



## **IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ**

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'  
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2014.gada decembra ziņojums

## **Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014.gadā. I daļa**

Rīga, 2014.gads

---

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

## **Saturs**

1. Ievads.....	3
2. Eiropas Savienības Tiesas prakse par līgumiem uz noteiktu laiku .....	4
3. Eiropas Savienības Tiesas prakse par nepilna darba laika darba līgumiem .....	26
4. Eiropas Savienības Tiesas prakse darba laika jautājumos.....	32
5. Secinājumi.....	41

## 1. Ievads

Ņemot vērā Eiropas Savienības tiesību, tostarp Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) veiktās interpretācijas, pieaugošo ietekmi uz Latvijas darba tiesībām, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība uzskata, ka ir būtiski informēt savus biedrus par jaunākajiem Tiesas spriedumiem darba tiesību jomā. Lai sniegtu Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristiem iespēju iepazīties ar aktualitātēm Tiesas atziņās, atsevišķos ziņojumos 2014.gadā tika apkopotas Tiesas spriedumos iekļautās atziņas par noteiktiem tematiskiem jautājumiem laika periodā no 2011. līdz 2013.gadam.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2014.gada marta ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa*”<sup>1</sup> ietvēra Tiesas spriedumu apkopojumu par darba laika un nepilna darba laika līgumu jautājumiem. 2014.gada aprīļa ziņojumā „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa*”<sup>2</sup> tika atspoguļota Tiesas prakse par līgumu uz noteiktu laiku jautājumiem, 2014.gada maija ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa*”<sup>3</sup> informēja par Tiesas galvenajām atzinām diskriminācijas aizlieguma jautājumā, visbeidzot 2014.gada jūnija ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. IV daļa*”<sup>4</sup> sniedza ieskatu par spriedumiem saistībā ar personu ar invaliditāti tiesībām, kā arī atsevišķiem jautājumiem par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmuma pārejas un darba devēja maksātnespējas gadījumā.

Šis ziņojums apkopo Tiesas spriedumus darba tiesībās par 2014.gadu saistībā ar līgumiem uz noteiktu laiku, nepilna darba laika darba līgumiem un darba laika regulējumu. Savukārt nākamajos ziņojumos tiks apskatīti Tiesas spriedumi saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu, pakalpojumu sniegšanas

<sup>1</sup> 2014.gada marta ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201404/ecj\\_labour.law\\_part.i\\_mickevica.31.03.2014\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201404/ecj_labour.law_part.i_mickevica.31.03.2014_final.pdf).

<sup>2</sup> 2014.gada aprīļa ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj\\_labour.law\\_part.ii\\_mickevica.30.04.2014.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj_labour.law_part.ii_mickevica.30.04.2014.pdf).

<sup>3</sup> 2014.gada maija ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201407/ecj\\_labour.law\\_part.iii\\_mickevica.30.05.2014\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201407/ecj_labour.law_part.iii_mickevica.30.05.2014_final.pdf).

<sup>4</sup> 2014.gada jūnija ziņojums „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. IV daļa.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/ecj\\_labour.law\\_part.iv\\_mickevica.30.06.2014\\_final\\_08.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/ecj_labour.law_part.iv_mickevica.30.06.2014_final_08.pdf).

brīvību un darbinieku pārrobežu nosūtīšanu, kā arī darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā.

Kā arī iepriekšējos ziņojumos, šis ziņojums ietver īsu spriedumu faktisko apstākļu izklāstu, Tiesas analīzes būtiskākos punktus un Tiesas atziņas par attiecīgo jautājumu. Secinājumos ir apkopotas galvenās Tiesas atziņas.

## 2. Eiropas Savienības Tiesas prakse par līgumiem uz noteiktu laiku

Apskatāmajā laika posmā Tiesa ir pieņēmusi vairākus spriedumus saistībā ar Padomes direktīvu 1999/70/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku*<sup>5</sup> (Direktīva 1999/70/EK). Direktīva 1999/70/EK par savu mērķi izvirza novērst diskrimināciju pret darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku un mudina dalībvalstis ieviest pasākumus, kas nodrošinās vienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, tostarp pasākumus, kas novērš uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai Direktīva 1999/70/EK paredz noteikt pamatotus iemeslus līgumu uz noteiktu laiku vai attiecību atjaunošanai un norādīt maksimālo kopējo secīgu noteikta laika darba līgumu skaitu vai uz noteiktu laiku nodibināto darba attiecību ilgumu.<sup>6</sup>

### ***Lietā C-38/13 Małgorzata Nierodzik pret Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej***

Lietā C-38/13 *Małgorzata Nierodzik pret Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy*<sup>7</sup> Tiesa izskatīja

<sup>5</sup> Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku.*

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:LV:HTML>.

<sup>6</sup> Sīkāk ar Direktīvas 1999/70/EK regulējumu var iepazīties 2014.gada aprīļa ziņojumā „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa.” Pieejams:

[http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj\\_labour.law\\_part.ii\\_mickevica.30.04.2014.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj_labour.law_part.ii_mickevica.30.04.2014.pdf).

<sup>7</sup> Tiesas 2014.gada 13.marta spriedums lietā C-38/13 *Małgorzata Nierodzik pret Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy.*

Polijas tiesas (*Sąd Rejonowy w Białymstoku*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu tiesvedībā starp M.Nierodzik un viņas darba devēju *Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczu* (patstāvīgā publiskā psihiatrijas veselības aprūpes iestāde) par līguma uz noteiktu laiku, kas viņai bija noslēgts ar minēto iestādi, izbeigšanu.

Lieta skar Direktīvā 1999/70/EK<sup>8</sup> 4.klauzulā paredzētā diskriminācijas aizlieguma attiecībā uz darba nosacījumiem (uzteikuma termiņa) interpretāciju.

### **Lietas faktiskie apstākļi**

Polijas 1974.gada Likums par Darba likumu kodeksa ieviešanu (*Ustawa – Kodeks pracy*) paredz, ka katra no pusēm, iepriekš izsakot uzteikumu, var izbeigt uz pārbaudes laiku vai uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu. Attiecībā uz līgumiem uz noteiktu laiku kodekss paredz, ka puses var paredzēt iespēju izbeigt līgumu pirms termiņa, divas nedēļas iepriekš izsakot uzteikumu. Savukārt darba līguma uz nenoteiktu laiku gadījumā uzteikuma termiņš ir atkarīgs no laika, kas ir nostrādāts pie konkrēta darba devēja, un tas ir:

- 1) divas nedēļas, ja darba ņēmējs ir bijis nodarbināts mazāk par 6 mēnešiem;
- 2) viens mēnesis, ja darba ņēmējs ir bijis nodarbināts vismaz 6 mēnešus;
- 3) trīs mēneši, ja darba ņēmējs ir bijis nodarbināts vismaz 3 gadus.<sup>9</sup>

Prasītāja M.Nierodzik no 1986.gada līdz 2010.gadam strādāja *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej*. Lielākajā šī laikposma daļā starp pusēm bija noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. 2010.gadā pēc prasītājas lūguma tās izbeidza šo līgumu viņas priekšlaicīgas pensionēšanās dēļ. Pēc tam *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* ar M.Nierodzik noslēdza darba līgumu uz noteiktu laiku darbam uz nepilnu laiku. Saskaņā ar šo līgumu darba devējs, ievērojot divu nedēļu uzteikuma termiņu, varēja vienpusēji izbeigt šo līgumu, nenorādot šīs izbeigšanas iemeslus.

2012.gadā *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej*, ievērojot divu nedēļu uzteikuma termiņu izbeidza darba līgumu ar M.Nierodzik. Taču prasītāja, uzskatot, ka

<sup>8</sup> Ziņojuma ietvaros Direktīva 1999/70/EK un tajā ietvertais Pamatnolīgums tiks apzīmēti ar vienu terminu „Direktīva 1999/70/EK”.

<sup>9</sup> Lieta C-38/13 [10]-[12].

darba līguma uz noteiktu laiku noslēgšana uz vairāku gadu laikposmu esot prettiesiska, jo tās mērķis esot apiet valsts tiesību normas un atņemt viņai pienākošās tiesības, kas viņai būtu bijušas, ja ar viņu būtu noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku, cēla prasību tiesā. Viņa lūdza pārkvalificēt darba līgumu uz noteiktu laiku par darba līgumu uz nenoteiktu laiku un līdz ar to atzīt, ka viņai būtu piemērojams trīs mēnešu uzteikuma termiņš.<sup>10</sup>

Polijas tiesai (*Sąd Rejonowy w Białymstoku*) radās jautājums par Polijas tiesību aktu saderību ar Direktīvu 1999/70/EK, jo šo tiesību aktu piemērošana radot atšķirīgu attieksmi starp darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku un darba ņēmējiem uz noteiktu laiku: darba līgumu uz noteiktu laiku noslēdzot uz laikposmu, kas ilgāks par sešiem mēnešiem, tajā var paredzēt divu nedēļu uzteikuma termiņu, kamēr darba līguma uz noteiktu laiku gadījumā šis termiņš būtu starp divām nedēļām un trim mēnešiem atkarībā no attiecīga darba ņēmēja darba stāža.<sup>11</sup>

Polijas tiesa uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas 1.punkts (kas paredz aizliegumu saistībā ar darba nosacījumiem pret darba ņēmējiem uz noteiktu laiku attiekties mazāk labvēlīgi nekā pret salīdzināmiem darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku tikai tā iemesla dēļ, ka pirmie minētie ir nodarbināti uz noteiktu laiku, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata) ir jāinterpretē tādējādi, nepieļauj tiesisko regulējumu, kurā darba līgumu uz noteiktu laiku, kas pārsniedz sešus mēnešus, izbeigšanas gadījumā ir paredzēta iespēja piemērot divu nedēļu uzteikuma termiņu neatkarīgi no attiecīga darba ņēmēja stāža, lai gan līgumu uz nenoteiktu laiku izbeigšanas gadījumā uzteikuma termiņš ir noteikts atkarībā no attiecīga darba ņēmēja stāža un tas var būt no divām nedēļām līdz trim mēnešiem.<sup>12</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Tiesa, atbildot uz jautājumu, vispirms secināja, ka darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanas uzteikuma termiņš ietilpst "darba nosacījumu" jēdziena Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas 1.punkta piemērošanas jomā.<sup>13</sup> Tad Tiesa pārbaudīja, vai

---

<sup>10</sup> Lieta C-38/13 [13]-[16].

<sup>11</sup> Lieta C-38/13 [17].

<sup>12</sup> Lieta C-38/13 [19].

<sup>13</sup> Lieta C-38/13 [21]-[29].

apskatāmajā situācijā darba ņēmēju uz noteiktu laiku un darba ņēmēju uz nenoteiktu laiku situācija ir salīdzināma, proti, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba raksturu, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir salīdzināmā situācijā.<sup>14</sup>

Tiesa secināja, ka prasītājas, kā darba ņēmējas uz noteiktu laiku situācija varētu būt salīdzināma ar personas, kas ir nodarbināta uz nenoteiktu laiku, situāciju, jo prasītāja iepriekš ir ieņēmusi to pašu darba vietu, būdama nodarbināta ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku.<sup>15</sup>

Izdarot šādu pieņēmumu, Tiesa konstatēja, ka uzteikuma termiņš, kurš ir bijis noteikts, neņemot vērā viņas stāžu, ir divas nedēļas, lai gan, ja M.Nierodzik būtu bijusi nodarbināta uz nenoteiktu laiku, šis termiņš atbilstoši viņas darba stāžam būtu bijis viens mēnesis, kas ir divreiz vairāk par piemēroto uzteikuma termiņu. Attiecīgi vienīgais apstāklis, kas atšķirtu prasītājas situāciju no darba ņēmēja uz nenoteiktu laiku situācijas, ir darba attiecību, ar kurām tā ir bijusi saistīta ar savu darba devēju, laika ziņā ierobežotais raksturs un dažādo uzteikuma termiņu piemērošana ir atšķirīga attieksme darba nosacījumos.<sup>16</sup>

Tiesa uzsvēra, ka atsauce tikai uz darba laika ziņā ierobežoto raksturu nevar būt objektīvs iemesls un atšķirīgu attieksmi darba nosacījumu ziņā pret darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku nevar pamatot ar kritēriju, ar kuru vispārēji un abstrakti tiek veikta atsauce uz pašu darba līgumu. Pretējā gadījumā, ja tiktu atzīts, ka pats darba tiesisko attiecību laika ziņā ierobežotais raksturs ir pietiekams, lai attaisnotu šādu atšķirību, tiktu noliegti Direktīvas 1999/70/EK mērķi un tas nostiprinātu nelabvēlīgas darba ņēmēju uz noteiktu laiku situācijas atstāšanu spēkā.<sup>17</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas 1.punkts nepieļauj tiesisko regulējumu, kurā darba līgumu uz noteiktu laiku, kas noslēgti uz laikposmu, kurš pārsniedz sešus mēnešus, izbeigšanas gadījumā ir paredzēta iespēja piemērot

<sup>14</sup> Tiesa atsaucās uz Tiesas 2012.gada 18.oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-302/11 līdz C-305/11 Valenza [42]. Lietas [30]-[31].

<sup>15</sup> Lieta C-38/13 [33].

<sup>16</sup> Lieta C-38/13 [34], [35].

<sup>17</sup> Lieta C-38/13 [38], [40].

divu nedēļu uzteikuma termiņu neatkarīgi no attiecīga darba ņēmēja stāža, lai gan līgumu uz nenoteiktu laiku izbeigšanas gadījumā uzteikuma termiņš ir noteikts atkarībā no attiecīga darba ņēmēja stāža un tas var būt no divām nedēļām līdz trim mēnešiem, ja šīs divas darba ņēmēju kategorijas ir salīdzināmā situācijā.

