



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2014. gada 3. jūlijā\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 1999/70/EK — UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku — Jūrnieceības nozare — Prāmji, ar ko veic pārvadājumus starp ostām, kas atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī — Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi — 3. klauzulas 1. punkts — Jēdziens “uz noteiktu laiku noslēgts līgums” — 5. klauzulas 1. punkts — Pasākumi, lai izvairītos no ļaunprātīgas darba līgumu uz noteiktu laiku slēgšanas — Sankcijas — Pārveidošana par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku — Nosacījumi

Apvienotās lietas C-362/13, C-363/13 un C-407/13

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Corte suprema di cassazione* (Itālija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 3. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 28. jūnijā un 17. jūlijā, tiesvedībā

**Maurizio Fiamingo** (C-362/13),

**Leonardo Zappalà** (C-363/13),

**Francesco Rotondo u.c.** (C-407/13)

pret

**Rete Ferroviaria Italiana SpA**.

TIESA (trešā palāta)

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

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

sekretāre L. Karasko Marko [*L. Carrasco Marco*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2014. gada 7. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *M. Fiamingo* un *L. Zappalà* vārdā – *A. Notarianni*, *avvocatessa*,

— *F. Rotondo* u.c. vārdā – *V. De Michele* un *R. Garofalo*, *avvocati*,

— *Rete Ferroviaria Italiana SpA* vārdā – *F. Sciaudone*, *avvocato*,

\* Tiesvedības valoda – itāļu.

- Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *G. Albenzio, avvocato dello Stato*,
- Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,
- Norvēģijas valdības vārdā – *I. S. Jansen* un *K. B. Moen*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *C. Cattabriga* un *J. Enegren*, pārstāvji,

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

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Šie lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 3. un 5. klauzulu 1999. gada 18. martā noslēgtajā Pamat nolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Pamat nolīgums”), kas pievienots Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.) pielikumā.
- 2 Šie lūgumi radās tiesvedībā starp darbaņēmējiem, kas nodarbināti kā jūrnieki, un to darba devēju, *Rete Ferroviaria Italiana SpA* (turpmāk tekstā – “RFI”), saistībā ar darba līgumu kvalificēšanu, ko pēdējā minētā noslēgusi.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

Direktīva 1999/70/EK

- 3 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 1. pantu tās mērķis ir “ievieš pielikumā pievienoto Pamat nolīgumu [...], ko [...] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (UNICE, CEEP un EAK)”.
- 4 Pamat nolīguma preambulas otrā, trešā un ceturtā daļa ir formulētas šādi:

“Šā nolīguma puses atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darbaņēmējiem. Tās arī atzīst, ka uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darbaņēmēju vajadzībām.

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 pieņemami darba devējiem un darbaņēmējiem.

Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darbaņēmējiem, izņemot tos, kurus darbam lietotāja uzņēmumā iekārtojis pagaiddarbu birojs. Pušu nodoms ir apsvērt vajadzību pēc līdzīgiem nolīgumiem attiecībā uz pagaidu darbu.”

5 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6.–8. un 10. punktā ir noteikts:

- “6. Tā kā uz nenoteiktu laiku slēgtie darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma un sekmē iesaistīto darba ņēmēju dzīves kvalitāti, kā arī uzlabo darba izpildi.
7. Tā kā objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu;
8. Tā kā noteiktos sektoros, specialitātēs un darbības sfērās uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir nodarbinātības iezīme, kas var būt noderīga tiklab darba devējiem, kā darba ņēmējiem.

[..]

10. Tā kā šis nolīgums vēršas pie dalībvalstīm un darba devējiem, un darba ņēmējiem ar aicinājumu veikt attiecīgus pasākumus šo vispārējo principu, obligāto prasību un noteikumu piemērošanai, ņemot vērā stāvokli katrā dalībvalstī un īpašu sektoru un profesiju apstākļus, arī sezonas rakstura nodarbinātību.”

6 Saskaņā ar Pamatnolīguma 1. klauzulu “Mērķis”:

“Šā pamatnolīguma mērķis ir:

- a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;
- b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.”

7 Pamatnolīguma 2. klauzulā ar virsrakstu “Darbības joma” ir paredzēts:

- “1. Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.
2. Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji var paredzēt, ka šo nolīgumu nepiemēro:
  - 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.”

8 Pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir paredzēts:

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

[..]”

- 9 Pamatnolīguma 5. klauzulā ar nosaukumu “Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu” ir noteikts:

“1. 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 atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, 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.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji vajadzības gadījumā nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

- a) uzskata par “secīgām”;
- b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.”

- 10 Visbeidzot, Pamatnolīguma 8. klauzulas ar virsrakstu “Ieviešanas noteikumi” 2. punktā ir noteikts:

“Šis nolīgums neskar nevienu sīkāk izstrādātu Kopienas noteikumu, jo īpaši Kopienas noteikumus par vienlīdzīgām iespējām vīriešiem un sievietēm.”

Direktīva 2009/13/EK

- 11 Padomes 2009. gada 16. februāra Direktīvas 2009/13/EK, ar ko īsteno Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociāciju (EKKĪA) un Eiropas Transporta darbinieku federācijas (ETDF) Nolīgumu par 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniecebā un groza Direktīvu 1999/63/EK (OV L 124, 30. lpp.), 1. panta redakcija ir šāda:

“Ar šo direktīvu īsteno pielikumā pievienoto Nolīgumu par 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniecebā [turpmāk tekstā – “2006. gada konvencija”], ko 2008. gada 19. maijā noslēdza organizācijas, kas pārstāv darba devējus un darba ņēmējus jūras transporta nozarē (Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociācijas, EKKĪA, un Eiropas Transporta darbinieku federācija, ETDF [(turpmāk tekstā – “nolīgums par 2006. gada konvenciju”)]”.

