



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 aprīļa ziņojums

Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II 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. Secinājumi.....	40

1. Ievads

Ņemot vērā Eiropas Savienības tiesību, tostarp Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) sniegtās interpretācijas, pieaugošo ietekmi uz Latvijas darba tiesībām, kā arī pašreiz notiekošās Darba likuma grozījumu izskatīšanas diskusijas, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība uzskata ir būtisku 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 tiks apkopotas Tiesas spriedumos iekļautās atziņas par noteiktiem tematiskiem jautājumiem.

LBAS 2014.gada marta ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa*”¹ ietvēra Tiesas spriedumu apkopojumu par darba laika un nepilna darba laika līgumu jautājumiem.

2014.gada aprīļa ziņojums ietver informāciju par spriedumiem laika periodā no 2011.gada līdz 2013.gadam par līgumiem uz noteiktu laiku jautājumiem, to īsu faktisko apstākļu izklāstu, Tiesas analīzes būtiskākajiem punktiem un Tiesas atziņas par attiecīgo jautājumu. Secinājumos ir apkopotas galvenās Tiesas atziņas.

¹ 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.

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*² (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.

Direktīvas 1999/70/EK 2.klauzula identificē, uz kurām personām attiecas direktīvas normu aizsardzība - noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.

Līdzīgi kā ar direktīvu 97/81/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu*³ (Direktīva 97/81/EK)⁴, arī Direktīva 1999/70/EK paredz iespējas izslēgt noteiktas darbinieku kategorijas no tiesību normu, ar kurām tiek piemērotas direktīvas prasības, aizsardzības.⁵

Direktīvas 3.klauzula definē jēdzienu "noteikta laika darba ņēmējs" un "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs." "Noteikta laika darba ņēmējs" ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba

² 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>.

³ 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-qada-15-,292345.d>.

⁴ Ziņojuma ietvaros direktīva 97/81/EK un tās pamatnolīgums tiks apzīmēti ar „Direktīva 97/81/EK.”

⁵Direktīvas 97/81/EK 2.klauzula: a) sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām; b) darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu.

devējs un darba ņēmējs, kurā darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās. Savukārt "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs" ir darba ņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas un iemaņas.

4.klauzulā ietvertais diskriminācijas aizlieguma princips paredz līdzīgi kā Direktīvā 97/81/EK, ka darba nosacījumus, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata. Ja ir nepieciešams, piemēro *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam) principu. Atšķirības darba stāžā starp noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgiem darba ņēmējiem var pamatot tikai ar objektīviem apsvērumiem.

Direktīvas 5.klauzula nosaka vadlīnijas pasākumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

- a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
- c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

Lai noteiktu skaidru regulējumu, klauzula paredz, ka dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un vai paši darba devēji un darba ņēmēji vienojoties, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

- a) uzskata par "secīgām";
- b) uzskata par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.

Direktīvas 6.klauzula regulē darbinieku, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, informēšanu par nodarbinātības iespējām. Tā paredz pienākumu darba devējam informēt noteikta laika darba ņēmējus par vakancēm, kas rodas uzņēmumos un iestādēs, lai nodrošinātu noteikta laika darba ņēmējiem tādas pašas iespējas iegūt pastāvīgus amatus, kādas ir citiem darbiniekiem. Uzņēmumos vai iestādēs šādu informāciju var sniegt piemērotā vietā ar vispārēju paziņojumu. Turklāt darba devējiem atbilstoši 6.klauzulai, ciktāl tas iespējams, būtu jāveicina atbilstīgu mācību pieejamība noteikta laika darba ņēmējiem, lai celtu viņu prasmes, karjeras izaugsmi un profesionālo mobilitāti.

Lietā C-109/09 Deutsche Lufthansa AG pret Gertraud Kumpan

Lietā C-109/09 *Deutsche Lufthansa AG pret Gertraud Kumpan*⁶ Tiesa izskatīja Vācijas tiesas (*Bundesarbeitsgericht*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu tiesvedībā starp Ģ.Kupmani un viņas darba devēju *Deutsche Lufthansa AG* saistībā ar darba devēja atteikumu noslēgt līgumu uz nenoteiktu laiku. Lieta skar Direktīvā 1999/70/EK⁷ paredzētā valsts pienākuma noteikt ierobežojumus līgumu uz noteiktu laiku slēgšanas interpretāciju.

Lietas faktiskie apstākļi

Vācijas 2000.gada Likums par nepilnu darba laiku un uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*) paredz, ka darba līgumu uz noteiktu laiku, var slēgt, ja tā noslēgšanai ir objektīvs pamatojums, proti, šādos gadījumos:

- veicamajam darbam ir tikai pagaidu raksturs;
- līgums uz noteiktu laiku tiek noslēgts pēc mācībām vai studijām, lai atvieglotu darba ņēmēja aktīvo darba gaitu uzsākšanu;
- darba ņēmējs aizstāj citu darba ņēmēju;
- veicamā darba specifika attaisno līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku;

⁶ Tiesas 2011.gada 10.marta Lietā C-109/09 *Deutsche Lufthansa AG pret Gertraud Kumpan*.

⁷ Ziņojuma ietvaros Direktīva 1999/70/EK un tajā ietvertais Pamatlīgums tiks apzīmēti ar vienu terminu „Direktīva 1999/70/EK”

- ierobežojums ir saistīts ar pārbaudes laiku;
- darbiniekam raksturīgi individuāli iemesli attaisno līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku;
- darba ņēmējam atalgojums tiek maksāts no budžeta līdzekļiem, kas paredzēti darbam uz noteiktu laiku, un viņš tiek nodarbināts atbilstoši šim režīmam;
- noteiktais termiņš ticis paredzēts, panākot kopīgu vienošanos tiesā.

Ja nav šādu objektīvu iemeslu, darba līgumus uz noteiktu laiku drīkst noslēgt uz laiku, kas nav ilgāks par diviem gadiem. Šajā pašā termiņā līgumu uz noteiktu laiku var atjaunot ne vairāk kā trīs reizes. Darba līgumu uz noteiktu laiku pirmā teikuma nozīmē nedrīkst noslēgt, ja darba ņēmējs jau ir nodibinājis darba attiecības ar to pašu darba devēju uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Darba koplīgumā, nosakot līguma atjaunošanas reižu skaitu vai maksimālo termiņu, pirmo teikumu var neievērot. Darba devēji un darba ņēmēji, kuri darbojas nozarē, uz kuru attiecas koplīgums, bet kuriem šis koplīgums nav saistošs, var vienoties par koplīguma piemērošanu.

Likums paredz, ka darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku nav vajadzīgs objektīvs iemesls, ja brīdī, kad tiek uzsāktas darba attiecības uz noteiktu laiku, darba ņēmējs ir sasniedzis 58 gadu vecumu. Līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku uzskata par prettiesisku, ja pastāv objektīva, cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba devēju. Tiek pieņemts, ka šāda objektīva saikne pastāv īpaši tad, ja laika posms starp abiem darba līgumiem ir īsāks par sešiem mēnešiem.⁸

Savukārt Lufthansa koplīgums paredzēja, ka darba attiecības ar lidojuma apkalpes darbiniekiem izbeidzas bez īpaša uzteikuma tā mēneša beigās, kurā ir sasniegts 55 gadu vecums. Taču ar nosacījumu par fizisku un profesionālu piemērotību, savstarpēji vienojoties, darba attiecības pēc 55 gadu vecuma sasniegšanas ir iespējams pagarināt. Ja darba attiecības ar lidojuma apkalpes darbinieku pagarina, tad tās bez īpaša uzteikuma izbeidzas tā mēneša beigās, kurā lidojuma apkalpes darbinieks kļūst vēl par vienu gadu vecāks. Ir pieļaujama atkārtota pagarināšana.

⁸ Lieta C-109/09 [8], [9], [10].

Darba attiecības katrā ziņā izbeidzas bez īpaša uzteikuma tā mēneša beigās, kurā lidojuma apkalpes darbinieks ir sasniedzis 60 gadu vecumu.⁹

1991.gadā Ģ.Kumpane un Lufthansa noslēdza darba līgumu par stjuartes darbu.¹⁰ 2000.gadā Ģ.Kumpane sasniedza 55 gadu vecumu. No šīs dienas katru gadu viņa noslēdza jaunu darba līgumu ar Lufthansa uz noteiktu viena gada laikposmu atbilstoši koplīgumam, lai turpinātu strādāt stjuartes amatā uz nepilnu laiku.¹¹ Pēdējo noslēgto darba līgumu uz noteiktu laiku, kuru Ģ.Kupmane noslēdza 2004.gadā, sasniedzot 59 gadu vecumu, viņa lūdza pagarināt, taču saņēma atteikumu.¹²

Ģ.Kumpane iesniedza prasības pieteikumu Frankfurtes pie Mainas Darba tiesā (*Arbeitsgericht Frankfurt am Main*), pieprasot saglabāt viņas darba attiecības ar Lufthansa, pamatojot to ar to, ka 60 gadu vecuma ierobežojums, kas ir paredzēts koplīgumā nav objektīvi pamatots un ir pretrunā Eiropas Savienības tiesībām.¹³

Vācijas tiesa (*Bundesarbeitsgericht*) lēmumā par prejudiciāla jautājuma uzdošanu Tiesai norādīja, ka klauzula par automātisku darba līguma izbeigšanos, darbiniekam sasniedzot 55 gadu vecumu, kura paredzēta lidojuma personālam piemērojamajā koplīgumā, nav objektīvi pamatota. Šī nostāja esot pamatota ar konstatējumu, ka gadījumi, kuros attiecībā uz pasažieriem un lidpersonālu lidojuma apkalpes darbinieka ar vecumu saistīta nespēja var ietvert ļoti nopietnu risku, esot tik teorētiski un neiespējami, ka tas nevarot attaisnot šī veida darbiniekiem noteikto vecuma ierobežojumu – 55 gadus. Tas ir piemērojams arī koplīgumā noteiktajam vecuma ierobežojumam – 60gadiem. Vācijas tiesa uzskata, ka gaisa satiksmes drošībai radītajam riskam, kas saistīts ar lidojuma apkalpes darbinieka vecumu, esot nozīme tikai tajos gadījumos, kad jāveic steidzama gaisa kuģa evakuācija. Nevienā valsts vai starptautiskajā tiesiskajā regulējumā par gaisa satiksmes drošību neesot paredzēts lidojuma apkalpes personāla maksimālais vecums. Vācijas tiesa secināja, ka koplīguma puses nevienā brīdī nevar pamatoties ne uz vienu

⁹ Lieta C-109/09 [12].

¹⁰ Lieta C-109/09 [14], [15].

¹¹ Lieta C-109/09 [16].

¹² Lieta C-109/09 [17], [18].

¹³ Lieta C-109/09 [19].

starptautisku normu, lai attaisnotu iespējamu risku, kurš saistīts ar lidojuma apkalpes personālu, novērtējumu.¹⁴

Līdz ar to Vācijas tiesa uzdeva jautājumu, vai Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā neatļauj tādā valsts tiesisko regulējumu, ar kuru tiek atļauts ar darbinieku, kurš ir vecāks par 58 gadiem, noslēgt neierobežotu skaitu secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku, to objektīvi nepamatojot, ja vien nepastāv objektīva, cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas bijis noslēgts ar šo pašu darba devēju.¹⁵

Tiesas analīze un secinājumi

Vispirms Tiesa atgādināja, ka Direktīvas 1999/70/EK pamatā ir pieņēmums, saskaņā ar kuru darba līgums uz nenoteiktu laiku ir vispārējs darba tiesisko attiecību veids un darba līgumu uz noteiktu laiku izmantošanai tātad ir izņēmuma raksturs salīdzinājumā ar līgumiem uz nenoteiktu laiku.¹⁶ Darba stabilitāte ir uzskatāma par vienu no būtiskiem apstākļiem darba ņēmēju aizsardzībā Direktīvas 1999/70/EK mērķis ir ierobežot darba līgumu uz noteiktu laiku, kas ir uzskatāmi par iespējamu ļaunprātīgas izmantošanas līdzekli par sliktu darba ņēmējiem, secīgu pielietošanu, paredzot noteiktu skaitu obligātu aizsardzības noteikumu, lai novērstu darba ņēmēju situācijas padarīšanu par nedrošu.

