



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (astotā palāta)

2014. gada 13. martā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 1999/70/EK — UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku — 4. klauzula — “Darba nosacījumu” jēdziens — Darba līguma uz noteiktu laiku uzteikuma termiņš — Atšķirīga attieksme, salīdzinot ar darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku

Lietā C-38/13

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Sąd Rejonowy w Białymstoku* (Polija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 14. janvārī un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 25. janvārī, tiesvedībā

Małgorzata Nierodzik

pret

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy.

TIESA (astotā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*], tiesneši A. O’Kifs [*A. Ó Caoimh*] (referents) un K. Toadere [*C. Toader*],

ģenerālvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Polijas valdības vārdā — *B. Majczyna*, pārstāvis,

— Eiropas Komisijas vārdā — *M. Owsiany-Hornung* un *D. Martin*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokātes uzklauššanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – poļu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”), kas ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.) pielikumā, 1. un 4. klauzulu, kā arī šīs direktīvas 1. pantu.
- 2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā, kurā *Nierodzik* k-dze, medicīnas māsa, ir vērsusies pret savu agrāko darba devēju – *Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy* [Dr. *Stanisław Deresz* patstāvīgā publiskā psihiatrijas veselības aprūpes iestāde *Horošča [Choroszczy]*, turpmāk tekstā – “*Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej*”] – par līguma uz noteiktu laiku, kas viņai bija noslēgts ar minēto iestādi, izbeigšanu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 No Direktīvas 1999/70, kas ir pamatota ar EKL 139. panta 2. punktu, preambulas 14. apsvēruma izriet, ka Pamatnolīguma parakstītājas puses, noslēdzot šādu nolīgumu, ir vēlējušās uzlabot nodarbinātības uz noteiktu laiku kvalitāti, nodrošinot, ka tiek ievērots nediskriminācijas princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot vairākus secīgus darba attiecību posmus vai darba līgumus uz noteiktu laiku.
- 4 Saskaņā ar šīs direktīvas 1. pantu tās mērķis ir “ievieš pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [...], ko [...] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK)”.

- 5 Pamatnolīguma preambulas trešā daļa ir izteikta šādā redakcijā:

“Šis nolīgums nosaka vispārīgos principus un obligātās prasības darbam uz noteiktu laiku, atzīstot, ka pilnīgai to piemērošanai ir jāņem vērā īpaši nacionāli, sektoru un sezonas apstākļi. Tas ataino darba devēju un darbaņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darbaņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un to, ka darba līgumus, kas slēgti uz noteiktu laiku, izmanto, pamatojoties uz noteikumiem, kas būtu piemērami darba devējiem un darbaņēmējiem.”

- 6 Atbilstoši pamatnolīguma 1. klauzulas a) punktam tā mērķis ir “uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu”.
- 7 Pamatnolīguma 2. klauzulas ar nosaukumu “Darbības [piemērošanas] joma” 1. punkts ir izteikts šādā redakcijā:

“Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darbaņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.”

- 8 Pamatnolīguma 3. klauzulā ar nosaukumu “Definīcijas” ir paredzēts:

“[Šajā nolīgumā ir piemērojamas šādas definīcijas:]

1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteikta laika darbaņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības [uz noteiktu laiku], ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darbaņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās.

2. Šajā nolīgumā jēdziens “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/iemaņas. Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi.”
- 9 Pamatnolīguma 4. klauzulas ar nosaukumu “Diskriminācijas aizlieguma princips” 1. punktā ir noteikts:
- “Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgti līgumi vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.”

Polijas tiesības

- 10 No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka, piemērojot 1974. gada 26. jūnija Likuma par Darba likumu kodeksa ieviešanu (*Ustawa – Kodeks pracy*, 1998. gada *Dz. U.* Nr. 21, 94. pozīcija; turpmāk tekstā – “Darba likumu kodekss”) 32. panta 1. punktu, katra no pusēm, iepriekš izsakot uzteikumu, var izbeigt uz pārbaudes laiku vai uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu. Saskaņā ar Darba likumu kodeksa 32. panta 2. punktu darba līgums izbeidzas līdz ar uzteikuma termina beigām.
- 11 Šī kodeksa 33. pantā attiecībā uz līgumiem uz noteiktu laiku piemērojamo uzteikuma termiņu ir noteikts:
- “Noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku uz termiņu, kas pārsniedz sešus mēnešus, puses var paredzēt iespēju izbeigt līgumu pirms termiņa, divas nedēļas iepriekš izsakot uzteikumu.”
- 12 Saskaņā ar minētā kodeksa 36. panta 1. punktu “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.”

