



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [JULIANE KOKOTT]
SECINĀJUMI,
sniegti 2017. gada 20. decembrī¹

Lieta C-574/16

**Grupo Norte Facility SA
pret
Angel Manuel Moreira Gómez**

(*Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstākā tiesa, Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darbs uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un EAK pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma princips – Darba ņēmēja tiesības uz kompensāciju darba līguma izbeigšanas gadījumā – Darba līgums uz noteiktu laiku strādājoša pensionāra daļējas aizstāšanas līguma formā – Atšķirīga attieksme salīdzinājumā ar pastāvīgiem darba ņēmējiem

I. Ievads

1. Jau ilgāku laiku Eiropas Savienības uzmanības lokā sociālajā jomā ir noteikta laika darba ņēmēju aizsardzība pret ļaunprātīgu izmantošanu un diskrimināciju, ko arī mūsu Tiesa ir vairākkārt analizējusi. Laikā, kad arvien lielākam skaitam darba ņēmēju ir nestabilas nodarbinātības attiecības, šim jautājumam ir politiska un sabiedriska nozīme, un tā nevar tikt novērtēta par zemu. Šī lieta piemēra veidā parāda konflikta situāciju, kādā ir valsts likumdevēji, kad tie noteikta laika darba ņēmēju aizsardzības interesēs pieņem tiesību normas, taču vienlaikus vēlas ņemt vērā dažādo darba līgumu veidu īpatnības un radīt zināmu elastīgumu darba tirgū.

2. Konkrēti runa ir par Spānijas darba ņēmēju, kas tika nodarbināts saskaņā ar “strādājoša pensionāra daļējas aizstāšanas darba līgumu”² [turpmāk tekstā arī – “daļējas aizstāšanas līgums”] uz noteiktu laiku, lai kompensētu kolēģes saīsināto darba laiku daļējas pensionēšanās dēļ. Turklāt viņa daļējas aizstāšanas līguma darbības termiņš bija noteikts līdz kolēģes pensionēšanās brīdim. Pēc tam darba ņēmējs vairs netika nodarbināts.

3. Pamatlietā strīds ir par likumā paredzēto kompensāciju, kuru Spānijas darba ņēmēji noteiktos apstākļos var pieprasīt no saviem darba devējiem, kad beidzas viņu darba tiesiskās attiecības. Strīdus iemesls ir tāds, ka kompensācijas apmērs ir atkarīgs no tā, kā beidzas darba tiesiskās attiecības. Proti, ja darba devējs darba tiesiskās attiecības ar savu darba ņēmēju izbeidz objektīvu iemeslu dēļ, minētā

¹ Oriģinālvaloda – vācu.

² Spāņu valodā: *contrato de relevo*.

kompensācija saskaņā ar Spānijas tiesībām ir lielāka nekā tad, ja darba devējs ļauj darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku – kā šajā gadījumā – vienkārši beigties, pienākot termiņa, par ko ir notikusi vienošanās, beigām. Dažos gadījumos darba ņēmējam, beidzoties viņa darba līgumam uz noteiktu laiku, pat vispār nav tiesību uz kompensāciju.

4. 2016. gadā pasludinātajā spriedumā *de Diego Porras*³ – līdzīgā lietā – kompensācijas neizmaksāšana vispār, beidzoties uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņam, tika uzskatīta par Savienības tiesībās aizliegtu diskrimināciju. Tagad Tiesa tiek aicināta savu toreizējo judikatūru pārskatīt vai katrā ziņā noslīpēt. Šajā ziņā tai būs arī jāpievērš uzmanība savas judikatūras, kas ir pasludināta attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma principiem, iekšējai saskaņotībai.

5. Būtībā tāda pati juridiskā problemātika ir lietā *Montero Mateos* (C-677/16)⁴, kurā es arī šodien sniedzu savus secinājumus, kā arī izskatāmajās lietās *Rodríguez Otero* (C-212/17) un *de Diego Porras* (C-619/17).

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

6. Atbilstošās Savienības tiesību normas šajā lietā ir Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku⁵ (turpmāk tekstā – “Direktīva 1999/70”). Ar šo direktīvu atbilstoši tās 1. pantam tiek ieviests Pamatnolīgums par darba līgumiem uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā arī – “Pamatnolīgums”), ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza trīs vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK) un kas ir pievienots direktīvas pielikumā.

7. Kopumā Pamatnolīguma par darba līgumiem uz noteiktu laiku mērķis ir izvirzīt “vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām” un tostarp “uzlabot terminētās nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot to, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips [...]”⁶. Tas ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi “radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju”⁷.

8. Šajā ziņā Pamatnolīgums balstās uz apsvērumu, “ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem”⁸. Taču vienlaikus Pamatnolīgumā ir atzīts, ka “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”⁹. Tas “sekmē pilnīgāku līdzsvaru starp “darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību””¹⁰.

3 Spriedums, 2016. gada 14. septembris (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 Lieta *Montero Mateos* vienīgi attiecas uz citu Spānijas darba tiesībās paredzētu līguma veidu, proti, pagaidu aizvietošanas darba līgumu (“contrato de trabajo de interinidad”).

5 OV 1999, L 175, 43. lpp.

6 Direktīvas 1999/70 preambulas 14. apsvērums.

7 Pamatnolīguma preambulas trešā daļa.

8 Pamatnolīguma preambulas otrā daļa; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 6. punktu.

9 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 8. punkts; skat. arī tā preambulas otro daļu.

10 Pamatnolīguma preambulas pirmā daļa; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 3. un 5. punktu.

9. Pamatnolīguma 1. klauzulā tā mērķis ir noteikts šādi:

“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.”

10. Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktā attiecībā uz tā darbības jomu ir noteikts:

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

11. Pamatnolīguma 3. klauzulā ir ietvertas šādas “definīcijas”:

“1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteikt[a] laika darbaņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, 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 darbaņēmējs” ir darbaņēmējs, 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 darbaņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi.”

12. Pamatnolīguma 4. klauzulas nosaukums ir “Diskriminācijas aizlieguma princips”, un tas tostarp ir formulēts šādi:

“1. Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darbaņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darbaņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.

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

[..]”

13. Papildus ir jānorāda uz Pamatnolīguma 5. klauzulu, kurā runa ir par “Pasākumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu”:

“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 darbaņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darbaņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darbaņēmēju 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.”

B. Valsts tiesības

14. No Spānijas tiesību aktiem nozīme ir Darba likuma¹¹ – redakcijā, kas bija spēkā attiecīgā darba līguma noslēgšanas brīdī, – tiesību normām.

1. Vispārīgi noteikumi

15. Atbilstoši Darba likuma 15. panta 1. punktam darba līgums var tikt noslēgts uz noteiktu vai uz nenoteiktu laiku, turklāt pieļaujамie iemesli termiņa noteikšanai ir sīkāk izklāstīti šajā tiesību normā.