Dalībvalstu pienākums ir novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus, uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, ieviešot vienu vai vairākus no Direktīvā 1999/70/EK uzskaitītajiem pasākumiem – ja vien dalībvalstī jau nepastāv līdzvērtīgs tiesiskais pasākums.¹⁷

Tomēr, Tiesa atgādināja, ka dalībvalstīm ir paredzēts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šī mērķa sasniegšanas veidu. Dalībvalstīm ir rīcības brīvība šim mērķim izmantot vienu vai vairākus no

¹⁴ Lieta C-109/09 [21], [22].

¹⁵ Lietas C-109/09 [29].

¹⁶ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2006.gada 4.jūlija spriedumu lietā C-212/04 *Adeneler u.c.*, [61]-[64]. Lietas C-109/09 [30], [31].

¹⁷ Lietas C-109/09 [32].

Direktīvā 1999/70/EK uzskaitītajiem pasākumiem vai pat jau pastāvošus līdzvērtīgus juridiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā īpašu jomu un/vai darba ņēmēju kategoriju īpašās vajadzības.¹⁸

Tiesa pievērta uzmanību Vācijas tiesību akta mērķim - veicināt gados vecāku nenodarbinātu darba ņēmēju profesionālu integrāciju, jo viņi minētie darba meklējumos saskaras ar nopietnām grūtībām - norādot, ka leģitimā nodarbinātības politikas mērķa īstenošanas līdzeklis attiecas ne tikai uz gados vecākiem nenodarbinātiem darba ņēmējiem, bet uz visiem darba ņēmējiem, kuri atbilst vecuma nosacījumam.¹⁹

Taču, kā secināja Tiesa, lai gan tiesību akts paredz, gados vecāku bezdarbnieku atgriešanos darbā veicināšanu, tā rezultātā samazinās visu gados vecāku darba ņēmēju sociālās aizsardzības līmenis, tiem liedzot Direktīvā 1999/70/EK norādītos aizsardzības pasākumus.²⁰

Tiesa uzsvēra, ka attiecībā uz personām, kurām ir piemērojams apspriežamais Vācijas tiesību akts, nav paredzēti nekādi citi Direktīvā 1999/70/EK norādītie aizsardzības pasākumi. Tieši pretēji, tas paredz, ka darba līguma uz noteiktu laiku noslēgšana ar darbiniekiem, kuri ir sasnieguši konkrētu vecumu, nav pakļauta nosacījumam par objektīva iemesla esamību. Šis noteikums neietver nevienu nosacījumu par kopējo maksimālo uz noteiktu laiku noslēgto secīgo līgumu termiņu vai par to atjaunošanas skaitu.²¹

Tiesa uzsvēra, ka tiesību norma, kurā secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana nav attaisnota sīki izklāstītā veidā ar tādu objektīvu faktoru pastāvēšanu, kas saistīti ar attiecīgās darbības īpatnībām vai tās veikšanas apstākļiem, patiesībā draud izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un tādējādi nav saderīga ar Direktīvas 1999/70/EK mērķi un lietderīgo iedarbību.

¹⁸ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2008.gada 15.aprīļa spriedumu lietā C- 268/06 *Impact* [70], [71]; Lietas C-109/09 [34], [35].

¹⁹ Lietas C-109/09 [38], [39].

²⁰ Lietas C-109/09 [40].

²¹ Lietas C-109/09 [41].

Šim nosacījumam var būt izņēmums, ja dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā attiecībā uz konkrētu nozari nav paredzēts kāds cits efektīvs pasākums, lai novērstu un attiecīgos gadījumos sodītu secīgu noteikta laika darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.²²

Vācijas tiesību akts paredzēja ierobežojumu noteikta laika darba līgumu izmantošanai personām, kuras ir sasniegušas noteiktu vecumu. Ar šo noteikumu ir aizliegts noslēgt līgumu uz noteiktu laiku, "ja pastāv objektīva, cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba devēju", un precizēts, ka "tiek pieņemts, ka šāda objektīva saikne pastāv, ja laika posms starp abiem darba līgumiem ir īsāks par sešiem mēnešiem." Līdz ar to Tiesa tālāk interpretēja šo ierobežojumu un Ģ.Kupmanes noslēgtos terminētus darba līgumus atbilstoši Direktīvas 1999/70/EK mērķim.

Tiesa secināja, ka Ģ.Kupmanes pēdējais darba līgums uz noteiktu laiku tika noslēgts par tādu pašu darbību, par kuru bija iepriekšējie līgumi, un tam ir tieša turpinātības saikne laikā ar tiem. Vienlaikus Vācijas tiesa atzina, ka tam nav "objektīvas, ciešas saiknes ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, jo no 2000.gada prasītāja bija nodarbināta saskaņā ar līgumiem uz noteiktu laiku.

Šāda interpretācija, Tiesas ieskatā, sašaurina ierobežojuma slēgt līgumus uz noteiktu laiku bez objektīva iemesla piemērošanas jomu. Minēto ierobežojumu tādejādi var nepiemērot situācijās, kurās darba līgums uz noteiktu laiku nav ticis noslēgts uzreiz pēc līguma uz nenoteiktu laiku ar to pašu darba devēju, ja laika posms starp abiem šiem līgumiem ir vairāki gadi, pat ja visu šo laika posmu sākotnējās darba tiesiskās attiecības ir bijušas par vienu un to pašu darbību ar to pašu darba devēju, par ko tikuši noslēgti secīgi nepārtraukti līgumi uz noteiktu laiku.

Tiesa secināja, ka šāda interpretācija radītu tādu faktisko situāciju, ka apstrīdētā līguma noslēgšanu un pirmā līguma uz noteiktu laiku noslēgšanu šķīra četri gadi, un tādejādi, neraugoties uz to, ka Ģ.Kumpanei bija liela darba pieredze savā amatā, darba tiesiskās attiecības šo pašu uzdevumu izpildei tika pārveidotas piecos secīgos

²² Lietas C-109/09 [42]-[45].

nepārtrauktos līgumos, katrs no kuriem tika noslēgts uz vienu gadu. Šāda interpretācija līdz ar to ir pretrunā Direktīvas 1999/70/EK mērķim aizsargāt darba ņēmējus pret darba nestabilitāti un novērst jaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu darba līgumu vai darba attiecību uz noteiktu laiku pielietošanas.²³

Visbeidzot Tiesa atgādināja, ka atbilstīgas interpretācijas princips prasa, lai valsts tiesas, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot valsts tiesībās atzītās interpretācijas metodes, veiktu visas to kompetencē ietilpstošās darbības, lai nodrošinātu pilnīgu attiecīgās direktīvas efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilstu direktīvas mērķim.²⁴ Tātad valsts tiesai gadījumā, ja notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu jaunprātīga izmantošana, attiecīgās valsts tiesību normas ir jāinterpretē un jāpiemēro, cik vien iespējams, tā, lai tiktu pienācīgi sodīta šī jaunprātīgā izmantošana un tiktu novērstas Eiropas Savienības tiesību pārkāpuma sekas.²⁵

Līdz ar to Tiesa uz uzdoto jautājumu atbildēja, ka Vācijas tiesību aktā paredzētais ierobežojums slēgt līgumus uz noteiktu laiku, proti, jēdziens "objektīva, cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba devēju," ir jāpiemēro situācijās, kad līgums uz noteiktu laiku nav ticis noslēgts uzreiz pēc līguma uz nenoteiktu laiku ar to pašu darba devēju un kad starp šiem līgumiem ir vairāku gadu intervāls, ja visā šajā laika posmā sākotnējās darba tiesiskās attiecības turpinājušās par vienu un to pašu darbību, ar to pašu darba devēju noslēdzot secīgus nepārtrauktus līgumus uz noteiktu laiku. Valsts tiesai šajā gadījumā attiecīgās valsts tiesību normas ir jāinterpretē, cik vien iespējams, atbilstoši Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas 1.punktam.²⁶

²³ Lietas C-109/09 [47]-[50].

²⁴ Lietas C-109/09 [55].

²⁵ Lietas C-109/09 [56].

²⁶ Lietas C-109/09 [57].

Lieta C-177/10 Francisco Javier Rosado Santana pret Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía

Lietā C-177/10 *Francisco Javier Rosado Santana pret Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*²⁷ Tiesa sniedza Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas interpretāciju un tās piemērošanas tvērumu saistībā ar Spānijas tiesas (*Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 12 de Sevilla*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu tiesvedībā starp F.H.Rosado Santanu, un Andalūzijas autonomā apgabala valdības Tieslietu un valsts pārvaldības ministriju (*Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*) par tās lēmumu atcelt aktus par viņa iecelšanu pastāvīgā ierēdņa statusā vispārīgā asistentu kategorijā iekšējās paaugstināšanas amatā ietvaros. Tiesa sniedza norādījumus par to, kas var būt objektīvs iemesls atšķirīgai attieksmei starp pastāvīgajiem un pagaidu (uz noteiktu laiku nodarbinātiem) ierēdņiem.

Lietas faktiskie apstākļi

Spānijas 1978.gada Likums Nr. 70/1978 par agrāk valsts pārvaldē nostrādātā laika atzīšanu (*Ley de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública*) paredz, ka par faktiski nostrādātu uzskata visu laiku, kas kādā no iepriekšējā punktā minētajām valsts pārvaldes jomām nostrādāts vai nu darba ņēmēja, kas pieņemts darbā (vai nu uz noteiktu laiku, vai pagaidu ierēdņa) statusā, vai saskaņā ar administratīvo līgumu sistēmu vai darba līgumu, neatkarīgi no tā, vai minētie līgumi ir vai nav dokumentāli noformēti.²⁸

2007.gada Likums Nr. 7/2007 par valsts un pašvaldību iestāžu darbinieku pamata civildienesta noteikumiem (*Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público*), kuru piemēro civildienesta personālam un vajadzības gadījumā – līgumdarbiniekiem, paredz, ka valsts vai pašvaldību iestāžu darbiniekus iedala pastāvīgajos ierēdņos (*funcionarios de carrera*), pagaidu ierēdņos (*funcionarios interinos*), līgumdarbiniekos un palīgdarbiniekos.²⁹

²⁷ Tiesas 2011.gada 8.septembra spriedums Lietā C-177/10 *Francisco Javier Rosado Santana pret Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*.

²⁸ Lietas C-177/10 [10].

²⁹ Lietas C-177/10 [13]-[14].

Saistībā ar ierēdņu kvalifikācijas paaugstināšanu 1984.gada Likums Nr. 30/1984 par Spānijas civildienesta reformu (*Ley 30/1984 de reforma de la Función Pública*) paredzēja, ka iekšējai paaugstināšanai amatā attiecīgajā darbības vai funkciju jomā no D grupas kategorijas un līmeņiem uz C grupas kategoriju ir nepieciešami desmit gadu darba stāžs D grupas kategorijā vai līmenī vai piecu gadu darba stāžs – ja persona ir izgājusi īpašu apmācības kursu, kas ir pieejams atbilstoši objektīviem kritērijiem.³⁰

F.H.Rosado Santana no 1989.gada līdz 2005.gadam ir strādājis par pagaidu ierēdņi. 2005.gadā viņš kļuva par pārvaldes iestādes pastāvīgo ierēdņi. Divus gadus vēlāk 2007.gadā publicēts konkursa paziņojums par atlases pārbaudījumu rīkošanu, lai iekšējā paaugstināšanā ierēdņi varētu kvalificēties valsts pārvaldes iestādes vispārējai asistentu kategorijai. Konkursa paziņojumā tika precizēts, ka "netiks ņemts vērā atzīts iepriekšējais darba stāžs, kas nostrādāts pagaidu darbinieka vai līgumdarbinieka statusā jebkurā citā valsts pārvaldes iestādē.

