



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2018. gada 25. jūlijā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Par ļaunprātīgu atzītas disciplinārās atļaušanas sekas – Jēdziens “darba nosacījumi” – Pagaidu darba ņēmējs uz nenoteiktu laiku – Atšķirīga attieksme pret pastāvīgo darba ņēmēju un pagaidu darba ņēmēju uz noteiktu vai nenoteiktu laiku – Darba ņēmēja atjaunošana darbā vai kompensācijas piešķiršana

Lieta C-96/17

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Social n 2 de Terrasa* (Terasas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2017. gada 26. janvārī un kas Tiesā reģistrēts 2017. gada 22. februārī, tiesvedībā

Gardenia Vernaza Ayovi

pret

ConSORCI Sanitari de Terrassa.

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K.G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*], tiesneši A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un S. Rodins [*S. Rodin*],

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

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

ņemot vērā rakstveida procesu un 2017. gada 7. decembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *G. Vernaza Ayovi* vārdā – par *M. Sepúlveda Gutiérrez*, abogado,
- *ConSORCI Sanitari de Terrassa* vārdā – *A. Bayón Cama* un *D. Cubero Díaz*, abogados,
- Spānijas valdības vārdā – *A. Gavela Llopis*, pārstāve,
- Eiropas Komisijas vārdā – *N. Ruiz García* un *M. van Beek*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2018. gada 25. janvāra tiesas sēdē,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums”), kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) pielikumā, 4. klauzulas 1. punkta, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 20. panta interpretāciju.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar strīdu starp *Gardenia Vernaza Ayovi* un *Consorti Sanitari de Terrassa* (Terasas Veselības aprūpes konsorcijs, Spānija) par viņas disciplināro atlaišanu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Saskaņā ar Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktu:
“Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.”
- 4 Pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir noteikts:
“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.
2. Šajā nolīgumā jēdziens “salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs” ir darba ņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas. Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi.”
- 5 Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir noteikts:
“Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.”
- 6 Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktā ir noteikts:
“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.”

Spānijas tiesības

- 7 2015. gada 23. oktobra *Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju) (2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255; turpmāk tekstā – “Darba likums”), 56. panta 1. punktā ir noteikts:

“Ja atlaišana no darba tiek atzīta par prettiesisku, darba devējs 5 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas vai nu atjauno darbinieku darbā uzņēmumā, vai arī samaksā pabalstu, kas atbilst 33 dienu algai par katru nostrādāto gadu; pabalstu par laikposmiem, kas īsāki par vienu gadu, aprēķina proporcionāli nostrādātajiem mēnešiem, un pabalsta summa nedrīkst pārsniegt 24 mēnešalgas. Ja tiek izdarīta izvēle samaksāt atlaišanas pabalstu, darba līgums beidzas dienā, kad tiek faktiski izbeigts darbs.”

- 8 2015. gada 30. oktobra *Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 5/2015, ar ko apstiprina Likuma par publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumiem pārstrādāto redakciju) (2015. gada 31. oktobra *BOE* Nr. 261; turpmāk tekstā – “Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumi”), 2. pantā “Piemērošanas joma” ir noteikts:

“1. Šie pamatnoteikumi ir piemērojami ierēdņiem un attiecīgā gadījumā šādu publiskā sektora iestāžu līgumdarbiniekiem:

[..]

5. Šiem pamatnoteikumiem ir papildinošs raksturs attiecībā uz visiem publiskā sektora iestāžu darbiniekiem, kuri neietilpst to piemērošanas jomā.

[..]”

- 9 Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 7. pantā “Līgumdarbiniekiem piemērojamais regulējums” ir noteikts šādi:

“Publiskā sektora iestādēs nodarbināto līgumdarbinieku situāciju reglamentē darba tiesību jomas tiesību akti un citi atbilstošie noteikumi, taču, ja tas attiecīgi paredzēts, arī šo pamatnoteikumu normas.”

- 10 Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 8. pantā “Publiskā sektora darbinieku jēdziens un veidi” ir noteikts:

“1. Publiskā sektora darba ņēmēji ir personas, kuras strādā algotu darbu valsts vai pašvaldību iestādēs vispārējo interešu labā.