16. Turklāt Darba likuma 15. panta 6. punktā par vienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti saskaņā ar pagaidu vai uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ir paredzēti šādi noteikumi:

“Darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti saskaņā ar pagaidu vai uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ir tādas pašas tiesības kā darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti saskaņā ar līgumiem, kas ir noslēgti uz nenoteiktu laiku, ievērojot katram līguma veidam raksturīgās īpatnības attiecībā uz līguma izbeigšanu un īpatnības, kuras likumā ir skaidri noteiktas attiecībā uz arodmācību līgumiem. Ja, ievērojot šo tiesību raksturu, tas ir iespējams, tās nosaka normatīvajos aktos un koplīgumos proporcionāli nostrādātajam laikam.

Ja normatīvajos aktos un koplīgumos kādas konkrētas tiesības vai darba nosacījumi ir paredzēti atbilstoši darba ņēmēja darba stāžam, šīs tiesības vai nosacījumus visiem darba ņēmējiem nosaka saskaņā ar vienādiem kritērijiem neatkarīgi no viņu darba līguma veida.”

17. Darba likuma 49. pantā (“Līguma izbeigšana”) kopsavilkuma veidā ir uzskaitīti visi apstākļi, kuru dēļ var tikt izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Pie tādiem pieder, pirmkārt, izbeigšana, jo ir beidzies noteiktais līguma darbības termiņš vai ir izpildīts līgumā noteiktais uzdevums vai darbs (49. panta 1. punkta c) apakšpunkts), un, otrkārt, izbeigšana objektīvu iemeslu dēļ (49. panta 1. punkta l) apakšpunkts), turklāt attiecīgie objektīvie iemesli ir konkrēti uzskaitīti Darba likuma 52. pantā.

18. Attiecībā uz darba līguma izbeigšanu noteiktā līguma darbības termiņa izbeigšanās vai līgumā noteiktā uzdevuma vai darba izpildes dēļ Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā ir paredzēts, ka darba ņēmējam – izņemot pagaidu aizvietošanas darba līguma vai arodmācību līguma gadījumus – ir tiesības saņemt kompensāciju, kuras apmērs atbilst proporcionālai daļai no divpadsmit dienu izpeļņas par katru nostrādāto gadu. Atkāpjoties no minētā, Darba likuma 13. pārejas

¹¹ 1995. gada 24. marta *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995* (Darba likuma pārstrādātā redakcija, kas apstiprināta ar Karaļa Leģislatīvo dekrētu 1/1995) (1995. gada 29. marta BOE Nr. 75, 9654. lpp.).

noteikums¹² par darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas ir noslēgti pirms konkrēta atsauces datuma, ir paredzēta diferencēta mazāka kompensācija astoņu līdz divpadsmit dienu izpeļņas apmērā par katru nostrādāto gadu; piemēram, kompensācija attiecībā uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas ir noslēgti līdz 2012. gada 31. decembrim, ir deviņu dienu izpeļņa par katru nostrādāto gadu.

19. Turpretim attiecībā uz darba līguma uzteikšanu objektīvu iemeslu dēļ Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā ir noteikts, ka “vienlaicīgi ar rakstveida paziņojuma [par objektīvo iemeslu] sniegšanu darba ņēmējam ir jāizmaksā kompensācija divdesmit dienu izpeļņas apmērā par katru nostrādāto gadu, turklāt attiecībā uz laikposmiem, kas ir īsāki par vienu gadu, aprēķins tiek veikts proporcionāli nostrādāto mēnešu skaitam un kopējā summa nepārsniedz divpadsmit mēnešalgas”.

2. Daļējas aizstāšanas līgums

20. Daļējas aizstāšanas līgums ir īpašs Darba likuma 12. panta 6. un 7. punktā reglamentēts darba līguma veids. Tas var tikt noslēgts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, un tā noslēgšanas nolūks ir papildināt tāda cita darba ņēmēja darba laiku, kurš izmanto tiesības uz daļēju pensionēšanos.

III. Fakti un pamatlieta

21. *Angel Manuel Moreira Gómez* no 2012. gada 1. novembra līdz 2015. gada 18. septembrim saskaņā ar daļējas aizstāšanas līgumu uz noteiktu laiku strādāja uzņēmumā *Grupo Norte Facility S.A.*¹³ par uzkopšanas palīgstrādnieku, un šajā laikposmā viņš tika norīkots darbā Monteselo [*Montecelo*] slimnīcā Spānijas Pontevedras [*Pontevedra*] provincē.

22. Šis daļējas aizstāšanas līgums bija paredzēts, lai kompensētu par 75 % samazināto *María del Carmen Gómez Piñón, A. M. Moreira Gómez* mātes, darba laiku, jo viņa attiecīgajā laikposmā izmantoja tiesības uz daļēju pensionēšanos.

23. Kad *Grupo Norte Facility* 2015. gada 18. septembrī izbeidza darba līgumu, jo bija beidzies tā darbības termiņš, *A. M. Moreira Gómez* par šo izbeigšanu cēla prasību un, atsaucoties uz šķietamu uzņēmuma praksi, argumentēja, ka viņš esot jāpieņem darbā kā viņa pensijā aizgājušās mātes pienākumu pārņēmējs, noslēdzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

24. *Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra*¹⁴ (Spānija) *A. M. Moreira Gómez* prasību apmierināja un noteica *Grupo Norte Facility* pienākumu izvēlēties turpināt darba ņēmēju nodarbināt vai izmaksāt viņam kompensāciju 4818,47 EUR apmērā.

25. Šobrīd, pamatojoties uz *Grupo Norte Facility* apelācijas sūdzību, lieta tiek izskatīta *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galīcijas Augstākā tiesa, Spānija), iesniedzējtiesā. Šī tiesa uz šķietamu uzņēmuma praksi balstīto *A. M. Moreira Gómez* argumentāciju noraida. Tā uzskata, ka *A. M. Moreira Gómez* darba līguma izbeigšana, ņemot vērā valsts darba tiesību normas, ir likumīga, taču šaubās par piemērojamo Savienības tiesību normu par noteikta laika darba ņēmēju aizsardzību pret diskrimināciju interpretāciju.

¹² Šodien šāda pati tiesību norma ir ietverta astotajā pārejas noteikumā.

¹³ Agrāk – *Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S. A.*

¹⁴ Pontevedras Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2.

IV. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu un tiesvedība Tiesā

26. Ar 2016. gada 7. novembra lēmumu, kas saņemts 2016. gada 14. novembrī, *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstākā tiesa, Spānija) saskaņā ar LESD 267. pantu Tiesai uzdeva šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai noteikta laika darba ņēmēju un pastāvīgo darba ņēmēju līdzvērtības principa izpratnē gan darba līguma izbeigšana “objektīvu apstākļu” dēļ saskaņā ar Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktu, gan darba līguma izbeigšana “objektīvu iemeslu” dēļ saskaņā ar Darba likuma 52. pantu ir jāuzskata par “salīdzināmām situācijām” un tāpēc vienā un otrā gadījumā izmaksājamās kompensācijas atšķirība ir uzskatāma par saskaņā ar Direktīvu 1999/70/EK aizliegtu atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem?
- 2) Ja tas tā ir, vai ir jāuzskata, ka sociālās politikas mērķi, kuru īstenošanai tika leģitimēta strādājoša pensionāra daļējas aizstāšanas darba līguma paveida ieviešana, saskaņā ar Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktu attaisno arī atšķirīgu attieksmi, paredzot mazāku kompensāciju darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, ja darba devējs brīvi izlemj, kāpēc šāds strādājoša pensionāra daļējas aizstāšanas darba līgums tiek noslēgts uz noteiktu laiku?
- 3) Vai tālab, lai nodrošinātu minētās Direktīvas 1999/70 lietderīgo iedarbību, gadījumā, ja nav objektīva attaisnojuma saskaņā ar 4. klauzulas 1. punktu, iepriekš minētajā Spānijas tiesiskajā regulējumā paredzētā atšķirīgā attieksme pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā izmaksājamās kompensācijas ziņā ir uzskatāma par vienu no Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantā aizliegtajiem diskriminācijas veidiem, jo tā ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma principiem, kas pieder pie Savienības tiesību vispārējiem principiem?”

27. Prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā Tiesā rakstveida apsvērumus iesniedza *Grupo Norte Facility*, Spānijas valdība un Eiropas Komisija. 2017. gada 8. novembrī lietās C-574/16 un C-677/16 notika kopīga tiesas sēde, kurā bija pārstāvēta *Grupo Norte Facility*, *L. Montero Mateos*, Madrides autonomās kopienas Sociālās aprūpes aģentūra¹⁵, Spānijas valdība un Komisija.

28. Pēc Spānijas lūguma Tiesa šajā tiesvedībā atbilstoši tās statūtu 16. panta trešajai daļai lietu izspriež virspalātā.

V. Vērtējums

29. Ar saviem trīs jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai ir konstatējama Savienības tiesībās aizliegta diskriminācija, ja noteikta laika darba ņēmējam viņa darba līguma izbeigšanas gadījumā, tāpēc ka ir *beidzies* noteiktais šī līguma darbības *termiņš*, ir izpildīts līgumā noteiktais uzdevums vai ir iestājies tajā noteiktais gadījums, ir paredzēta mazāka kompensācija nekā darba ņēmējam, kura uz noteiktu vai nenoteiktu laiku noslēgto darba līgumu *uzteic* darba devējs objektīva iemesla dēļ.

30. Šo jautājumu pamatā ir apstākļi, ka darba ņēmējam atbilstoši Spānijas Darba likumam, ja darba devējs uzteic viņa darba līgumu objektīva iemesla dēļ, ir likumā paredzētas tiesības uz kompensāciju 20 dienu izpeļņas apmērā par katru nostrādāto gadu (Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunkts), turpretim tajā pašā likumā darba ņēmējam, ja vienkārši beidzas viņa uz noteiktu laiku

¹⁵ Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (atbildētāja pamattiesvedībā lietā C-677/16).

noslēgtā darba līguma darbības termiņš, ir paredzētas tiesības tikai uz mazāku kompensāciju astoņu līdz divpadsmit dienu izpeļņas apmērā par katru nostrādāto gadu; tiesības uz kompensāciju pat netiek atzītas vispār, ja beidzas “pagaidu aizvietošanas darba līgums” uz noteiktu laiku¹⁶ vai arodmācību līguma (Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunkts) darbības termiņš.

A. Noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma princips (pirmais jautājums)

31. Šajā lietā galvenā nozīme ir pirmajam jautājumam, ar kuru Tiesa tiek aicināta izteikties par divu situāciju salīdzināmību Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punktā paredzētā noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā. Pirmajā no šīm situācijām runa ir tikai par vienkāršu uz noteiktu laiku noslēgta daļējas aizstāšanas līguma termiņa izbeigšanos saskaņā ar Spānijas tiesībām, otrajā – par darba līguma, kas ir noslēgts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, uzteikšanu, ko veic darba devējs objektīvu iemeslu dēļ. Būtībā šī prejudiciālā jautājuma mērķis ir noskaidrot, vai atšķirīgais likumā noteikto tiesību uz kompensāciju apjoms abos minētajos gadījumos izraisa noteikta laika darba ņēmēju diskrimināciju iepretim pastāvīgajiem darba ņēmējiem.

1. Par pirmā jautājuma pieņemamību

32. *Grupo Norte Facility* apstrīd šī pirmā jautājuma pieņemamību, jo tās ieskatā Tiesai ar to tiek uzdots jautājums nevis par Savienības tiesību interpretāciju, bet drīzāk par Spānijas valsts darba tiesību interpretāciju, precīzāk, par Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā un 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā reglamentēto situāciju salīdzināmību.

33. Taču šis iebildums nav pamatots. Tiesai saskaņā ar pastāvīgo judikatūru gan ir liegts prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā paust nostāju par valsts tiesību interpretāciju¹⁷. Taču šajā pirmajā jautājumā runa ir nevis par Spānijas darba tiesību normu interpretāciju, bet drīzāk par secinājumiem no Savienības tiesību viedokļa, kas valsts tiesai ir jāizdara, vērtējot tās izklāstītās valsts tiesību normas¹⁸. Šajā ziņā Tiesa prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā iesniedzējtiesai var sniegt un tai ir jāsniedz lietderīgas norādes¹⁹.

34. Līdz ar to pirmais jautājums ir pieņemams.

2. Par diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanas jomu

35. Pamat nolīgumu piemēro *darba līgumiem uz noteiktu laiku*. Minētais izriet jau no tā virsraksta un rod apstiprinājumu tā 2. klauzulas 1. punktā paredzētajā darbības jomas definīcijā, – atbilstoši tai Pamat nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.

36. Pamatlietā viennozīmīgi ir runa par darba līgumu uz noteiktu laiku daļējas aizstāšanas līguma formā, kāds ir paredzēts Spānijā atbilstoši Darba likuma normām.

¹⁶ “Pagaidu aizvietošanas darba līgumam” uz noteiktu laiku, kā jau minēts, ir nozīme paralēlajā lietā *Montero Mateos* (C-677/16).

¹⁷ Skat., piemēram, spriedumus, 2010. gada 11. marts, *Attanasio Group* (C-384/08, EU:C:2010:133, 16. punkts), un 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 81. punkts).

¹⁸ Tikai starp citu ir jānorāda, ka starp lietas dalībniekiem nav konstatējamas domstarpības par to, kā ir jāsaprot piemērojamas Spānijas darba tiesību normas.

¹⁹ Tiesas centieni valsts tiesām sniegt lietderīgas norādes par Savienības tiesību interpretāciju un piemērošanu atbilst pastāvīgajai judikatūrai; skat., piemēram, spriedumus, 2008. gada 31. janvāris, *Centro Europa 7* (C-380/05, EU:C:2008:59, 49.–51. punkts); 2010. gada 11. marts, *Attanasio Group* (C-384/08, EU:C:2010:133, 17. un 19. punkts); 2017. gada 13. jūlijs, *Kleinsteuber* (C-354/16, EU:C:2017:539, 61. punkts), un 2017. gada 26. jūlijs, *Europa Way* un *Persidera* (C-560/15, EU:C:2017:593, 35. un 36. punkts).

37. Taču lietas dalībnieki nav vienisprātis jautājumā, vai tādā lietā kā šī var būt piemērojams konkrēti diskriminācijas aizlieguma princips atbilstoši Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam. Proti, Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir aizliegta konkrēti mazāk izdevīgas situācijas radišana noteikta laika darba ņēmējiem attiecībā uz viņu *darba nosacījumiem*.