### ***Lietā C-190/13 Antonio Márquez Samohano pret Universitat Pompeu Fabra***

Lietā C-190/13 *Antonio Márquez Samohano pret Universitat Pompeu Fabra*<sup>18</sup> Tiesa atbildēja uz Spānijas tiesas (*Juzgado de lo Social n 3 de Barcelona*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu saistībā Direktīvas 1999/70/EK 3.klauzulas, kas definē jēdzienus "noteikta laika darba ņēmējs" un "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs," un 5.klauzulas, kas nosaka pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, interpretāciju asociēto pasniedzēju nodarbināšanas uz noteiktu laiku gadījumā.

#### **Lietas faktiskie apstākļi**

Spānijas 2001.gada Konstitutīvais likuma Nr.6/2001 par universitātēm (*Ley Orgánica 6/2001 de Universidades*) paredz, ka attiecībā uz to darba ņēmēju aizstāšanu, kuriem ir tiesības saglabāt savu amata vietu, universitātes var pieņemt darbā akadēmisko un pētniecības personālu, izmantojot īpašu universitātēm paredzēto kārtību, kas noteikta šajā likumā, vai arī izmantojot darbā pieņemšanas kārtību, kas paredzēta Darba likumā (*Estatuto de los Trabajadores*). Tās var pieņemt darbā arī pētniecības, tehnisko un citu personālu, noslēdzot darba līgumu par konkrēta darba izpildi vai pakalpojuma sniegšanu, zinātniskās pētniecības vai tehnisku projektu īstenošanas mērķiem.

Likums Nr.6/2001 attiecībā uz asociētiem pasniedzējiem paredz, ka:

- a) var tikt pieņemti darbā speciālisti ar atzītu kompetenci, kas var apliecināt savu profesionālo darbību ārpus universitātes;
- b) darba līguma priekšmets ir pildīt ar izglītošanu saistītus uzdevumus, ar kuriem viņi sniedz savas zināšanas un savu profesionālo pieredzi universitātei;

<sup>18</sup> Tiesas 2014.gada 13.martā spriedums lietā C-190/13 *Antonio Márquez Samohano pret Universitat Pompeu Fabra*.



- c) darba līgums tiek noslēgts uz noteiktu laiku un uz nepilnu darba laiku;
- d) darba līguma darbības ilgums ir ceturksnis, pusgads vai gads, un to var atjaunot uz tādiem pašiem laikposmiem ar nosacījumu, ka katru reizi tiek pierādīts, ka tiek veikta profesionālā darbība ārpus universitātes.

Savukārt 1985.gada Karaļa dekrētā Nr.898/1985 par regulējumu attiecībā uz universitāšu pasniedzējiem (*Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario*) attiecībā uz asociēto pasniedzēju pieņemšanu darbā uz noteiktu laiku ir noteikts, ka universitāšu statūtos nosaka maksimālo šo līgumu ilgumu, to atjaunojamo vai neatjaunojamo raksturu, apstākļus, kādos attiecīgā gadījumā var tikt veikti secīgi atjaunojumi, un maksimālo atjaunojumu skaitu. Līdz ar līgumā paredzētā termiņa beigām automātiski tiek izbeigts pats līgums, neesot vajadzībai pēc iepriekšēja uzteikuma, ja vien līgumslēdzējas puses iepriekš nav vienojušās par līguma atjaunošanu uz statūtos atļauto vai uz īsāku laikposmu. Turklāt asociēto pasniedzēju līgumu izbeigšanās saistībā ar pielīgtā termiņa beigām nerada tiesības uz atlīdzību, ja vien statūtos nav noteikts citādi.<sup>19</sup>

Prasītājs A. Márquez Samohano parakstīja darba līgumu uz nepilnu laiku ar darba devēju *Universitat Pompeu Fabra* (UPF), lai pildītu asociētā pasniedzēja pienākumus laikposmā no 2008.gada līdz 2009.gadam. Šis līgums tika atjaunots trīs reizes. 2012.gadā UPF paziņoja prasītājam, ka viņa amata pilnvaru laiks beidzas 2012.gada 28.jūlijā. Prasītājs iesniedza lūgumu atjaunot viņa darba līgumu, taču saņēma atteikumu.<sup>20</sup>

Prasītājs cēla prasību pret UPF Spānijas tiesā (*Juzgado de lo Social n 3 de Barcelona*), lūdzot atcelt lēmumu par viņa atlaišanu no darba vai pakārtoti atzīt to par nepamatotu, norādot, ka viņa darba līgums un tā vēlākie atjaunojumi ir nelikumīgi un tikuši noslēgti, pārkāpjot likumu, jo, pirmkārt, netika izpildīti juridiskie kritēriji, kas ļāva viņu pieņemt darbā kā asociēto pasniedzēju, un, otrkārt, nebija iestājušies valsts tiesiskajā regulējumā paredzētie nosacījumi darba līguma uz noteiktu laiku noslēgšanai.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Lieta C-190/13 [12]-[20].

<sup>20</sup> Lieta C-190/13 [21]-[26].

<sup>21</sup> Lieta C-190/13 [26].

Spānijas tiesa konstatēja, ka atšķirībā no vispārējā darba līgumiem uz noteiktu laiku piemērojamā tiesiskā regulējuma – universitātēm piemērojamajā tiesiskajā regulējumā, saistībā uz asociēto pasniedzēju pieņemšanu darbā nav ietverts neviens līdzvērtīgs tiesisks pasākums, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Šajā tiesiskajā regulējumā neesot arī paredzēti objektīvi iemesli, kas attaisnotu šādu līgumu atjaunošanu, un tajos nav paredzēts ne minēto līgumu kopējais maksimālais ilgums, ne atjaunojumu skaits.

Līdz ar to Spānijas tiesa uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulai ir atbilstošs tiesiskais regulējums, ar kuru universitātēm atļauts atjaunot secīgus darba līgumus, kuri uz noteiktu laiku noslēgti ar asociētajiem pasniedzējiem, bez jebkāda ierobežojuma attiecībā uz šo līgumu maksimālo ilgumu un atjaunojumu skaitu.<sup>22</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Tiesa konstatēja, ka aplūkojamajā tiesiskajā regulējumā, it īpaši UPF statūtos, Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas izpratnē nav ietverts neviens līdzvērtīgs tiesisks pasākums un nav noteikts neviens ierobežojums attiecībā uz darba līgumu, ko universitātes uz noteiktu laiku noslēgušas ar asociētajiem pasniedzējiem, kopējo maksimālo ilgumu vai atjaunojumu skaitu. Līdz ar to Tiesa pārbaudīja, cik lielā mērā šādu darba līgumu atjaunošanu var attaisnot kāds objektīvs iemesls Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas izpratnē.<sup>23</sup>

Jēdziens "objektīvi iemesli" ir jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo noteiktu darbību un kas līdz ar to konkrētajā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šos apstākļus it īpaši var izraisīt uzdevumu, kuru izpildei šādi līgumi ir noslēgti, īpašais raksturs un to raksturīgās pazīmes vai attiecīgos gadījumos dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamais leģitīmais mērķis.<sup>24</sup> Valsts tiesību noteikumi, kuros ar tiesību aktu vispārēji un abstrakti būtu atļauta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana, neatbilstu objektīva iemesla prasībām. Šāda tīri

<sup>22</sup> Lieta C-190/13 [28]-[31].

<sup>23</sup> Lieta C-190/13 [43], [44].

<sup>24</sup> Lieta C-190/13 [45]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2012.gada 26.janvāra spriedumu lietā C-586/10 *Kücük* [27].

formāla rakstura norma neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai. Šī tiesību norma tātad ietver reālu risku izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un tādējādi nav saderīga ar Direktīvas 1999/70/EK mērķi un lietderīgo iedarbību.<sup>25</sup>

Vienlaikus, analizējot Spānijas tiesību aktus, Tiesa secināja, ka to, ka universitātes noslēdz un atjauno noteikta laika darba līgumus ar asociētajiem pasniedzējiem, attaisno nepieciešamība uzticēt "speciālistiem ar atzītu kompetenci", kuri veic profesionālo darbību ārpus universitātes, veikt specifiskus ar pasniegšanu saistītus pienākumus uz nepilnu laiku, lai sniegtu savas zināšanas un profesionālo pieredzi universitātei, tādējādi izveidojot sadarbību starp universitāšu izglītības vidi un profesionālo vidi.

Saskaņā ar šo tiesisko regulējumu šādam asociētajam pasniedzējam ir jāveic atalgota profesionāla darbība atbilstoši diplomam, ko viņš saņēmis pēc studijām vairāku gadu garumā noteiktā laikposmā, pirms universitāte viņu pieņem darbā. Konkrētie darba līgumi tostarp tiek noslēgti un atjaunoti, ja vien joprojām tiek izpildīti nosacījumi saistībā ar profesionālo darbību, un tiem jāizbeidzas, ja attiecīgais asociētais pasniedzējs sasniedz pensijas vecumu. Tādējādi, šajā tiesiskajā regulējumā varētu būt noteikti precīzi un konkrēti apstākļi, kādos var tikt noslēgti un atjaunoti noteikta laika darba līgumi, lai nodarbinātu asociētus pasniedzējus, un ka tas atbilst patiesai vajadzībai. It īpaši šādi uz laiku noslēgti līgumi ir piemēroti attiecīgā mērķa sasniegšanai, kas ir bagātināt universitāšu sniegto izglītību specifiskās jomās, piesaistot atzītus speciālistus, jo šie līgumi ļauj ņemt vērā gan ieinteresēto personu kompetences attīstību attiecīgajās jomās, gan universitāšu vajadzības.<sup>26</sup>

Attiecīgi Tiesa konstatēja, Spānijas tiesiskais regulējums, kas ļauj universitātēm atjaunot secīgus darba līgumus, kas uz noteiktu laiku noslēgti ar asociētajiem

---

<sup>25</sup> Lieta C-190/13 [46], [47].

<sup>26</sup> Lieta C-190/13 [48]-[50].

pasniedzējiem, ja vien Spānijas tiesas veicamajās pārbaudēs netiks konstatēts citādi, šķietami ir saderīgs ar Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulu.<sup>27</sup>

Papildus Tiesa uzsvēra, ka visām attiecīgajām dalībvalsts iestādēm, tostarp tiesu iestādēm, atbilstoši to kompetencei ir jānodrošina Direktīvas 1999/70/EK normu ievērošana, konkrēti pārbaudot, vai secīgu uz noteiktu laiku ar asociētajiem pasniedzējiem noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana tiek veikta, lai apmierinātu pagaidu vajadzības, un vai aplūkots tiesiskais regulējums netiek izmantots, lai faktiski apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas universitāšu vajadzības saistībā ar pasniedzēju pieņemšanu darbā.<sup>28</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulai ir atbilstošs valsts tiesiskais regulējums, ar kuru universitātēm atļauts atjaunot secīgus darba līgumus, kas uz noteiktu laiku noslēgti ar asociētajiem pasniedzējiem, neparedzot nekādus ierobežojumus attiecībā uz šo līgumu maksimālo ilgumu un atjaunojumu skaitu, ja šādus līgumus attaisno objektīvs iemesls, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Tomēr iesniedzējtiesai ir arī konkrēti jāpārbauda, vai konkrēto secīgo uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana faktiski tika veikta, lai apmierinātu pagaidu vajadzības, un vai tiesiskais regulējums, nav ticis izmantots, lai faktiski apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības saistībā ar pasniedzēju pieņemšanu darbā.<sup>29</sup>

**Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13 un C-407/13 *Maurizio Fiamingo un citi pret Rete Ferroviaria Italiana SpA***

Apvienotajās lietās C-362/13, C-363/13 un C-407/13 *Maurizio Fiamingo un citi pret Rete Ferroviaria Italiana SpA*<sup>30</sup> Tiesa analizēja Direktīvas 1999/70/EK normu (jo īpaši 3. un 5.klauzulas) attiecināšanu uz jūrniekiem.

<sup>27</sup> Lieta C-190/13 [53].

<sup>28</sup> Lieta C-190/13 [59].

<sup>29</sup> Lieta C-190/13 [60].

<sup>30</sup> Tiesas 2014.gada 3.jūlija spriedums apvienotajās lietās C-362/13, C-363/13 un C-407/13 *Maurizio Fiamingo (C-362/13), Leonardo Zappalà (C-363/13), Francesco Rotondo u.c. (C-407/13) pret Rete Ferroviaria Italiana SpA un citi pret Rete Ferroviaria Italiana SpA*.

## Lietas faktiskie apstākļi

Jūrnieku darba līgumus Itālijā regulē ar 1942.gada Kuģniecības kodeksa noteikumi (kuģniecības kodekss), kurš tiek piemērots primāri un prevalē pār vispārējo tiesisko regulējumu, ko piemēro darba līgumiem. Kuģniecības kodekss paredz, ka darba līgums var tikt noslēgts uz konkrētu reisu vai uz vairākiem reisiem, noteiktu laiku un uz nenoteiktu laiku. Līgums uz noteiktu laiku un līgums uz vairākiem reisiem nevar tikt noslēgti uz laiku, kas ilgāks par gadu. Ja tie ir noslēgti uz ilgāku laiku, tie tiek uzskatīti par līgumiem uz nenoteiktu laiku.