2. Publiskā sektora darba ņēmēji tiek iedalīti:

a) pastāvīgajos ierēdņos;

b) darbiniekos bez pastāvīgas amata vietas;

c) līgumdarbiniekos, proti, pastāvīgi, uz nenoteiktu laiku vai uz noteiktu laiku nodarbinātos darbiniekos;

d) palīgdarbiniekos.”

11 Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 93. pantā “Disciplinārā atbildība” ir noteikts:

“1. Ierēdņiem un līgumdarbiniekiem ir piemērojami šajā nodaļā ietvertie disciplinārie noteikumi, atbilstoši likumiem par civildienestu, kas pieņemti šo pamatnoteikumu īstenošanas nolūkā.

[..]

4. Līgumdarbinieku disciplinārā regulējuma jomā šajā nodaļā neparedzētos gadījumos ir piemērojams valsts darba tiesiskais regulējums.”

12 Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta “Sodi” 2. punktā ir paredzēts:

“Ja par ļoti smagu nodarījumu uzsāktas disciplinārās procedūras rezultātā veikta atļaišana vēlāk tiek atzīta par prettiesisku, pastāvīgais līgumdarbinieks ir jāatjauno darbā.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

13 *G. Vernaza Ayovi* 2006. gada 30. maijā uzsāka medmāsu darbu *Fundació Sant Llätzer* (Svētā Lācara privātais fonds, Spānija) atbilstoši *interinidad* līgumam, proti, pagaidu aizstāšanas līgumam vai gaidot amata vietas atbrīvošanos. Šis līgums beidzās 2006. gada 14. augustā. 2006. gada 15. augustā puses noslēdza jaunu *interinidad* līgumu, kurš 2006. gada 28. decembrī tika pārveidots par līgumu uz nenoteiktu laiku bez pastāvīga statusa. Visas no darba attiecībām izrietošās tiesības un pienākumi tika nodoti Terasas Veselības aprūpes konsorcijsam.

14 *G. Vernaza Ayovi* laika posmā no 2011. gada 19. jūlija līdz 2012. gada 19. jūlijam izmantoja atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ, kas tika divreiz pagarināts, katru reizi uz vienu gadu. 2014. gada 19. jūnijā *G. Vernaza Ayovi* lūdza viņu atjaunot amatā. Terasas Veselības aprūpes konsorcijs norādīja, ka nav viņas kvalifikācijai atbilstošas amata vietas. 2016. gada 29. aprīlī viņa atkārtoti iesniedza lūgumu viņu atjaunot amatā.

15 2016. gada 6. maijā Terasas Veselības aprūpes konsorcijs viņai izsniedza darba laika plānu, kura pamatā bija daļlaika darbs. Atsacīdamās no jebkādas citas, kā vien pilna laika darba amata vietas, *G. Vernaza Ayovi* darbā neieradās un šī iemesla dēļ 2016. gada 15. jūlijā tika atļaišta.

16 2016. gada 26. augustā prasītāja pamatlietā vērsās *Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa* (Terasas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2, Spānija) nolūkā atzīt viņas atļaišanu par ļaunprātīgu un panākt, lai viņas darba devējam tiktu uzdots viņu vai nu atjaunot amatā ar identiskiem nosacījumiem kā pirms viņas atļaišanas, vai izmaksāt viņai visu atalgojumu, ko tā nebija saņēmusi kopš atļaišanas, vai arī izmaksāt ļaunprātīgas atļaišanas gadījumam likumā paredzēto maksimālo kompensāciju.

17 Šī tiesa uzskata, ka *G. Vernaza Ayovi* ir piemērojams Pamatnolīgums, jo, pirmkārt, viņas darba līgums par darbu uz nenoteiktu laiku tika pārveidots tikai pēc divu pagaidu darba līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanas un tādējādi nav izslēgta darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīga izmantošana, un, otrkārt, viņai nav pastāvīgā līgumdarbinieka statusa.