38. Spānijas valdības ieskatā ar šo jēdzienu ir domāti tikai *darba nosacījumi*²⁰ šaurākā izpratnē, nevis pārējie darba nosacījumi²¹, piemēram, darba līgumu vai darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku izbeigšanas priekšnoteikumi un tiesiskās sekas.

39. Šādam viedoklim nevar piekrist. Proti, saskaņā ar Tiesas judikatūru noteicoša nozīme Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ietvertā darba nosacījumu jēdziena izpratnē ir tikai nodarbinātības kritērijam, t.i., apstāklim, ka darba ņēmējam piemērojamās tiesību normas vai viņa pieprasītie pabalsti izriet no viņa darba tiesiskajām attiecībām ar darba devēju²².

40. Dažādajās Pamatnolīguma valodu redakcijās daļēji ir izmantoti formulējumi, kas atbilst vārdu savienojumam “darba nosacījumi”, taču daļēji arī tādi, kas līdzinās vārdu savienojumam “nodarbinātības nosacījumi”²³; taču, kā ir noprotams, šādi nav paredzēts radīt divus atsevišķus konceptus. Turklāt šādu nošķirumu būtu arī pagrūti saskaņot ar Pamatnolīguma mērķiem un Eiropas darba tiesību kopējo sistēmu.

41. Proti, Pamatnolīguma mērķis ir uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu²⁴. Tas ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju²⁵. Tas atbilst pastāvīgajai judikatūrai, ka Pamatnolīgumā ir ietvertas Eiropas Savienības sociālo tiesību normas ar īpašu nozīmi, kuras ir jāpiemēro katram darba ņēmējam kā minimālās aizsardzības prasības²⁶. Attiecīgi noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma principu nedrīkst interpretēt šauri²⁷.

42. Turklāt Eiropas [Savienības] darba tiesību saskaņotība ir saistīta ar prasību, lai darba vai nodarbinātības nosacījumu jēdziens netiktu interpretēts atrauti no tā nozīmes radniecīgās Savienības tiesību normās²⁸. Šajā ziņā it īpaši ir jānorāda uz Diskriminācijas novēršanas direktīvām 2000/78/EK²⁹ un 2006/54/EK³⁰, kurās vispārējais vienlīdzīgas attieksmes princips attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir konkretizēts tādu dažādu diskriminācijas pazīmju kā dzimums, vecums un seksuālā orientācija aspektā. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru arī tajās ir reglamentēti atlaišanas nosacījumi. Līdz

20 Spāņu valodā: *condiciones de trabajo*.

21 Spāņu valodā: *condiciones de empleo*.

22 Spriedumi, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno un Pettini* (C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 45. un 46. punkts); 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 35. punkts); 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 25. punkts), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 28. punkts).

23 Tā, piemēram, Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta vācu valodas redakcijā nav runāts par *Arbeitsbedingungen* [“darba nosacījumiem”], bet gan par *Beschäftigungsbedingungen* [“nodarbinātības nosacījumiem”]. Tas pats attiecas uz redakcijām franču valodā (*conditions d'emploi*), itāļu valodā (*condizioni di impiego*), portugāļu valodā (*condições de emprego*) un angļu valodā (*employment conditions*).

24 Pamatnolīguma 1. klauzulas a) punkts un Direktīvas 1999/70 preambulas 14. apsvērums.

25 Pamatnolīguma preambulas trešā daļa.

26 Spriedums, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 27. un 38. punkts); līdzīgi spriedumi, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 114. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 24. punkts).

27 Spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 38. punkts, lasot to kopā ar 37. punktu); 2008. gada 15. aprīlis, *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 114. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 24. punkts).

28 Šajā pašā nozīmē spriedums, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno un Pettini* (C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 45. un 46. punkts).

29 Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

30 Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret viriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.).

ar to diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanas jomā it īpaši ietilpst darba devēja saistībā ar nodarbinātības attiecībām – atbilstoši darba līgumam vai likumam – veicamie maksājumi, izbeidzot darba tiesiskās attiecības³¹. Darba nosacījumu jēdziena gadījumā no Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ietvertā diskriminācijas aizlieguma principa viedokļa tas, galu galā, nevar būt citādi³².

43. Tātad resumējot, Pamatnolīgums kopumā un, it īpaši, tajā paredzētais diskriminācijas aizlieguma princips ir piemērojams attiecībā uz kompensāciju, kuru darba ņēmēji var pieprasīt no saviem darba devējiem, kad – vienojoties vai uz likuma pamata – tiek izbeigts viņu darba līgums. Šādi jau ir spriedusi arī Tiesa³³.

44. Tāpēc uz tādu lietu kā šī, kurā strīds ir tieši par šādu kompensāciju, attiecas Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta piemērošanas joma.

45. Tomēr diskriminācijas aizlieguma principam atbilstoši Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam attiecībā uz minēto kompensāciju var būt nozīme tikai tad, ja tiek salīdzināti noteikta laika un pastāvīgie darba ņēmēji. Turpretim saistībā ar Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu nav nozīmes tam, ka attiecībā uz strīda pamatā esošo kompensāciju arī pret noteikta laika darba ņēmējiem *savā starpā* tiek īstenota atšķirīga attieksme atkarībā no tā, vai viņu darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar darba devēja uzteikumu objektīva iemesla dēļ vai arī vienkārši tāpēc, ka ir beidzies noteiktais līguma darbības termiņš, ir izpildīts līgumā noteiktais uzdevums vai ir iestājies tajā noteiktais gadījums. Proti, diskriminācijas aizlieguma princips atbilstoši Pamatnolīgumam neattiecas uz iespējamu atšķirīgu attieksmi pret dažādām noteikta laika darba ņēmēju kategorijām³⁴.

3. Noteikta laika un pastāvīgo darba ņēmēju situāciju salīdzināmības pārbaude, ņemot vērā kompensāciju līguma izbeigšanas gadījumā

46. Kā galveno šīs lietas problēmu atliek pārbaudīt, vai noteikta laika un pastāvīgie darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā³⁵. Proti, kā var secināt jau no Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta formulējuma, atbilstoši Savienības tiesībām ir aizliegta noteikta laika darba ņēmēju diskriminācija attiecībā pret *salīdzināmiem* pastāvīgajiem darba ņēmējiem, taču atbilstoši tam vienlīdzīga attieksme nav jāpiemēro attiecībā pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgiem darba ņēmējiem, kas *nav* savstarpēji salīdzināmi³⁶. Tātad tikai tad, ja situācijas ir salīdzināmas, atšķirīgie likumā paredzētās kompensācijas noteikumi, par kādiem ir strīds pamatlietā, var tikt uzskatīti par noteikta laika darba ņēmēju diskrimināciju.

31 Skat., piemēram, spriedumus, 1982. gada 16. februāris, *Burton* (19/81, EU:C:1982:58, 9. punkts); 2004. gada 8. jūnijs, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-220/02, EU:C:2004:334, 36. punkts), un 2010. gada 12. oktobris, *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 21. punkts).

32 Šādā pašā nozīmē spriedums, 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 28. punkts).

33 Spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 31. un 32. punkts); līdzīgi jau spriedumi, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 35.–37. punkts, tāpat par kompensācijas tiesisko regulējumu), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 27.–29. punkts, par uzteikuma termiņu).