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

- 13 Laikposmā no 1986. gada 12. maija līdz 2010. gada 15. februārim *Nierodzik* k-dze strādāja *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej*. Lielākajā šī laikposma daļā starp pusēm bija noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. 2010. gada 15. februārī pēc prasītājas pamatlīdētā lūguma tās izbeidza šo līgumu viņas priekšlaicīgas pensionēšanās dēļ.
- 14 Pēc tam *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* ar *Nierodzik* k-dzi noslēdza darba līgumu uz noteiktu laiku darbam uz nepilnu laiku attiecībā uz laikposmu no 2010. gada 16. februāra līdz 2015. gada 3. februārim. Saskaņā ar šo līgumu *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej*, ievērojot divu nedēļu uzteikuma termiņu, varēja vienpusēji izbeigt šo līgumu, nenorādot šīs izbeigšanas iemeslus.
- 15 2012. gada 3. aprīlī *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* paziņoja *Nierodzik* k-dzei par minētā līguma vienpusēju izbeigšanu, viņai norādot, ka līgums izbeidzoties 2012. gada 21. aprīlī, kad beidzas divu nedēļu uzteikuma termiņš.

- 16 Uzskatot, ka 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, *Nierodzik k-dze pret Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* cēla prasību *Sąd Rejonowy w Białymstoku* [Bjalimstokas rajona tiesā]. Viņa lūdz 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.
- 17 Iesniedzējtiesai radās jautājums par valsts tiesību aktu saderību ar pamatlīgumu, jo šo tiesību aktu piemērošana radot atšķirīgu attieksmi starp darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku un darba ņēmējiem uz noteiktu laiku. Šajā ziņā šī tiesa norāda, ka atbilstoši Darba likumu kodeksa 33. pantam puses, 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 saskaņā ar šī kodeksa 36. panta 1. punktu būtu starp divām nedēļām un trim mēnešiem atkarībā no attiecīga darba ņēmēja darba stāža.
- 18 Šādos apstākļos *Sąd Rejonowy w Białymstoku* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai [...] Direktīvas [1999/70] 1. pants, [pamatlīguma] 1. klauzula, [pamatlīguma] 4. klauzula, kā arī [Savienības] tiesību vispārējais diskriminācijas darba līguma veida dēļ aizlieguma princips ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti uz laikposmu, kurš pārsniedz sešus mēnešus, ir noteikti citi, mazāk labvēlīgi no darba ņēmēju, kas ir nodarbināti, pamatojoties uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, viedokļa, principi uzteikuma termiņa ilguma noteikšanai nekā tie, kas attiecas uz uzteikuma termiņu noteikšanu darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, un vai ar tiem konkrēti netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums ([Darba likumu kodeksa] [...] 33. pants), kurā darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti uz laikposmu, kurš pārsniedz sešus mēnešus, ir paredzēts divu nedēļu uzteikuma termiņš neatkarīgi no darba ņēmēja stāža, bet darba līgumiem uz nenoteiktu laiku uzteikuma termiņš ir atkarīgs no darba ņēmēja stāža un tas var būt no divām nedēļām līdz trim mēnešiem (Darba likumu kodeksa 36. panta 1. punkts)?”

Par prejudiciālo jautājumu

- 19 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai pamatlīguma 4. klauzulas 1. punkts, lasot to kopsakarā ar Direktīvas 1999/70 1. pantu un pamatlīguma 1. klauzulu, kā arī nediskriminācijas principu, ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds tiek aplūkots pamatlietā un 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.
- 20 Pamatlīguma 4. klauzulas 1. punktā ir paredzēts aizliegums, ciktāl runa ir par 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.
- 21 Tādējādi vispirms ir jānosaka, vai darba līguma uz noteiktu laiku uzteikuma termiņš ietilpst jēdziena “nodarbinātības nosacījumi” piemērošanas jomā minētās tiesību normas izpratnē.
- 22 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka atbilstoši pamatlīguma 1. klauzulas a) punktam viens no tā mērķiem ir uzlabot darba uz noteiktu laiku kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu. Šī pamatlīguma preambulas trešajā daļā tāpat ir norādīts, ka tas “ataino darba devēju un darba ņēmēju

vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju”. Šim nolūkam Direktīvas 1999/70 preambulas 14. apsvērumā ir noteikts, ka pamatnolīguma mērķis tostarp ir uzlabot darba uz noteiktu laiku kvalitāti, nosakot minimālās prasības, lai nodrošinātu, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips (2010. gada 22. decembra spriedums apvienotajās lietās C-444/09 un C-456/09 *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, Krājums, I-14031. lpp., 47. punkts).

- 23 Pamatnolīguma, īpaši tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot minēto principu darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmanto nolūkā šādiem darba ņēmējiem liegt darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku paredzētās tiesības (2007. gada 13. septembra spriedums lietā C-307/05 *Del Cerro Alonso*, Krājums, I-7109. lpp., 37. punkts, kā arī iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, 48. punkts).
- 24 Runājot par pamatnolīguma mērķiem, saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru tā 4. klauzula ir jāsaprot kā tāda, kurā ir izteikts Savienības sociālo tiesību princips, ko nevar interpretēt sašaurināti (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Del Cerro Alonso*, 38. punkts, un 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact*, Krājums, I-2483. lpp., 114. punkts).
- 25 Tiesa ir nospriedusi, ka izšķirošais kritērijs, lai noteiktu, vai pasākums ietilpst “darba nosacījumos” minētās klauzulas izpratnē, ir tieši darba kritērijs, proti, darba attiecības, kas ir izveidotas starp darba ņēmēju un viņa darba devēju (šajā ziņā skat. 2013. gada 12. decembra spriedumu lietā C-361/12 *Carratù*, 35. punkts).
- 26 Šajā ir nospriedusi, ka “darba nosacījumu” jēdzienā pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē piemērošanas jomā ietilpst trīsgadu piemaksas (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Del Cerro Alonso*, 47. punkts; iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, 50.–58. punkts, kā arī 2011. gada 18. marta rīkojumu lietā C-273/10 *Montoya Medina*, 32.–34. punkts) un kompensācija, kura darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējam saistībā ar prettiesiska termiņa noteikšanu viņa darba līgumam (iepriekš minētais spriedums lietā *Carratù*, 38. punkts).
- 27 Šajā lietā ir jānorāda, ka pamatlietā aplūkojamais valsts regulējums attiecas uz darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanas nosacījumiem. Ar tādu pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju, ar kuru no “darba nosacījumu” jēdziena definīcijas šīs tiesību normas izpratnē tiktu izslēgti šie izbeigšanas nosacījumi, tiktu ierobežota darba ņēmējiem uz noteiktu laiku piešķirtās aizsardzības pret diskrimināciju piemērošanas joma, pārkāpjot šīs tiesību normas mērķi.
- 28 Turklāt ir jānorāda, ka “darba nosacījumu” jēdziens ir atrodams gan Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.), gan arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 23. lpp.). Ir jākonstatē, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta un Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunkta formulējumu nodarbinātības nosacījumi ietver tostarp atlaišanas no darba nosacījumus. Runājot par pamatnolīgumu, “darba nosacījumu” jēdziena tā 4. klauzulas 1. punkta izpratnē piemērošanas joma pēc analogijas ir līdzīga.
- 29 Ņemot vērā šos apstākļus, ir uzskatāms, ka darba līgumu uz noteiktu laiku izbeigšanas uzteikuma termiņš ietilpst “darba nosacījumu” jēdziena šīs 4. klauzulas 1. punkta izpratnē piemērošanas jomā.
- 30 Saistībā ar minētās 4. klauzulas 1. punkta piemērošanu ir jāpārbauda, pirmkārt, vai pamatlietā aplūkojamo darba ņēmēju uz noteiktu laiku un darba ņēmēju uz nenoteiktu laiku situācija ir salīdzināma.