F.H.Rosado Santana piedalījās atlases procedūras pārbaudījumos D amatu grupas pastāvīgā ierēdņa statusā ar vairāk nekā diviem darba stāža gadiem, taču nebija pielaists pārbaudījumiem un netika iecelts C grupas pastāvīgā ierēdņa statusā, jo viņam nebija vajadzīgā grāda, nedz arī alternatīva 10 gadu darba stāža pastāvīgā ierēdņa statusā.³¹

Spānijas tiesa, izskatot strīdu starp lietas pusēm, uzdeva Tiesai jautājumus:

- vai dalībvalsts tiesas, tostarp Konstitucionālā tiesa, Direktīvā 1999/70/EK un tās 4.klauzulā paredzēto nediskriminācijas principu var interpretēt tādējādi, ka tās nav piemērojamas šīs dalībvalsts civildienestam un jebkādi atšķirīgi attieksmei pret tās pagaidu ierēdņiem un pastāvīgajiem ierēdņiem;
- vai Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj situāciju, kurā netiek ņemts vērā valsts pārvaldes iestādes pagaidu ierēdņa statusā nostrādātais laiks, lai šī persona, kas pa to laiku ir kļuvusi par pastāvīgo

³⁰ Lietas C-177/10 [11].

³¹ Lietas C-177/10 [18]-[23].

ierēdņi, varētu kvalificēties iekšējai paaugstināšanai amatā, uz ko var pretendēt tikai pastāvīgie ierēdņi.³²

Tiesas analīze un secinājumi

Jautājumā par Direktīvas 1999/70/EK piemērošanu valsts pārvaldes ierēdņiem Tiesa atgādināja, ka tajā ir paredzēts pienākums visām dalībvalstīm veikt visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti saskaņā ar tās izvirzīto mērķi. Šis pienākums attiecas uz visām šo dalībvalstu iestādēm, tostarp tiesu iestādēm, atbilstoši to kompetencei.³³

Saskaņā ar iedibināto judikatūru Direktīvas 1999/70/EK prasības ir paredzētas piemērošanai ar pārvaldes iestādēm un citām publisko tiesību sektora struktūrām noslēgtiem noteikta laika darba līgumiem un darba tiesiskajām attiecībām.³⁴

Kaut arī Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzula, kas nosaka diskriminācijas aizliegumu, ietver atrunu par attaisnojumu objektīvu iemeslu dēļ (noteiktos apstākļos un pastāvot objektīviem iemesliem ir iespēja atšķirīgi izturēties pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem), nenozīmē, ka varētu tikt izslēgta Direktīvas 1999/70/EK piemērojamība dalībvalsts civildienestā nodarbinātajiem darbiniekiem.³⁵

Līdz ar to Tiesa secināja, ka pirmkārt, Direktīva 1999/70/EK piemērojama noteikta laika līgumiem un darba tiesiskajām attiecībām, kas noslēgti ar valsts pārvaldes iestādēm un citām publisko tiesību sektora struktūrām, un, otrkārt, ir jāizslēdz jebkāda atšķirīga attieksme pret dalībvalsts pastāvīgajiem ierēdņiem un salīdzināmiem pagaidu ierēdņiem tikai tādēļ, ka pagaidu ierēdņi strādā noteiktu laiku, ja vien atšķirīgā attieksme nav objektīvi pamatota minētā Direktīvas 1999/70/EK 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.³⁶

³² Lietas C-177/10 [29], [49], [63].

³³ Lietas C-177/10 [50], [51].

³⁴ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2010. gada 22. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-444/09 un C-456/09 *Gavieiro Gavieiro un Iglesias Torres* [38] un 2006. gada 4. jūlija spriedumu lietā C-212/04 *Adeneler* [54].

³⁵ Lietas C-177/10 [55]-[58].

³⁶ Lietas C-177/10 [62].

Tālāk Tiesa analizēja jautājumu, vai Direktīva 1999/70/EK nepieļauj situāciju, kurā netiek ņemts vērā valsts pārvaldes iestādes pagaidu ierēdņa statusā nostrādātais laiks, lai šī persona, kas pa to laiku ir kļuvusi par pastāvīgo ierēdņi, varētu kvalificēties iekšējai paaugstināšanai amatā, uz ko var pretendēt tikai pastāvīgie ierēdņi.

Tiesa vispirms atsaucās uz aizliegumu paredzēt mazāk labvēlīgus darba nosacījumus noteikta laika darba ņēmējiem nekā salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem tikai tādēļ, ka tie strādā noteiktu laiku, ja vien mazāk labvēlīgā attieksme nav objektīvi pamatota. Tas attiecās arī uz darba stāža kritērijiem. Tiesa atgādināja, ka nediskriminācijas princips prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu izvērtētas atšķirīgi un dažādas situācijas netiktu izvērtētas vienādi, ja vien tādai pieejai nav objektīva attaisnojuma.³⁷ Lai izvērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba būtību, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var uzskatīt, ka šīs personas atrodas salīdzināmā situācijā.³⁸

Tādejādi valsts tiesai ir jāizvērtē, vai prasītājs, pildot savas funkcijas kā pagaidu ierēdņi, atradās salīdzināmā situācijā ar pastāvīgajiem ierēdņiem, kuri attiecīgās atlases procedūras ietvaros bija pierādījuši, ka viņiem bija desmit gadu darba stāžs D grupas ierēdņu kategorijās.

Ja izrādītos, ka prasītāja pagaidu ierēdņa statusā veiktās funkcijas neatbilst tām, ko veic pastāvīgais ierēdņi, kurš ietilpst kādā no D grupas kategorijām, attiecīgā persona jebkurā gadījumā neatrastos salīdzināmā situācijā ar pastāvīgo ierēdņi, kurš, nostrādājot minētajās kategorijās vajadzīgo laiku, kandidē uz iekšējo paaugstināšanu amatā. Turpretī, ja prasītājs kā pagaidu ierēdņi ir nostrādājis desmit gadus minētās D grupas ierēdņu kategorijās vai citā kategorijā, kuras funkcijas atbilst pastāvīgā ierēdņa funkcijām, vienīgais kritērijs, kas viņa situāciju varētu atšķirt no pastāvīgā ierēdņa, šķiet, ir darba tiesisko attiecību, kas viņu saista

³⁷ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2006.gada 11.jūlija spriedumu lietā C-313/04 *Franz Egenberger* [33].

³⁸ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2011.gada 18.marta rīkojumu lietā C-273/10 *Montoya Medina* [37].

ar savu darba devēju, nostrādājot dienestā attiecīgo laiku kā pagaidu ierēdnis, pagaidu raksturs.³⁹

Šādā gadījumā valsts tiesai ir jāpārbauda, vai pastāv objektīvs iemesls, kas attaisnotu minētā dienesta laika neņemšanu vērā attiecīgajā atlases procedūrā. Jēdziens „objektīvs iemesls” liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu īpašā kontekstā, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārbaudītu, vai šī nevienlīdzība patiesi ir vajadzīga, tā ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un saistībā ar to ir nepieciešama. Minētos apstākļus tostarp rada to uzdevumu īpašais raksturs, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, un to raksturīgās iezīmes vai attiecīgos gadījumos likumīgais mērķis, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā.⁴⁰

Atsaucē tikai uz valsts un pašvaldības pārvaldes personāla darba īslaicīgo raksturu neatbilst šīm prasībām un tādējādi pati par sevi nevar būt objektīvs pamats. Ja tiktu atzīts, ka darba tiesisko attiecību īslaicīgais raksturs vien ir pietiekams, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, tiktu atņemts saturs Direktīvas 1999/70/EK mērķiem un tiktu nostiprināta noteikta laika darba ņēmēju nelabvēlīgas situācijas saglabāšana.

Spānijas valdība savos skaidrojumos, komentējot pagaidu un pastāvīgu ierēdņu darba raksturu, atsaucas uz to, ka starp viņiem pastāv vairākas atšķirības, kuras objektīvi varētu pamatot atšķirīgo attieksmi. Attiecībā pret pagaidu ierēdņiem tā vispirms uzsver, ka tiem ir izvirzītas zemākas prasības attiecībā uz stāšanos amatā un nopelnu un spēju attaisnošanu. Vēl tā norāda uz pagaidu ierēdņu mobilitātes trūkumu, jo tie ir saistīti ar amatiem, kurus tie ir aicināti pagaidu kārtā ieņemt, kas viņu darbību padara atšķirīgu un piešķir tai citu vērtību nekā pastāvīgā ierēdņa darbībai. Turklāt tā atgādina, ka noteiktas funkcijas pilda tikai pastāvīgie ierēdņi, kas nozīmē, ka pastāv kvalitatīva atšķirība pieredzes un izglītības ziņā. Visbeidzot šī valdība uzsver, ka pagaidu ierēdņa darba tiesiskās attiecības var beigties, tiklīdz zūd iemesls, kādēļ viņi tika iecelti amatā.

³⁹ Lietas C-177/10 [67]- [71].

⁴⁰ Lietas C-177/10 [72], [73].

Tiesa komentēja, ka dažas Spānijas valdības minētās atšķirības saistībā ar pagaidu un pastāvīgo ierēdņu pieņemšanu darbā, vajadzīgo kvalifikāciju un uzdevumu, par kuru izpildi viņiem būs jāuzņemas atbildība, būtību principā var attaisnot atšķirīgo attieksmi viņu darba nosacījumu ziņā. Taču vispārīgs un abstrakts nosacījums, ka viss prasītais dienesta laiks ir jānostrādā pastāvīgā ierēdņa statusā, neņemot vērā tostarp izpildāmo uzdevumu īpašo būtību, nedz tiem raksturīgās īpašības, neatbilst Tiesas judikatūrai.

Tiesai secināja, ka nav skaidrs, vai pagaidu ierēdņa statusā nostrādātā laika izslēgšana ir attaisnota tikai ar darba līguma ilgumu vai pastāv citi attaisnojumi, kas ir saistīti ar amata, uz kuru attiecas atlases procedūra, objektīvajām prasībām, kas varētu tikt kvalificētas kā "objektīvs pamatots".

Līdz ar to Tiesa sniedza norādījumu Spānijas tiesai pārbaudīt, pirmkārt, vai prasītāja situācija, ņemot vērā laiku, ko viņš nostrādājis kā pagaidu ierēdņi, ir salīdzināma ar cita tāda minētās valsts iestādes darbinieka situāciju, kurš dienesta laiku ir nostrādājis kā pastāvīgais ierēdņi, un, otrkārt, izvērtēt, vai argumenti kvalifikācijas celšanas prasībām ir objektīvi pamatoti.⁴¹

Attiecīgi Tiesa secināja, ka Direktīva 1999/70/EK nepieļauj situāciju, kurā netiek ņemts vērā valsts vai pašvaldības pārvaldes iestādes pagaidu ierēdņa statusā nostrādātais laiks, lai šī persona, kas pa to laiku ir kļuvusi par pastāvīgo ierēdņi, varētu kvalificēties iekšējai paaugstināšanai amatā, uz ko var pretendēt tikai pastāvīgie ierēdņi, ja vien šī izslēgšana nav objektīvi pamatota (piemēram, ar atšķirībām saistībā ar pagaidu un pastāvīgo ierēdņu pieņemšanu darbā, vajadzīgo kvalifikāciju un uzdevumu, par kuru izpildi viņiem būs jāuzņemas atbildība). Tas vien, ka pagaidu ierēdņi minēto dienesta laiku ir nostrādājis, pamatojoties uz noteikta laika līgumu vai darba tiesiskajām attiecībām, nav šāds objektīvs pamats.⁴²

⁴¹ Lietas C-177/10 [74]-[83].

⁴² Lietas C-177/10 [84].

Lietā C-586/10 Bianca Küçük pret Land Nordrhein-Westfalen

Lietā C-586/10 *Bianca Küçük pret Land Nordrhein-Westfalen*⁴³ Tiesa sniedza prejudiciālu nolēmumu saistībā ar Vācijas tiesas (*Bundesarbeitsgericht*) lūgumu, analizējot, vai personāla trūkuma problēmas var būt objektīvs iemesls lūgumu uz noteiktu laiku slēgšanai Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas izpratnē.