Ja saskaņā ar vairākiem reisu līgumiem vai vairākiem līgumiem uz noteiktu laiku nodarbinātais nepārtraukti ir viena kuģa īpašnieka dienestā uz laiku, kas ilgāks par vienu gadu, tad nodarbinātības attiecības reglamentē tiesību normas attiecībā uz līgumu uz nenoteiktu laiku. Savukārt dienestu uzskata par nepārtrauktu, ja no līguma izbeigšanas līdz nākamā secīgā līguma noslēgšanai pāriet laika posms, kas nav ilgāks par sešdesmit dienām.<sup>31</sup>

Prasītāji ir jūrnieku reģistros reģistrēti jūrnieki. Viņi tika nodarbināti pie darba devēja *Rete Ferroviaria Italiana SpA* (RFI) ar secīgiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti uz vienu vai vairākiem reisiem un maksimāli 78 dienām, veicot pārvadājumus ar prāmi līnijā Messine-Villa San Giovanni un Messine-Reggio Calabria (Itālija). Prasītāji saskaņā ar šiem līgumiem pie sava darba devēja strādāja mazāk nekā gadu un no viņu līguma izbeigšanās brīža līdz nākamā līguma noslēgšanai pagāja vairāk kā 60 dienas.

Uzskatot, ka darba attiecības tika izbeigtas prettiesiski brīdī, kad tie bija izkāpuši krastā (beidzās reiss), prasītāji vērsās tiesā, pieprasot atzīt par spēkā neesošiem viņu darba līgumus uz noteiktu laiku, pārveidot šos līgumus par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku, panākt nekavējošu atjaunošanu vai nodarbinātības turpināšanu darbavietā un atlīdzināt kaitējumu.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [15]-[17].

<sup>32</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [20], [21].

Itālijas tiesa (*Corte suprema di cassazione*) uzdeva Tiesai šādus jautājumus:

- vai Direktīvas 1999/70/EK normas piemēro darba ņēmējiem, kas kā jūrnieki nodarbināti atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtam darba līgumam uz prāmjiem, ar ko veic pārvadājumus starp divām ostām, kas atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī;
- vai Direktīvas 1999/70/EK 3.klauzula nepieļauj tādu tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka darba līgumos uz noteiktu laiku ir jānorāda to ilgums, nevis termiņš;
- vai Direktīvas 1999/70/EK 3.klauzula nepieļauj tiesisko regulējumu, kurā, pirmkārt, identificēti līguma uz noteiktu laiku objektīvie iemesli, paredzot vienīgi reisu vai reisos, kuri jāveic, un, otrkārt, paredzēts uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku tikai gadījumos, kad nodarbinātā persona ir dienestā nepārtraukti pie viena un tā paša darba devēja ilgāk nekā vienu gadu, un darba attiecības ir uzskatāmas par ilgušām bez pārtraukuma gadījumos, kad no līguma izbeigšanās līdz nākamā secīgā līguma noslēgšanai pāriet laika posms, kas nav ilgāks par sešdesmit dienām.<sup>33</sup>

## **Tiesas analīze un secinājumi**

### **Direktīvas 1999/70/EK normu attiecināšana uz jūrniekiem**

Saistībā ar pirmo jautājumu attiecībā uz Direktīvas 1999/70/EK normu attiecināšanu uz jūrniekiem Tiesa atgādināja, ka no Direktīvas 1999/70/EK 2.klauzulas formulējuma izriet, ka tā piemērošanas joma ir uztverama plašā nozīmē, jo tas vispārīgā veidā attiecas uz "noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar spēkā esošiem tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi katrā dalībvalstī. Turklāt Direktīvas 1999/70/EK 3.klauzulas 1.punktā izklāstītā "noteikta laika darba ņēmēju" definīcija ietver visus darba ņēmējus, nešķirojot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publiskais vai privātais subjekts. Tādējādi Direktīvas 1999/70/EK normas piemēro visiem darba ņēmējiem, kuri sniedz

---

<sup>33</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [25], [27], [41], [49].

pakalpojumus par atlīdzību atbilstoši uz noteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām, kas tos saista ar darba devēju.<sup>34</sup>

Tiesa secināja, ka uz darba ņēmējiem, kas atrodas tādā situācijā kā prasītāji un kas kā jūrnieki ir nodarbināti atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem uz prāmjiem, ar ko veic pārvadājumus starp divām ostām, kas atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī, attiecas Direktīvas 1999/70/EK piemērošanas joma, jo no tā piemērošanas jomas nav izslēgta kāda īpaša nozare.<sup>35</sup>

### **Darba līguma ilguma, nevis termiņa norādīšana darba līgumos uz noteiktu laiku**

Saistībā ar jautājumu, vai Direktīva 1999/70/EK pieļauj tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka darba līgumos uz noteiktu laiku ir jānorāda to ilgums, nevis termiņš, Tiesa norādīja, ka Direktīvā 1999/70/EK nav nekādu noteikumu par formālām norādēm, kam jābūt ietvertām līgumos uz noteiktu laiku. Kā izriet no Direktīvas 1999/70/EK 3.klauzulas 1.punktā ir norādīta noteikta laika darba līgumam raksturīga iezīme, proti, fakts, ka darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka "tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās".

Tiesa secināja, ka darba līgumi, kuros norādīts tikai to ilgums, proti, maksimāli 78 dienas, ir atbilstoši Direktīvas 1999/70/EK 3.klauzulas 1.punktam un darba ņēmēji, kuri ir nodarbināti atbilstoši šādiem līgumiem, ir atzīstami par "noteikta laika darba ņēmējiem," jo šāda norāde objektīvi precizē minēto līgumu darbības beigas. Attiecīgi Direktīva 1999/70/EK pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka noteikta laika darba līgumos ir jānorāda to ilgums, nevis to termiņš.<sup>36</sup>

### **Tiesiskā regulējuma atbilstība prasībai par jaunprātīgas izmantošanas novēršanu**

Visbeidzot saistībā ar jautājumu, vai Direktīva 1999/70/EK pieļauj tiesisko regulējumu, kurā, pirmkārt, kā līguma uz noteiktu laiku objektīvie iemesli, paredzēti reisi, kuri jāveic, un, otrkārt, paredzēts uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus

<sup>34</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [28]-[30]. Tiesa atsaucās uz spriedumiem lietās C-212/04, *Adeneler u.c.*, 2006. [56], C-290/12 *Della Rocca* 2013. [34]; C-190/13 *Márquez Samohano* 2014. [38].

<sup>35</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [38].

<sup>36</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [41]-[48].

pārveidot par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku tikai tad, kad darbinieks pie viena un tā paša darba devēja ir dienestā nepārtraukti ilgāk nekā vienu gadu, un darba attiecības ir uzskatāmas par ilgušām bez pārtraukuma gadījumos, kad no līguma izbeigšanās līdz nākamā secīgā līguma noslēgšanai pāriet laika posms, kas nav ilgāks par 60 dienām, Tiesa atgādināja Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas būtību. Šīs klauzulas uzdevums ir īstenot vienu Direktīvas 1999/70/EK mērķiem, proti, ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas ir uzskatāma par iespējamu Jaunprātīgas izmantošanas novēršanas līdzekli.<sup>37</sup>

Taču Direktīva 1999/70/EK atstāj dalībvalstu ziņā izvēli attiecībā uz šī mērķa sasniegšanas līdzekļiem. No tā izriet, ka dalībvalsts var likumīgi izvēlēties neieviest pasākumu, saskaņā ar kuru tiktu prasīts, lai šādu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana būtu attaisnota ar objektīviem iemesliem. Savukārt tā var izvēlēties ieviest vienu vai abus pasākumus, kas saistīti secīgo darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu un ar to atjaunojumu skaitu, vai pat saglabāt jau pastāvošu līdzvērtīgu tiesisko pasākumu – ar nosacījumu, ka neatkarīgi no izvēlētā pasākuma tiek nodrošināta efektīva uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību Jaunprātīgas izmantošanas novēršana.<sup>38</sup>

Vienlaikus dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus pārveidot par līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku. Saskaņā ar Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas 2.punktu dalībvalstīm principā paliek iespēja noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības uzskata, pirmkārt, par secīgām un, otrkārt, par noslēgtām uz nenoteiktu laiku. No tā izriet, ka Direktīvā 1999/70/EK nav izvirzīti nosacījumi, kādos var slēgt līgumus uz nenoteiktu laiku.

Līdz ar to Tiesa secināja, ka tiesiskais regulējums, kas paredz, ka, ja darba ņēmējs ir nepārtraukti nodarbināts pie viena un tā paša darba devēja saskaņā ar vairākiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem ilgāk par vienu gadu, tad šie līgumi pārtop

<sup>37</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [54].

<sup>38</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [60], [61].



par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku, ir atbilstošs Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulai. Šādu secinājumu neapdraud prasība, saskaņā ar kuru par "nepārtrauktiem" un tādējādi par "secīgiem" ir uzskatāmi darba līgumi, kur laiks starp noslēgšanas brīžiem ir īsāks vai vienāds ar sešdesmit dienām. Faktiski šāds laika posms vispārīgi var tikt uzskatīts par pietiekamu, lai pārtrauktu jebkādas spēkā esošas darba tiesiskās attiecības, un tādējādi nozīmēt to, ka jebkāds iespējamais vēlāk noslēgtais līgums ir uzskatāms par secīgu, vēl jo vairāk tādā gadījumā, kad uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi nedrīkst ilgt vairāk kā 78 dienas. Tiesa uzsvēra, ka darba devējam varētu būt sarežģīti apiet ar Direktīvā 1999/70/EK nodrošināto aizsardzību pret ļaunprātīgu līgumu slēgšanu, katra uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma darbības beigās ļaujot paiet aptuveni diviem mēnešiem.<sup>39</sup>

Katrā ziņā, kā norādīja Tiesa, valsts iestādēm un tiesām, kas ir atbildīgas par Direktīvas 1999/70/EK pasākumu ieviešanu un kurām tāpat ir jālemj par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu kvalificēšanu, katrā atsevišķā gadījumā ir jāpārbauda visi attiecīgie apstākļi, cita starpā ņemot vērā minēto secīgo līgumu, kas noslēgti ar vienu un to pašu personu vai viena un tā paša darba izpildei, skaitu, lai novērstu, ka darba devēji ļaunprātīgi izmanto uz noteiktu laiku nodibinātas darba attiecības.<sup>40</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīva 1999/70/EK neaizliedz tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēta darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošana darba attiecībās uz nenoteiktu laiku tikai gadījumos, kad attiecīgo darba ņēmēju darba devējs ir nepārtraukti nodarbinājis ilgāk par vienu gadu; darba tiesiskās attiecības ir uzskatāmas par nepārtrauktām, ja laiks starp uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem ir bijis mazāks vai vienāds ar 60 dienām.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [65], [69], [71].

<sup>40</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [72].

<sup>41</sup> Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13 [74].

**Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 Raffaella Mascolo un citi pret Comune di Napoli un Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**

Apvienotajās lietās C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 *Raffaella Mascolo un citi pret Comune di Napoli un Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*<sup>42</sup> Tiesa analizēja darba līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanu ar valsts skolu pasniedzējiem un tehnisko personālu, lai aizpildītu vakantās amata vietas līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras, nenorādot termiņu konkursu pabeigšanai.

### **Lietas faktiskie apstākļi**

Itālijā mācību personāla un administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku regulē 1999.gada Likums Nr.124, ar ko pieņem neatliekamus pasākumus skolu darbinieku jomā (*Legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico*), kuru piemēro tikai attiecībā uz valsts skolām. Saskaņā ar šo likumu:

1. nodrošinot pasniedzēju un skolotāju vietas, kas faktiski ir vakantas un pieejamas no 31.decembra un paredzams, ka tādas paliks arī visu mācību gadu, kad nav iespējams tām nodrošināt pastāvīgo mācību personālu ar piešķirumiem no pašvaldības rezervēm vai izmantojot personālu, kas paliek pāri, un ja vien šajās vietās vienalga kādā statusā jau nav norīkots pastāvīgais personāls, izmanto aizstājējpersonālu uz vienu gadu, līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras, ar kurām tiek pieņemts darbā pastāvīgais mācību personāls;
2. nodrošinot pasniedzēju un skolotāju vietas, kas nav vakantas, bet kļūst faktiski pieejamas no 31.decembra līdz mācību gada beigām, izmanto aizstājējpersonālu uz vienu gadu līdz mācību procesa beigām;
- 3.gadījumos, kas nav paredzēti 1. un 2.punktā, skolotāju vietas tiek nodrošinātas, izmantojot aizstājējpersonālu;
4. iepriekšējos punktos minētie noteikumi ir piemērojami arī attiecībā uz administratīvo, tehnisko un atbalsta personālu.

<sup>42</sup> Tiesas 2014.gada 26.novembra spriedums apvienotajās lietās C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13 tiesvedībās *Raffaella Mascolo* (C-22/13), *Alba Forni* (C-61/13), *Immacolata Racca* (C-62/13) *pret Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*; *Fortuna Russo* *pret Comune di Napoli* (C-63/13); *Carla Napolitano, Salvatore Perrella, Gaetano Romano, Donatella Cittadino, Gemma Zangari* *pret Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* (C-418/13).