- 12 Nolīguma daļā “Definīcijas un darbības joma”:

“1. Šajā nolīgumā, ja konkrētās normās nav norādīts citādi:

[..]

- c) “jūrniece” ir jebkura persona, kas nodarbināta vai iesaistīta darbā, vai ieņem jebkādu amatu uz kuģa, uz kuru attiecas šis nolīgums;

[..]

- e) “kuģis” ir kuģošanas līdzeklis, kas nav paredzēts tikai kuģošanai pa iekšējiem ūdeņiem vai piekrastes ūdeņiem, vai to tuvumā, vai pa ūdeņiem, uz kuriem attiecas ostu noteikumi;

[..]

2. Ja nav skaidri norādīts citādi, šis nolīgums attiecas uz visiem jūrniekiem.

[..]”

- 13 Minētā nolīguma daļā “Noteikumi un standarti” ir 2. sadaļa “Nodarbinātības nosacījumi”, kurā tostarp ir ietverts 2.1. noteikums “Jūrnieku darba līgumi”. Šī noteikuma A2.1. standarta 4. punkta redakcija ir šāda:

“Katra dalībvalsts pieņem tiesību aktus, kuros norāda jautājumus, kas jāiekļauj visos jūrnieku darba līgumos, kurus reglamentē valsts tiesību akti. Visos jūrnieku darba līgumos ietver šādas ziņas:

[..]

- c) vietu un datumu, kurā noslēgts jūrnieka darba līgums;

[..]

- g) informāciju par līguma izbeigšanu un tās nosacījumiem, tostarp:

- i) ja līgums ir noslēgts uz nenoteiktu laiku, nosacījumus, kādos abas puses tiesīgas izbeigt līgumu, kā arī iepriekšēja paziņojuma termiņu, kas kuģa īpašniekam nedrīkst būt mazāks kā jūrniekam;
- ii) ja līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, līguma beigu datumu; un
- iii) ja līgums ir noslēgts uz reisu, galamērķa ostu un laiku, kam jāpaiet pēc nokļūšanas galamērķī, pirms jūrnieks tiek atbrīvots;

[..].”

- 14 Šī paša nolīguma pēdējās daļas “Nobeiguma noteikumi” ceturtajā daļā ir noteikts šādi:

“Šis nolīgums neskar jebkurus stingrākus un/vai konkrētākus spēkā esošos [Savienības] tiesību aktus.”

#### *Itālijas tiesības*

- 15 Itālijā jūrnieku darba līgumus regulē ar 1942. gada 30. marta Karaļa dekrētu Nr. 327 apstiprinātā Kuģniecības kodeksa noteikumi (turpmāk tekstā – “kuģniecības kodekss”), kurš atbilstoši tā 1. pantam tiek piemērots primāri un prevalē pār vispārējo tiesisko regulējumu, ko piemēro darba līgumiem. Uz šiem līgumiem tāpat neattiecas 2001. gada 6. septembra Lēģislatīvais dekrēts Nr. 368 par Direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku īstenošanu (2001. gada 9. oktobra *GURI* Nr. 235, 4. lpp.).

- 16 Kuģniecības kodeksa 325. pantā ir paredzēts:

“Nodarbinātības līgums var tikt noslēgts:

- a) uz konkrētu reisu vai uz vairākiem reisiem;

- b) uz noteiktu laiku;
- c) uz nenoteiktu laiku.

[..]

Nodarbinātības līguma kontekstā ar “reisu” saprot šķērsošanas līniju starp iekraušanas ostu un galamērķi, turklāt arī iespējamu šķērsošanu ar balstu, lai sasniegtu iekraušanas ostu.

[..]”

- 17 Atbilstoši kuģniecības kodeksa 326. pantam:

“Līgums uz noteiktu laiku un līgums uz vairākiem reisiem nevar tikt noslēgti uz laiku, kas ilgāks par gadu; ja tie ir noslēgti uz ilgāku laiku, tie tiek uzskatīti par līgumiem uz nenoteiktu laiku.

Ja saskaņā ar vairākiem reisu līgumiem vai vairākiem līgumiem uz noteiktu laiku, vai vairākiem viena un otra veida līgumiem nodarbinātais nepārtraukti ir viena kuģa īpašnieka dienestā uz laiku, kas ilgāks par vienu gadu, tad nodarbinātības attiecības reglamentē tiesību normas attiecībā uz līgumu uz nenoteiktu laiku.

Iepriekšējās daļas kontekstā dienests tiek uzskatīts par nepārtrauktu, ja no līguma izbeigšanas līdz nākamā secīgā līguma noslēgšanai pāiet laika posms, kas nav ilgāks par sešdesmit dienām.”

- 18 Kuģniecības kodeksa 332. pantā ir minēts:

“Nodarbinātības līgumā ir jāizklāsta:

[..]

- 4) veicamais reiss vai reisi un diena, kurā nodarbinātajam jāsāk dienests, ja nodarbinātība ir uz reisu; līguma sākums un ilgums, ja nodarbinātība ir uz noteiktu laiku [..].

[..]”

- 19 Kuģniecības kodeksa 374. pantā ir paredzēts:

“No 326. [panta] [..] normām var atkāpties ar korporatīvajām normām; no individuālā līguma var atkāpties tikai par labu nodarbinātajam. Tomēr arī ar korporatīvajām normām nevar palielināt 326. panta pirmajā un otrajā daļā paredzēto termiņu, tāpat nevar samazināt tā paša panta trešajā daļā paredzēto termiņu.”