34 Rikojums, 2010. gada 11. novembris, *Vino* (C-20/10, EU:C:2010:677, 57. punkts).

35 Šādi arī spriedumos, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 43. punkts); 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 30. punkts), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 39. un 40. punkts).

36 Spriedums, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 42. punkts), un rikojums, 2014. gada 30. aprīlis, *D'Aniello u.c.* (C-89/13, EU:C:2014:299, 28. punkts); līdzīgi arī 2012. gada 18. oktobra spriedumā *Valenza* (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 48. punkts), kā arī 2016. gada 14. septembra spriedumā *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 39. un 40. punkts) paustā doma.

47. Iesniedzējtiesas izdarāmo apsvērumu par noteikta laika un pastāvīgo darba ņēmēju salīdzināmību³⁷ izejas punkts atbilstoši Pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkta pirmajā daļā ietvertā jēdziena “salīdzināmi pastāvīgie darba ņēmēji” definīcijai ir jautājums, vai abi attiecīgajā uzņēmumā veic tādu pašu vai līdzīgu darbu. Tas ir jānoskaidro, pamatojoties uz tādu faktoru kopumu kā darba būtība, prasības attiecībā uz izglītību un darba apstākļi³⁸.

48. Šajā lietā nav šaubu par to, ka noteikta laika darba ņēmējs attiecībā uz konkrēti veicamo darbu – it īpaši viņa darba būtību, prasībām attiecībā uz izglītību un darba apstākļiem – ir tādā pašā situācijā kā pastāvīgs darba ņēmējs tajā pašā uzņēmumā. Proti, *A. M. Moreira Gómez* kā uzkopšanas palīgstrādnieks veica tādu pašu darbu kā viņa māte *M. C. Gómez Piñón*, ar kuru viņš laikā, kamēr viņa izmantoja tiesības uz daļēju pensionēšanos, aizpildīja vienu un to pašu darba vietu attiecībā 75 % pret 25 %. Uz šādu pieņēmumu pamatoti balstās arī valsts tiesa savā lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu.

49. Taču tādā lietā kā šī būtu pārsteidzīgi, norādot tikai uz abu darba ņēmēju veikto darbu un viņiem piešķirtās darba vietas identiskumu, secināt, ka viņi ir salīdzināmā situācijā *kopumā* jebkurā aspektā un tāpēc noteikta laika darba ņēmējs tiek diskriminēts, ja uz viņu attiecas mazāk izdevīgi likuma noteikumi par kompensāciju līguma izbeigšanas gadījumā. Proti, noteicoša nozīme ir tam, vai noteikta laika un pastāvīgais darba ņēmējs ir salīdzināmā situācijā arī un tieši no *strīda pamatā esošās kompensācijas viedokļa* un, it īpaši, attiecībā uz gadījumu, kura iestāšanās rada tiesības uz šādu kompensāciju.

50. Vērtējot šo jautājumu, galu galā, ir jāpiemēro tie paši kritēriji, kuriem parasti ir nozīme arī saistībā ar citiem jautājumiem attiecībā uz diskrimināciju³⁹. Proti, diskriminācijas aizlieguma princips, kā tas ir skaidri un nepārprotami izteikts Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā, ir vienīgi Savienības tiesībās noteiktā vispārējā vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma principa īpaša izpausme⁴⁰.

51. Tāpēc saskaņā ar pastāvīgo judikatūru atšķirīgo situāciju salīdzināmība ir jānosaka un jāizvērtē, it īpaši ņemot vērā tostarp tiesību akta, ar ko šī atšķirība ir ieviesta, priekšmetu un mērķi; turklāt vērība ir jāpievērš tās tiesību nozares principiem un mērķiem, pie kuras pieder attiecīgais akts⁴¹.

52. Līdz ar to par kritēriju, kas ir jāizmanto, salīdzinot dažādos darba devēja pabalstus, uz kuriem atbilstoši darba līgumam vai likumam ir tiesības noteikta laika darba ņēmējiem, no vienas puses, un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, no otras puses, noteikti ir jāuzskata arī faktiskā un tiesiskā situācija, kādā ir paredzēta attiecīgo darba devēja pabalstu pieprasīšana⁴².

53. Šī lieta Tiesai dod iespēju padziļināti izpētīt šo aspektu, kas manā ieskatā spriedumā *de Diego Porras*⁴³ netika iztirzāts pietiekami, un pārdomāt savu judikatūru šajā jautājumā.

37 Spriedumi, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 43. punkts); 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 32. punkts), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 42. punkts).

38 Spriedumi, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 66. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 31. punkts), kā arī rīkojumi, 2011. gada 18. marts, *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 37. punkts), un 2017. gada 9. februāris, *Rodrigo Sanz* (C-443/16, EU:C:2017:109, 38. punkts); tādā pašā nozīmē jau spriedums, 1995. gada 31. maijs, *Royal Copenhagen* (C-400/93, EU:C:1995:155, 33. punkts).

39 Skat. arī manus secinājumus lietās *Pillbox 38* (C-477/14, EU:C:2015:854, 38. punkts), *Pilkington Group* u.c./Komisija (C-101/15 P, EU:C:2016:258, 66. punkts) un *Vervloet* u.c. (C-76/15, EU:C:2016:386, 47. punkts), kuros es attiecīgi izklāstu, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nevar tikt interpretēts un piemērots atšķirīgi atkarībā no tiesību jomas.

40 Šajā nozīmē, piemēram, 2011. gada 8. septembra spriedums *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 65. punkts), kurā pastāvīgā judikatūra par Savienības tiesībās noteikto vispārējo diskriminācijas aizlieguma principu ir attiecināta uz Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu.

41 Spriedumi, 2008. gada 16. decembris, *Arcelor Atlantique et Lorraine* u.c. (C-127/07, EU:C:2008:728, 26. punkts); 2013. gada 11. jūlijs, *Ziegler*/Komisija (C-439/11 P, EU:C:2013:513, 167. punkts), un 2017. gada 26. jūlijs, *Persidera* (C-112/16, EU:C:2017:597, 46. punkts).

42 Šajā nozīmē spriedums, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 44. un 45. punkts).

43 Spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, it īpaši 40.–44. punkts un 51. punkts).

54. Bez šaubām, ir daudz tādu darba devēja piešķirtu finansiālu un sociālu pabalstu, uz kuriem, ņemot vērā to priekšmetu un mērķi, vienādi ir tiesības gan noteikta laika, gan pastāvīgajiem darba ņēmējiem. Tas noteikti, pirmām kārtām, attiecas uz darba algu, kā arī tādām iespējamām prēmijām par lojalitāti uzņēmumam un sociālajām priekšrocībām kā, piemēram, piemaksas par ēdināšanu un transportu, kā arī piekļuve uzņēmuma sporta zālēm un bērnu aprūpei. Proti, tādējādi tiek vai nu izteikta atzinība par uzņēmumā veikto darbu, vai arī tiek veicināta integrācija darba dzīvē un uzņēmumā, turklāt vajadzības gadījumā var tikt piemērots *pro rata temporis* princips (Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punkts)⁴⁴.