Līgumus uz noteiktu laiku, ko noslēdz, ieceļot aizstājējus, lai garantētu nepārtrauktu izglītības iestādes darbības un izglītojošo procesu, var pārveidot darba attiecībās uz nenoteiktu laiku tikai tad, ja persona tiek uzņemta pastāvīgā personāla sastāvā.<sup>43</sup>

R. Mascolo, A. Forni, I. Racca un F. Russo tika pieņemtas darbā ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem: trīs pirmās kā skolotājas *Ministero* dienestā un pēdējā kā bērnudārza audzinātāja un sākumskolas skolotāja *Comune di Napoli* dienestā. Saskaņā ar šiem līgumiem viņas pie saviem attiecīgajiem darba devējiem nostrādāja šādus laika posmus: R.Mascolo pavisam 71 mēnesi 9 gadu laikā, A.Forni - 50 mēnešus un 27 dienas 5 gadu laikā, I.Racca - 60 mēnešus 5 gadu laikā un F.Russo - 45 mēnešus un 15 dienas 5 gadu laikā.

Svukārt C.Napolitano, S.Cittadino, G.Zangari, kā arī D.Perrella un G.Romano tika pieņemti darbā *Ministero* ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem: četrus pirmos par skolotājiem un pēdējo – par administratīvo līdzstrādnieku. C.Napolitano pavisam nostrādāja 55 mēnešus 6 gadu laikā, S.Cittadino - 100 mēnešus 10 gadu laikā, G.Zangari - 113 mēnešus 11 gadu laikā, D.Perrella - 81 mēnesi 7 gadu laikā G.Romano 47 mēnešus 4 gadu laikā.

Uzskatot uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus par prettiesiskiem, prasītāji vērsās tiesā, lūdzot:

- pārkvalificēt uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus darba attiecībās uz nenoteiktu laiku un līdz ar to – viņu pieņemšanu pastāvīgā darbā;
- izmaksāt atalgojumu par laika posmu, kas atbilst pārtraukumiem starp līguma beigu termiņu un nākamā līguma spēkā stāšanos;
- ciesto zaudējumu atlīdzību.

Savukārt I.Racca tiesvedības laikā tika pieņemta pastāvīgā darbā un grozīja savu sākotnējo prasību, lūdza pilnībā atzīt viņas darba stāžu un atlīdzināt ciestos zaudējumus.<sup>44</sup> Itālijas tiesību akti, kas paredz valsts sektora mācību personāla un

<sup>43</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [14]-[18].

<sup>44</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [23]-[25], [37], [38].

administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla darba tiesiskās attiecības atšķirībā no privātā sektora, neparedz šādas iespējas un prasītāju prasības tika noraidītas.

Itālijas tiesas (*Tribunale di Napoli* un *Corte suprema di cassazione*) uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulai ir atbilstošs tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru, līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā valsts skolās, ir ļauts atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai aizpildītu vakantās skolotāju, kā arī administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla amata vietas, nenorādot precīzu termiņu konkursu pabeigšanai un izslēdzot jebkādu iespēju šiem skolotājiem un minētajam personālam saņemt zaudējumu, kas, iespējams, radies, veicot šādu atjaunošanu, atlīdzību.<sup>45</sup>

## **Tiesas analīze un secinājumi**

### **Uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu jaunprātīgas izmantošanas ierobežošana**

Vispirms Tiesa atsaucās uz iepriekš izklāstīto Tiesas spriedumu apvienotajās lietās C-362/13, C-363/13 un C-407/13 *Fiamingo*, atgādinot, ka Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas mērķis ir ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas ir uzskatāma par iespējamu jaunprātīgas izmantošanas līdzekli par jaunu darbiniekiem, paredzot noteiktu skaitu minimālo aizsardzības noteikumu, lai novērstu, ka darbinieku situācija tiek padarīta nedroša. Darba stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku apstākli darbinieku aizsardzībā, kamēr uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi var atbilst gan darba devēju, gan darbinieku vajadzībām tikai noteiktos apstākļos. Ar mērķi novērst jaunprātīgu rīcību, kas rodas, slēdzot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstīm ir paredzēts pienākums faktiski un saistoši noteikt vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem. Dalībvalstīm šajā ziņā ir liela rīcības brīvība, jo tām ir izvēle izmantot vai nu vienu, vai vairākus no 5.klauzulas 1.punkta uzskaitītajiem pasākumiem, vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības.

---

<sup>45</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [65].

Savukārt gadījumos, kad secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana ir notikusi, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz darbinieku aizsardzības efektīvas un līdzvērtīgas garantijas, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu.

Vienlaikus dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus pārveidot par līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku. Saskaņā ar Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas 2.punktu dalībvalstīm principā paliek iespēja noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības uzskata, pirmkārt, par secīgām un, otrkārt, par noslēgtām uz nenoteiktu laiku. No tā izriet, ka Direktīvā 1999/70/EK nav izvirzīti nosacījumi, kādos var slēgt līgumus uz nenoteiktu laiku.<sup>46</sup>

### **Regulējuma atbilstība objektīvo iemeslu jēdzienam**

Ņemot vērā to, ka objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tālāk Tiesa analizēja, vai Itālijas tiesisko regulējumu (kas paredz pieņemt darbā skolotājus, izmantojot secīgi uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai varētu nodrošināt aizvietotājus, neparedzot nevienu pasākumu, kurā būtu noteikts šo līgumu kopējais maksimālais termiņš vai to atjaunošanas skaits) attaisno "objektīvi iemesli" Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas 1.punkta izpratnē.<sup>47</sup>

Tiesa atgādināja, ka "*objektīva iemesla*" jēdziens ir jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kuri raksturo noteiktu darbību un kuri līdz ar to konkrētajā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šos apstākļus it īpaši var izraisīt uzdevumu, kuru izpildei šādi līgumi ir noslēgti, īpašais raksturs un to raksturīgās pazīmes vai attiecīgos gadījumos dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamais likumīgais mērķis. Savukārt valsts tiesību norma, kurā vienīgi ir noteikts, ka ar likumu vai citu normatīvo aktu vispārīgā un abstraktā veidā tiek atļauts izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, neatbilst šim prasībām. Faktiski šāda tīri formāla rakstura norma neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu

<sup>46</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [72]-[75], [79], [80]. Tiesas 2014.gada 3.jūlija spriedums apvienotajās lietās C-362/13, C-363/13 un C-407/13 *Fiamingo* [54]-[56], [59], [64]-[65].

<sup>47</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [86].

līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai. Šāda norma tādējādi ietver reālu risku izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un tādējādi nav saderīga ar Direktīvas 1999/70/EK mērķi un lietderīgo iedarbību.<sup>48</sup>

Tiesa konstatēja, ka valsts skolu personāla pieņemšana darbā atbilstoši tiesību aktiem notiek vai nu uz nenoteiktu laiku, pieņemot pastāvīgā darbā, vai uz noteiktu laiku, izmantojot aizstāšanu. Pieņemšana pastāvīgā darbā notiek, izmantojot tā saukto "dubulto kanālu" sistēmu, proti:

- puse no mācību gadā brīvajām amatu vietām tiek aizpildītas, rīkojot konkursu pēc kvalifikācijas un pārbaudījumiem, un
- otra puse – balstoties uz pastāvīgajiem piemērotības sarakstiem, kuros ir iekļauti skolotāji, kuri ir izturējuši šādu konkursu, taču nav ieguvuši pastāvīgu amata vietu, un skolotāji, kuri ir apmeklējuši habilitācijas kursus specializētās izglītības skolās.

Aizstāšana notiek, izmantojot šos pašus sarakstus, un, ja viens un tas pats skolotājs aizstāšanu veic vairākkārt, viņš tiek pārvietots augstāk sarakstā, un tā rezultātā viņam var tikt piešķirta pastāvīga amata vieta.<sup>49</sup>

Līdz ar to valsts skolās ir paredzēti trīs veidu aizstāšanas procesi:

1. pirmkārt, aizstāšana uz gadu "de iure" amata vietu sarakstā, kamēr tiek pabeigtas konkursu procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā vakantajās un pieejamajās amata vietās, proti, kas nav aizņemtas, kuru termiņš atbilst mācību gadam, proti, līdz 31.augustam;
2. otrkārt, pagaidu aizstāšana "faktiskajā" amata vietu sarakstā brīvajās, taču ne vakantajās amata vietās, kur termiņš atbilst pedagoģisko darbību termiņam, proti, līdz 30.jūnijam;
3. treškārt, pagaidu vai īslaicīga aizstāšana citos gadījumos, kuru termiņš atbilst apstākļu, kas šo aizstāšanu ir izraisījusi, izzišanai.<sup>50</sup>

<sup>48</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [87], Tiesa atsaucās uz Tiesas 2012.gada spriedumu lietā C-586/10 *Kücük* [27], [29].

<sup>49</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [89].

<sup>50</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [90].

Atbilstoši Tiesas viedoklim, valsts tiesiskais regulējums, kurā ir pieļauta uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana, pirmkārt, valsts skolu personāla aizvietošanai, kamēr tiek pabeigtas konkursu procedūras štata mācībspēku pieņemšanai, kā arī, otrkārt, minēto skolu personāla aizstāšanai, kuri īslaicīgi nav spējīgi pildīt savus darba pienākumus, pati par sevi nav pretrunā Direktīvai 1999/70/EK. Faktiski darbinieka pagaidu aizvietošana, lai būtībā apmierinātu darba devēja pagaidu vajadzību personāla jomā, principā var būt "objektīvs iemesls." Administrācijā, kurā ir liels darbinieku skaits, piemēram, izglītības nozarē, ir nenovērsami, ka īslaicīga aizvietošana ir bieži vajadzīga, it īpaši darbinieku, kuri izmanto vai nu slimības, grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas, vai arī citu atvaļinājumu, nepieejamības dēļ. Īslaicīga darbinieku aizvietošana šādos apstākļos var būt objektīvs iemesls Direktīvas 1999/70/EK izpratnē, kas attaisno gan ar aizvietojošo personālu noslēgtu līgumu termiņa noteikto raksturu, gan šo līgumu atjaunošanu atkarībā no vajadzībām, kas ir radušās, ar nosacījumu, ka tiek ievērotas Direktīvā 1999/70/EK noteiktās prasības.<sup>51</sup>

Turklāt Tiesa norādīja, ka atbilstoši Itālijas Republikas Konstitūcijai valstij ir noteikts pienākums organizēt skolas apmācības tā, lai tiktu nodrošināta nepārtraukta atbilstība starp skolotāju un skolēnu skaitu. Nevar noliegt, ka šī atbilstība ir atkarīga no daudziem faktoriem, daži no tiem zināmā mērā var būt grūti pārbaudāmi vai paredzami, piemēram, īpaši ārējās un iekšējās migrācijas plūsmas vai skolēnu izvēlētie mācību virzieni. Šādi faktori izglītības nozarē apliecina īpašu elastības nepieciešamību, kas objektīvi pamato secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu, lai atbilstoši reaģētu uz mācību pieprasījumu un izvairītos pakļaut valsti kā darba devēju šajā nozarē riskam pieņemt darbā ievērojami lielāku skolotāju skaitu par to, kas faktiski ir nepieciešams, lai izpildītu valsts pienākumus šajā jomā.<sup>52</sup>

Vienlaikus nav attaisnojama uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana, lai segtu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet tieši pretēji – pastāvīgs un ilgstošs raksturs. Līdz ar to Tiesa analizēja, vai uz noteiktu

---

<sup>51</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [91], [92].

<sup>52</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [94].

laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas valsts skolās mērķis apmierināt pastāvīgu un ilgstošu darba devēja vajadzību pēc personāla.<sup>53</sup>

Šajā ziņā Tiesa norādīja, ka atbilstoši lietas materiāliem termiņš skolotāju apstiprināšanai amatā minētajā sistēmā ir gan mainīgs, gan nenoteikts:

- pirmkārt, nav noteikts nekāds precīzs termiņš konkursa procedūru organizēšanai, jo tas ir atkarīgs no valsts finansiālajām iespējām un pārvaldes rīcības brīvības. Laikā no 2000. gada līdz 2011. gadam netika organizēta neviena konkursa procedūra;
- otrkārt, apstiprināšana amatā, pamatojoties uz skolotāju pakāpšanos piemērotības sarakstā, kas ir atkarīga no uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vispārējā ilguma, kā arī no amata vietām, kas starplaikā ir atbrīvojušās, ir atkarīga no nejaušiem un neparedzamiem apstākļiem.<sup>54</sup>

Šāds tiesiskais regulējums, neesot nekādiem precīziem datiem par konkursa procedūru, ar kurām tiek izbeigta aizstāšana, organizēšanu un pabeigšanu, un attiecīgi faktiski neierobežojot aizstāšanas uz gadu skaitu, ko var veikt viens un tas pats darbinieks, lai aizpildītu vienu un to pašu vakanto amata vietu, ļauj atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai segtu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet tieši pretēji – pastāvīgs un ilgstošs raksturs, tā dēļ, ka attiecīgajā dalībvalstī ir strukturāls štata darbinieku amata vietu trūkums.<sup>55</sup>

Papildus Tiesa uzsvēra, ka kaut arī valsts budžeta apsvērumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt sociālās aizsardzības pasākumu raksturu vai apjomu, tie tomēr paši par sevi neveido mērķi, uz kura sasniegšanu šī politika ir vērsta, un tādējādi nevar attaisnot to, ka nepastāv nekādi pasākumi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu jaunprātīgas izmantošanas novēršanai<sup>56</sup>

### **Sankcijas par līgumu uz noteiktu laiku jaunprātīgu izmantošanu**

Attiecībā uz pasākumiem nolūkā sodīt uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu vai darba tiesisko attiecību izmantošanu Tiesa konstatēja, ka Itālijas tiesiskais regulējums

<sup>53</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [99]-[102].

<sup>54</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [105]-[107].

<sup>55</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [109].

