināms darba samaksai, nevar tikt apšaubīts, ja darba ņēmējam ir tiesības saņemt attiecīgo pabalstu no sava darba devēja uz darba attiecību pamata" (mans izcēlums).

38. Ņemot vērā, ka pabalsts par apgādībā esošu bērnu ir "darba samaksa", no tā izriet, ka, tāpat kā Tiesa jau ir atzinusi attiecībā uz citām darba samaksas daļām, ir "atbilstoši" piemērot *pro rata temporis* principu šai darba samaksas daļai. Tas, ka pabalsts par apgādībā esošu bērnu kalpo sociāliem mērķiem, ir slavējami, bet tas negroza tā juridisko klasifikāciju par darba samaksu; darba samaksa var tikt aprēķināta proporcionāli[21].

39. Vai Pamatnolīguma projekts ļauj domāt, ka varētu būt kaut kas līdzīgs "vidusceļam", kas būtu "darba devēja sociālie maksājumi", kuri, pat ja tie būtu "darba samaksa" klasiskās Tiesas judikatūras definīcijas izpratnē, tomēr nepilna darba laika darba ņēmējiem nevarētu tikt aprēķināti proporcionāli, kā proporcionāli tiek aprēķināta darba samaksa?

40. Precīzi izsakoties, es neesmu pārliecināta, ka tagad ir jāatbild uz šo jautājumu. Lai gan pabalsts par apgādībā esošu bērnu nenoliedzami kalpo noderīgam sociālam mērķim, fakts, ka tas ir iekļauts darba samaksas kopumā, ir vienošanās starp divām industrijas pusēm rezultāts. Riskējot pārlieku vienkāršot, varētu teikt, ka saistībā ar šīs nozares darba ņēmēju "algas aploksnes" kopsummu, ko darba devēji vēlas maksāt šajā nozarē algas izteiksmē, līgumslēdzējpuses ir vienojušās sniegt papildu palīdzību darba ņēmējiem, kam ir bērni, un ka pārējie elementi kopējā aprēķinā tikuši pieņemamā veidā novienādoti atbilstoši šai izvēlei[22]. Galu galā vienošanās starp sociālajiem partneriem tomēr ir par darba samaksu, nevis par sociālo nodrošinājumu. No tā izriet, ka izrietošais pabalsts par apgādībā esošu bērnu, kas ir neatņemama darba samaksas daļa, ir jāaplūko kā darba samaksa. Tādēļ darba devējs var piemērot *pro rata temporis* principu šim pabalstam, ja darba ņēmējs strādā nepilnu darba laiku.

41. Es uzsveru, ka mana secinājuma pamatā ir fakts, ka darba devējam nav likumā noteikta pienākuma maksāt attiecīgos sociālos pabalstus. Ja (piemēram) valsts likumdevējs būtu nolēmis paredzēt darba devējiem pienākumu maksāt strādājošajiem pabalstu par apgādībā esošu bērnu (lai valsts uzņemtos atbildību maksāt šādu pabalstu tikai attiecībā uz bezdarbniekiem), darba devējs tiešām ieņemtu valsts lomu un secinājums varētu būt citādāks[23]. Piebildīšu arī, ka tas, ka nepilna darba laika darba ņēmēji neapšaubāmi, kā pabalstu par apgādībā esošu bērnu saņemdami mazāk naudas nekā p.l.e., tādējādi, vienkārši sakot, ir mazāk turīgi, viņus nenostāda *īpaši* nelabvēlīgākā situācijā tādēļ, ka pabalsts par apgādībā esošu bērnu tiek aprēķināts proporcionāli. Es ar nolūku neatbildu uz jautājumu par to, kāda būtu atbilde, ja citā lietā rastos šāds *īpašs* nelabvēlīgs stāvoklis.

19 — Spriedums lietā *Garland* (minēts iepriekš 18. zemsvītras piezīmē, 5. punkts. Skat. arī 1999. gada 9. septembra spriedumu lietā C-281/97 *Krüger* (*Recueil*, I-5127. lpp., 15. punkts).

20 — Minēts iepriekš 18. zemsvītras piezīmē, 18. punkts.

21 — Skat. iepriekš šo secinājumu 30. un 31. punktu.