Lietas faktiskie apstākļi

Vācijas 2000.gada Likums par nepilnu darba laiku un darba līgumiem uz noteiktu laiku (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*) paredzēja, ka ir likumīgi noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja tā noslēgšanai ir objektīvs iemesls, paredzot kā vienu no gadījumiem tādu, kad darba ņēmējs aizvieto citu darba ņēmēju. Savukārt 2006.gada Likums par bērna kopšanas pabalstu un atvaļinājumu (*Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit*) noteica, ka darba attiecības uz noteiktu laiku ir pamatotas ar objektīvu iemeslu, ja darbinieks vai darbiniece ir pieņemti darbā, lai aizvietotu citu darbinieku vai darbinieci, uz visu vai daļu laika, kamēr pastāv aizliegums strādāt.⁴⁴

Prasītāja B.Kidžika, pamatojoties uz 13 darba līgumiem uz noteiktu laiku, bija nodarbināta *Land Nordrhein-Westfalen* no 1996.gada līdz 2007.gada. Viņa ieņēma tiesas sekretāra palīdzes amatu. Visi šie līgumi uz noteiktu laiku bija noslēgti saistībā ar īslaicīgiem atvaļinājumiem, tostarp bērna kopšanas atvaļinājumiem un īpašiem atvaļinājumiem, kurus izmantoja palīgi, kas bija nodarbināti uz nenoteiktu laiku, un to mērķis bija nodrošināt pēdējo minēto aizvietošanu. Prasītāja 2008.gadā cēla prasību tiesā, vēloties panākt sava pēdējā darba līguma uz noteiktu laiku atzīšanu par nelikumīgu, pamatojot to ar to, ka kopumā 13 secīgi un bez pārtraukuma uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi 11 gadu laikposmā nekādā gadījumā nevarot atbilst īslaicīgai vajadzībai pēc aizvietojošā personāla. Prasītāja puda viedokli, ka valsts tiesību interpretācija un piemērošana, atbilstoši kurai šāda

⁴³ Tiesas 2012.gada 26.janvāra spriedums lietā C-586/10 *Bianca Küçük pret Land Nordrhein-Westfalen*.

⁴⁴ Lietas C-586/10 [10]-[12].

“uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ķēde” esot jāuzskata par likumīgu, nav saderīga ar Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulu.⁴⁵

Vācijas tiesa uzdeva Tiesai jautājumu, vai īslaicīga vajadzība pēc aizvietojošā personāla, valsts tiesību aktos var būt objektīvs iemesls Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas izpratnē, tostarp, arī tad, ja šī vajadzība pēc aizvietojošā personāla realitātē ir pastāvīga vai iteratīva un to varētu risināt arī, pieņemot darbā darbinieku saskaņā ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Vai, izvērtējot jautājumu par to, vai darba līgumu uz noteiktu laiku atjaunošanu attaisno šajā klauzulā minētie objektīvie iemesli, ir jāņem vērā ar to pašu darba devēju agrāk uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu vai šāda veida darba attiecību skaits vai kopējais ilgums.⁴⁶

Tiesas analīze un secinājumi

Tiesa, tāpat kā iepriekšējās lietās, atgādināja par Direktīvas 1999/70/EK mērķi ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas ir uzskatāma par iespējamu ļaunprātīgas izmantošanas līdzekli par ļaunu darba ņēmējiem, paredzot noteiktu skaitu minimālo aizsardzības noteikumu, lai novērstu, ka tiek padarīta nedroša darbinieku situācija.⁴⁷

Saistībā ar Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulā ietverto objektīva iemesla (kas attaisno uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus) jēdzienu, Tiesa atgādināja, ka šis 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 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.⁴⁸

⁴⁵ Lietas C-586/10 [13]-[15].

⁴⁶ Lietas C-586/10 [20], [21].

⁴⁷ Lietas C-586/10 [25].

⁴⁸ Lietas C-586/10 [27].

Turpretī tiesību akti, kuros vispārēji un abstrakti būtu atļauta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana, neatbilstu Direktīvai 1999/70/EK. Faktiski šāda tīri 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 un ietver reālu risku izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.⁴⁹

Analizējot tiesību normu, Tiesa secināja, ka tiesību norma, kurā ir pieļauta tādu līgumu atjaunošana, kas ir noslēgti uz noteiktu laiku citu darbinieku, kuri attiecīgajā brīdī nav spējīgi pildīt savus darba pienākumus, aizvietošanai, pati par sevi nav pretrunā Direktīvai 1999/70/EK.

Faktiski cita darbinieka īslaicīga aizvietošana, lai būtībā apmierinātu darba devēja pagaidu vajadzību personāla jomā, principā var būt objektīvs iemesls Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas izpratnē. Pārvaldes iestādē, kurā ir liels darbinieku skaits, ir neizbēgami, ka īslaicīga aizvietošana ir bieži vajadzīga, it īpaši darbinieku, kuri izmanto vai nu slimības, grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas, vai arī citu atvaļinājumu, nepieciešamības dēļ. Īslaicīga darbinieku aizvietošana šādos apstākļos var būt objektīvs iemesls.⁵⁰ Tas turklāt atbilst valsts sociālajam mērķim nodrošināt darba un ģimenes dzīves savienošanas iespējas.⁵¹

Taču, kā tālāk analizēja Tiesa, valsts kompetentajām iestādēm ir jā rūpējas par to, lai šī objektīvā iemesla konkrētā piemērošana, ņemot vērā attiecīgās darbības īpatnības un tās izpildes apstākļus, atbilstu Direktīvai 1999/70/EK. Piemērojot attiecīgo valsts tiesību normu, šīm iestādēm tātad ir jāspēj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai.⁵²

Tiesa šajā ziņā ņēma vērā Eiropas Komisijas apgalvojumu, ka darba attiecību atkārtota atjaunošana un liela skaita secīgu darba līgumu noslēgšana uz noteiktu laiku, kā arī laikposma ilgums, kurā attiecīgais darbinieks jau ir bijis nodarbināts

⁴⁹ Lietas C-586/10 [28], [29].

⁵⁰ Lietas C-586/10 [30], [31].

⁵¹ Lietas C-586/10 [33].

⁵² Lietas C-586/10 [34].

saskaņā ar šādiem līgumiem, norāda uz to, ka pastāv ļaunprātīga izmantošana. Pēc Komisijas domām, vairāku secīgu darba līgumu noslēgšana uz noteiktu laiku, it īpaši ievērojami ilgā laikposmā, šķiet norādām uz to, ka no attiecīgā darba ņēmēja pieprasītais pakalpojums nav vienkārši īslaicīga vajadzība.⁵³

Tiesa norādīja, ka uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana, lai apmierinātu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet tieši pretēji – pastāvīgs un ilgstošs raksturs, Direktīvas 1999/70/EK izpratnē nav attaisnojama.⁵⁴

Tiesa atzīmēja Polijas valdības komentārus, ka, ja ar aizvietošanu tiek risināta pastāvīga vajadzība, tāpēc ka darba ņēmējs veic skaidri definētus uzdevumus, kuri pieder pie darba devēja ierastajām darbībām, vajadzība pēc aizvietojošā personāla tik un tā paliek īslaicīga tiktāl, ciktāl tiek sagaidīts, ka aizvietotais darba ņēmējs pēc atvaļinājuma beigām atsāks savu darbību, jo minētais atvaļinājums ir iemesls, kāpēc īslaicīgi aizvietotais darba ņēmējs pats nevar pildīt šos uzdevumus. Tādejādi dalībvalsts iestādēm ir jāpārbauda, vai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanas mērķis ir risināt pagaidu vajadzības un vai tāda atļauja slēgt līgumus uz noteiktu laiku, pamatojoties uz īslaicīgu darbaspēka vajadzību, faktiski netiek izmantota, lai apmierinātu pastāvīgu un ilgstošu darba devēja vajadzību pēc personāla.⁵⁵

Papildus Tiesa atzina, ka Direktīva 1999/70/EK paredz dalībvalstu rīcības brīvību 5.klauzulā minētā mērķa sasniegšanai, tostarp, ciktāl tas ir objektīvi attaisnojams, ņemt vērā attiecīgo darbības sektoru un/vai darba ņēmēju kategoriju īpašās vajadzības. Tikai tas vien, ka vajadzība pēc aizvietojošā personāla var tikt apmierināta, slēdzot līgumus uz noteiktu laiku, vēl nenozīmē, ka darba devējs, kurš nolemj izmantot līgumus uz noteiktu laiku, lai reaģētu uz īslaicīgu trūkumu personāla jomā, pat tad, ja tas rodas atkārtoti vai pat pastāvīgi, rīkojas ļaunprātīgi.

⁵³ Lietas C-586/10 [35].

⁵⁴ Lietas C-586/10 [36].

⁵⁵ Lietas C-586/10 [39].

Tāpat Direktīva 1999/70/EK neietver vispārēju dalībvalstu pienākumu paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošanu par līgumiem uz nenoteiktu laiku, kā arī nav noteikti precīzi apstākļi, kādos šos līgumus var izmantot, atstājot dalībvalstīm šajā jomā zināmu rīcības brīvību. Automātiski pieprasot līgumu slēgšanu uz nenoteiktu laiku, ja uzņēmuma vai attiecīgā tiesību subjekta lieluma un tā darbinieku skaita dēļ ir sagaidāms, ka darba devējs saskarsies ar iteratīvu vai pastāvīgu vajadzību pēc aizvietojošā personāla, tiktu pārsniegti Direktīvā 1999/70/EK izvirzītie mērķi un netiktu ievērota rīcības brīvība, kas tajos ir atstāta dalībvalstīm.⁵⁶

Līdz ar to Tiesa secināja, ka īslaicīga vajadzība pēc aizvietojošā personāla, kas ir paredzēta tādā valsts tiesiskajā regulējumā kā tas, uz kuru attiecas pamatlieta, principā var būt objektīvs iemesls Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas izpratnē. Tikai tas vien, ka darba devējs ir spiests veikt īslaicīgu aizvietošanu, kas atkārtojas vai pat ir pastāvīga, un ka šī aizvietošana var tikt risināta arī, pieņemot darbā darbiniekus saskaņā ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, vēl nenozīmē, ka nav objektīva iemesla slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, ne arī to, ka būtu notikusi ļaunprātīga izmantošana. Tomēr, izvērtējot jautājumu, vai uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma vai darba attiecību atjaunošanu attaisno šāds objektīvs iemesls, dalībvalstu iestādēm savās attiecīgajās kompetences jomās ir jāņem vērā visi attiecīgie apstākļi, tostarp agrāk ar šo pašu darba devēju uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu vai darba attiecību skaits un kopējais ilgums.

Lietā C-251/11 *Martial Huet pret Université de Bretagne occidentale*

Lietā C-251/11 *Martial Huet pret Université de Bretagne occidentale*⁵⁷ Tiesa pēc Francijas tiesas (Tribunal administratif de Rennes) lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu saistībā ar strīdu starp M.Huets un viņa darba devēju *Université de Bretagne occidentale* (UBO) par tā darba līguma noteikumiem un nosacījumiem, ko viņš noslēdza ar šo universitāti pēc viņa pēdējā darba līguma uz noteiktu laiku pārveidošanas par līgumu uz nenoteiktu laiku.

⁵⁶ Lietas C-586/10 [48]-[51], [54].

⁵⁷ Tiesas 2012.gada 8.marta spriedums Lietā C-251/11 *Martial Huet pret Université de Bretagne occidentale*.