### **Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi**

- 20 Prasītāji pamatlietā ir jūrnieku reģistros reģistrēti jūrnieki. Viņi pie *RFI* bija nodarbināti ar secīgiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti pēc 2001. gada uz vienu vai vairākiem reisiem un maksimāli 78 dienām, veicot pārvadājumus ar prāmi līnijā *Messine-Villa San Giovanni* un *Messine-Reggio Calabria* (Itālija). No iesniedzējtiesas lēmumiem izriet, ka attiecīgie prasītāji saskaņā ar šiem līgumiem pie sava darba devēja strādāja mazāk nekā gadu un ka no līguma izbeigšanās brīža līdz nākamā līguma noslēgšanai pagāja vairāk kā 60 dienas.

- 21 Uzskatīdami, ka darba attiecības tika izbeigtas prettiesiski brīdī, kad tie bija izkāpuši krastā, prasītāji pamatlietā vērsās *Tribunale di Messina*, pieprasot atzīt par spēkā neesošiem viņu darba līgumus uz noteiktu laiku, pārveidot šos līgumus par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku, panākt nekavējošu atjaunošanu vai nodarbinātības turpināšanu darbavietā un atlīdzināt kaitējumu.
- 22 Lai gan *Tribunale di Messina* pirmajā instancē apmierināja prasītāju pamatlietā C-407/13 prasījumus un noraidīja prasītāju pamatlietā C-362/13 un C-363/13 prasījumus, *Corte d'Appello di Messina* apelācijas tiesvedībā noraidīja visus prasījumus.
- 23 Prasītāji pamatlietā tādējādi vērsās *Corte suprema di cassazione* ar kasācijas sūdzību, kurā ir iebilde par to, ka *Corte d'appello di Messina* ir nospriedusi, ka pamatnolīgumu nepiemēro jūrniekiem, un uzskatījusi, ka uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir bijuši likumīgi, lai gan tajos nav bijis minēts nedz līgumu darbības termiņš (vien to ilgums formulēts kā “maksimāli 78 dienas”), nedz arī objektīvi iemesli, kas pamato šādu līgumu slēgšanu. Šo prasītāju skatījumā uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana esot ļaunprātīga, jo tie esot piemēroti nevis īpašām jūrnieku darba īpatnībām vai objektīvu iemeslu dēļ, bet tikai, lai kompensētu iztrūkumu personāla struktūrā.
- 24 Tādējādi *Corte suprema di cassazione* uzskata, ka ir vietā uzdot jautājumu, vai pamatnolīgumu piemēro darba līgumos jūrniecības nozarē. Faktiski, ja tas tā būtu, tad īpašie noteikumi par nodarbinātību uz noteiktu laiku, kas paredzēti kuģniecības kodeksā, varētu izrādīties pretēji pamatnolīgumā esošajiem. Tā kā Itālijas likumdevējs ar 2001. gada 6. septembra Lēģislatīvo dekrētu Nr. 368/2001 par Direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku īstenošanu ir izpildījis pienākumu, kas paredzēts šī nolīguma 5. klauzulā, kas ir paredzēt pasākumus, lai izvairītos no ļaunprātīgas secīgu līgumu uz noteiktu laiku slēgšanas, no tā varētu izrietēt, ka šī dekrēta noteikumus varētu arī piemērot darba attiecībās jūrniecības nozarē.
- 25 Šādos apstākļos *Corte suprema di cassazione* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai darbam kuģniecībā ir piemērojamas [...] pamatnolīguma [...] klauzulas? It īpaši, vai [pamatnolīguma] 2. klauzulas 1. punkts ir attiecināms arī uz noteikta laika darba ņēmējiem, kuri pieņemti darbā uz prāmjiem, kas veic reisu katru dienu?
- 2) Vai [...] pamatnolīgums [...] un it īpaši [tā] 3. klauzulas 1. punkts aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu (Kuģniecības kodeksa 332. pants), kurā paredzēta norāde par līguma “ilgumu”, nevis “termiņu”? Vai minētajai direktīvai atbilst tas, ka līguma ilgums ir paredzēts, norādot skaidru galīgo termiņu ilguma ziņā (“maksimāli 78 dienas”), bet neskaidru termiņu beigu datuma ziņā?
- 3) Vai [...] pamatnolīgums [...] un it īpaši [tā] 3. klauzulas 1. punkts aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu (Kuģniecības kodeksa 325., 326. un 332. pants), kurā identificēti līguma uz noteiktu laiku objektīvie iemesli, paredzot vienīgi reisu vai reisu, kuri jāveic, kā rezultātā līguma priekšmets (dienests) būtībā sakrīt ar iemeslu (pamatojumu, kāpēc tas noslēgts uz noteiktu laiku)?
- 4) Vai [...] pamatnolīgums nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu (šajā lietā – Kuģniecības kodeksa normas), kurā tad, ja tiek izmantoti secīgi līgumi (kas var tikt izmantoti ļaunprātīgi 5. klauzulas izpratnē), tos nav iespējams pārveidot par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku (pasākums, kas Kuģniecības kodeksa 326. pantā paredzēts tikai gadījumos, kad nodarbinātā persona ir dienestā nepārtraukti ilgāk nekā vienu gadu, un gadījumos, kad no līguma izbeigšanās līdz nākamā secīgā līguma noslēgšanai paiet laika posms, kas nav ilgāks par sešdesmit dienām)?”
- 26 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2013. gada 28. augusta rīkojumu lietas C-362/13, C-363/13 un C-407/13 rakstveida, mutvārdu procesā un galīgā sprieduma taisīšanai tika apvienotas.