- 18 Šajos apstākļos *Juzgado de lo Social Nr. 2 de Terrassa* (Terasas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

“Saistībā ar darba ņēmējas, kura ir nodarbināta uz nenoteiktu laiku, tomēr bez pastāvīga statusa valsts civildienestā, disciplināras atļaišanas atcelšanu:

- 1) Vai [Pamatnolīguma] 4. klauzulas 1. punktā minētajā jēdzienā “darba nosacījumi” ir iekļaujamas disciplināras atļaišanas atzīšanas par ļaunprātīgu (prettiesisku) tiesiskās sekas un it īpaši [Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu] 96. panta 2. punktā paredzētās tiesiskās sekas?
- 2) Vai saskaņā ar [Pamatnolīguma] 4. klauzulas 1. punktu par diskriminējošu ir uzskatāma tāda situācija, kura paredzēta Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punktā un kurā civildienesta darba ņēmēja ar pastāvīgu statusu disciplināras atļaišanas gadījumā, ja atļaišana ir atzīta par ļaunprātīgu (prettiesisku), darba ņēmējs vienmēr tiek atjaunots darbā, bet, ja viņš ir nenoteikta laika – vai pagaidu – darba ņēmējs un pilda tādus pašus pienākumus kā darba ņēmējs ar pastāvīgu statusu, atjaunošanas darbā vietā viņam tiek izmaksāta kompensācija?
- 3) Vai otrajā jautājumā raksturotajā situācijā šādos apstākļos atšķirīga attieksme būtu pamatota nevis saskaņā ar direktīvu, bet ar [...] Pamattiesību hartas 20. pantu?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 19 Ar saviem jautājumiem, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, atbilstoši kuram gadījumā, kad publiskā sektora pastāvīgā darba ņēmēja disciplinārā atļaišana ir atzīta par ļaunprātīgu, attiecīgais darba ņēmējs ir obligāti jāatjauno amatā, taču šādā pašā gadījumā pagaidu darba ņēmējs vai pagaidu darba ņēmējs uz nenoteiktu laiku, kurš veic tādus pašus uzdevumus kā pastāvīgais darba ņēmējs, nevar tikt atjaunots amatā, bet tā vietā var saņemt kompensāciju.
- 20 Vispirms ir jānorāda, ka, tā kā vienlīdzība likuma priekšā, kas nostiprināta Hartas 20. pantā, attiecībā uz darba ņēmējiem uz noteiktu laiku tiek īstenota ar Direktīvu 1999/70 un īpaši tās pielikumā esošā Pamatnolīguma 4. klauzulu, pamatlietas situācija ir jāpārbauda, veroties caur šīs direktīvas un Pamatnolīguma prizmu.
- 21 Atbilstoši Pamatnolīguma 1. klauzulas a) punktam viens no šā Pamatnolīguma mērķiem ir uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot nediskriminācijas principa ievērošanu. Tāpat Pamatnolīguma preambulas trešajā daļā ir precizēts, ka šis Pamatnolīgums “ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju”. Šim nolūkam Direktīvas 1999/70 14. apsvērumā ir noteikts, ka pamatnolīguma mērķis tostarp ir uzlabot darba uz noteiktu laiku kvalitāti, nosakot minimālās prasības, lai nodrošinātu, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 22 Pamatnolīguma, īpaši tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot minēto principu darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmantotu nolūkā šādiem darba ņēmējiem liegt nenoteikta laika darba ņēmējiem paredzētās tiesības (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 23 Ievērojot Pamatnolīguma mērķus, tā 4. klauzula ir jāsaprot kā tāda, kurā ir izteikts Savienības sociālo tiesību princips, kas nav interpretējams sašaurināti (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 38. punkts un tajā minētā judikatūra)