<sup>56</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [110].



nepieļauj nekādas tiesības uz tādu zaudējumu atlīdzību, ko ir radījusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana izglītības sektorā, kā arī neatļauj pārkvalificēt secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku. Vienīgā iespēja darbiniekam, kurš veic aizstāšanu valsts skolā, panākt darba attiecību pārkvalificēšanu no noteikta uz nenoteiktu laiku ir tikt pastāvīgi pieņemtam darbā, pakāpjoties piemērotības sarakstā.<sup>57</sup>

Taču, ņemot vērā to, ka šāda iespēja nav droši nosakāma, Tiesas ieskatā to nevar uzskatīt par sankciju, kurai būtu pietiekami efektīvs un preventīvs raksturs, lai nodrošinātu tiesību normu pilnīgu efektivitāti.<sup>58</sup>

Līdz ar to attiecībā uz aplūkojamo Itālijas tiesisko regulējumu Tiesa secināja, ka Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas 1.punktam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru, līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā valsts skolās, ir ļauts atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai aizpildītu vakantās skolotāju, kā arī administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla amata vietas, nenorādot precīzu termiņu konkursu pabeigšanai un izslēdzot jebkādu iespēju šiem skolotājiem un minētajam personālam saņemt zaudējumu, kas, iespējams, radušies, veicot šādu atjaunošanu, atlīdzību.

Faktiski šāds tiesiskais regulējums, pirmkārt, neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai, un, otrkārt, neparedz nekādus pasākumus, kas novērstu un sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [114]-[116].

<sup>58</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [117].

<sup>59</sup> Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 [120].

### 3.Eiropas Savienības Tiesas prakse par nepilna darba laika līgumiem

2014.gadā divas lietas Tiesas praksē bija saistītas ar Padomes Direktīvu 1997/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu<sup>60</sup> (Direktīva 97/81/EK).<sup>61</sup> Direktīva 1997/81/EK izvirza vispārējus principus un obligātās prasības nepilna darba laika darbam ar mērķi novērst diskrimināciju pret darbiniekiem, kuri nodarbināti uz nepilnu darba laiku, uzlabot šo darbinieku darba apstākļus un veicināt nepilna darba laika brīvprātīgu izvēli.<sup>62</sup>

Tiesa analizēja tādus jautājumus kā darbinieka piekrišanas nozīme nepilna darba laika darba līgumu pārveidošanā par pilna darba laika darba līgumu un *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam darba laikam) principa piemērošanu aprēķinot piemaksu par apgādībā esošu bērnu, kas tiek maksāta atbilstoši nozares koplīgumam.

#### ***Lietā C-221/13 Teresa Mascellani pret Ministero della Giustizia***

Lietā C-221/13 *Teresa Mascellani pret Ministero della Giustizia*<sup>63</sup> Tiesa analizēja nepilna darba laika darba līgumu pārveidošanu par pilna darba laika darba līgumu bez darbinieka piekrišanas.

#### **Lietas faktiskie apstākļi**

Itālijas 2010.gada Likums Nr.183 par deleģējumu valdībai jautājumos saistībā ar vairākiem sociāliem jautājumiem paredzēja noteiktajām valsts pārvaldes iestādēm, ievērojot taisnīguma un labticības principus, no jauna izvērtēt lēmumus par pilna darba laika darba līgumu pārveidošanu par nepilna darba laika darba līgumiem.<sup>64</sup>

<sup>60</sup> Padomes Direktīva 97/81/EK (1997.gada 15.decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu.

Pieejama: <http://eur-law.eu/LV/Padomes-Direktiva-97-81-EK-1997-gada-15-,292345.d>.

<sup>61</sup> Ziņojuma ietvaros direktīva 1997/81/EK un tās pamatnolīgums tiks apzīmēti ar „Direktīva 1997/81/EK.”

<sup>62</sup> Vairāk ar Direktīvas 1997/81/EK regulējumu var iepazīties LBAS 2014.gada marta ziņojumā „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa.”

<sup>63</sup> Tiesas 2014.gada 15.oktobra spriedums lietā C-221/13 *Teresa Mascellani pret Ministero della Giustizia*.

<sup>64</sup> Lieta C-221/13 [9].

Prasītāja T.Mascellani ir Itālijas Tieslietu ministrijas (*Ministero della Giustizia*) darbiniece, kura strādā tiesā un veic nepilna darba laiku darbu. Kopš 2000.gada viņa strādāja nepilnu trīs darba dienu darba laiku. Pēc Likuma Nr.183/2010 stāšanās spēkā *Ministero della Giustizia* ar 2011.gadu piemēroja prasītājai pilnu sešu darba dienu darba laiku.

Prasītāja informēja *Ministero della Giustizia*, ka viņa nepiekrīt darba tiesisko attiecību pārveidošanai no nepilna darba laika uz pilnu darba laiku. Taču Trento tiesas (*Tribunale ordinario di Trento*) administratīvais vadītājs noteica, ka prasītājai ir jāstrādā atbilstoši šim jaunajam režīmam. Attiecīgi prasītāja cēla prasību tiesā, lūdzot atcelt iepriekš minētos *Ministero della Giustizia* un administratīvā vadītāja lēmumus. Viņa norādīja, ka, strādājot nepilnu darba laiku, viņa varēja veltīt savu brīvo laiku ģimenei un profesionālajai izglītībai. Prasītāja atsaucās uz Direktīvas 1997/81/EK paredzēto principu, saskaņā ar kuru darba tiesisko attiecību pārveidošana no nepilna darba laika uz pilnu darba laiku nevar notikt pretēji darbinieka gribai.<sup>65</sup>

Itālijas tiesa (*Tribunale ordinario di Trento*) uzdeva Tiesai jautājumu, vai nepilna darba laika darba līguma pārveidošana par pilna darba laika darba līgumu, piemērojot Likuma Nr.183/2010 regulējumu, bez T.Mascellani piekrišanas ir pretrunā Direktīvas 1997/81/EK normām.<sup>66</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Vispirms Tiesa atgādināja Direktīvas 1997/81/EK mērķus, kas ir, pirmkārt, sekmēt nepilna darba laika darba iespējas un, otrkārt, novērst diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem.<sup>67</sup>

### **Darbinieka piekrišana darba līguma pārveidošanai**

Direktīvas 1997/81/EK minimālo prasību vidū ir tās 5.klauzulas 2.punktā ietvertā prasība, saskaņā ar kuru "darba ņēmēja atteikšanās pāriet no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi pati par sevi nevar būt likumīgs iemesls darba

<sup>65</sup> Lieta C-221/13 [10]-[13].

<sup>66</sup> Lieta C-221/13 [17].

<sup>67</sup> Lieta C-221/13 [19].

attiecību izbeigšanai, neskarot darba attiecību izbeigšanu [...] citu iemeslu dēļ, ko var noteikt attiecīgās iestādes darbības prasības". Kā norādīja Tiesa, no šīs normas izriet, ka ar to dalībvalstīm netiek paredzēts pienākums pieņemt tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru iespēja pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu ir atkarīga no darbinieka piekrišanas. Tādējādi minētā norma ir paredzēta tikai, lai izslēgtu to, ka darbinieka nepiekrišana viņa darba līguma pārveidošanai varētu būt vienīgais viņa atlaišanas iemesls, nepastāvot citiem objektīviem iemesliem.<sup>68</sup>

No minētā izriet, ka Direktīvai 1997/81/EK nav pretrunā tiesiskais regulējums, ar ko darba devējam tiek noteikta iespēja pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas. Papildus Tiesa atgādināja, ka viena no Direktīvas 1997/81/EK mērķiem ir sekmēt elastīgu darba laika organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības.<sup>69</sup>

### **Darba līguma pārveidošanas atbilstība diskriminācijas aizlieguma principam**

Saistībā ar jautājumu, vai iespēja pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez darbinieka piekrišanas ir diskriminējoša, Tiesa atgādināja, ka diskriminācijas novēršanai starp nepilna un pilna darba laika darba ņēmējiem attiecībā uz darba nosacījumiem ir pretrunā tas, ka nepilna darba laika darba ņēmējiem piemērotie noteikumi ir 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.

Taču Tiesa konstatēja, ka situācija, kurā nepilna darba laika darba līgums tiek pārveidots par pilna darba laika darba līgumu bez darbinieka piekrišanas, un situācija, kurā pilna darba laika darba līgums tiek pārveidots par nepilna darba laika darba līgumu pretēji viņa gribai, nevar tikt uzskatītas par salīdzināmām. Tam, ka personai liek strādāt mazāk, nav tādas pašas sekas kā tam, ja tai liek strādāt vairāk – it īpaši, ņemot vērā darba ņēmēja atalgojumu, kas ir atlīdzība par darbu.

---

<sup>68</sup> Lieta C-221/13 [22], [23].

<sup>69</sup> Lieta C-221/13 [24], [25].

Līdz ar to Tiesa secināja, ka valsts tiesiskais regulējums, ar kuru tiek noteikta iespēja darba devējam pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas nav pretrunā Direktīvas 1997/81/EK normām.

**Lietā C-476/12 Österreichischer Gewerkschaftsbund pret Verband Österreichischer Banken und Bankiers**

Lietā C-476/12 *Österreichischer Gewerkschaftsbund pret Verband Österreichischer Banken und Bankiers*<sup>70</sup> Tiesa analizēja Austrijas tiesas (*Oberster Gerichtshof*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu tiesvedībā starp Austrijas Arodbiedrību federāciju (*Österreichischer Gewerkschaftsbund*) un Austrijas Banku un baņķieru asociācija (*Verband Österreichischer Banken und Bankiers*) par piemaksas par apgādībā esošu bērnu, kas tiek maksāta, pamatojoties uz banku un baņķieru darba ņēmējiem piemērojamo koplīgumu, atbilstību Direktīvas 1997/81/EK 4.klauzulai.

Direktīvas 1997/81/EK 4.klauzula nosaka diskriminācijas aizlieguma principu, proti, noteikumi, kurus piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro pilna darba laika darba ņēmējiem, kuri atrodas salīdzinošā situācijā, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

Klauzula paredz, ka vajadzības gadījumā var piemērot *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam) principu. Gadījumā, ja to pamato objektīvi iemesli, direktīva atļauj noteikt, ka īpaši nodarbinātības nosacījumi piemērojami, ievērojot darba stāžu, nostrādāto laiku vai samaksas nosacījumus. To var noteikt 1) dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai 2) darba devēji un darba ņēmēji.

<sup>70</sup> Tiesas 2014.gada 5.novembra spriedums lietā C-476/12 *Österreichischer Gewerkschaftsbund pret Verband Österreichischer Banken und Bankiers*.

## Lietas faktiskie apstākļi

Austrijas Likuma par darba laiku (*Arbeitszeitgesetz*) paredz, ka nepilna darba laika darba ņēmēji nevar būt nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, ja vien nav atšķirīgu attieksmi pamatojošu objektīvu iemeslu.<sup>71</sup>

Banku un baņķieru darbinieku koplīgums (CCBB) attiecībā uz tiesībām saņemt piemaksu par katru apgādībā esošo bērnu nosaka, ka šo piemaksu nepilna darba laika darbiniekiem tiek aprēķinātas, dalot pilna darba laika darbiniekiem piemērojamo summu ar koplīgumā paredzēto normālo nedēļas darba laiku (proti, 38,5 stundas) un reizinot rezultātu ar nolīgto nedēļas darba stundu skaitu.<sup>72</sup>

Austrijas banku nozares darbinieku arodbiedrība (*Österreichischer Gewerkschaftsbund*) cēla prasību atbilstoši pret Austrijas Banku un baņķieru asociāciju (*Verband Österreichischer Banken und Bankiers*), lūdzot Austrijas Augstāko tiesu (*Oberster Gerichtshof*) atzīt, ka nepilna darba laika darbiniekiem, kam piemēro CCBB, ir tiesības saņemt koplīgumā paredzēto piemaksu par apgādībā esošu bērnu pilnā apmērā, nevis tikai summu, kas aprēķināta proporcionāli to darba laikam.<sup>73</sup>

Austrijas tiesa, šauboties par *pro rata temporis* principa piemērojamību lietas izskatīšanā uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 1997/81/EK 4.klauzulas 2.punktā paredzētais *pro rata temporis* princips, ir jāpiemēro tādas piemaksas par apgādībā esošu bērnu aprēķinam, ko darba devējs maksā nepilna darba laika darba ņēmējam, pildot tādu koplīgumu kā CCBB.<sup>74</sup>

## Tiesas analīze un secinājumi

Atbildot uz jautājumu, Tiesa vispirms norādīja, ka koplīgumā piemaksa par apgādībā esošu bērnu nav likumā paredzēts pabalsts, ko maksā valsts. To maksā darba devējs, pildot koplīgumu, par ko ir vienojušās līgumslēdzējas puses par labu

---

<sup>71</sup> Lieta C-476/12 [5].

<sup>72</sup> Lieta C-476/12 [7], [8].

<sup>73</sup> Lieta C-476/12 [9], [10].