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### Par pirmo jautājumu

- 27 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma būtu jāinterpretē tādējādi, ka to piemēro darba ņēmējiem – kā prasītājiem pamatlietā, kas kā jūrnieki nodarbināti atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtam darba līgumam uz prāmjiem, ar ko veic pārvadājumus starp divām ostām, kas atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī.
- 28 Šai sakarā ir jāatgādina – kā to Tiesa jau ir vairākkārt nospriedusi –, ka no pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta formulējuma izriet, ka tā piemērošanas joma ir uztverama plašā nozīmē, jo tas vispārīgā veidā attiecas uz “noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar spēkā esošiem likumiem [tiesību aktiem], kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem] vai praksi katrā dalībvalstī” (skat. tostarp spriedumus *Adeneler u.c.*, C-212/04, EU:C:2006:443, 56. punkts; *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, 34. punkts, kā arī *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, 38. punkts).
- 29 Turklāt pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā izklāstītā “noteikta laika darba ņēmēju” definīcija ietver visus darba ņēmējus, nešķirojot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publiskais vai privātais subjekts (spriedums *Adeneler u.c.*, EU:C:2006:443, 56. punkts; spriedums *Della Rocca*, EU:C:2013:235, 34. punkts, kā arī spriedums *Márquez Samohano*, EU:C:2014:146, 38. punkts), un neatkarīgi no tā, kā būtu kvalificējams viņu līgums saskaņā ar valsts tiesībām (spriedums *Angelidaki u.c.*, no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 166. punkts).
- 30 Tādējādi pamatnolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem, kuri sniedz pakalpojumus par atlīdzību atbilstoši uz noteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām, kas tos saista ar darba devēju (spriedums *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 28. punkts, un spriedums *Gavieiro Gavieiro un Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 42. punkts, kā arī rīkojums *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, 26. punkts).
- 31 Protams, pamatnolīguma piemērošanas joma nav neierobežota. Tā no paša pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta formulējuma izriet, ka darba līgumus un attiecības, kam piemēro šo pamatnolīgumu, ir jādefinē nevis atbilstoši tam vai Savienības tiesībām, bet gan atbilstoši valstu tiesību aktiem un/vai praksei, ja vien šo jēdzienu definēšanas rezultātā netiek patvaļīgi izslēgta tādu personu kategorija, ko pamatnolīgums īpaši aizsargā (spriedums *Sibilio*, C-157/11, EU:C:2012:148, 42. un 51. punkts).
- 32 Turklāt pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktā dalībvalstīm tiek piešķirta rīcības brīvība pamatnolīguma piemērošanā attiecībā uz noteiktām darba līgumu vai attiecību kategorijām. Šajā normā dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem faktiski ir piešķirta iespēja šī pamatnolīguma piemērošanas jomu sašaurināt, to neattiecinot uz “sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām”, kā arī uz “darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu” (spriedums *Adeneler u.c.*, EU:C:2006:443, 57. punkts; spriedums *Sibilio*, EU:C:2012:148, 52. un 53. punkts, kā arī spriedums *Della Rocca*, EU:C:2013:235, 35. punkts).
- 33 Turklāt Tiesa ir nospriedusi, ka no pamatnolīguma preambulas ceturtais daļas skaidri izriet, ka to nepiemēro pagaidu darbaspēkam (skat. spriedumu *Della Rocca*, EU:C:2013:235, 36. un 45. punkts).
- 34 Šajā gadījumā no Tiesai iesniegtās informācijas – kas nav tikusi apstrīdēta – izriet, ka prasītāji pamatlietā ar darba devēju ir bijuši saistīti saskaņā ar darba līgumu iekšējo tiesību izpratnē. Ir arī skaidrs, ka šie darba līgumi nav daļa no darba attiecībām, kas varētu būt izslēgtas no pamatnolīguma piemērošanas jomas saskaņā ar tā 2. klauzulas 2. punktu.



- 35 *RFI*, kā arī Itālijas un Norvēģijas valdības tai pat laikā uzsver, ka Savienības tiesībās tāpat kā starptautiskajās un valsts tiesībās ir ietvertas tiesību normas, kas īpaši regulē jūrniecības nozari. It īpaši nolīgumā par 2006. gada konvenciju, kas ir Direktīvas 2009/13 pielikumā, ir minēta virkne noteikumu un standartu par nodarbinātības līgumu jūrniecības nozarē, proti, A2.1. standarta 4 punkta g) apakšpunkts, kurā definēta līguma darbība un tā izbeigšana. Taču to atbilstoši pamatnolīguma 8. klauzulas 2. punktam piemēro, neskarot specifiskākas Savienības tiesību normas.
- 36 Katrā ziņā nešķiet – un tas nav arī norādīts –, ka nolīgumā par 2006. gada konvenciju vairāk kā citos Savienības likumdevēja pieņemtajos tiesību aktos par jūrniecības nozari tāpat kā pamatnolīgumā būtu ietverti noteikumi, ar ko nodrošina nediskriminēšanas principa piemērošanu attiecībā uz darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz laiku, vai arī, lai izvairītos no ļaunprātīgas izmantošanas, kas izriet no secīgu darba attiecību nodibināšanas vai secīgu līgumu uz noteiktu laiku slēgšanas. Tomēr nolīgumu par 2006. gada konvenciju, kā tas it īpaši izriet no tā nobeiguma noteikumu trešās daļas, piemēro, neskarot kādu citu Savienībā spēkā esošu specifiskāku noteikumu, kurā jūrniekiem paredzēta augstāka aizsardzības pakāpe.
- 37 Turklāt ir jākonstatē, ka atbilstoši nolīguma par 2006. gada konvenciju 1. punkta c) un e) apakšpunktam un 2. punktam to nepiemēro jūrniekiem, kas pieņemti darbā uz kuģiem, kas kuģo tikai iekšējos ūdeņos, – uz tādiem kā pamatlietā minētie.
- 38 No tā izriet, ka uz darba ņēmējiem, kas atrodas tādā situācijā kā pamatlietā minētā un kas kā jūrnieki ir nodarbināti atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem uz prāmjiem, ar ko veic pārvadājumus starp divām ostām, kas atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī, attiecas pamatnolīguma piemērošanas joma, jo no tā piemērošanas jomas nav izslēgta kāda īpaša nozare.
- 39 Šo secinājumu apstiprina pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā minētais, no kā izriet, ka atbilstoši pamatnolīguma preambulas trešajai daļai, kā arī vispārīgo apsvērumu 8. un 10. punktam minētā pamatnolīguma ieviešanas kontekstā dalībvalstīm ir iespēja – tiktāl, ciktāl tas ir objektīvi attaisnojams, – ņemt vērā attiecīgo darbības sektoru un/vai darba ņēmēju kategoriju īpašās vajadzības (šajā ziņā skat. spriedumu *Marrosu* un *Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 45. punkts, kā arī spriedumu *Küçük*, C-586/10, EU:C:2012:39, 49. punkts).
- 40 Ņemot vērā iepriekš, minēto uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīgums ir jāinterpretē tādējādi, ka to piemēro tādiem darba ņēmējiem kā pamatlietā minētie, kas kā jūrnieki ir nodarbināti atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem uz prāmjiem, ar ko veic pārvadājumus starp divām ostām, kas atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī.