Lietas faktiskie apstākļi

Francijas 2005.gada Likums Nr.2005-843 par dažādiem pasākumiem Kopienų tiesību transponēšanai civildienesta jomā paredz, ka, līgumdarbiniekus var pieņemt darbā, ja nav ierēdņu, kuri varētu nodrošināt attiecīgo funkciju izpildi. Ar šādi darbā pieņemtajiem darbiniekiem tiek noslēgti darba līgumi uz noteiktu laiku – maksimāli uz trim gadiem. Šos līgumus var pagarināt, pieņemot tiešu lēmumu. Secīgos līgumus noslēdz uz laiku, kas nav ilgāks kā seši gadi. Ja pēc maksimālā sešu gadu perioda beigām, kas ir minēts iepriekšējā daļā, šie līgumi tiek pagarināti, par to ir jāpieņem tiešs lēmums un tie ir jāslēdz uz nenoteiktu laiku.⁵⁸

M.Huets sešus gadus pēc kārtas bija nodarbināts UBO kā pētnieks. Viņš tika pieņemts darbā, noslēdzot vairākus secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, kas bez pārtraukuma tika pagarināti no 2002.gada līdz 2008.gadam un kuros visos ir minētas viņa pētnieka funkcijas.

Saskaņā ar Likumu Nr.2005-843 un atbilstoši M.Hueta lūgumam, kad pēdējais līgums uz noteiktu laiku bija beidzies, UBO viņam piedāvāja noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Taču līgums uz nenoteiktu laiku paredzēja, pirmkārt, ka prasītājs pamatlietā ir nodarbināts kā projektu inženieris, proti, viņam ir kvalifikācija, kas atšķirās no pētnieka kvalifikācijas, un, otrkārt, ka viņa darba samaksa ir mazāka nekā tā, ko viņš saņēma iepriekš, pamatojoties uz līgumiem uz noteiktu laiku.

M.Huets uzskatīja, ka, lai gan viņa līgumā uz nenoteiktu laiku ir minētas funkcijas, kas atšķiras no tām, kuras viņš veica iepriekš, faktiski iepriekš veiktās funkcijas tomēr saglabājās nemainīgas, jo pēdējo darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidojot par līgumu uz nenoteiktu laiku, bez izmaiņām ir jāpārņem galvenie noteikumi, kas ir ietverti šajā pēdējā darba līgumā uz noteiktu laiku. Tāpēc viņš lūdza grozīt viņa darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Taču UBO noraidīja šo lūgumu.⁵⁹

⁵⁸ Lietas C-251/11 [12], [13].

⁵⁹ Lietas C-251/11 [14] – [16].

Francijas tiesa uzdeva Tiesai jautājumu, vai gadījumā, kad valsts nolemj pagarināt darba līgumu ar darbinieku, kurš iepriekš bijis nodarbināts sešus gadus saskaņā ar darba līgumu uz noteiktu laiku, pienākums noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku nozīmē to, ka, ņemot vērā Direktīvas 1999/70/EK mērķus, jaunajā līgumā bez izmaiņām ir jāpārņem galvenie iepriekš noslēgtā darba līguma noteikumi, it īpaši tie, kuri attiecas uz amata nosaukumu un darba samaksu.⁶⁰

Tiesas analīze un secinājumi

Ņemot vērā to, ka lēmumā uzdot prejudiciālu jautājumu nebija ietverta Direktīvas 1999/70/EK konkrēta norma, kuras interpretācija ir nepieciešama, taču Likuma Nr.2005-843 minētās normas būtībā veido pasākumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas nozīmē, Tiesa analizēja jautājumu, vai pēdējā minētā klauzula ir interpretējama tādējādi, ka dalībvalstij, kas savā valsts tiesiskajā regulējumā paredz darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ja darba līgumi uz noteiktu laiku ir bijuši noslēgti zināmu laiku, ir pienākums noteikt, ka darba līgumā uz nenoteiktu laiku bez izmaiņām ir jāpārņem iepriekšējā līgumā ietvertie galvenie noteikumi.

Visupirms Tiesa atgādināja, ka 5.klauzulas uzdevums ir ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas ir uzskatāma par iespējamu ļaunprātīgas izmantošanas līdzekli par ļaunu darba ņēmējiem. Darba stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku apstākli darba ņēmēju aizsardzībā, kamēr uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi var atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām tikai noteiktos apstākļos.⁶¹

Ar Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulu dalībvalstīm ir uzlikts pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no šajā normā uzskaitītajiem pasākumiem, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu piemēram tādus, kas skar attiecīgi objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, secīgu darba līgumu vai

⁶⁰ Lietas C-251/11 [21].

⁶¹ Lietas C-251/11 [34], [35].

darba attiecību maksimālo ilgumu un to atjaunošanas gadījumu skaitu.⁶² Valsts likums, kas liek pēdējo līgumu uz noteiktu laiku pārveidot par līgumu uz nenoteiktu laiku, faktiski ir viens no Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulas preventīvajiem pasākumiem.⁶³

Tiesa tālāk atgādināja, ka Direktīvā 1999/70/EK nav noteikts vispārējs dalībvalstu pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošanu par līgumu uz nenoteiktu laiku. Dalībvalstīm paliek iespēja noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības uzskata par noslēgtām uz nenoteiktu laiku.

Atsaucoties uz Francijas valdības argumentiem, Tiesa norādīja, ka, ja dalībvalsts atļauj, darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidojot par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, būtiski grozīt iepriekšējā līguma galvenos noteikumus darbiniekam nelabvēlīgā veidā, bet viņa darba pienākumu priekšmets un viņa funkciju raksturs paliek nemainīgs, nevar izslēgt, ka darbinieks varētu atturēties noslēgt viņam piedāvātu jaunu līgumu, tādējādi zaudējot darba stabilitāti, kas tiek uzskatīta par būtisku apstākli darba ņēmēju aizsardzībā. Tādējādi kompetentajām iestādēm ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkojamā darba līguma galvenajos noteikumos izdarītie grozījumi var tikt atzīti par būtiskiem to grozījumiem.⁶⁴

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzula ir interpretējama tādējādi, ka dalībvalstij, kas savos tiesību aktos paredz darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ja darba līgumi uz noteiktu laiku ir bijuši noslēgti uz zināmu laiku, nav pienākuma paredzēt, ka darba līgumā uz nenoteiktu laiku bez izmaiņām ir jāpārņem iepriekšējā līgumā ietvertie galvenie noteikumi. Tomēr, lai neapdraudētu Direktīvas 1999/70/EK izvirzītos mērķus un tās lietderīgo iedarbību, dalībvalstij ir jāparūpējas, lai, darba līgumus uz noteiktu laiku pārveidojot par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, iepriekšējā līguma noteikumi netiktu būtiski grozīti attiecīgajai personai kopumā nelabvēlīgā veidā, ja viņas darba pienākumu priekšmets un viņas funkciju raksturs ir palicis nemainīgs.⁶⁵

⁶² Lietas C-251/11 [36].

⁶³ Lietas C-251/11 [37].

⁶⁴ Lietas C-251/11 [38]-[45].

⁶⁵ Lietas C-251/11 [46].

Apvienotās lietas no C-302/11 līdz C-305/11 *Rosanna Valenza, Maria Laura Altavista, Laura Marsella, Simonetta Schettini un Sabrina Tomassini pret Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato*

Apvienotajās lietās no C-302/11 līdz C-305/11 *Rosanna Valenza, Maria Laura Altavista, Laura Marsella, Simonetta Schettini un Sabrina Tomassini pret Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato* (AGCM)⁶⁶ Tiesa pēc Itālijas tiesas (*Consiglio di Stato*) lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu līdzīgi kā iepriekš minētajā lietā C-177/10 analizēja diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu saistībā ar iestādes atteikumu, aprēķinot darba stāžu brīdī, kad tās tiek pieņemtas darbā uz nenoteiktu laiku civildienesta ierēdņu amatā, ņemt vērā dienesta laikposmus, kuri nostrādāti šajā pašā valsts iestādē saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku.

Lietas faktiskie apstākļi

Itālijas 2001.gada Likumdošanas dekrēts Nr.165 par vispārīgajiem noteikumiem attiecībā uz darba organizāciju valsts iestādēs (*Decreto-legislativo n. 165 norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) nosaka, ka, lai izpildītu prasības, kas saistītas ar parastām valsts iestāžu vajadzībām, tās pieņem darbā vienīgi ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku. Savukārt, lai izpildītu pagaidu un ārkārtas prasības, valsts iestādes var izmantot dažādos personāla pieņemšanas darbā un nodarbināšanas līgumu veidus, kas paredzēti Civilkodeksā un likumos par darba tiesiskajām attiecībām uzņēmumos.

Vienlaikus 2008.gada Likumdošanas dekrēts Nr.112 par neatliekamām pasākumiem saimnieciskajai attīstībai, vienkāršošanai, konkurētspējai, valsts finanšu stabilizēšanai, kā arī par nodokļu izlīdzināšanu (*Decreto-legge n.112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*) paredz, ka

⁶⁶ Tiesas 2012.gada 18.oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-302/11 līdz C-305/11 *Rosanna Valenza, Maria Laura Altavista, Laura Marsella, Simonetta Schettini un Sabrina Tomassini pret Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato* (Konkurences un tirgus uzraudzības iestāde)

iestādēs darba ņēmēju finansiāla rakstura tiesības tiek noteiktas, neatzīstot darba stāžu, kas iegūts, esot dienestā uz noteiktu laiku.⁶⁷

Prasītājas, kas visas bija nodarbinātas AGCM atbilstoši secīgi noslēgtiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, nodibinot darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku, tika pieņemtas darbā šajā pašā iestādē, tās integrējot pastāvīgā štata sarakstā no 2007.gada.

Ar 2008.gadu AGCM ar atpakajejošu datumu no 2007.gada klasificēja prasītājas pamatlietā sākotnējā kategorijas līmenī, kurš viņām tika noteikts brīdī, kad ar viņām tika noslēgts iepriekšējais līgums uz noteiktu laiku, neatzīstot darba stāžu, kurš ir iegūts atbilstoši šiem līgumiem. Tas attiecīgi samazināja prasītājam paredzēto finansiālā pabalsta apmēru.

Prasītājas apstrīdēja šo nolēmumu uzskatot, ka ir pārkāpta Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzula tāpēc, ka netiekot ņemts vērā darba stāžs, kas ir iegūts pagaidu nodarbinātības rezultātā, lai gan tiek tupināti tieši tādi paši darba pienākumi, un ka darba līgumu uz noteiktu laiku secīgums esot bijis ļaunprātīgs.⁶⁸ Itālijas apelācijas instances tiesa (*Consiglio di Stato*) uzskatīja, ka darba stāža neņemšana vērā esot attaisnota ar nepieciešamību novērst to darba ņēmēju diskrimināciju, kuri jau ir iekļauti pastāvīgajā štatā un kuri tikuši pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku atklāta konkursa rezultātā. Ja stabilizētie darba ņēmēji varētu saglabāt savu darba stāžu, tie izstumtu darba ņēmējus ar mazāku darba stāžu.

Itālijas tiesa (*Consiglio di Stato*) uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzula, lasot kopā ar tās 5.klauzulu pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru pilnīgi netiek ņemts vērā pagaidu darba ņēmēja valsts iestādes dienestā nostrādātais laikposms, nosakot viņa darba stāžu brīdī, kad viņu pieņem darbā uz nenoteiktu laiku šajā pašā iestādē kā civildienesta ierēdni.

⁶⁷ Lietas C-251/11 [16], [17].

⁶⁸ Lietas C-251/11 [18]-[21].