<sup>74</sup> Lieta C-476/12 [11], [12].

darbiniekiem, kuriem ir apgādībā esoši bērni. No tā izriet, ka šī piemaksa nevar tikt kvalificēta kā "sociālā nodrošinājuma pabalsts" Eiropas Parlamenta un Padomes 2004.gada Regulas Nr.883/2004 *par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu*<sup>75</sup> izpratnē, pat ja šai piemaksai ir analogi mērķi atsevišķiem šajā regulā paredzēto pabalstu mērķiem.<sup>76</sup>

Vienlaikus attiecīgā piemaksa ietilpst darba ņēmējam maksātajā darba samaksā. Tiesa atgādināja, ka ar "darba samaksu" atbilstoši Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 157.panta 2.punktu ir jāsaprot parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkura cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba devējs maksā darba ņēmējam par tā nodarbināšanu. Pastāvīgā judikatūra ir tāda, ka minētais jēdziens ietver jebkuru šā brīža vai nākotnē paredzētu atlīdzību, ko darba devējs maksā darba ņēmējam, kaut arī netieši, par pēdējā minētā nodarbināšanu. Maksājumu juridiskais raksturs LESD 157.panta piemērošanā ir nebūtisks, jo tie tiek piešķirti saistībā ar nodarbināšanu.<sup>77</sup> Nevar apšaubīt to, ka pabalsts ir pielīdzināms darba samaksai, ja darba ņēmējam ir tiesības saņemt attiecīgo pabalstu no sava darba devēja uz darba attiecību pamata.<sup>78</sup>

No tā izriet, ka, ja darbinieks tiek nodarbināts nepilnu darba laiku, tiek uzskatīts, ka piemaksas par apgādībā esošu bērnu aprēķins, piemērojot *pro rata temporis* principu, ir objektīvi pamatots.

Papildus Tiesa norādīja, ka, pirmkārt, aplūkojamās piemaksas raksturs nav šķērslis *pro rata temporis* principa piemērošanai, jo piemaksa par apgādībā esošu bērnu, kas ietilpst atlīdzībā naudā, ir dalāms pabalsts. Otrkārt, Tiesa atgādināja, ka *pro rata temporis* principu Tiesa jau ir piemērojusi citiem pabalstiem, ko maksā darba devējs saistībā ar nepilna darba laika darba attiecībām. Tiesa ir nospriedusi, ka Eiropas Savienības tiesībām nav pretrunā vecuma pensijas un ikgadējā atvaļinājuma aprēķināšana, pamatojoties uz *pro rata temporis* principu nepilna darba laika darba

<sup>75</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 1. lpp.)

<sup>76</sup> Lieta C-476/12 [13], [14].

<sup>77</sup> Lieta C-476/12 [16], [17]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2013.gada spriedumiem apvienotajās lietās C-216/12 un C-217/12 *Hliddal* un *Bornand* [41]; 1999.gada spriedumu lietā C-281/97 *Krüger* [16].

<sup>78</sup> Lieta C-476/12 [18]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1990.gada spriedumu lietā C-262/88 *Barber* [18].

gadījumā.<sup>79</sup> Proti, lietās, kurās tika pasludināti šie spriedumi, saīsināta darba laika ņemšana vērā salīdzinājumā ar pilna darba laiku bija objektīvs kritērijs, kas ļāva proporcionāli samazināt attiecīgo darba ņēmēju tiesības.<sup>80</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 1997/81/EK 4.klauzulas 2.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka *pro rata temporis* princips ir jāpiemēro, aprēķinot piemaksas par apgādībā esošu bērnu, kuru maksā darba devējs nepilna darba laika darbiniekiem, pildot tādu koplīgumu, kāds ir piemērojams Austrijas banku un baņķieru darba ņēmējiem.<sup>81</sup>

#### 4. Eiropas Savienības Tiesas prakse darba laika jautājumos

Apskatāmajā periodā Tiesa ir pieņēmusi vairākus spriedumus saistībā Eiropas Savienības Direktīvas 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem*<sup>82</sup> (Direktīva 2003/88/EK) normu interpretāciju. Direktīva 2003/88/EK bieži vien ir Tiesas darba kārtībā, kas veicina Eiropas Komisijas un sociālo partneru Eiropas līmenī diskusiju par direktīvas normu pārskatīšanu.<sup>83</sup>

2014.gadā Tiesa saistībā ar darba laika regulējumu Tiesa analizēja atalgojuma aprēķināšanu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā pavadīto laikposmu, kā arī ieinteresētas personas tiesības saņemt finansiālu atlīdzību par mirušas personas neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 1.punkts nosaka, ka Eiropas Savienības dalībvalstīm ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir

<sup>79</sup> Lieta C-476/12 [23]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2003.gada spriedumu lietā C-4/02 un C-5/02 *Schönheit un Becker* [90], [91]; 2010.gada spriedumu lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* [33]; 2012.gada spriedumu lietā C-229/11 *Heimann un Toltschin* [36].

<sup>80</sup> Lieta C-476/12 [24].

<sup>81</sup> Lieta C-476/12 [25].

<sup>82</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra Direktīva 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem* (OV L 299, 18.11.2003., 9.lpp.).

Pieejama latviski: <http://eur-ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:3200>.

<sup>83</sup> Ar Direktīvas 2003/88/EK pārskatīšanas aktualitātēm, Eiropas Sociālo partneru un Eiropas Komisijas darba kārtību direktīvas pārskatīšanā var iepazīties Eiropas Komisijas mājas lapā: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>.



tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse. Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 3.punkts aizliedz obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.

### ***Lietā C-539/12 Z. J. R. Lock pret British Gas Trading Limited***

Lietā C-539/12 Z.J R.Lock pret British Gas Trading Limited<sup>84</sup> Tiesa izskatīja Apvienotās Karalistes tiesas (*Employment Tribunal, Leicester*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu jautājumā par apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā saņemto atalgojumu.

#### **Lietas faktiskie apstākļi**

Apvienotās Karalistes 1998.gada Noteikumi par darba laiku (*Working Time Regulations*) paredz, ka darbinieks ir tiesīgs saņemt samaksu, kas atbilst vienas nedēļas darba algai, par katru atvaļinājuma nedēļu attiecībā uz visu gadskārtējā atvaļinājuma laikposmu, uz kuru viņam ir tiesības. Savukārt 1996.gada Darba tiesību likums (*Employment Rights Act*) attiecībā uz atalgojuma summu, kas maksājama par nedēļu, nosaka, ka, ja darbinieka atalgojums par darbu parastajā darba laikā ir mainīgs atbilstoši šajā laikposmā paveiktā darba apjomam, atalgojuma apmērs nedēļā ir atalgojuma apmērs par parasto darba stundu skaitu nedēļā, kas aprēķināts atbilstoši vidējam atalgojuma stundā tarifam, kurš darba devējam ir jāmaksā darbiniekam par divpadsmit nedēļu laikposmu. Atsauces uz atalgojumu, kurš ir mainīgs atbilstoši paveiktam darba apjomam, aptver atalgojumu, kurā var tikt iekļauts ikviens komisijas maksājums vai ikviens līdzīgs maksājums, kuru apmērs ir mainīgs.<sup>85</sup>

Prasītājs Z.J.R.Lock strādā *British Gas* no 2010.gada par enerģētikas iekšējās tirdzniecības konsultantu (*internal sales energy sales consultant*). Viņa pienākums ir

<sup>84</sup> Tiesas 2014.gada 22.maija spriedums lietā C-539/12 Z.J R.Lock pret British Gas Trading Limited.

<sup>85</sup> Lietā C-539/12 [4], [5].

pārliecināt profesionālos klientus iegādāties viņa darba devēja enerģētikas produktus. Viņa darba samaksa sastāv no diviem galvenajiem elementiem. Pirmais elements ir pamatalga, un otrais – komisijas maksājums. Komisijas maksājuma, kas tika maksāts ik mēnesi, summa bija mainīga. Tā tiek aprēķināta atkarībā no veiktajiem pārdošanas darījumiem un līdz ar to nav atkarīga no ieguldītā darba laika, bet no darba iznākuma, proti, no tā, cik un kāda veida jaunus līgumus *British Gas* ir noslēgusi. Komisijas maksājums tiek veikts nevis brīdī, kad tiek paveikts darbs, kurš rada tiesības uz šī maksājuma saņemšanu, tostarp vairākas nedēļas vai mēnešus pēc pārdošanas līguma noslēgšanas ar *British Gas*.<sup>86</sup>

Prasītājs bija apmaksātā ikgadējā atvaļinājumā no 2011.gada 19.decembra līdz 2012.gada 3.janvārim. Tā kā laikposmā, kurā prasītājs bija ikgadējā atvaļinājumā, viņš neveica nekādu darbu, šajā laikposmā viņam nebija iespējams noslēgt jaunus pārdošanas darījumus vai arī turpināt sekmēt potenciālus pārdošanas darījumus. Līdz ar to viņam minētajā laikposmā nebija iespējams pelnīt komisijas maksājumu. Tā kā šim apstāklim bija negatīva ietekme uz Z.J.R.Lock saņemto algu mēnešos pēc minētā ikgadējā atvaļinājuma, viņš cēla prasību tiesā par neizmaksāto apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības daļu (*holiday pay*) attiecībā uz laikposmu no 2011.gada 19.decembra līdz 2012.gada 3.janvārim.<sup>87</sup>

Leičesteras Darba tiesa uzdeva Tiesai jautājumus:

- vai Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 1.punktam ir pretrunā valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kura atalgojumu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājumi, kuru apmēru nosaka atkarībā no darba devēja noslēgtajiem līgumiem, pateicoties šī darba ņēmēja sekmētajiem pārdošanas darījumiem, attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir tiesības tikai uz atalgojumu, ko veido vienīgi viņa pamatalga;
- kādas norādes ir Direktīvas 2003/88/EK 7.pantā attiecībā uz komisijas maksājuma par ikgadēja atvaļinājuma laika posmu aprēķina metodi.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> Lieta C-539/12 [6]-[8].

<sup>87</sup> Lieta C-539/12 [9]-[11].

<sup>88</sup> Lieta C-539/12 [13], [25].

## **Tiesas analīze un secinājumi**

### **Darba samaksas saglabāšana ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā**

Atbildot uz jautājumu par algas un komisijas maksājumu izmaksu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā Tiesa vispirms uzsvēra, ka tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Eiropas Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot tikai robežās, kas tieši noteiktas ar Direktīvu 2003/88/EK.<sup>89</sup>

Lai gan Direktīvas 2003/88/EK 7.panta formulējums nesniedz nevienu skaidru norādi attiecībā uz atalgojumu, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības viņa ikgadējā atvaļinājuma laikā, Tiesa iepriekš jau precizēja, ka jēdziens "apmaksāts ikgadējais atvaļinājums" nozīmē, ka "ikgadējā atvaļinājuma" laikā ir saglabājama darba samaksa un ka, citiem vārdiem, darba ņēmējam ir jāsaņem parastā darba samaksa par šo atpūtas laikposmu. Atvaļinājuma apmaksāšanas mērķis ir šī atvaļinājuma laikā nodrošināt darba ņēmējam situāciju, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem.<sup>90</sup>

Direktīvas 2003/88/EK 7.pantā noteiktie nosacījumi ir šķietami ievēroti, ciktāl sava ikgadējā atvaļinājuma laikā darbiniekam maksātā kopējā summa ir salīdzināma ar darba laikposmā saņemto atalgojumu. Tādējādi šī samaksātā summa, pirmkārt, par ikgadējo atvaļinājumu un, otrkārt, par pārdošanas darījumiem, kurus viņš sekmējis nedēļās pirms sava ikgadējā atvaļinājuma, ļauj darba ņēmējam efektīvi izmantot atvaļinājumu, uz kuru viņam ir tiesības.<sup>91</sup>

Tomēr Tiesa uzskatīja, ka atalgojums, kuru darba ņēmējs saņēma faktiskas ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas laikposmā, šo darba ņēmēju var atturēt īstenot savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ņemot vērā atliktu finansiālu zaudējumu, ko viņš patiešām cietis laikposmā pēc šī ikgadējā atvaļinājuma. Proti, darba ņēmējs sava ikgadējā atvaļinājuma laikā nepelna komisijas maksājumus. Līdz ar to laikposmā pēc ikgadējā atvaļinājuma viņa atalgojums būs vienīgi darba ņēmēja pamatalgas

<sup>89</sup> Lieta C-539/12 [14]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2010.gada spriedumu lietā C-214/10 *KHS*.

<sup>90</sup> Lieta C-539/12 [16], [17]; Tiesa atsaucās uz 2006.gada spriedumu apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* [50], [58]; 2009.gada spriedumu apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz Hoff u.c* [58], [60].

<sup>91</sup> Lieta C-539/12 [20].

apmērā. Šīs finansiāli neizdevīgās sekas var radīt atturošu iedarbību uz faktisku minētā atvaļinājuma izmantošanu, kas ir jo vairāk iespējams apspriežamajā situācijā, kad komisijas maksājums vidēji veido vairāk nekā 60 % no darba ņēmēja saņemtā atalgojuma.<sup>92</sup>

Tiesa norādīja, ka šāds darba ņēmēja atalgojuma samazinājums attiecībā uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas var atturēt no tiesību uz šādu atvaļinājumu faktiskas izmantošanas, ir pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.panta mērķim,<sup>93</sup> un nav nozīmes tam, ka atalgojuma samazinājums ir noticis pēc apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma.<sup>94</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kura atalgojumu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājums, kura apmēru nosaka atkarībā no darba devēja noslēgtajiem līgumiem, pateicoties šī darba ņēmēja sekmētajiem pārdošanas darījumiem, attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir tiesības tikai uz atalgojumu, ko veido vienīgi viņa pamatalga ir pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.pantam.<sup>95</sup>

### **Atalgojuma par ikgadēja apmaksātā atvaļinājuma laiku aprēķina metodes**

Atbildot uz jautājumu, vai Direktīvas 2003/88/EK 7.pants ietver norādes uz komisijas maksājuma par ikgadēja atvaļinājuma laika posmu aprēķina metodi, Tiesa norādīja, ka atalgojums, ko maksā par ikgadējo atvaļinājumu, principā ir jāaprēķina tā, ka tas atbilst darba ņēmēja parastajai darba samaksai.<sup>96</sup>

Tiesa atgādināja, ka jebkādas grūtības, kas ir raksturīgas darba ņēmēja uzdevumu izpildei saskaņā ar viņa darba līgumu un kas tiek kompensētas ar finansiālu atlīdzību, kura tiek ņemta vērā darba ņēmēju kopējās darba samaksas aprēķinā, ir obligāti jāņem vērā summā, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu. Turklāt visi kopējā atalgojuma elementi, kuri piesaistīti darba ņēmēja personīgajam un profesionālajam statusam, ir jāturpina maksāt viņa apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā. Tādējādi attiecīgā gadījumā saglabājas tiesības uz

<sup>92</sup> Lieta C-539/12 [21], [22].