#### *Par otro jautājumu*

- 41 Uz dodama savu otro jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma noteikumi, it īpaši tā 3. klauzulas 1. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā minētais, kurā paredzēts, ka darba līgumos uz noteiktu laiku ir jānorāda to ilgums, nevis termiņš.
- 42 *RFI* uzskata, ka šis jautājums ir nepieņemams divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, tas attiecoties uz valsts tiesību interpretāciju. Otrkārt, pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta mērķis esot tikai definēt noteiktus jēdzienus un tādēļ tajā nav ietverts aplūkojamā valsts tiesiskā regulējuma tiesiskuma kritērijs.
- 43 Tai pat laikā ir jākonstatē, ka šis jautājums skaidri attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju un tādējādi tas ir pieņemams.

- 44 Runājot par saturu, ir jāatgādina, ka pamatnolīguma mērķis nav saskaņot visus valsts tiesību aktus par darba līgumiem uz noteiktu laiku, bet tikai, paredzot vispārējus principus un minimālās prasības, radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un novērst ļaunprātīgu rīcību saistībā ar to, ka tiek izmantotas secīgas darba attiecības vai darba līgumi, kas slēgti uz noteiktu laiku (šajā ziņā skat. spriedumu *Del Cerro Alonso*, EU:C:2007:509, 26. un 36. punkts; spriedumu *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 111. punkts, un spriedumu *Huet*, C-251/11, EU:C:2012:133, 41. punkts, kā arī rīkojumu *Vino*, C-20/10, EU:C:2010:677, 54. punkts).
- 45 Pamatnolīgumā nav nekādu noteikumu par formālām norādēm, kam jābūt ietvertām līgumos uz noteiktu laiku.
- 46 Šai sakarā pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā – kā tas skaidri izriet no tā nosaukuma un teksta – ir vien definēts jēdziens “noteikta laika darba ņēmējs” un šai sakarā norādīta noteikta laika darba līgumam raksturīga iezīme, proti, fakts, ka darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka “tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās”. Savukārt ar šo klauzulu dalībvalstīm netiek noteikts nekāds pienākums saistībā ar iekšējo tiesību normām, kas jāpiemēro, noslēdzot noteikta laika darba līgumus (šajā ziņā skat. rīkojumu *Vino*, EU:C:2010:677, 60.–62. punkts un tajos minētā judikatūra).
- 47 Katrā ziņā, lai arī šis jautājums būtu jāsaprot kā tāds, kura mērķis ir noteikt, vai pamatnolīgums ir jāpiemēro tādiem darba ņēmējiem kā pamatlietā minētie, kas ir darba attiecībās saskaņā ar līgumiem, kuros norādīts tikai to ilgums, proti, “maksimāli 78 dienas”, pietiek vien konstatēt, ka šādi darba ņēmēji ir jāatzīst par “noteikta laika darba ņēmējiem” pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē, jo šāda norāde objektīvi precīzē minēto līgumu darbības beigas un tādējādi tiem ir piemērojams pamatnolīgums.
- 48 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma noteikumi ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem tiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts, ka noteikta laika darba līgumos ir jānorāda to ilgums, nevis to termiņš.

#### *Par trešo un ceturto jautājumu*

- 49 Uzdodama trešo uz ceturto jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 3. klauzulas 1. un 5. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā minētais, kurā, pirmkārt, identificēti līguma uz noteiktu laiku objektīvie iemesli, paredzot vienīgi reisu vai reisus, kuri jāveic, un, otrkārt, paredzēts uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku tikai gadījumos, kad nodarbinātā persona ir dienestā nepārtraukti pie viena un tā paša darba devēja ilgāk nekā vienu gadu, un darba attiecības ir uzskatāmas par ilgušām bez pārtraukuma gadījumos, kad no līguma izbeigšanās līdz nākamā secīgā līguma noslēgšanai paiet laika posms, kas nav ilgāks par sešdesmit dienām.
- 50 *RFI* skatījumā šī iebilde, kas atbilst trešajam jautājumam, ir nepieņemama, jo tai nav nekāda sakara ar pamatlietas priekšmetu un tās mērķis ir izvērtēt pamatnolīguma saderīgumu ar valsts tiesisko regulējumu par darba līgumiem vienam vai vairākiem attiecīgajiem ceļojumiem, lai gan pamatlietās darba līgumi ir tikuši kvalificēti kā uz noteiktu laiku noslēgti līgumi.
- 51 Jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros, kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums. Valsts tiesas iesniegto lūgumu Tiesa var noraidīt tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir

hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. tostarp spriedumu *Della Rocca*, EU:C:2013:235, 29. punkts, un spriedumu *Márquez Samohano*, EU:C:2014:146, 35. punkts).