- 31 Šajā ziņā, lai izvērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu pamatnolīguma izpratnē, saskaņā ar tā 3. klauzulas 2. punktu un 4. klauzulas 1. punktu ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba raksturu, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir salīdzināmā situācijā (2012. gada 18. oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-302/11 līdz C-305/11 *Valenza* u.c., 42. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 32 Tādējādi iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai prasītāja pamatlietā, pildot savas funkcijas *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* darba līguma uz noteiktu laiku ietvaros, ir bijusi situācijā, kas ir salīdzināma ar darba ņēmēju, kurus tas pats darba devējs tajā pašā laikposmā ir pieņēmis darbā uz nenoteiktu laiku, situāciju (skat. pēc analogijas iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Valenza* u.c., 43. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 33 Šajā lietā, ja minētā tiesa konstatē, ka prasītāja pamatlietā ir veikusi darbu, kas ir līdzīgs vai identisks darba ņēmēja uz nenoteiktu laiku darbam, ir uzskatāms, ka šī prasītāja ir bijusi situācijā, kas ir salīdzināma ar darba ņēmēju uz nenoteiktu laiku situāciju. Šajā ziņā fakts, ka minētā prasītāja iepriekš ir ieņēmusi to pašu darba vietu, būdama nodarbināta ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku, var būt norāde, kas ļauj secināt, ka viņas kā darba ņēmējas uz noteiktu laiku situācija ir salīdzināma ar personas, kas ir nodarbināta uz nenoteiktu laiku, situāciju.
- 34 Izdarot šādu pieņēmumu, ir jākonstatē, ka uzteikuma, kas ir bijis izsakāms pirms prasītājas pamatlietā darba līguma izbeigšanas, termiņš, kurš ir bijis noteikts, neņemot vērā viņas stāžu, ir divas nedēļas, lai gan, ja *Nierodzik* k-dze būtu bijusi nodarbināta atbilstoši darba līgumam uz nenoteiktu laiku, šis termiņš, to aprēķinot atkarībā no darba ņēmēja stāža, būtu bijis viens mēnesis, kas ir divreiz vairāk par uzteikuma termiņu, kurš ir bijis piemērojams prasītājai pamatlietā. Šķiet, ka vienīgais apstāklis, kas atšķirtu *Nierodzik* k-dzes 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.
- 35 No iepriekš minētā izriet, ka dažādo uzteikuma termiņu piemērošana ir atšķirīga attieksme darba nosacījumos.
- 36 Otrkārt, saistībā ar iespējama objektīva pamatojuma pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē esamību Polijas valdība norāda argumentus attiecībā uz rakstura un mērķa atšķirībām, kuras darba līgumus uz noteiktu laiku atšķiriot no darba līgumiem uz nenoteiktu laiku. Šajā lietā atšķirības starp diviem darba līguma veidiem galvenokārt esot to ilgums, kā arī darba attiecību stabilitāte.
- 37 Taču saistībā ar minēto darba līgumu rakstura atšķirību šajā ziņā ir jāatgādina, ka Tiesa jau ir uzskatījusi, ka atsauce tikai uz darba laika ziņā ierobežoto raksturu nevar būt objektīvs iemesls (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Valenza* u.c., 52. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 38 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 ilgumu. Ja tiktu atzīts, ka pats darba tiesisko attiecību laika ziņā ierobežotais raksturs ir pietiekams, lai attaisnotu šādu atšķirību, tiktu noliegti Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma mērķi. Tā vietā, lai uzlabotu darba uz noteiktu laiku kvalitāti un veicinātu vienlīdzīgu attieksmi, kas ir gan Direktīvas 1999/70, gan pamatnolīguma mērķis, atsaukšanās uz šādu kritēriju nostiprinātu nelabvēlīgas darba ņēmēju uz noteiktu laiku situācijas atstāšanu spēkā (2012. gada 9. februāra rīkojums lietā C-556/11 *Lorenzo Martínez*, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 39 Saistībā ar Polijas valdības argumentu, atbilstoši kuram darba līgums uz noteiktu laiku veicinot darba attiecību stabilitāti, ir jākonstatē, ka to nevar uzskatīt par objektīvu iemeslu pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, lai pamatotu tādu atšķirīgu attieksmi, kāda tiek aplūkota pamatlietā.

- 40 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds tiek aplūkots pamatlietā un 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.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (astotā palāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds tiek aplūkots pamatlietā un 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.

[Paraksti]