Tiesas analīze un secinājumi

Itālijas valdība uzskatīja, ka Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzula (aizliegums paredzēt mazāk labvēlīgus darba nosacījumus noteikta laika darba ņēmējiem nekā salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem tikai tādēļ, ka tie strādā noteiktu laiku, ja vien mazāk labvēlīgā attieksme nav objektīvi pamatota) nav piemērojama strīda izskatīšanā. Šī norma aizliedzot tikai atšķirīgu attieksmi pret pastāvīgajiem un pagaidu darba ņēmējiem pagaidu darba tiesisko attiecību laikā. Savukārt lietā nav uzdoti jautājumi par šo darba ņēmēju kategoriju salīdzināšanu, jo agrākais darba līgums uz noteiktu laiku šajā valsts tiesiskajā regulējumā tiek uzskatīts par apstākli, kas atļauj tikai noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku, neievērojot parastu procedūru par piekļuvi pastāvīgajiem amatiem civildienestā atklāta konkursa rezultātā. Tādējādi darba līgums uz noteiktu laiku esot tikai nosacījums, lai piekļūtu īpašajai procedūrai, kuras rezultātā notiek neatkarīga pieņemšana darbā. Līdz ar to šī procedūra ir saistīta ar jaunu darba tiesisko attiecību iedibināšanu, kuras izraisa pienākumu izturēt pārbaudes laiku. Vienlaikus ar līguma uz noteiktu laiku noslēgšanu tiek izbeigtas pagaidu darba tiesiskās attiecības, nosakot pienākumu izbeigt visas līdzšinējās situācijas un it īpaši pārtraukt noteikta laika tiesiskās attiecības, kā arī izmaksāt kompensāciju par neizmantotajām atvaļinājuma dienām.⁶⁹

Tiesa, atbildot uz šādu apgalvojumu, norādīja, ka Direktīva 1999/70/EK ir piemērojama visiem darba ņēmējiem, kas sniedz pakalpojumus pret atlīdzību, pamatojoties uz noteikta laika darba tiesiskajām attiecībām, kas tās saista ar viņu darba devēju.⁷⁰

Tas vien, ka prasītājas ir ieguvušas pastāvīgo darba ņēmēju statusu, neizslēdz iespēju, ka noteiktos apstākļos viņas var atsaukties uz nediskriminācijas principu.⁷¹ Prasītājas kā pastāvīgās darba ņēmējas galvenokārt apstrīd atšķirīgo attieksmi saistībā ar darba stāža un profesionālās pieredzes ņemšanu vērā darbā pieņemšanas procedūrā, pēc kuras tās ir kļuvušas par civildienesta ierēdnēm. Lai

⁶⁹ Lietas C-251/11 [30].

⁷⁰ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2007.gada 13.septembra spriedumu lietā C-307/05 *Del Cerro Alonso* [28].

⁷¹ Tiesa atsaucās uz 2012.gada 8.marta spriedumu lietā C-251/11 *Huet* [37].

gan dienesta laikposmi pastāvīgā darba ņēmēja statusā tiek ņemti vērā darba stāža aprēķinā un līdz ar to – samaksas līmeņa noteikšanā, tie laikposmi, kas nostrādāti pagaidu darba ņēmēja statusā, netiek ņemti vērā, viņuprāt, neizvērtējot veikto pienākumu būtību un tiem raksturīgās īpašības.

Šajā sakarā Tiesa atgādināja darba stāža kritērijiem, kas attiecas uz īpašiem darba nosacījumiem, ir jābūt vienādiem noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgie kritēriji nav objektīvi pamatoti. Ja tiktu izslēgta 4.klauzulas un diskriminācijas principa aizlieguma piemērošana, tiktu samazināts attiecīgajiem darba ņēmējiem pret diskrimināciju piešķirtās aizsardzības apjoms tiktu veikta nepamatoti šaura šīs klauzulas interpretācija. Attiecīgi Tiesa secināja, ka nav šķēršļu Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas piemērošanai lietas izskatīšanā un tālāk analizēja Itālijas tiesību aktu atbilstību tai.⁷²

Nediskriminācijas princips, kā norādīja Tiesa, prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu izvērtētas atšķirīgi un dažādas situācijas netiktu izvērtētas vienādi, ja vien tādai pieejai nav objektīva attaisnojuma.⁷³ Līdz ar to Tiesa pārbaudīja, vai aplūkojamās situācijas ir salīdzināmas, un pēc tam, vai pastāv iespējams objektīvs attaisnojums.

Lai izvērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu, ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktoros, piemēram, darba būtību, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir salīdzināmā situācijā.⁷⁴ Tātad valsts tiesai ir jāpārbauda, vai prasītājas pamatlietā, pildot savas funkcijas kā darba ņēmējas uz noteiktu laiku AGCM, bija salīdzināmā situācijā ar civildienesta ierēdņiem, kurus šī pati iestāde bija pieņēmusi darbā uz nenoteiktu laiku.

Tiesa secināja, ka no tās rīcībā esošajiem lietas materiāliem skaidri neizriet, kādas bija prasītāju veiktās funkcijas to gadu laikā, kad tās AGCM strādāja atbilstoši darba līgumiem uz noteiktu laiku, nedz arī tas, kāda bija saistība starp šīm funkcijām un tām uzticētajiem pienākumiem civildienesta ierēdņu statusā. Ja

⁷² Lietas C-251/11 [34]-[38].

⁷³ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2011.gada 8.septembra spriedumu lietā C-177/10 *Rosado Santana* [65].

⁷⁴ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2011.gada 18.marta rīkojumu lietā C-273/10 *Montoya Medina* [37].

veiktās funkcijas atšķirtos, situācijā nebūtu pretrunā Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulai.⁷⁵

Savukārt, ja prasītāju veiktās funkcijas bija tādas pašas kā civildienesta ierēdņa, ir nepieciešams pārbaudīt, vai pastāv objektīvs iemesls, kas attaisnotu atšķirīgu attieksmi.⁷⁶

Itālijas valdība, lai attaisnotu atšķirīgo attieksmi pamatlietās, atsauca uz to, ka pastāv vairākas objektīvas atšķirības starp pastāvīgajiem ierēdņiem un noteikta laika darba ņēmējiem, kuri vēlāk tiek pieņemti darbā kā civildienesta ierēdņi, piemēram, procedūra bez atlases procedūrai raksturīgām īpašībām; darba stāžs, kas ir iegūts atbilstoši darba līgumam uz noteiktu laiku, tiek uzskatīts par priekšnoteikumu, līguma uz noteiktu laiku noslēgšanai, nevis par elementu, kurš varētu tikt ņemts vērā jaunās darba tiesiskajās attiecībās uz nenoteiktu laiku (lai novērstu civildienesta ierēdņu, kuri jau ir integrēti pastāvīgajā štatā, diskrimināciju); civildienestā vispārējs darbā pieņemšanas veids, kas ir atklāts konkurss un pret personām neitrāls kompetentāko personu, pamatojoties uz viņu nopelniem, atlases veids.⁷⁷

Tiesa secināja, ka dažas atšķirības – kuras Itālijas valdība norādīja saistībā ar noteikta laika darba ņēmēju pieņemšanu darbā uz nenoteiktu laiku principā var attaisnot atšķirīgo attieksmi viņu darba nosacījumu ziņā.

Vienlaikus Tiesa secināja, ka norādītais tiesību normas mērķis - novērst pastāvīgo ierēdņu, kuri ir pieņemti darbā pēc veiksmīgas atklātā konkursa nokārtošanas, diskriminācijas rašanos - nekādā ziņā nevar attaisnot tādu nesamērīgu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts pilnībā jebkuros apstākļos neņemt vērā tos laika posmus, kurus darba ņēmēji dienestā ir nostrādājuši saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, nosakot viņu darba stāžu un līdz ar to viņu atalgojuma līmeni brīdī, kad viņus pieņem darbā uz nenoteiktu laiku. Šāda pilnīga un absolūta izslēgšana nesaraucjami pamatojas uz vispārēju premisu, saskaņā ar kuru konkrēto

⁷⁵ Lietas C-251/11 [42]-48].

⁷⁶ Lietas C-251/11 [49].

⁷⁷ Lietas C-251/11 [53]-[56].

valsts darba ņēmēju darba tiesisko attiecību nenoteiktais ilgums pats par sevi attaisno atšķirīgu attieksmi pret tiem valsts iestāžu darba ņēmējiem, kuri ir pieņemti darbā uz noteiktu laiku, tādējādi padarot par bezjēdzīgu Direktīvas 1999/70/EK mērķi.⁷⁸

Saistībā ar Itālijas valdības norādīto apstākli, ka līgumu pārslēgšana uz nenoteiktu laiku rada jaunas darba tiesiskās attiecības, Tiesa atzīmēja, ka 4.klauzulā noteiktais nediskriminācijas princips kļūs bezjēdzīgs, ja tikai darba tiesisko attiecību jaunais raksturs vien varētu būt "objektīvs pamats," attaisnojot atšķirīgo attieksmi. Tieši pretēji, ir būtiski ņemt vērā to uzdevumu īpašo raksturu, kurus veic prasītājas. Līdz ar to valsts tiesai ir jāpārbauda, pirmkārt, vai prasītāju situācija, ņemot vērā laiku, kādu viņas nostrādājušas saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, ir salīdzināma ar cita tāda AGCM darba ņēmēja situāciju, kurš dienesta laiku ir nostrādājis kā civildienesta ierēdnis atbilstošajās štata darbinieku kategorijās, un, otrkārt, jāizvērtē, vai argumenti, ko tai izvirzījusi AGCM, ir "objektīvi pamati" atšķirīgas attieksmes attaisnošanai.⁷⁹

Tādējādi Tiesa secināja, ka Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā, lai noteiktu noteikta laika darba ņēmēja darba stāžu, viņu pieņemot darbā uz nenoteiktu laiku šai pašā iestādē civildienesta ierēdņa amatā, ir paredzēts pilnībā neņemt vērā tos dienesta laikposmus, kurus šis darba ņēmējs ir nostrādājis valsts iestādē, ja vien šī neņemšana vērā nav pamatota ar "objektīviem pamatiem." Vienīgi apstākļi, ka noteikta laika darba ņēmējs ir nostrādājis šos laikposmus saskaņā ar līgumu vai darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku, nav šāds objektīvs pamatojums.⁸⁰

⁷⁸ Lietas C-251/11 [60], [62].

⁷⁹ Lietas C-251/11 [65], [68].

⁸⁰ Lietas C-251/11 [71].

Lietā C-290/12 *Oreste Della Rocca pret Poste Italiane SpA*

Lietā C-290/12 *Oreste Della Rocca pret Poste Italiane SpA*⁸¹ Tiesa, pamatojoties uz Itālijas tiesas (*Tribunale di Napoli*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu analizēja Direktīvas 1999/70/EK piemērošanu pagaidu darba aģentūru darbā.

Lietas faktiskie apstākļi

Itālijas 2001.gada Likumdošanas dekrēts Nr.368 par Direktīvas 1999/70/EK īstenošanu (*decreto legislativo n.368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*) paredz, ka uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš ar darbinieka piekrišanu var tikt pagarināts tikai tad, ja sākotnējais līguma termiņš nav pārsniedzis trīs gadus. Šajā gadījumā pagarināšana ir atļauta tikai vienu reizi un ar nosacījumu, ka tas notiek objektīvu iemeslu dēļ un attiecas uz tās pašas darbības veikšanu, par kuru bija noslēgts līgums uz noteiktu laiku. Vienīgi šajā gadījumā darba attiecību uz noteiktu laiku kopējais ilgums nedrīkst pārsniegt trīs gadus. Pienākums pierādīt, ka iemesli, kas attaisno iespējamu termiņa pagarināšanu, objektīvi pastāv, ir darba dēvējam.⁸²

Savukārt 2003.gada Likumdošanas dekrētā Nr.276 par 2003.gada 14.februāra Likumā Nr.30 paredzēto pilnvaru izpildi nodarbinātības un darba tirgus jomā (*decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003*) ir ietverta atkāpe no Likumdošanas dekrēta Nr. 368/01 attiecībā uz darba līgumu uz noteiktu laiku, kas ir noslēgts ar pagaidu darba aģentūru, paredzot, ka darba līgumiem var noteikt termiņus un tos var pagarināt bez pamatojuma saskaņā ar režīmu, kas ir netieši balstīts uz vispārējām tiesībām. Tas paredz, ka darbaspēka nodrošināšana uz noteiktu laiku ir atļauta tehniska rakstura iemeslu vai ar darba organizācijas vai ražošanas prasībām saistītu iemeslu dēļ pat tad, ja tā ir saistīta ar lietotāja ierasto darbību.

⁸¹ Tiesas 2013.gada 11.aprīļa spriedums lietā C-290/12 *Oreste Della Rocca pret Poste Italiane SpA*.

⁸² C-290/12 [11].