- 52 Šajā gadījumā tai pat laikā ir jākonstatē, ka iesniedzējtiesa šaubās par pamatnolīguma interpretāciju reālu situāciju kontekstā, kuru rezultātā tika izbeigti secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, kas noslēgti starp prasītājiem pamatlietā vienam vai vairākiem noteiktiem braucieniem. Uzdotama trešo jautājumu, iesniedzējtiesa jautā, vai pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru norāde uz reisu vai reisiem, kuri jāveic, ir objektīvs iemesls, lai šādus līgumus noslēgtu, ir saderīgs ar pamatnolīgumā izvirzītajām prasībām. Šādos apstākļos šo jautājumu nebūtu jāuzskata par hipotētisku un tādējādi tas būtu jāatzīst par pieņemamu.
- 53 Būtībā, tā kā šie jautājumi attiecas uz pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta interpretāciju, ir jāatgādina – kā tas ticis norādīts šī sprieduma 46. punktā –, ka šai tiesību normai nav nozīmes, jo tajā dalībvalstīm nav noteikts pienākums saistībā ar piemērojamām iekšējām tiesību normām, slēdzot darba līgumus uz noteiktu laiku.
- 54 Runājot par pamatnolīguma 5. klauzulu – ir jāatgādina, ka šīs klauzulas uzdevums ir īstenot vienu no šī pamatnolīguma mērķiem, proti, 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 darbinieku situācija tiek padarīta nedroša (skat. tostarp spriedumu *Adeneler u.c.*, EU:C:2006:443, 63. punkts; spriedumu *Angelidaki u.c.*, EU:C:2009:250, 73. punkts; spriedumu *Deutsche Lufthansa*, C-109/09, EU:C:2011:129, 31. punkts; spriedumu *Küçük*, EU:C:2012:39, 25. punkts, kā arī spriedumu *Márquez Samohano*, EU:C:2014:146, 41. punkts).
- 55 Faktiski, kā tas izriet no pamatnolīguma preambulas otrās daļas, kā arī no minētā pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6. un 8. punkta, 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 (spriedums *Adeneler u.c.*, EU:C:2006:443, 62. punkts, kā arī spriedums *Huet*, EU:C:2012:133, 35. punkts).
- 56 Tādējādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā ar mērķi novērst ļaunprātīgu rīcību, kas rodas, slēdzot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstīm ir paredzēts pienākums faktiski un saistoši noteikt vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Tādējādi minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, skar attiecīgi objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu un to atjaunojumu skaitu (skat. tostarp spriedumu *Angelidaki u.c.*, EU:C:2009:250, 74. un 151. punkts; spriedumu *Küçük*, EU:C:2012:39, 26. punkts, un spriedumu *Márquez Samohano*, EU:C:2014:146, 42. punkts, kā arī rīkojumu *Papalia*, C-50/13, EU:C:2013:873, 18. un 19. punkts).
- 57 Vispirms katrā ziņā ir jānorāda, ka pamatnolīgums neuzliek dalībvalstīm pienākumu pieņemt aktu, saskaņā ar kuru jebkurš pirmais vai vienīgais uz noteiktu laiku noslēgtais darba līgums būtu jāattaisno ar kādu no objektīviem iemesliem. Kā Tiesa jau ir nospriedusi, uz šādiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem neattiecas pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, kas saistīts tikai ar secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, un minētās klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzētie objektīvie iemesli tāpat attiecas tikai uz “šādu līgumu vai attiecību atjaunošanu” (skat. spriedumu *Angelidaki u.c.*, EU:C:2009:250, 90. punkts, kā arī rīkojumu *Vino*, EU:C:2010:677, 58. un 59. punkts).
- 58 Attiecībā uz minētajiem secīgajiem uz noteiktu laiku noslēgtajiem darba līgumiem vai darba attiecībām no šī sprieduma 56. punkta izriet, ka puses, kas parakstījušas pamatnolīgumu – kā tas norādīts tā vispārīgo apsvērumu 7. punktā –, ir uzskatījušas, ka uz objektīviem iemesliem balstīta, uz noteiktu

laiku noslēgta līguma slēgšana ir veids, kā novērst ļaunprātīgu rīcību (skat. spriedumu *Adeneler u.c.*, EU:C:2006:443, 67. Punkts; spriedumu *Angelidaki u.c.*, EU:C:2009:250, 91. un 92. punkts, kā arī rīkojumu *Vassilakis u.c.*, C-364/07, EU:C:2008:346, 86. punkts).