- 24 Svarīgi ir atgādināt, ka Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir paredzēts aizliegums – ciktāl runa ir par darba nosacījumiem – pret darbaņēmējiem uz noteiktu laiku attiekties mazāk labvēlīgi kā pret salīdzināmiem darbaņēmējiem uz nenoteiktu laiku, tikai tādēļ, ka to darba attiecības ir uz nenoteiktu laiku, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata.
- 25 Šajā gadījumā jāatzīmē, ka, pirmkārt, iesniedzējtiesa norāda, ka atbilstoši valsts tiesību kritērijiem tāds līgums kā *G. Vernaza Ayovi* līgums ir uzskatāms par darba līgumu uz noteiktu laiku.
- 26 Tāda darbaņēmēja kā *G. Vernaza Ayovi* tātad ir uzskatāma par “noteikta laika darbaņēmēju” Pamat nolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē un tādēļ viņai tas ir piemērojams.
- 27 Otrkārt, attiecībā uz “darba nosacījumu” jēdzienu Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē izšķirošais kritērijs, pēc kura nosakāms, vai kāds pasākums ietilpst šajā jēdzienā, ir tieši nodarbinātības kritērijs, proti, darbaņēmēja un viņa darba devēja starpā nodibinātās darba tiesiskās attiecības (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 28 Šajā ziņā Tiesa ir nospriedusi, ka šajā jēdzienā ietilpst tostarp normas par uzteikuma termiņa noteikšanu darba līgumu uz noteiktu laiku izbeigšanas gadījumā, kā arī normas par kompensāciju darbaņēmējam viņa un darba devēja starpā noslēgtā līguma izbeigšanas gadījumā, jo šādu kompensāciju izmaksā starp viņiem nodibināto darba attiecību dēļ (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 42., 44. un 45. punkts).
- 29 Proti, ar tādu Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju, ar kuru no minētās darba nosacījumu jēdziena definīcijas tiktu izslēgti darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanas nosacījumi, tiktu ierobežota darbaņēmējiem uz noteiktu laiku piešķirtās aizsardzības pret diskrimināciju piemērošanas joma, pārkāpjot šīs tiesību normas mērķi (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 30 Šie apsvērumi turklāt ir pilnībā attiecināmi uz pamatlietā aplūkojamo atjaunošanas amatā režīmu, kuru par ļaunprātīgu atzītas disciplināras atļaušanas gadījumā var izmantot pastāvīgais darbaņēmējs, jo šī režīma jēga ir darba attiecības, kas nodibinātas starp darbaņēmēju un darba devēju.
- 31 No tā izriet, ka tāds valsts pasākums kā pamatlietā ietilpst jēdzienā “darba nosacījumi” Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.
- 32 Treškārt, ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru nediskriminācijas princips, kura īpaša izpausme ir Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punkts, paredz, ka līdzīgās situācijās nedrīkst būt atšķirīga attieksme un ka atšķirīgās situācijās nedrīkst būt vienāda attieksme, ja vien šāda attieksme nav objektīvi attaisnojama (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 33 Šajā ziņā jānorāda, ka nediskriminācijas princips Pamat nolīgumā ir īstenots un konkretizēts vienīgi attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret tiem vai nu uz nenoteiktu, vai uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darbaņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā (spriedumi, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 37. punkts, un 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 47. punkts).
- 34 Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai, lai izvērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu Pamat nolīguma izpratnē, saskaņā ar tā 3. klauzulas 2. punktu un 4. klauzulas 1. punktu ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktoros, piemēram, darba raksturu, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir salīdzināmā situācijā (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 35 Šajā gadījumā iesniedzējtiesai, kura vienīgā ir kompetenta izvērtēt faktus, ir jānosaka, vai *G. Vernaza Ayovi* bija situācijā, kas ir salīdzināma ar tā paša darba devēja tajā pašā laikposmā pieņemtiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem (pēc analogijas skat. spriedumu, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 36 Turklāt ir skaidrs, ka no iespējami par ļaunprātīgu atzītas atlaišanas izrietošo seku ziņā pastāv atšķirīga attieksme pret pastāvīgajiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem bez pastāvīga statusa, kāda ir *G. Vernaza Ayovi*.