55. Taču attiecīgā kompensācija, – neskarot iesniedzējtiesas veicamo pārbaudi, – nav šāds pabalsts. Proti, ciktāl var spriest, kompensācija par darba līguma izbeigšanu, kas saskaņā ar Darba likumu noteiktos apstākļos ir jāmaksā Spānijas darba devējam, ņemot vērā tās priekšmetu un mērķi, nav prēmija par lojalitāti uzņēmumam, bet gan atlīdzinājums par to, ka darba ņēmējs zaudē savu darba vietu.

56. Ņemot vērā šo kompensācijas priekšmetu un mērķi, noteikta laika darba ņēmēji, no vienas puses, un pastāvīgie darba ņēmēji, no otras puses, pretēji tam, kā tas varētu sākotnēji šķist, *nav* salīdzināmā situācijā. Tas tā nekādā ziņā nav tikai nodarbinātības uz noteiktu laiku pagaidu rakstura dēļ, kas pats par sevi, vērtējot abstrakti, nevar tikt izmantots kā nošķiršanas pazīme⁴⁵, bet gan ļoti konkrēti – atšķirīgi lielās darba vietas zaudēšanas paredzamības dēļ, ar kuru var būt saistīts atšķirīgs tiesību uz kompensāciju apjoms.

57. Protams, nav šaubu par to, ka darba vietas zaudēšana jebkurā gadījumā – gan noteikta laika darba ņēmējam, gan pastāvīgajam darba ņēmējam – ir ļoti nepatīkams, pat dramatisks notikums, kas nereti izraisa ievērojamas personiska un sociāla rakstura grūtības.

58. Taču noteikta laika darba ņēmējam darba vietas zaudēšana, līdz ar noteiktā līguma darbības termiņa beigām, līgumā noteiktā uzdevuma izpildi vai tajā paredzētā gadījuma iestāšanos, ir sākotnēji sagaidāma un nekādā ziņā nav pārsteigums. Darba ņēmējs pats ir piedalījies līgumiskās vienošanās slēgšanā, kura agrāk vai vēlāk neizbēgami izraisa viņa darba tiesisko attiecību izbeigšanos, pat ja darba ņēmējs, iespējams, cer, ka viņa darba devējs vēlāk ar viņu nodibinās darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku. Šajā gadījumā darba līguma darbības termiņa beigas pat bija piesaistītas noteiktam kalendāra datumam – dienai, kad dodas pensijā darba ņēmēja, kura izmanto tiesības uz daļēju pensionēšanos, – un tāpēc tās bija īpaši skaidri paredzamas.

59. Turpretim (priekšlaicīga) uz noteiktu vai nenoteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību izbeigšana darba devēja uzteikuma gadījumā objektīva iemesla (piemēram, darba devēja ekonomiskas grūtības, kuru dēļ neizbēgami ir jāsamazina personāls) dēļ parasti *nav* gadījums, kuru darba ņēmējs var konkrēti paredzēt.

60. Turklāt uzteikuma objektīva iemesla dēļ gadījumā likumā paredzētās kompensācijas mērķis ir it īpaši kompensēt darba ņēmēja pieviltās cerības turpināt viņa darba tiesiskās attiecības, kurām patiesībā bija paredzēts turpināties. Turpretim šādu pieviltu cerību nav gadījumā, kad uz noteiktu laiku noslēgtais darba līgums vienkārši beidzas, jo ir beidzies noteiktais līguma darbības termiņš, ir izpildīts līgumā noteiktais uzdevums vai ir iestājies tajā noteiktais gadījums.

44 Turklāt kā nosacījums konkrētu darba devēja pabalstu izmantošanai var tikt izvirzīts minimālais uzņēmumā nostrādātais laiks, ja šis priekšnoteikums tiek noteikts saskaņā ar objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem un nav veidots tā, lai mērķtiecīgi izslēgtu noteikta laika darba ņēmējus.

45 Atbilstoši Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi *neskatoties uz to, ka* ar viņiem līgums vai darba attiecības ir noslēgtas uz noteiktu termiņu; skat. arī spriedumus, 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro un Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 56. un 57. punkts); 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 52. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 37. un 38. punkts).

61. Tā vai citādi par nepiepildītām cerībām jau sākotnēji nevar būt runa, ja darba ņēmēja nodarbinātība – kā šajā gadījumā – balstījās tikai uz vienu vienīgu daļējas aizstāšanas līgumu uz noteiktu laiku, kura termiņš turklāt bija mazāks par trīs gadiem⁴⁶. *A. M. Moreira Gómez* atbilstoši iesniedzējtiesas sniegtajai informācijai arī nevarēja atsaukties uz jebkādu uzņēmuma praksi, kas būtu viņam radījusi tiesības pēc daļējas aizstāšanas līguma beigām pieprasīt darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar viņu uz nenoteiktu laiku.

62. Ja gribētu dalibvalstīm aizliegt to tiesību aktos darba tiesību jomā paredzēt diferenciētus noteikumus, ņemot vērā minētās atšķirības un intereses, darba līgumu uz noteiktu un nenoteiktu laiku nošķiršanai nebūtu nozīmes. Taču, kā pareizi uzsver Komisija, šī nošķiršana atbilst Savienības likumdevēja, kā arī Eiropas darba devēju un darba ņēmēju vērtībām, atbilstoši kurām nodarbinātība uz noteiktu laiku *per se* nav uzskatāma par nosodāmu vai pat prettiesisku. Gluži pretēji, Pamatnolīgums balstās uz ideju, ka “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”⁴⁷. Tas arī “sekmē pilnīgāku līdzsvaru starp “darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību”⁴⁸.

4. Starpsecinājumi

63. Tātad rezumējot attiecībā uz Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju ir jāatzīst, ka noteikta laika darba ņēmēji netiek diskriminēti, ja, beidzoties viņu darba līgumiem tāpēc, ka ir beidzies noteiktais līguma darbības termiņš, ir izpildīts līgumā noteiktais uzdevums vai ir iestājies tajā noteiktais gadījums, viņiem nav paredzēta kompensācija vai tā ir paredzēta mazāka nekā darba ņēmējiem, kuru uz noteiktu vai nenoteiktu laiku noslēgtos darba līgumus uzteic darba devējs objektīva iemesla dēļ.

B. Iespējamie atšķirīgu attieksmi attaisnojošie pamati (otrais jautājums)

64. Otrais jautājums ir par jēdzienu “objektīvs pamats”, ar kuru atbilstoši Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam var tikt attaisnota atšķirīga attieksme pret noteikta laika un salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem. Iesniedzējtiesa būtībā vēlas zināt, vai atšķirības noteikta laika un pastāvīgo darba ņēmēju tiesībās uz kompensāciju var tikt attaisnotas ar objektīvu pamatu, ja ņem vērā, ka attiecīgais darba devējs var brīvi izlemt, vai tas daļējas aizstāšanas līgumu, lai kompensētu tāda darba ņēmēja mazāku darba apjomu, kas izmanto tiesības uz daļēju pensionēšanos, noslēdz uz noteiktu vai nenoteiktu laiku.