O.Della Rocca ar pagaidu darba aģentūru *Obiettivo Lavoro SpA* noslēdza trīs secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, saskaņā ar kuriem viņš tika norīkots darbā *Poste Italiane* kā pastnieks. Šie darba līgumi bija noslēgti, pamatojoties uz līgumu par darbaspēka nodrošināšanu uz noteiktu laiku starp *Obiettivo Lavoro SpA* un *Poste Italiane*, lai nodrošinātu darbā neesošu pasta piegādes darbinieku aizvietošanu.

Uzskatot, ka darbaspēka nodrošināšanas uz noteiktu laiku izmantošanas iemesli ir bijuši "nenoteikti un nepamatoti" un ka tās pagarināšana nav bijusi motivēta, O.Della Rocca vērsās tiesā (*Tribunale di Napoli*), prasot, lai tiek atzīts, ka darbaspēka nodrošināšana nav atbilstoša Likumdošanas dekrētam Nr.276/03 un viņu ar *Poste Italiane* saista darba attiecības uz nenoteiktu laiku.⁸³

Itālijas tiesai radās šaubas, vai Itālijas tiesību akti, kas pieļauj neierobežotu darba līgumu noslēgšanu uz noteiktu laiku darbaspēka nodrošināšanas jomā ir saderīgi ar Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzulu, proti, vai darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darbinieku vai tās, kas ir nodibinātas starp pagaidu darbinieku un lietotājuuzņēmumu, ietilpst Direktīvas 1999/70/EK piemērošanas jomā.

Tāpat Itālijas tiesai nebija skaidrības, vai šī klauzula pieļauj to, ka uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas negatīvās sekas tiek attiecinātas uz trešo personu, kas šajā lietā ir lietotājuuzņēmums. Faktiski, tā kā pagaidu darba aģentūras darbojoties vienkārši kā starpnieki un varot neuzņemt nekādu ekspluatācijas risku, sankcija neskarot darba devēju.⁸⁴

Līdz ar to Itālijas tiesa uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīva 1999/70/EK ir jāinterpretē tādējādi, ka tā ir piemērojama darba attiecībām uz noteiktu laiku starp pagaidu darbinieku un pagaidu darba aģentūru vai arī darba attiecībām uz noteiktu laiku starp šādu darbinieku un lietotājuuzņēmumu.⁸⁵

⁸³ C-290/12 [19], [20].

⁸⁴ C-290/12 [23]-26].

⁸⁵ C-290/12 [27], [32].

Tiesas analīze un secinājumi

Tiesa vispirms uzsvēra, ka Direktīvas 1999/70/EK piemērošanas joma ir uztverama plašā nozīmē, jo tā 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 aprakstītā jēdziena "noteikta laika darba ņēmējs" definīcija aptver visus darbiniekus, nenošķirot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publisko vai privāto tiesību subjekts.⁸⁶

Tiesa norādīja, ka Direktīvas 1999/70/EK piemērošanas joma tomēr nav neierobežota. No Direktīvas 1999/70/EK (Pamatlīguma) preambulas ceturtās daļas skaidri izriet, ka to nepiemēro noteikta laika darbiniekiem, kurus darbā lietotājuņņēmumā ir norīkojusi pagaidu darba aģentūra.⁸⁷

Šajā ziņā Tiesa atzīmēja, ka minētais paredzētais izņēmums attiecas uz pagaidu darbinieku, nevis uz atsevišķām viņa darba attiecībām, tādējādi ne viņa darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru, ne tās, kas ir nodibinātas ar lietotājuņņēmumu, Direktīvas 1999/70/EK piemērošanas jomā neietilpst.⁸⁸

Neskatoties uz to, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru Eiropas Savienības tiesību akta preambula nav juridiski saistoša un uz to nevar pamatoties, lai atkāptos no pašām attiecīgā tiesību akta normām vai tās interpretētu acīmredzami pretēji to formulējumam,⁸⁹ Tiesa konstatēja, ka preambulā ietvertais izņēmums ir iztulkots Direktīvas 1999/70/EK 3.klauzulā, saskaņā ar kuru darba attiecības, kas ir noslēgtas "tieši" ar darba devēju, ietilpst piemērošanas jomā.⁹⁰

Turklāt, kā uzsvēra Tiesa, pagaidu darbaspēka nodrošināšana ir sarežģīts un specifisks darba tiesību institūts, kas ietver sevī dubultas darba attiecības – starp

⁸⁶ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2006.gada 4.jūlija spriedumu lietā C-212/04 *Adeneler u.c.* [56].

⁸⁷ C-290/12 [35], [36].

⁸⁸ C-290/12 [37].

⁸⁹ Tiesa atsaucās uz Tiesas 1998.gada 25.novembra spriedumu lietā C-308/97 *Manfredi* [30]; 2005.gada 24.novembra spriedumu lietā C-136/04 *Deutsches Milch-Kontor* [32]; 2009.gada 2.aprīļa spriedumu lietā C-134/08 *Tyson Parketthandel*, [16]; 2012.gada 28.jūnija spriedumu lietā C-7/11 *Caronna* [40].

⁹⁰ C-290/12 [39].

pagaidu darba aģentūru un pagaidu darbinieku, no vienas puses, un starp pēdējo minēto un lietotājuņēmumu, no otras puses, kā arī darbaspēka nodrošināšanas attiecības starp pagaidu darba aģentūru un lietotājuņēmumu. Taču Direktīvā 1999/70/EK nav nevienas tiesību normas, kurā būtu aplūkoti šie specifiskie aspekti.⁹¹

Atbilstoši šim Tiesa secināja, ka darba attiecības uz noteiktu laiku starp pagaidu darbinieku, kuru darbam lietotājuņēmumā ir norīkojusi pagaidu darba aģentūra, neietilpst Direktīvas 1999/70/EK piemērošanas jomā.⁹²

Lietā C-361/12 Carmela Carratù pret Poste Italiane SpA

Lietā C-361/12 *Carmela Carratù pret Poste Italiane SpA*⁹³ Tiesa pēc tās pašas tiesas, kā iepriekšminētajā lietā – Itālijas tiesas (*Tribunale di Napoli*) analizēja atšķirīgas attieksmes starp darbiniekiem, kuri ir pieņemti uz noteiktu laiku, un darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz nenoteiktu laiku, attiecībā uz kompensāciju izmaksu aspektiem.

Lietas faktiskie apstākļi

Kā minēts iepriekšējā lietā, Itālijā Direktīva 1999/70/EK tika ieviesta ar Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 palīdzību. Atbilstīgi dekrētam darba līguma uz noteiktu laiku izmantošana ir atļauta tikai tehnisku iemeslu dēļ vai sakarā ar neizbēgamiem ražošanas, organizācijas vai algoto darbinieku aizstāšanas iemesliem un šādam līgumam nav seku, ja tas tieši vai netieši neizriet no rakstveida akta, kurā ir īpaši norādīti šie iemesli. Tiesību akts paredz prasību, ka vienu rakstveida darba līguma kopiju darba devējs nodod darba ņēmējam piecu darba dienu laikā, skaitot no darba uzsākšanas dienas.

⁹¹ C-290/12 [40].

⁹² C-290/12 [47].

⁹³ Tiesas 2013.gada 12.decembra spriedums Lietā C-361/12 *Carmela Carratù pret Poste Italiane SpA*.

1970.gada Likuma Nr.300 par darba ņēmēju statusu noteikts, ka tiesa nolēmumā, ar kuru tā atzīst atlaišanu par spēkā neesošu nosaka darba devējam atlīdzināt darba ņēmējam kaitējumu, ko radījusi atlaišana ar kompensāciju, kas atbilst faktiskajai vispārējai darba samaksai, skaitot no atlaišanas dienas līdz faktiskajai atjaunošanai, un nosaka viņam samaksāt sociālā nodrošinājuma iemaksas no atlaišanas dienas līdz faktiskajai atjaunošanai. Nekādā gadījumā kompensācija nevar būt mazāka par 5 faktiskajām kopējām ikmēneša darba samaksām.⁹⁴

C. Carratù tika pieņemta darbā *Poste Italiane Campanie* korespondences centrā par "pasta mehanizācijas centra jaunāko darbinieci", tam izmantojot darba līgumu uz noteiktu laiku. Līguma noslēgšana uz noteiktu laiku bija pamatota ar nepieciešamību aizstāt vasaras brīvdienu laikā promesošus darbiniekus. Viņa apstrīdēja darba līguma uz noteiktu laiku izmantošanu, jo tas neesot izrietējis no Likumdošanas dekrētā Nr. 368/2001 paredzētajiem gadījumiem, un, konkrētāk, šis līgums esot ticis noslēgts, nenorādot ne aizstājamo darba ņēmēju identitāti, ne viņu prombūtnes ilgumu, ne arī tās precīzus iemeslus. Tādējādi tā pieprasīja pārkvalificēt savu darba līgumu uz noteiktu laiku par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, atjaunot viņu amatā pēc šīs pārkvalificēšanas, kā arī samaksāt starplaikā pienākošos darba samaksu.⁹⁵

Itālijas tiesa konstatēja, ka no 2004.gada 4.jūnija prasītāju ar *Poste Italiane* saistīja līgums uz nenoteiktu laiku. Tomēr *Tribunale di Napoli* vēl ir jāpieņem spriedums par sekām saistībā ar līguma uz noteiktu laiku atcelšanas kompensāciju un jānosaka darba ņēmējam, kurš prettiesiski pieņemts darbā uz noteiktu laiku, pienākošās kompensācijas summa. Šajā ziņā Itālijas tiesa norādīja, ka kompensācijas sistēma darbinieks, kurš prettiesiski pieņemts darbā uz noteiktu laiku, aizsargā mazāk (lai kāds būtu tiesvedības garums un brīdis, kad viņš tiktu atjaunots savā amatā, viņš nevarēs saņemt kompensāciju lielāku par maksimāli 12 mēnešalgām) nekā prettiesiski atlaists darba ņēmējs, kurš ir pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku (kuram ir tiesības saņemt kompensāciju, kas ir samērīga visam laikposmam, kāds ir pagājis no prettiesiskās atlaišanas līdz faktiskai atjaunošanai viņa amatā).⁹⁶

⁹⁴ C-361/12 [4]-[7].

⁹⁵ C-361/12 [8]-[10].

⁹⁶ C-361/12 [13], [14].

Attiecīgi Itālijas tiesa uzdeva Tiesai šādus jautājumus:

- vai Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uz to var atsaukties tieši attiecībā uz tādu valsts veidojumu kā atbildētāja pamatlietā;
- vai 4.klauzulas 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka jēdziens "darba nosacījumi" ietver kompensāciju, kura darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējam, jo tā darba līgumam prettiesiski ticis noteikts termiņš;
- vai 4.klauzulas 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to ir paredzēts identiski aplūkot kompensāciju, kura ir piešķirta, prettiesiski nosakot termiņu darba līgumam, un kompensāciju, kura tiek maksāta, prettiesiski izbeidzot darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku.⁹⁷

Tiesas analīze un secinājumi

Saistībā ar Direktīvas 1999/70/EK attiecināšanu uz *Poste Italiane* Tiesa norādīja, ka tās 4.klauzulas 1.punkts no tā satura viedokļa šķiet esam beznosacījuma un pietiekoši precīzs, lai privātpersona varētu uz to atsaukties valsts tiesā. Turklāt atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai pie tādām organizācijām, attiecībā uz kurām var atsaukties uz direktīvas noteikumiem, kuriem var būt tieša iedarbība, pieder organizācija, kurai neatkarīgi no tās juridiskās formas ar publiskas iestādes aktu – minētajai iestādei īstenojot kontroli – ir uzdots sniegt pakalpojumus sabiedrības interesēs un kurai šajā sakarā ir plašākas pilnvaras salīdzinājumā ar tiesību normām, kas ir piemērojamas attiecībās starp privātpersonām.⁹⁸

Tiesa secināja, ka *Poste Italiane* pilnībā pieder Itālijas valstij un vienīgā tās akcionāre ir Ekonomikas un finanšu ministrija. Turklāt to kontrolē valsts un *Corte dei Conti* (Revīzijas palāta), kuras loceklis ir tās valdē. Tādējādi Tiesa atbildēja, ka Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uz to var tieši atsaukties attiecībā uz tādu valsts veidojumu kā *Poste Italiane*.⁹⁹

⁹⁷ C-361/12 [27], [32], [39]

⁹⁸ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2013.gada 12.septembra spriedumu lietā C-614/11 *Kuso* [32].