<sup>93</sup> Tiesa atsaucās uz Tiesas 2011.gada spriedumu lietā C-155/10 Williams u.c. [21].

<sup>94</sup> Lieta C-539/12 [23].

<sup>95</sup> Lieta C-539/12 [24].

<sup>96</sup> Lieta C-539/12 [26]; Lieta C-155/10 Williams u.c. [21].

piemaksām saistībā ar viņa kā tiešā vadītāja statusu, darba stāžu un profesionālo kvalifikāciju. Darba ņēmēja kopējā atalgojuma elementi, kas sedz tikai gadījuma rakstura izdevumus vai papildu izdevumus, kuri rodas, darba ņēmējam pildot viņa darba līgumā paredzētos pienākumus, nav jāņem vērā, aprēķinot maksājumu, kas jāmaksā par ikgadējo atvaļinājumu.<sup>97</sup>

Prasītājs kā komercsabiedrībā nodarbināts tirdzniecības konsultants saņēma atalgojumu, kuru veidoja nemainīga mēneša alga un mainīgi komisijas maksājumi atkarībā no līgumiem, kurus darba devējs noslēdzis, pateicoties prasītāja panāktajiem pārdošanas darījumiem. Prasītāja saņemtie komisijas maksājumi ir tieši saistīti ar viņa veikto darbu viņa uzņēmumā. Līdz ar to pastāv raksturīgā saikne starp prasītāja ik mēnesi saņemto komisijas maksājumu un to darba uzdevumu izpildi, kas ir paredzēti viņa darba līgumā.<sup>98</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka tāds komisijas maksājums ir jāņem vērā, aprēķinot kopējo atalgojumu, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu, un atbildēja, ka komisijas maksājuma, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par viņa apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, aprēķina metodes ir jāizvērtē valsts tiesai, pamatojoties uz Tiesas judikatūrā izvirzītajiem noteikumiem un kritērijiem un saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7.panta mērķi.<sup>99</sup>

Kopumā Tiesa secināja, ka valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kura atalgojumu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājums, kura apmēru nosaka atkarībā no darba devēja noslēgtajiem līgumiem, pateicoties šī darba ņēmēja sekmētajiem pārdošanas darījumiem, attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir tiesības tikai uz atalgojumu, ko veido vienīgi viņa pamatalga, ir pretruna Direktīvas 2003/88/EK 7.pantam. Savukārt komisijas maksājuma, aprēķina metodes ir jāizvērtē valsts tiesai, pamatojoties uz Tiesas judikatūrā izvirzītajiem noteikumiem un kritērijiem un saskaņā ar Direktīvas 2003/88/EK 7.panta mērķi.<sup>100</sup>

<sup>97</sup> Lieta C-539/12 [29], [30]; Lieta C-155/10 Williams u.c. [24], [25],[27].

<sup>98</sup> Lieta C-539/12 [28], [32].

<sup>99</sup> Lieta C-539/12 [34], [35].

<sup>100</sup> Lieta C-539/12 [36].

**Lietā C-118/13 Gülay Bollacke pret K+K Klaas & Kock B.V. & Co. KG**

Lietā C-118/13 Gülay Bollacke pret K+K Klaas & Kock B.V. & Co. KG<sup>101</sup> Tiesa analizēja Vācijas tiesas (*Landesarbeitsgericht Hamm*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu saistībā ar ieinteresētās personas tiesībām saņemt finansiālu atlīdzību par J.Bollacke neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu viņa nāves dienā.

**Lietas faktiskie apstākļi**

Vācijas 1963.gada Federālais likuma par atvaļinājumu (*Bundesurlaubsgesetz*) paredz, ka, ja atvaļinājumu darba tiesisko attiecību izbeigšanās dēļ vairs nevar pilnībā vai daļēji piešķirt, tad neizmantotais atvaļinājums ir jāatlīdzina naudā. Savukārt atbilstoši Vācijas Civillikumam (*Bürgerliches Gesetzbuch*) personas nāves (mantojuma atklāšanās) gadījumā tās manta (mantojums) kā kopība pāriet uz vienu vai vairākām personām (mantiniekiem).<sup>102</sup>

Prasītāja G.Bollacke ir viņas mirušā vīra, kurš laikposmā no 1998.gada līdz 2010.gada 19.novembrim – viņa nāves dienai – bija nodarbināts K+K, vienīgā mantiniece. Kopš 2009.gada J.Bollacke slimoja ar smagu slimību. Šajā pašā gadā viņam uz vairāk nekā astoņiem mēnešiem bija darbnespēja. Viņam tā bija atkārtoti no 2010. gada 11.oktobra līdz viņa nāves dienai. J.Bollacke nāves dienā bija tiesības uz vismaz 140,5 neizmantotām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām.

G.Bollacke pieprasīja no K+K finansiālu atlīdzību par šīm neizmantotajām atvaļinājuma dienām. Taču K+K šo pieprasījumu noraidīja ar pamatojumu, ka pastāv šaubas par pārmantojamu tiesību pastāvēšanas iespējamību, par ko prasītāja iesniedza prasību tiesā.<sup>103</sup>

Vācijas tiesa (*Landesarbeitsgericht Hamm*) uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 2003/88/EK 7.pantam ir pretrunā valsts tiesību noteikumi vai prakse, saskaņā ar ko tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izbeidzas bez tiesībām saņemt

<sup>101</sup> Tiesas 2014.gada 12.jūnija spriedums lietā C-118/13 Gülay Bollacke pret K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG.

<sup>102</sup> Lieta C-118/13 [6], [7].

<sup>103</sup> Lieta C-118/13 [8]-[12].

finansiālu atlīdzību par vēl neizmantoto atvaļinājumu, ja darba attiecības izbeidzas darba ņēmēja nāves dēļ, un – apstiprinošas atbildes gadījumā – vai tiesības saņemt šādu atlīdzību ir atkarīgas no attiecīgās personas iepriekš izteikta lūguma.<sup>104</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Tāpat kā iepriekš izklāstītajā lietā Tiesa vispirms atgādināja, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Eiropas Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā Direktīvas 2003/88/EK tieši paredzētās robežas. Turklāt Direktīvas 2003/88/EK 7.pants nav viena no tiesību normām, no kurām tā skaidri ļauj atkāpties un šajā direktīvā tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā sakarā atlīdzību ir vienu tiesību divi aspekti.<sup>105</sup>

Direktīvas 2003/88 7.panta 2.punktam ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām, beidzoties darba attiecībām, finansiālu atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neizmaksā darba ņēmējam, kuram visu vai daļu references laikposma un/vai pārceļšanas laikposma ir bijusi pārejoša darbnespēja, kuras dēļ viņš tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav varējis izmantot.<sup>106</sup>

Tālāk Tiesa analizēja, vai tad, ja darba attiecību izbeigšanās gadījums ir darba ņēmēja nāve, šāds notikums var liegt tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pāriet tiesībās uz finansiālu atlīdzību. Tiesa norādīja, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu ir tikai viens no diviem svarīgā Eiropas Savienības sociālo tiesību principa aspektiem un ka ar šo principu ir aptvertas arī tiesības saņemt atlīdzību.<sup>107</sup>

Tiesa konstatēja, ka tiesības uz finansiālu atlīdzību, ja darba attiecības ir izbeigušās darba ņēmēja nāves gadījumā, ir būtiskas, lai nodrošinātu darba ņēmējam ar Direktīvu 2003/88/EK piešķirto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu lietderīgo iedarbību. Ja ikgadējā atvaļinājuma atlīdzināšanas pienākums izbeigtos ar

<sup>104</sup> Lieta C-118/13 [14].

<sup>105</sup> Lieta C-118/13 [15]-[16].

<sup>106</sup> Lieta C-118/13 [18]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2009.gada spriedumu lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* [62].

<sup>107</sup> Lieta C-118/13 [20]; lietas C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* [60].

darba attiecību izbeigšanos darba ņēmēja nāves dēļ, tā sekas būtu tādas, ka kāds nejaušs notikums, kuru nevar ietekmēt nedz darba ņēmējs, nedz darba devējs, ar atpakaļejošu spēku radītu pilnīgu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zudumu. Visu šo iemeslu dēļ Direktīvas 2003/88/EK 7.pants nevar līdz ar to tikt interpretēts tādējādi, ka minētās tiesības var izbeigties darba ņēmēja nāves gadījumā.<sup>108</sup>

Turklāt, tā kā Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 2.punktā nav paredzēts neviens cits nosacījums par tiesību uz finansiālu atlīdzību izmantošanu kā tikai nosacījums par darba attiecību izbeigšanos, ir jāuzskata, ka tiesības uz šādu atlīdzību nevar tikt pakļautas darbinieka iepriekš izteikta lūguma esamībai. No vienas puses, šīs tiesības ir piešķirtas tieši, attiecīgajam darba ņēmējam šajā ziņā neko neveicot, un, no otras puses, šīs tiesības nevar būt atkarīgas no citiem nosacījumiem, kuri direktīvā nav tieši paredzēti, kas nozīmē, ka apstākļi, ka darba ņēmējs iepriekš nav lūdzis piešķirt finansiālu atlīdzību atbilstoši Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 2.punktam, nav būtisks. No tā izriet, pirmkārt, ka Direktīvas 2003/88/EK 7.pants nevar tikt interpretēts tādējādi, ka darba ņēmēja nāve, kas izbeidz darba attiecības, atbrīvo mirušā darba ņēmēja darba devēju no finansiālas atlīdzības maksāšanas, uz kuru šim darba ņēmējam parasti būtu bijušas tiesības saistībā ar neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, un, otrkārt, ka tiesības uz šādu atlīdzību nevar tikt pakļautas iepriekš šajā ziņā izteikta lūguma esamībai.<sup>109</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka valsts tiesību akti vai prakse, saskaņā ar ko tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izbeidzas bez tiesībām saņemt finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu, ja darba attiecības izbeidzas darba ņēmēja nāves dēļ ir pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.pantam. Tiesības uz šādu atlīdzību nevar tikt pakļautas ieinteresētās personas iepriekš izteikta lūguma esamībai.<sup>110</sup>

---

<sup>108</sup> Lieta C-118/13 [24]-[26].

<sup>109</sup> Lieta C-118/13 [27]-[29].

<sup>110</sup> Lieta C-118/13 [30].



## 5. Secinājumi

1. Saistībā ar līgumiem uz noteiktu laiku un Direktīvas 1999/70/EK normu interpretāciju Tiesa 2014.gadā analizēja tādus jautājumus kā uzteikuma termiņa noteikšana, izbeidzot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus, uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu piemērošana valsts izglītības jomā, kā arī Direktīvas 1999/70/EK normu attiecināšana uz jūrniekiem. Tiesas spriedumos apskatāmajā periodā ir šādas galvenās atziņas.

### **Uzteikuma termiņa piemērošana, izbeidzot līgumus uz noteiktu laiku:**

Darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanas uzteikuma termiņš ietilpst "darba nosacījumu" jēdziena Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas 1.punkta (kas paredz diskriminācijas aizliegumu) piemērošanas jomā. Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas 1.punkts nepielauj tiesisko regulējumu, kurā darba līgumu uz noteiktu laiku, kas noslēgti uz laikposmu, kurš pārsniedz sešus mēnešus, izbeigšanas gadījumā ir paredzēta iespēja piemērot divu nedēļu uzteikuma termiņu neatkarīgi no attiecīga darba ņēmēja stāža, lai gan līgumu uz nenoteiktu laiku izbeigšanas gadījumā uzteikuma termiņš ir noteikts atkarībā no attiecīga darba ņēmēja stāža un tas var būt no divām nedēļām līdz trim mēnešiem, ja šīs divas darba ņēmēju kategorijas ir salīdzināmā situācijā (Lieta C-38/13).

### **Uz noteiktu laiku noslēgto līgumu piemērošana valsts izglītības nozarē:**

(a) Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulai ir atbilstošs valsts tiesiskais regulējums, ar kuru universitātēm atļauts atjaunot secīgus darba līgumus, kas uz noteiktu laiku noslēgti ar asociētajiem pasniedzējiem, neparedzot nekādus ierobežojumus attiecībā uz šo līgumu maksimālo ilgumu un atjaunojumu skaitu, ja šādus līgumus attaisno objektīvs iemesls. To, ka universitātes noslēdz un atjauno noteikta laika darba līgumus ar asociētajiem pasniedzējiem, attaisno nepieciešamība uzticēt "speciālistiem ar atzītu kompetenci", kuri veic profesionālo darbību ārpus universitātes, veikt specifiskus ar pasniegšanu saistītus pienākumus uz nepilnu laiku, lai sniegtu savas zināšanas un profesionālo pieredzi universitātei, tādējādi izveidojot sadarbību starp universitāšu izglītības vidi un profesionālo vidi. Šādi uz laiku noslēgti līgumi ir piemēroti attiecīgā mērķa sasniegšanai, kas ir bagātināt universitāšu sniegto izglītību specifiskās jomās, piesaistot atzītus speciālistus, jo šie līgumi ļauj ņemt vērā

gan ieinteresēto personu kompetences attīstību attiecīgajās jomās, gan universitāšu vajadzības.