- 59 Tai pat laikā dalībvalstīm ir liela rīcības brīvība īstenot pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, jo tām ir izvēle izmantot vai nu vienu, vai vairākus no šīs klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem, vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības (skat. spriedumu *Impact*, EU:C:2008:223, 71. punkts; *Angelidaki u.c.*, EU:C:2009:250, 81. un 93. punkts, kā arī *Deutsche Lufthansa*, EU:C:2011:129, 35. punkts).
- 60 Šādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir paredzēts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šī mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien netiek apšaubīta pamatnolīguma lietderīgā iedarbība vai mērķis (spriedums *Huet*, EU:C:2012:133, 42. un 43. punkts un tajos minētā judikatūra).
- 61 No tā izriet, ka šīs īstenošanas nolūkā dalībvalsts var likumīgi izvēlēties neievieš minētās klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzēto pasākumu, saskaņā ar kuru tiktu prasīts, lai šādu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana būtu attaisnota ar objektīviem iemesliem. Savukārt tā var izvēlēties ievieš vienu vai abus pasākumus, kas paredzēti minētās klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunktā un kas saistīti attiecīgi ar šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu un ar to atjaunojumu skaitu, vai pat saglabāt jau pastāvošu līdzvērtīgu tiesisko pasākumu – ar nosacījumu, ka neatkarīgi no izvēlēta pasākuma tiek nodrošināta efektīva uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršana (skat. spriedumu *Angelidaki u.c.*, EU:C:2009:250, 94. punkts, kā arī šajā ziņā spriedumu *Deutsche Lufthansa*, EU:C:2011:129, 44. punkts).
- 62 Turklāt, ja – kā šajā gadījumā – Savienības tiesībās nav paredzētas īpašas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tomēr tiek konstatēta, valsts iestādēm ir jāveic piemēroti pasākumi šādas situācijas atrisināšanai – tiem jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un preventīviem, lai nodrošinātu pamatnolīguma piemērošanai pieņemto normu pilnīgu efektivitāti (skat. tostarp spriedumu *Angelidaki u.c.*, EU:C:2009:250, 158. punkts, kā arī rīkojumus *Affatato*, C-3/10, EU:C:2010:574, 45. punkts, un *Papalia*, EU:C:2013:873, 20. punkts).
- 63 Kaut gan, nepastāvot Savienības tiesiskajam regulējumam attiecīgajā jomā, saskaņā ar dalībvalstu procesuālās autonomijas principu šādu normu īstenošanas noteikumi ir jāparedz dalībvalstu iekšējā tiesību sistēmā, tomēr šādi noteikumi nedrīkst būt mazāk labvēlīgi kā tie, kas reglamentē līdzīgas iekšēja rakstura situācijas (līdzvērtības princips), un nedrīkst padarīt Savienības tiesību sistēmas piešķirto tiesību izmantošanu par praktiski neiespējamu vai pārmērīgi sarežģītu (efektivitātes princips) (skat. tostarp spriedumu *Angelidaki u.c.*, EU:C:2009:250, 159. punkts, kā arī rīkojumus *Affatato*, EU:C:2010:574, 46. punkts, un *Papalia*, EU:C:2013:873, 21. punkts).
- 64 No tā izriet, ka gadījumos, kad secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana ir notikusi, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz darba ņēmēju aizsardzības efektīvas un līdzvērtīgas garantijas, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas (spriedums *Angelidaki u.c.*, EU:C:2009:250, 160. punkts, kā arī rīkojumi *Affatato*, EU:C:2010:574, 47. punkts, un *Papalia*, EU:C:2013:873, 22. punkts).
- 65 Šai sakarā ir jāatgādina – kā to Tiesa jau vairākkārt ir nospriedusi –, ka pamatnolīgumā dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus pārveidot par līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku. Saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu dalībvalstīm principā paliek iespēja noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus

vai darba attiecības uzskata, pirmkārt, par secīgām un, otrkārt, par noslēgtām uz nenoteiktu laiku. No tā izriet, ka pamatnolīgumā nav izvirzīti nosacījumi, kādos var slēgt līgumus uz nenoteiktu laiku (skat. tostarp spriedumu *Huet*, EU:C:2012:133, 38.–40. punkts un tajos minētā judikatūra).