22 — Šādi arodbiedrībai (*ÖGB*), ja tā vēlas nodrošināt augstāku aizsardzības līmeni nepilna darba laika darba ņēmējiem, veicot galvenās pārrunas ar darba ņēmējus pārstāvošo organizāciju (*VÖBB*), būtu iespējams *vienoties*, ka pabalsts par apgādībā esošu bērnu būtu vienotas likmes maksājums, ko izmaksā visiem darba ņēmējiem, kas atbilst tā piešķiršanas kritērijiem, neraugoties uz nostrādāto stundu skaitu. Tieši tāpat sociālie partneri varētu izlemt (piemēram), vai pabalsts par apgādībā esošu bērnu būtu jāsaista ar algas līmeni un, ja tā, tad kādā veidā. Neapšaubāmi vilinošs arguments, lai *nesamazinātu* atsevišķus ar darba attiecībām saistītus maksājumus *pro rata*, ir tad, ja tas varētu būtiski ietekmēt dzimumu līdztiesību (skat. manis sniegtos secinājumus lietā *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, iepriekš minēta 10. zemsvītras piezīmē, 54.–56. punkts), bet Tiesas judikatūrā tas vēl nav nostiprināts kā pienākums.

23 — Ir iespējams arī, ka šādos apstākļos maksājums varētu neietilpt LESD 157. pantā esošās "darba samaksas" definīcijā; skat. spriedumu lietā *Impact* (minēts iepriekš 5. zemsvītras piezīmē, 131. punkts).

42. Visbeidzot, lai gan 4. klauzulas 2. punkts ir izteikts obligātā izteiksmē – "vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu" (mans izcēlums), – manuprāt, tas nebūtu interpretējams tā, ka vienmēr, kad princips ir atbilstošs, tas ir *jāpiemēro*. Citiem vārdiem sakot, "piemēro principu" nenozīmē, ka darba "devējam ir pienākums piemērot principu pat tad, ja tas vēlas būt dāsnāks" (viņš, protams, nevar nepilna darba laika darba ņēmējam maksāt *mazāk*, nekā piemērojot *pro rata temporis* principu)[24]. Vārds "piemēro" nozīmē tikai to, ka, ja *pro rata temporis* principa pielietošana ir atbilstoša, tas var tikt piemērots bez vajadzības pēc *papildu* objektīvas pamatošanas. Pietiek ar to, ka nepilna darba laika darba ņēmējs strādā mazāk stundu nekā p.l.e.

43. Līdz ar to uz pirmo uzdoto jautājumu būtu jāatbild, ka 4. klauzulas 2. punkta izpratnē ir atbilstoši piemērot *pro rata temporis* principu pabalstam par apgādībā esošu bērnu, ja pusēm nav normatīvā aktā noteikta pienākuma nodrošināt šādu pabalstu.

Otrais jautājums

44. Būtībā šis jautājums ir par to, vai tad, ja pabalsts par apgādībā esošu bērnu atbilstoši Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punktam nevar tikt aprēķināts proporcionāli, nevienlīdzīgā attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, viņiem maksājot mazāk par pilnu pabalsta par apgādībā esošu bērnu summu, var tomēr tikt uzskatīta par objektīvi pamatotu saskaņā ar Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu citu iemeslu dēļ. Iesniedzējtiesas jautājumā ir norādīti četri iespējamie pamatojumi, kas, kā es pieļauju, tai tikuši norādīti.

45. Ja Tiesa piekrīt manis piedāvātajai atbildei uz pirmo jautājumu, tad nav jāatbild uz otro jautājumu. Pilnības labad es tomēr tam pievērsīšos īsumā.

46. Principā tas, vai, ņemot vērā Tiesas judikatūru, kāds no piedāvātajiem iemesliem ir pietiekams atšķirīgas attieksmes objektīvs pamatojums, ir jāizvērtē iesniedzējtiesai. Tiesa ir atzinusi, ka valsts tiesai ir jāizvērtē, vai izvēlētie pasākumi atbilst reālajai vajadzībai un ir piemēroti un nepieciešami noteiktā mērķa sasniegšanai[25]. Vispārēji apgalvojumi nav pietiekami, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi[26], un izvairīšanās no palielinātām izmaksām nav iemesls, ar ko varētu tikt objektīvi pamatota netieša diskriminācija[27].

47. Ņemot vērā minēto, man tomēr šķiet, ka, ja nepilna darba laika darba ņēmējs salīdzinājumā ar p.l.e. tiek nostādīts neizdevīgākā situācijā, pamatojoties uz tā nostrādāto stundu skaitu, proporcionāli samazinot atalgojumu, proporcionāla aprēķināšana vai nu ir "atbilstoša", vai nav. Ja fakts, ka nepilna darba laika darba ņēmējs strādā mazāk stundu, ir proporcionālu aprēķināšanu objektīvi pamatojošs iemesls – *pro rata temporis* principa piemērošana ir "atbilstoša" un ir piemērojams Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punkts. Ja tā *nav* "atbilstoša", tad nav pamata papildus izvērtēt, vai proporcionāla aprēķināšana tomēr varētu tikt objektīvi pamatota ar citiem iemesliem, un tādējādi netiek pārkāpts 4. klauzulas 1. punktā paredzētais nediskriminēšanas princips.