Tomēr valsts tiesai ir jāpārbauda, vai konkrēto secīgo uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana faktiski tika veikta, lai apmierinātu pagaidu vajadzības, un vai tiesiskais regulējums, nav ticis izmantots, lai faktiski apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības saistībā ar pasniedzēju pieņemšanu darbā (Lieta C-190/13).

(b) valsts tiesiskais regulējums, kurā ir pieļauta uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana, pirmkārt, valsts skolu personāla aizvietošanai, kamēr tiek pabeigtas konkursu procedūras štata mācībspēku pieņemšanai, kā arī, otrkārt, minēto skolu personāla aizstāšanai, kuri īslaicīgi nav spējīgi pildīt savus darba pienākumus, pats par sevi nav pretrunā Direktīvai 1999/70/EK. Administrācijā, kurā ir liels darbinieku skaits, piemēram, izglītības nozarē, ir nenovēršami, ka īslaicīga aizvietošana ir bieži vajadzīga, it īpaši darbinieku, kuri izmanto vai nu slimības, grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas, vai arī citu atvaļinājumu, nepieejamības dēļ. Īslaicīga darbinieku aizvietošana šādos apstākļos var būt objektīvs iemesls Direktīvas 1999/70/EK izpratnē, kas attaisno gan ar aizvietojošo personālu noslēgtu līgumu termiņa noteikto raksturu, gan šo līgumu atjaunošanu atkarībā no vajadzībām, kas ir radušās, ar nosacījumu, ka tiek ievērotas Direktīvā 1999/70/EK noteiktās prasības.

Turklāt, ja valstij ir noteikts pienākums organizēt skolas apmācības tā, lai tiktu nodrošināta nepārtraukta atbilstība starp skolotāju un skolēnu skaitu, nevar noliegt, ka šī atbilstība ir atkarīga no daudziem faktoriem, daži no tiem zināmā mērā var būt grūti pārbaudāmi vai paredzami, piemēram, īpaši ārējās un iekšējās migrācijas plūsmas vai skolēnu izvēlētie mācību virzieni. Šādi faktori izglītības nozarē apliecina īpašu elastības nepieciešamību, kas objektīvi pamato secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu, lai atbilstoši reaģētu uz mācību pieprasījumu un izvairītos pakļaut valsti kā darba devēju šajā nozarē riskam pieņemt darbā ievērojami lielāku skolotāju skaitu par to, kas faktiski ir nepieciešams, lai izpildītu valsts pienākumus šajā jomā (Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13).

(c) Neesot nekādiem precīziem datiem par konkursa procedūru, ar kurām tiek izbeigta valsts skolu personāla aizstāšana, organizēšanu un pabeigšanu, un attiecīgi faktiski neierobežojot aizstāšanas uz gadu skaitu, ko var veikt viens un tas pats darbinieks, lai aizpildītu vienu un to pašu vakanto amata vietu, tiesiskais regulējums būtībā ļauj atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai segtu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet tieši pretēji – pastāvīgs un ilgstošs raksturs, tā dēļ, ka attiecīgajā dalībvalstī ir strukturāls štata darbinieku amata vietu trūkums.

Līdz ar to Direktīvai 1999/70/EK ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru, līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā valsts skolās, ir ļauts atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai aizpildītu vakantās skolotāju, kā arī administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla amata vietas, nenorādot precīzu termiņu konkursu pabeigšanai un izslēdzot jebkādu iespēju šiem skolotājiem un minētajam personālam saņemt zaudējumu, kas, iespējams, radušies, veicot šādu atjaunošanu, atlīdzību. Faktiski šāds tiesiskais regulējums, pirmkārt, neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai, un, otrkārt, neparedz nekādus pasākumus, kas novērstu un sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu (Apvienotās lietas C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13).

### **Direktīvas 1999/70/EK normu attiecināšana uz jūrniekiem:**

Tā kā Direktīvas 1999/70/EK normas piemēro visiem darba ņēmējiem, kuri sniedz pakalpojumus par atlīdzību atbilstoši uz noteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām, kas tos saista ar darba devēju, uz jūrniekiem, kuri ir nodarbināti atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem uz prāmjiem, ar ko veic pārvadājumus starp divām ostām, kas atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī, attiecas Direktīvas 1999/70/EK piemērošanas joma (Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13).

**Darba līguma ilguma, nevis termiņa norādīšana darba līgumos uz noteiktu laiku:**

Darba līgumi, kuros norādīts tikai to ilgums (proti, maksimāli 78 dienas), ir atbilstoši Direktīvas 1999/70/EK 3.klauzulas 1.punktam un darba ņēmēji, kuri ir nodarbināti atbilstoši šādiem līgumiem, ir atzīstami par "noteikta laika darba ņēmējiem," jo šāda norāde objektīvi precizē minēto līgumu darbības beigas. Attiecīgi Direktīva 1999/70/EK pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka noteikta laika darba līgumos ir jānorāda to ilgums, nevis to termiņš (Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13).

**Darba līgumi, kur laiks starp noslēgšanas brīžiem ir īsāks vai vienāds ar sešdesmit dienām:**

Tiesiskais regulējums, kas paredz, ka, ja darba ņēmējs ir nepārtraukti nodarbināts pie viena un tā paša darba devēja saskaņā ar vairākiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem ilgāk par vienu gadu, tad šie līgumi pārtop par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku, ir atbilstošs Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulai, kas paredz aizsardzību pret ļaunprātīgu uz noteiktu laiku līgumu slēgšanu. Šādu secinājumu neapdraud prasība, saskaņā ar kuru par "nepārtrauktiem" un tādējādi par "secīgiem" ir uzskatāmi darba līgumi, kur laiks starp noslēgšanas brīžiem ir īsāks vai vienāds ar sešdesmit dienām.

Faktiski šāds laika posms vispārīgi var tikt uzskatīts par pietiekamu, lai pārtrauktu jebkādas spēkā esošas darba tiesiskās attiecības, un tādējādi nozīmēt to, ka jebkāds iespējamais vēlāk noslēgtais līgums ir uzskatāms par secīgu, vēl jo vairāk gadījumā, kad uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi nedrīkst ilgt vairāk nekā 78 dienas. Darba devējam varētu būt sarežģīti apiet ar Direktīvā 1999/70/EK nodrošināto aizsardzību pret ļaunprātīgu līgumu slēgšanu, katra uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma darbības beigās ļaujot paiet aptuveni diviem mēnešiem (Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13, C-407/13).

(2) Saistībā ar **nepilna darba laika līgumiem un Direktīvas 1997/81/EK normu interpretāciju** Tiesa analizēja tādus jautājumus kā darbinieka piekrišanas nozīme nepilna darba laika darba līgumu pārveidošanā par pilna darba laika darba līgumu un *prorata temporis* (atbilstoši nostrādātajam darba laikam) principa piemērošanu, aprēķinot piemaksu par apgādībā esošu bērnu, kas tiek maksāta atbilstoši nozares koplīgumam.

**Darbinieka piekrišanas nozīme, pārveidojot darba līgumu no nepilna darba laika uz pilna darba laika līgumu:**

Dalībvalstīm netiek paredzēts pienākums pieņemt tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru iespēja pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu ir atkarīga no darbinieka piekrišanas. Direktīvas 1997/81/EK normas paredz izslēgt to, ka darbinieka nepiekrišana viņa darba līguma pārveidošanai varētu būt vienīgais viņa atlaišanas iemesls, nepastāvot citiem objektīviem iemesliem. No minētā izriet, ka Direktīvai 1997/81/EK nav pretrunā tiesiskais regulējums, ar ko darba devējam tiek noteikta iespēja pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas.

Situācija, kurā nepilna darba laika darba līgums tiek pārveidots par pilna darba laika darba līgumu bez darbinieka piekrišanas, un situācija, kurā pilna darba laika darba līgums tiek pārveidots par nepilna darba laika darba līgumu pretēji viņa gribai, nevar tikt uzskatītas par salīdzināmām. Tam, ka personai liek strādāt mazāk, nav tādas pašas sekas kā tam, ja tai liek strādāt vairāk – it īpaši, ņemot vērā darba ņēmēja atalgojumu, kas ir atlīdzība par darbu.

Valsts tiesiskais regulējums, ar kuru tiek noteikta iespēja darba devējam pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas nav pretrunā Direktīvas 1997/81/EK normām (Lieta C-221/13).

***Prorata temporis* principa piemērošana, aprēķinot koplīgumā noteikto piemaksu par apgādībā esošu bērnu:**

Koplīgumā paredzēta piemaksa par apgādībā esošu bērnu ietilpst darba ņēmējam maksātajā darba samaksā. Ar "darba samaksu" atbilstoši LESD 157.pantam ir jāsaprot parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkura cita atlīdzība naudā vai

natūrā, ko darba devējs maksā darba ņēmējam par tā nodarbināšanu. Minētais jēdziens ietver jebkuru šā brīža vai nākotnē paredzētu atlīdzību, ko darba devējs maksā darba ņēmējam, kaut arī netieši, par pēdējā minētā nodarbināšanu. 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. No tā izriet, ka, ja darbinieks tiek nodarbināts nepilnu darba laiku, tiek uzskatīts, ka piemaksas par apgādībā esošu bērnu aprēķins, piemērojot *prorata temporis* principu, ir objektīvi pamatots.

(3) Saistībā ar **darba laika regulējumu un Direktīvas 2003/88/EK normu interpretāciju** Tiesa analizēja atalgojuma, tostarp komisijas maksājumu, aprēķināšanu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā pavadīto laikposmu, kā arī ieinteresētas personas tiesības saņemt finansiālu atlīdzību par mirušas personas neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

**Komisijas maksājumu ietveršana, aprēķinot atalgojumu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā pavadīto laikposmu:**

Darba ņēmējs sava ikgadējā atvaļinājuma laikā nepelna pārdošanas darījumu komisijas maksājumus. Līdz ar to laikposmā pēc ikgadējā atvaļinājuma viņa atalgojums būs vienīgi darba ņēmēja pamatalgas apmērā. Šis finansiāli neizdevīgās sekas var radīt atturošu iedarbību uz faktisku minētā atvaļinājuma izmantošanu (jo īpaši, ja komisijas maksājums vidēji veido vairāk nekā 60 % no darba ņēmēja saņemtā atalgojuma). Šāds darba ņēmēja atalgojuma samazinājums attiecībā uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas var atturēt no tiesību uz šādu atvaļinājumu faktiskas izmantošanas, ir pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.panta mērķim, un nav nozīmes tam, ka atalgojuma samazinājums ir noticis pēc apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma.

Valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kura atalgojumu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājums, kura apmēru nosaka atkarībā no darba devēja noslēgtajiem pārdošanas līgumiem, attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir tiesības tikai uz atalgojumu, ko veido vienīgi viņa pamatalga, ir pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.pantam. Savukārt komisijas

maksājuma, aprēķina metodes ir jāizvērtē valsts tiesai, pamatojoties uz Tiesas judikatūrā izvirzītajiem noteikumiem un kritērijiem un saskaņā ar Direktīvas 2003/88/EK 7.panta mērķi (Lieta C-539/12).

**Ieinteresētas personas tiesības saņemt finansiālu atlīdzību par mirušas personas neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu:**

Ja ikgadējā atvaļinājuma atlīdzināšanas pienākums izbeigtos ar darba attiecību izbeigšanos darba ņēmēja nāves dēļ, tā sekas būtu tādas, ka kāds nejaušs notikums, kuru nevar ietekmēt nedz darba ņēmējs, nedz darba devējs, ar atpakaļejošu spēku radītu pilnīgu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zudumu. Visu šo iemeslu dēļ Direktīvas 2003/88/EK 7.pants nevar līdz ar to tikt interpretēts tādējādi, ka minētās tiesības var izbeigties darba ņēmēja nāves gadījumā.

Tā kā Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 2.punktā nav paredzēts neviens cits nosacījums par tiesību uz finansiālu atlīdzību izmantošanu kā tikai nosacījums par darba attiecību izbeigšanos, ir jāuzskata, ka tiesības uz šādu atlīdzību nevar tikt pakļautas darbinieka iepriekš izteikta lūguma esamībai. No vienas puses – šīs tiesības ir piešķirtas tieši, attiecīgajam darba ņēmējam šajā ziņā neko neveicot, un, no otras puses – šīs tiesības nevar būt atkarīgas no citiem nosacījumiem, kuri Direktīvā 2003/88/EK nav tieši paredzēti, kas nozīmē, ka apstākļi, ka darba ņēmējs iepriekš nav lūdzis piešķirt finansiālu atlīdzību atbilstoši Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 2.punktam, nav būtisks. No tā izriet, pirmkārt, ka Direktīvas 2003/88/EK 7.pants nevar tikt interpretēts tādējādi, ka darba ņēmēja nāve, kas izbeidz darba attiecības, atbrīvo mirušā darba ņēmēja darba devēju no finansiālas atlīdzības maksāšanas, un, otrkārt, ka tiesības uz šādu atlīdzību nevar tikt pakļautas iepriekš šajā ziņā izteikta lūguma esamībai (Lieta C-118/13).

N.Mickeviča

30.12.2014.