- 66 Šajā gadījumā, runājot par pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu, ir jāatgādina, ka Tiesai nav jālemj par valsts tiesību interpretāciju, jo šis uzdevums ir jāveic vienīgi iesniedzējtiesai vai, attiecīgos gadījumos, kompetentajām valsts tiesām, kurām ir jānosaka, vai piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma normas atbilst šā sprieduma 56.–65. punktā minētajām prasībām (skat. tostarp spriedumu *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 39. punkts, un *Angelidaki* u.c., EU:C:2009:250, 163. punkts, kā arī rīkojumu *Papalia*, EU:C:2013:873, 30. punkts).
- 67 Iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā attiecīgo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi un faktiskā īstenošana ir atbilstīgs pasākums, lai piemērotu sankciju gadījumā, kad publiskā administrācija ļaunprātīgi izmanto secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības (šajā ziņā skat. spriedumu *Vassallo*, EU:C:2006:518, 41. punkts, kā arī spriedumu *Angelidaki* u.c., EU:C:2009:250, 164. punkts).
- 68 Tomēr Tiesa, lemjot sakarā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, var vajadzības gadījumā sniegt precizējumus, lai palīdzētu valsts tiesai orientēties tās interpretācijā (skat. it īpaši spriedumu *Vassallo*, EU:C:2006:518, 39. punkts, un rīkojumu *Papalia*, EU:C:2013:873, 31. punkts).
- 69 Šajā sakarā, nepastāvot vajadzībai izvērtēt, vai valsts tiesiskajā regulējumā – tādā kā Kuģniecības kodeksa 326. pantā ietvertais –, kas pieņemts pirms Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma spēkā stāšanās, ir ietverts “objektīvs iemesls” pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, ir jākonstatē, ka šāds tiesiskais regulējums, kurā paredzēta imperatīva tiesību norma, saskaņā ar kuru, ja darba ņēmējs ir nepārtraukti nodarbināts pie viena un tā paša darba devēja saskaņā ar vairākiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem ilgāk par vienu gadu, tad šie līgumi pārtop par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku, ir uzskatāms par tādu, kas atbilst šī sprieduma 56.–65. punktā atgādinātajām prasībām.
- 70 Faktiski šāds tiesiskais regulējums vienlaicīgi var ietvert gan spēkā esošu likumīgu pasākumu, kas līdzvērtīgs pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) apakšpunktā par šādu līgumu maksimālo ilgumu minētajam preventīvajam pasākumam, lai izvairītos no ļaunprātīgas secīgu līgumu uz noteiktu laiku slēgšanas, kā arī pasākumam, ar kuru tik tiešām par šādu ļaunprātīgu slēgšanu tiek noteikta sankcija (skat. pēc analogijas spriedumu *Angelidaki* u.c., EU:C:2009:250, 170. punkts, kā arī rīkojumu *Koukou*, C-519/08, EU:C:2009:269, 79. punkts).
- 71 Šādu secinājumu neapdraud no šī tiesiskā regulējuma izrietošā prasība, saskaņā ar kuru par “nepārtrauktiem” un tādējādi par “secīgiem” ir uzskatāmi darba līgumi, kur laiks starp noslēgšanas brīžiem ir īsāks vai vienāds ar sešdesmit dienām. Faktiski šāds laika posms vispārīgi var tikt uzskatīts par pietiekamu, lai pārtrauktu jebkādas spēkā esošas darba tiesiskās attiecības, un tādējādi nozīmēt to, ka jebkāds iespējama vēlāk noslēgtais līgums ir uzskatāms par secīgu, vēl jo vairāk tādā gadījumā – kā pamatlietās –, kad uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi nedrīkst ilgt vairāk kā 78 dienas. Šķiet, ka darba devējam pastāvīgām un ilgstošām vajadzībām varētu būt sarežģīti apiet ar pamatnolīgumu nodrošināto aizsardzību pret ļaunprātīgu līgumu slēgšanu, katra uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma darbības beigās ļaujot paiet aptuveni diviem mēnešiem (skat. pēc analogijas rīkojumu *Vassilakis* u.c., EU:C:2008:346, 115. punkts).
- 72 Katrā ziņā valsts iestādēm un tiesām, kas ir atbildīgas par Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma transponēšanas pasākumu ieviešanu un kurām tād ir jālemj par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu kvalificēšanu, katrā atsevišķā gadījumā ir jāpārbauda visi attiecīgie apstākļi, cita starpā ņemot vērā minēto secīgo līgumu, kas noslēgti ar vienu un to pašu personu vai viena un tā paša darba izpildei, skaitu, lai novērstu, ka darba devēji ļaunprātīgi izmanto uz noteiktu laiku nodibinātas darba attiecības (skat. rīkojumu *Vassilakis* u.c., EU:C:2008:346, 116. punkts).

- 73 It īpaši tādās lietās kā pamatlietas iesniedzējtiesai ir jāpārlicinās, ka tādā valsts tiesiskajā regulējumā kā pamatlietā aplūkotais paredzētais maksimālais viena gada ilgums ir ticis aprēķināts tādējādi, lai būtiski netiktu mazināta šīs izvairīšanās efektivitāte, kā arī sankcijas noteikšana ļaunprātīgas secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku slēgšanas gadījumā. Šādi tas būtu gadījumā – kā to savos rakstveida apsvērumos norādījusi Eiropas Komisija –, ja maksimālais ilgums tiktu aprēķināts nevis atkarībā no kalendāro dienu skaita, uz ko darba līgums attiecas, bet atkarībā no darba ņēmēja faktiski nostrādāto dienu skaita, ja, piemēram, reto reisu dēļ šis skaits ir ievērojami mazāks salīdzinājumā ar pirmo minēto skaitu.
- 74 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uz trešo un ceturto jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to principā netiek aizliegts tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā minētais, kurā ir paredzēta darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošana darba attiecībās uz nenoteiktu laiku tikai gadījumos, kad attiecīgo darba ņēmēju darba devējs ir nepārtraukti nodarbinājis ilgāk par vienu gadu; darba tiesiskās attiecības ir uzskatāmas par nepārtrauktām, ja laiks starp uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem ir bijis mazāks vai vienāds ar 60 dienām. Tai pat laikā iesniedzējtiesai ir jāpārbauda tas, vai šī tiesiskā regulējuma piemērošanas nosacījumi, kā arī efektīva īstenošana ir pasākums, kas ir piemērots, lai izvairītos no ļaunprātīgas secīgu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku nodibināšanas un par to noteiktu sankciju.

### Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

- 1) 1999. gada 18. martā noslēgtais Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku, kas pievienots Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvai 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, ir jāinterpretē tādējādi, ka to piemēro tādiem darba ņēmējiem kā pamatlietā minētie, kas kā jūrnieki ir nodarbināti atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem uz prāmjiem, ar ko veic pārvadājumus starp divām ostām, kas atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī;
- 2) pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku noteikumi ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem tiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts, ka noteikta laika darba līgumos ir jānorāda to ilgums, nevis to termiņš;
- 3) pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to principā netiek aizliegts tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā minētais, kurā ir paredzēta darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošana darba attiecībās uz nenoteiktu laiku tikai gadījumos, kad attiecīgo darba ņēmēju darba devējs ir nepārtraukti nodarbinājis ilgāk par vienu gadu; darba tiesiskās attiecības ir uzskatāmas par nepārtrauktām, ja laiks starp uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem ir bijis mazāks vai vienāds ar 60 dienām. Tai pat laikā iesniedzējtiesai ir jāpārbauda tas, vai šī tiesiskā regulējuma piemērošanas nosacījumi, kā arī efektīva īstenošana ir pasākums, kas ir piemērots, lai izvairītos no ļaunprātīgas secīgu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku nodibināšanas un par to noteiktu sankciju.

[Paraksti]