⁹⁹ C-361/12 [27]-[31].

Saistībā ar jautājumu par jēdziena "darba nosacījumi" interpretāciju Tiesa atgādināja, ka izšķirošs kritērijs, lai noteiktu, vai pasākums ietilpst "darba nosacījumos" 4.klauzulas izpratnē, ir tieši darba kritērijs, proti, darba attiecības, kas ir izveidotas starp darba ņēmēju un viņa darba devēju.¹⁰⁰ Tiesa secināja, ka kompensācija tiek piešķirta darba ņēmējam saistībā ar darba attiecībām, kuras to saista ar savu darba devēju. Tā kā tā tiek maksāta darba dēļ, tā ietilpst jēdzienā "darba nosacījumi".¹⁰¹

Tādējādi Tiesa secināja, ka jēdziens "darba nosacījumi" ietver kompensāciju, kura darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējam, jo tā darba līgumam prettiesiski ticis noteikts termiņš.¹⁰²

Jautājumā par atšķirīgu attieksmi kompensācijas izmaksā Tiesa vispirms atgādināja, ka viens no Direktīvas 1999/70/EK mērķiem ir uzlabot darba uz noteiktu laiku kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu. Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas, mērķis ir piemērot minēto principu darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmantotu nolūkā šādiem darba ņēmējiem liegt pastāvīgiem darba ņēmējiem paredzētās tiesības.¹⁰³

Tomēr, vienlīdzīga attieksme nav piemērojama nesalīdzināmiem darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku. Tādējādi, lai novērtētu, vai kompensācija, kas tiek maksāta par darba līguma uz noteiktu laiku termiņa prettiesisku noteikšanu, un kompensācija, kas tiek maksāta, prettiesiski izbeidzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ir nosakāma identiski, vispirms ir jāpārbauda, vai skartās personas var tikt uzskatītas par tādām, kuras ir salīdzināmās situācijās.

Tiesa konstatēja, ka viena no šīm kompensācijām tiek maksāta situācijā, kura būtiski atšķiras no situācijas, kurā tiek maksāta otra kompensācija. Pirmā kompensācija attiecas uz darba ņēmējiem, kuru līgums ir noslēgts nelikumīgi, kamēr otrā attiecas uz atlaistiem darba ņēmējiem. Līdz ar to Tiesa secināja, ka

¹⁰⁰ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2010. gada 10.jūnija spriedumu apvienotajās lietās C-395/08 un C-396/08 *Bruno* [46].

¹⁰¹ C-361/12 [35], [37].

¹⁰² C-361/12 [38].

¹⁰³ C-361/12 [40], [41].

paredzētā vienlīdzīgā attieksme pret darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku nav piemērojama, jo kompensācija, ar kuru tiek atlīdzināts par darba līguma termiņa prettiesisku noteikšanu, un kompensācija, kura atbilst darba līguma uz nenoteiktu laiku izbeigšanai, attiecas uz darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmās situācijās.

Atgādinot, ka dalībvalstis un darba devēji var darba ņēmējiem noteikt vai pieņemt labvēlīgākus nosacījumus par tiem, kas noteikti šajā nolīgumā, Tiesa secināja, ka Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzulas 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neliek identiski aplūkot kompensāciju, kas piešķirta par darba līguma termiņa prettiesisku noteikšanu, un kompensāciju, kas tiek maksāta, prettiesiski izbeidzot darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku.

3. Secinājumi

Saistībā ar Direktīvas 1999/70/EK normu interpretāciju Tiesas spriedumos apskatāmajā periodā ir šādas galvenās atziņas:

(1) Direktīvas 1999/70/EK pamatā ir pieņēmums, saskaņā ar kuru darba līgums uz nenoteiktu laiku ir vispārējs darba tiesisko attiecību veids un darba līgumu uz noteiktu laiku izmantošanai tātad ir izņēmuma raksturs salīdzinājumā ar līgumiem uz nenoteiktu laiku. Darba stabilitāte ir uzskatāma par vienu no būtiskiem apstākļiem darba ņēmēju aizsardzībā Direktīvas 1999/70/EK mērķis ir ierobežot darba līgumu uz noteiktu laiku, kas ir uzskatāmi par iespējamu ļaunprātīgas izmantošanas līdzekli par sliktu darba ņēmējiem, secīgu pielietošanu, paredzot noteiktu skaitu obligātu aizsardzības noteikumu, lai novērstu darba ņēmēju situācijas padarīšanu par nedrošu (C-109/09).

(2) Pagaidu darbaspēka nodrošināšana ir sarežģīts un specifisks darba tiesību institūts, kas ietver sevī dubultas darba attiecības – starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darbinieku, no vienas puses, un starp pēdējo minēto un lietotāju pieņemumu, no otras puses, kā arī darbaspēka nodrošināšanas attiecības starp pagaidu darba aģentūru un lietotāju pieņemumu. Taču Direktīvā 1999/70/EK

nav nevienas normas, kurā būtu aplūkoti šie specifiskie aspekti. Darba attiecības uz noteiktu laiku starp pagaidu darbinieku, kuru darbam lietotājuzņēmumā ir norīkojusi pagaidu darba aģentūra, neietilpst Direktīvas 1999/70/EK piemērošanas jomā (C-290/12).

Saistībā ar **diskriminācijas aizliegumu** (nosacījumus, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata):

(3) Direktīva 1999/70/EK nepieļauj situāciju, kurā netiek ņemts vērā valsts vai pašvaldības pārvaldes iestādes pagaidu ierēdņa statusā nostrādātais laiks, lai šī persona, kas pa to laiku ir kļuvusi par pastāvīgo ierēdņi, varētu kvalificēties iekšējai paaugstināšanai amatā, uz ko var pretendēt tikai pastāvīgie ierēdņi, ja vien šī izslēgšana nav objektīvi pamatota (piemēram, ar atšķirībām saistībā ar pagaidu un pastāvīgo ierēdņu pieņemšanu darbā, vajadzīgo kvalifikāciju un uzdevumu, par kuru izpildi viņiem būs jāuzņemas atbildība). Tas vien, ka pagaidu ierēdnis minēto dienesta laiku ir nostrādājis, pamatojoties uz noteikta laika līgumu vai darba tiesiskajām attiecībām, nav šāds objektīvs pamats (C-177/10).

(4) Direktīvas 1999/70/EK 4.klauzula nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā, lai noteiktu noteikta laika darba ņēmēja darba stāžu, viņu pieņemot darbā uz nenoteiktu laiku šai pašā iestādē civildienesta ierēdņa amatā, ir paredzēts pilnībā neņemt vērā tos dienesta laikposmus, kurus šis darba ņēmējs ir nostrādājis valsts iestādē, ja vien šī neņemšana vērā nav pamatota ar "objektīviem pamatiem." Vienīgi apstākļi, ka noteikta laika darba ņēmējs ir nostrādājis šos laikposmus saskaņā ar līgumu vai darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku, nav šāds objektīvs pamatojums (C-251/11).

(5) Izšķirošs kritērijs, lai noteiktu, vai pasākums ietilpst "darba nosacījumos" 4.klauzulas izpratnē, ir tieši darba kritērijs, proti, darba attiecības, kas ir izveidotas starp darba ņēmēju un viņa darba devēju. Kompensācija tiek piešķirta darba ņēmējam saistībā ar darba attiecībām, kuras to saista ar savu darba devēju. Tā kā tā tiek maksāta darba dēļ, tā ietilpst jēdzienā "darba nosacījumi". Tādējādi jēdziens

“darba nosacījumi” ietver kompensāciju, kura darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējam, jo tā darba līgumam prettiesiski ticis noteikts termiņš (C-361/12).

Saistībā ar **ierobežojumu slēgt līgumus uz noteiktu laiku**:

(6) Tiesību norma, kurā secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana nav attaisnota sīki izklāstītā veidā ar tādu objektīvu faktoru pastāvēšanu, kas saistīti ar attiecīgās darbības īpatnībām vai tās veikšanas apstākļiem, patiesībā draud izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un tādējādi nav saderīga ar Direktīvas 1999/70/EK mērķi un lietderīgo iedarbību.

Jēdziens “objektīva, cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba devēju,” kā ierobežojums slēgt līgumus uz noteiktu laiku, ir jāpiemēro situācijās, kad līgums uz noteiktu laiku nav ticis noslēgts uzreiz pēc līguma uz nenoteiktu laiku ar to pašu darba devēju un kad starp šiem līgumiem ir vairāku gadu intervāls, ja visā šajā laika posmā sākotnējās darba tiesiskās attiecības turpinājušās par vienu un to pašu darbību, ar to pašu darba devēju noslēdzot secīgus nepārtrauktus līgumus uz noteiktu laiku. Valsts tiesai šajā gadījumā attiecīgās valsts tiesību normas ir jāinterpretē, cik vien iespējams, atbilstoši Direktīvas 1999/70/EK 5.klausulas 1.punktam (C-109/09).

(7) Cita darbinieka īslaicīga aizvietošana, lai būtībā apmierinātu darba devēja pagaidu vajadzību personāla jomā, principā var būt objektīvs iemesls Direktīvas 1999/70/EK 5.klausulas izpratnē. Pārvaldes iestādē, kurā ir liels darbinieku skaits, ir neizbēgami, 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. Tikai tas vien, ka darba devējs ir spiests veikt īslaicīgu aizvietošanu, kas atkārtojas vai pat ir pastāvīga, un ka šī aizvietošana var tikt risināta arī, pieņemot darbā darbiniekus saskaņā ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, vēl nenozīmē, ka nav objektīva iemesla slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, ne arī to, ka būtu notikusi ļaunprātīga izmantošana. Īslaicīga darbinieku aizvietošana šādos apstākļos var būt objektīvs iemesls.

Taču valsts kompetentajām iestādēm ir jā rūpējas par to, lai šī objektīvā iemesla konkrētā piemērošana, ņemot vērā attiecīgās darbības īpatnības un tās izpildes

apstākļus, atbilstu Direktīvai 1999/70/EK. Piemērojot attiecīgo valsts tiesību normu, šīm iestādēm tāpat ir jāspēj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai. Darba attiecību atkārtota atjaunošana un liela skaita secīgu darba līgumu noslēgšana uz noteiktu laiku, kā arī laikposma ilgums, kurā attiecīgais darbinieks jau ir bijis nodarbināts saskaņā ar šādiem līgumiem, var norādīt uz to, ka pastāv ļaunprātīga izmantošana. Dalībvalstu iestādēm savās attiecīgajās kompetences jomās savā izvērtējumā ir jāņem vērā visi attiecīgie apstākļi, tostarp agrāk ar šo pašu darba devēju uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu vai darba attiecību skaits un kopējais ilgums (C-586/10).

(8) Direktīvas 1999/70/EK 5.klauzula ir interpretējama tādējādi, ka dalībvalstij, kas savos tiesību aktos paredz darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ja darba līgumi uz noteiktu laiku ir bijuši noslēgti uz zināmu laiku, nav pienākuma paredzēt, ka darba līgumā uz nenoteiktu laiku bez izmaiņām ir jāpārņem iepriekšējā līgumā ietvertie galvenie noteikumi. Tomēr, lai neapdraudētu Direktīvas 1999/70/EK izvirzītos mērķus un tās lietderīgo iedarbību, dalībvalstij ir jāparūpējas, lai, darba līgumus uz noteiktu laiku pārveidojot par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, iepriekšējā līguma noteikumi netiktu būtiski grozīti attiecīgajai personai kopumā nelabvēlīgā veidā, ja viņas darba pienākumu priekšmets un viņas funkciju raksturs ir palicis nemainīgs (C-251/11).

N.Mickeviča

30.04.2014.