65. Šis jautājums ir uzdots tikai gadījumam, ja noteikta laika un pastāvīgie darba ņēmēji no likumā noteiktās kompensācijas par savas darba vietas zaudēšanu viedokļa vispār ir salīdzināmā situācijā. Tā kā, atbildot uz pirmo jautājumu, es jau piedāvāju Tiesai šādu salīdzināmību noliegt, šo otro jautājumu analizēšu tikai pakārtoti.

66. Ar norādi uz objektīvu pamatu, kāda tostarp ir ietverta Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā, Eiropas darba devēji un darba ņēmēji – un, galu galā, arī Savienības likumdevējs – pauž pamatideju, ka darba devēji nedrīkst izmantot darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku nolūkā attiecīgajiem darba ņēmējiem liegt tiesības, kādas ir paredzētas salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem⁴⁹.

46 Lietā *Montero Mateos* (C-677/16), kas tiek izskatīta paralēli, runa ir par darba līgumu uz noteiktu laiku, kura kopīgais termiņš bija deviņi gadi un seši mēneši. Taču, kā esmu izklāstījusi savos šisdienas secinājumos attiecīgajā lietā, juridiskajam vērtējumam abās lietās būtu jābūt vienādam.

47 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 8. punkts; skat. arī tā preambulas otro daļu.

48 Pamatnolīguma preambulas pirmā daļa; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 3. un 5. punktu.

49 Spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 37. punkts); 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 41. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 23. punkts).

67. Izsakoties vienkāršoti, judikatūrā par Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu⁵⁰ par objektīvu pamatu atšķirīgas attieksmes piemērošanai pret noteikta laika un salīdzināmiem pastāvīgiem darba ņēmējiem ir atzīti gan darba ņēmēju veicamie uzdevumi, gan attiecīgās dalībvalsts leģitīmie mērķi sociālās politikas jomā. Turklāt atšķirīga attieksme pat gadījumā, ja ir konstatējams objektīvs pamats, var būt attaisnota tikai tad, ja tā ir saistīta ar precīzi norādītiem konkrētiem apstākļiem un ir ievērots samērīguma princips.

68. Tādā gadījumā kā šis ir acīmredzami, ka atšķirīgais likumā paredzēto tiesību uz kompensāciju regulējums noteikta laika un pastāvīgo darba ņēmēju gadījumā nav izskaidrojams ar to attiecīgi veicamajiem uzdevumiem (tie daļējas aizstāšanas līguma gadījumā ir identiski), bet gan balstās uz sociālpolitiskiem apsvērumiem. Spānijas likumdevējs acīmredzot noteicošu nozīmi piešķir, pirmkārt, centieniem atvieglot darba meklētāju integrāciju darba tirgū un tāpēc galu galā sasniegt pēc iespējas augstāku nodarbinātības līmeni, un, otrkārt, Spānijas sociālās apdrošināšanas sistēmām bija jārada labāks pamats. Šajā ziņā nešaubīgi runa ir par likumiem sociālpolitiskiem mērķiem.

69. Iesniedzējtiesa arī apšauba nevis Spānijas likumdevēja izvirzīto sociālpolitisko mērķu likumību, bet drīzāk diferencēta kompensācijas tiesiskā regulējuma piemērotību un nepieciešamību šo mērķu sasniegšanai. Tā savas šaubas pamato ar apstākli, ka Spānijas darba devēji var brīvi izlemt, vai tie gadījumā, kad tiek izmantotas tiesības uz daļēju pensionēšanos, daļējas aizstāšanas līgumu ar darba ņēmēju, kas ir jāpieņem darbā, slēdz uz noteiktu vai nenoteiktu laiku.

70. Vērtējot *prima facie*, patiešām šķiet, ka Spānijas likumdevējs savus sociālpolitiskos mērķus šajā ziņā nav īstenojis saskaņoti un sistemātiski⁵¹, – ja attiecīgo mērķu sasniegšanai var tikt slēgti arī daļējas aizstāšanas līgumi *uz nenoteiktu laiku*, kāpēc šādā gadījumā konkrētiem darba ņēmējiem, kuriem ir piedāvāti tikai daļējas aizstāšanas līgumi *uz noteiktu laiku*, būtu jārada nelabvēlīgāka situācija attiecībā uz likumā paredzētajām tiesībām uz kompensāciju?

71. Taču ir jāņem vērā, ka daļējas aizstāšanas līguma instruments kļūtu daudz mazāk pievilcīgs un tāpēc arī daudz mazākā mērā varētu veicināt izvirzīto sociālpolitisko mērķu īstenošanu, ja likumdevējs darba devējiem nepiedāvātu arī daļējas aizstāšanas līguma uz noteiktu laiku variantu, kas tiem radītu daudz vieglākas finansiālās sekas.

72. Ir iespējams, ka daži darba devēji daļējas aizstāšanas līguma uz noteiktu laiku slēgšanas variantu izmanto ļaunprātīgi, ja tiem ir jāapmierina pastāvīga un ilgstoša vajadzība un tāpēc patiesībā būtu jāslēdz līgums uz nenoteiktu laiku⁵². Tomēr šajā lietā par to nekas neliecina.

73. Tā vai citādi iespējamās ļaunprātīgas izmantošanas novēršana, kas pavisam nešaubīgi ietilpst Savienības likumdevēja un Eiropas darba devēju un darba ņēmēju būtiskajās interesēs, ir patstāvīga Pamatnolīguma 5. klauzulā ietverta tiesiskā regulējuma priekšmets. Turklāt tas vien, ka konkrēti darba devēji iespēju slēgt daļējas aizstāšanas līgumus uz noteiktu laiku, iespējams, varētu izmantot ļaunprātīgi, vēl nenozīmē, ka ikviens darba ņēmējs, kurš tiek nodarbināts, pamatojoties uz daļējas aizstāšanas

50 Spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 53. un 58. punkts); 2010. gada 22. aprīlis, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, 42. punkts); 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro un Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 55. punkts); 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 51. punkts), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 45. punkts).

51 Tiesa pastāvīgajā judikatūrā prasību par izvirzīto mērķu īstenošanu saskaņoti un sistemātiski uzskata par samērīguma principa izpaušmi; skat. spriedumus, 2009. gada 10. marts, *Hartlauer* (C-169/07, EU:C:2009:141, 55. punkts); 2009. gada 17. novembris, *Presidente del Consiglio dei Ministri* (C-169/08, EU:C:2009:709, 42. punkts), un 2016. gada 13. jūlijs, *Pöpperl* (C-187/15, EU:C:2016:550, 33. punkts). Kā jau esmu norādījis citviet, šo attiecībā uz pamatbrīvībām izstrādāto judikatūru var attiecināt arī uz sekundārajām tiesībām (šajā ziņā skat. manus secinājumus lietās *Persidera*, C-112/16, EU:C:2017:250, 66. punkts kopā ar 46. zemsvītras piezīmi, un Komisija/Austrija, C-187/16, EU:C:2017:578, 71. punkts).

52 Šajā ziņā galvenokārt skat. spriedumu, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c. (no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, it īpaši 103., 106. un 107. punkts).

līgumu uz noteiktu laiku, attiecībā uz viņa darba nosacījumiem tiek diskriminēts iepretim salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem. Kā pareizi norāda Komisija, atšķirība starp aizsardzību pret diskrimināciju atbilstoši Pamatlīguma 4. klauzulas 1. punktam un cīņu pret ļaunprātīgu izmantošanu atbilstoši 5. klauzulai būtu jārespektē.