48. Tādēļ es uzskatu, ka četri iespējamie objektīvi pamatojošie iemesli, kas tikuši izklāstīti valsts tiesā, nevar būt pamats, lai saskaņā ar Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu *pro rata temporis* tiktu samazināta nepilna darba laika darba ņēmējiem maksātā pabalsta par apgādībā esošu bērnu summa.

24 — Šajā ziņā skat. spilgto piemēru par *pro rata temporis* principa nepiemērošanu Mateja Evaņģēlija 20:1-16. Pirmie nolīgtie strādāja pilnu darba laiku (visu dienu) un saņēma atalgojumu, par ko bija vienojušies; tie, kas strādāja tikai daļu dienas (dienas vidū nolīgtie pusi dienas un pēdējie nolīgtie tikai vienu stundu), tomēr saņēma tādu pašu atalgojumu, jo saimnieks, kas viņus bija nolīdzis, izvēlējās būt dāsns (citējot: "ὁτι ἐγώ ἀγαθός εἰμι" – "jo es esmu labs" (*v.*15)). Nav minēts, vai tas bija arī tādēļ, ka saimnieks saprata, ka viņu vajadzības (nopelnīt naudu, lai pabarotu savu ģimeni) ir vienādas.

25 — 2013. gada 28. februāra spriedums lietā C-427/11 *Kenny* u.c. (37. punkts un tajā minētā judikatūra) un 1986. gada 13. maija spriedums lietā 170/84 *Bilka-Kaufhaus* (*Recueil*, 1607. lpp., 36. punkts).

26 — 1989. gada 13. jūlija spriedums lietā 171/88 *Rinner-Kühn* (*Recueil*, 2743. lpp., 14. punkts).

27 — 1998. gada 17. jūnija spriedums lietā C-243/95 *Hill* un *Stapleton* (*Recueil*, I-3739. lpp., 40. punkts).

Trešais jautājums

49. Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai, ja proporcionāli samazināta pabalsta par apgādībā esošiem bērniem maksāšana nepilna darba laika darba ņēmējiem ir prettiesiska, Hartas 28. pants liedz jebkādu šāda veida pabalsta maksāšanu uz darba koplīguma pamata.

50. Un atkal, ja Tiesa piekrīt manis piedāvātajai atbildei uz pirmo jautājumu, atbildēt uz trešo jautājumu kļūst lieki. Kārtības labad es tomēr tam īsumā pievērsīšos.

51. Hartas 28. pantā ir nostiprinātas tiesības uz kolektīvām sarunām. Šīs tiesības ir jāpiemēro "atbilstoši Savienības tiesībām". Ja ES tiesības liedz kādu no darba koplīgumu normām, tad valsts tiesā attiecīgā norma nav piemērojama tiktāl, ciktāl tas ir nepieciešams, lai novērstu radušos prettiesisko situāciju. Tādējādi, ja Tiesai būtu jāatzīst, ka ES tiesības liedz piemērot *pro rata temporis* pabalstam par apgādībā esošu bērnu, tad nebūtu piemērojama konkrētā norma (šajā gadījumā Banku nozares darba koplīguma 22. panta 4. punkts), ar ko paredz proporcionāli aprēķināt nepilna darba laika darba ņēmēju pabalstu. Rezultātā pabalsts par apgādībā esošu bērnu saskaņā ar šī koplīguma 22. panta 1. punktu būtu maksājams pilnā apmērā.

52. Manā ieskatā, šāds ierobežojošs un proporcionāls risinājums nepadarītu koplīgumu par neiedarbīgu, nedz to grozītu tādā mērā, ka tas vairs neiemiesotu to, par ko puses bija vienojušās. Tādējādi netiktu pārkāptas Hartas 28. pantā nostiprinātās tiesības uz kolektīvām sarunām.

Secinājums

53. Līdz ar to uz manis izklāstīto iemeslu pamata es uzskatu, ka Tiesai uz *Oberster Gerichtshof* (Austrija) uzdotajiem jautājumiem būtu jāatbild šādi:

Principa *pro rata temporis* piemērošana Padomes Direktīvas 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu pielikumā esošā Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punkta izpratnē darba koplīgumā paredzētam pabalstam par apgādībā esošu bērnu ir atbilstoša, ja pusēm nav normatīvā aktā noteikta pienākuma nodrošināt šādu pabalstu.