74. Līdz ar to uz otro jautājumu – gadījumā, ja tam ir nozīme, – būtu jāatbild apstiprinoši.

C. Vispārējais vienlīdzīgas attieksmes princips (trešais jautājums)

75. Trešais un pēdējais iesniedzējtiesas jautājums atbilstoši lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu sistēmai ir uzdots tikai gadījumā, ja uz pirmo jautājumu būtu jāatbild apstiprinoši un uz otro – noliedzīgi. Atbilstoši manis iepriekš izklāstītajai argumentācijai tas tā nav. Attiecīgi trešo jautājumu, tāpat kā otro, es turpinājumā analizēšu pakārtoti.

76. Ar šo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai tiek pārkāpts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pants un Savienības tiesībās noteiktais vispārējais vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma princips, ja saskaņā ar Spānijas tiesībām darba devēja maksājamās kompensācijas, izbeidzot darba līgumu, lielums ir atšķirīgs atkarībā no tā, vai šis izbeigšanas pamatā ir uzteikums objektīva iemesla dēļ vai arī tā notiek tāpēc, ka ir beidzies uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma darbības termiņš.

1. Trešā jautājuma pieņemamība

77. Saistībā ar šo trešo jautājumu *Grupo Norte Facility* atkal izvirza iebildi par nepieņemamību un iesniedzējtiesai pārmet, ka tā ar savu jautājumu vēlas saņemt konsultatīvu atzinumu par vispārīgiem un hipotētiskiem jautājumiem⁵³. Būtībā *Grupo Norte Facility* kritizē to, ka valsts tiesa savā jautājumā lūdz pavisam vispārīgi salīdzināt Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā un 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā reglamentētās situācijas, nevis norāda uz konkrētu atsevišķu gadījumu.

78. Kā jau tika izklāstīts saistībā ar pirmo jautājumu⁵⁴, šī kritika nav pamatota. Ir jāpiebilst, ka trešā jautājuma saistība ar konkrētu atsevišķu gadījumu – *A. M. Moreira Gómez* gadījumu – pavisam nešaubīgi izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopējā konteksta, arī ja pašā jautājumā atbilstoši tā formulējumam ir ietverta atsauce tikai uz abām apstrīdētajām Spānijas likuma normām.

79. Turklāt, iespējams, valsts tiesa salīdzinoši vispārīgajā trešā jautājuma formulējumā ir ņēmusi vērā, ka Tiesas kompetencē prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā nav tiesību piemērošana atsevišķajā gadījumā, bet gan ka tā var tikai sniegt informāciju par piemērojamo Savienības tiesību interpretāciju. Tas, ka lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu autors šo apstākli ir ņēmis vērā, tagad nevar tikt tam pārmests⁵⁵.

80. Tāpēc kopumā par trešā jautājuma pieņemamību nav šaubu.

53 Šajā ziņā *Grupo Norte Facility* atsauca uz pastāvīgo judikatūru, atbilstoši kurai Tiesas funkcija prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā nav konsultatīvu atzinumu sniegšana par vispārīgiem vai hipotētiskiem jautājumiem (skat., piemēram, spriedumus, 1995. gada 15. decembris, *Bosman*, C-415/93, EU:C:1995:463, 60. punkts; 2013. gada 26. februāris, *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, 42. punkts, un 2017. gada 13. jūlijs, *Kleinsteuber*, C-354/16, EU:C:2017:539, 61. punkts).

54 Šajā ziņā skat. iepriekš šo secinājumu 32.–34. punktu.

55 Līdzīgi arī spriedumā, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 24. punkts).

2. Trešā jautājuma vērtējums pēc būtības

81. Savienības tiesībās noteiktais vispārējais vienlīdzīgas attieksmes princips, kas nu jau ir nostiprināts arī Pamattiesību hartas 20. un 21. pantā, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru noteic, ka līdzīgās situācijās nedrīkst tikt piemērota atšķirīga attieksme un atšķirīgās situācijās – vienāda attieksme, ja vien šāda attieksme nav objektīvi attaisnota⁵⁶.

82. Uz pretrunīgo jautājumu par to, vai šim vispārējam tiesību principam un minētajām Hartas tiesību normām strīdā starp darba ņēmēju un viņa privāto darba devēju – tātad horizontālās tiesiskajās attiecībās – ir tieša iedarbība⁵⁷, šajā lietā var neatbildēt. Proti, pēc būtības Savienības tiesībās noteiktais vispārējais vienlīdzīgas attieksmes princips šajā gadījumā nevar izraisīt citu rezultātu kā Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ietvertais īpašais diskriminācijas aizlieguma princips (skat. arī Pamattiesību hartas 52. panta 2. punktu).

83. Taču, kā jau tika izklāstīts saistībā ar pirmo jautājumu par Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu, uz noteiktu vai nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšana ar darba devēja uzteikumu objektīva iemesla dēļ ir gadījums, kas, ņemot vērā tā paredzamību, nav salīdzināms ar vienkāršu darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanu tāpēc, ka ir beidzies līguma darbības termiņš, ir izpildīts līgumā noteiktais uzdevums vai ir iestājies tajā noteiktais gadījums⁵⁸.

84. Līdz ar to arī no vispārējā vienlīdzīgas attieksmes principa un Pamattiesību hartas 20. un 21. punkta nevar izrietēt prasība, ka likumā noteiktajām attiecīgo darba ņēmēju tiesībām uz kompensāciju abos gadījumos ir jābūt vienādām. Tāpēc uz trešo jautājumu – ja tas kļūtu nozīmīgs – būtu jāatbild noliedzīgi.

VI. Secinājumi

85. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstākā tiesa, Spānija) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbildēt šādi:

Direktīvas 1999/70/EK pielikumā pievienotā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka noteikta laika darba ņēmēji netiek diskriminēti, ja, beidzoties viņu darba līgumiem tāpēc, ka ir beidzies noteiktais līguma darbības termiņš, ir izpildīts līgumā noteiktais uzdevums vai ir iestājies tajā noteiktais gadījums, viņiem nav paredzēta kompensācija vai tā ir paredzēta mazāka nekā darba ņēmējiem, kuru uz noteiktu vai nenoteiktu laiku noslēgtos darba līgumus uzteic darba devējs objektīva iemesla dēļ.

56 Spriedumi, 2008. gada 16. decembris, *Arcelor Atlantique et Lorraine* u.c. (C-127/07, EU:C:2008:728, 23. punkts); 2010. gada 14. septembris, *Akzo Nobel Chemicals* un *Akros Chemicals*/Komisija (C-550/07 P, EU:C:2010:512, 55. punkts), un 2017. gada 26. jūlijs, *Persidera* (C-112/16, EU:C:2017:597, 46. punkts).

57 Par šo problēmu spraugas diskusijas notika it īpaši saistībā ar spriedumiem, 2005. gada 22. novembris, *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709), un 2010. gada 19. janvāris, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21). Skat. arī nesenākos spriedumus, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33); 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2), un 2016. gada 19. aprīlis, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278).

58 Šajā ziņā skat. iepriekš šo secinājumu 46.–62. punktu.