- 37 Līdz ar to, neskarot iesniedzējtiesas galīgo vērtējumu, ņemot vērā visus atbilstošos elementus, par tāda darba ņēmēja bez pastāvīgā statusa kā *G. Vernaza Ayovi* situāciju un pastāvīgā darba ņēmēja situāciju, ir jāpārbauda, vai pastāv objektīvs iemesls, kas pamato atšķirīgu attieksmi.
- 38 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens “objektīvi iemesli” Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem neļauj attaisnot ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta tādā vispārīgā un abstraktā tiesību normā kā likums vai koplīgums (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 53. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 39 Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai minētais jēdziens turklāt liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu īpašā kontekstā, kurā šis nosacījums tiek aplūkots, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārlicinātos, vai šī nevienlīdzība atbilst reālajai vajadzībai un ir piemērota un nepieciešama izvirzītā mērķa sasniegšanai. Minētos elementus it īpaši var izraisīt uzdevumu, kuru izpildei līgumi uz noteiktu laiku ir noslēgti, īpašais raksturs un to raksturīgās pazīmes vai attiecīgos gadījumos dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamais likumīgais mērķis (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 54. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 40 Šajā ziņā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem un atbildēm uz Tiesas jautājumiem tiesas sēdē izriet, ka vispārīgais noteikums, kas piemērojams par ļaunprātīgu vai prettiesisku atzītas atlaišanas gadījumā, paredz, ka darba devējam ir jāizvēlas attiecīgo darba ņēmēju vai nu atjaunot amatā, vai arī izmaksāt tam kompensāciju.
- 41 Turklāt tikai izņēmuma kārtā no minētā vispārīgā noteikuma publiskā sektora dienestu pastāvīgie darba ņēmēji, kuru atlaišana tikusi atzīta par ļaunprātīgu, ir obligāti jāatjauno amatā.
- 42 Spānijas valdība norāda, ka šī atšķirīgā attieksme ir pamatota ar pēdējās minētās darba ņēmēju kategorijas pieņemšanas darbā kārtību un īpašo kontekstu, kurā tie tiek pieņemti darbā. Atjaunošanas amatā garantija tādējādi ir nesaraujami saistīta ar piekļuves sistēmu pastāvīgajām darba vietām. Proti, Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumos ir paredzēts, ka pastāvīgo līgumdarbinieku darbā pieņemšanas sistēmai ir selektīvs raksturs, kurai, lai ievērotu vienlīdzības un nopelnu atzīšanas principu un piekļuves apjomu publiskā sektora darba vietām, ir jāietver viens vai vairāki pārbaudījumi, lai novērtētu kandidātu spējas un izveidotu klasifikāciju vai arī atspoguļotu kandidātu nopelnu izvērtējumu. Nosakot automātisku atjaunošanu amatā pēc ļaunprātīgas atlaišanas, Spānijas likumdevējs ir vēlējis aizsargāt publiskā sektora pastāvīgos darba ņēmējus atbilstoši vienlīdzības, nopelnu atzīšanas, atbilstības un piekļuves tiesību principiem.
- 43 Spānijas valdība šajā ziņā norāda, ka saglabāšana amatā ir obligātas sekas konkursa par piekļuvi darbam publiskajā sektorā nokārtošanai un ka šāda konkursa sekmīga nokārtošana ir pamats pastāvīgajam personālam piešķirt tādas garantijas kā tiesības uz pastāvīgu darba vietu, kādu nav pagaidu darba ņēmējiem vai nenoteikta laika darba ņēmējiem.

- 44 Šī valdība uzskata, ka pastāvīgajiem darba ņēmējiem obligātā atjaunošana amatā garantē stabilu amata vietu atbilstoši Spānijas Konstitūcijā nostiprinātajiem principiem, kamēr darbiniekiem bez pastāvīga statusa saglabāšana amatā nav izšķirošais darba attiecību elements, un tādēļ šādā gadījumā Spānijas likumdevējs nav uzskatījis par vajadzīgu liegt publiskā sektora darba devējam iespēju izvēlēties darba ņēmēju, kura atļaišana tikusi atzīta par ļaunprātīgu, vai nu atjaunot amatā, vai arī izmaksāt tam kompensāciju.
- 45 Šī atšķirība, kas izriet no darbā pieņemšanas kārtības, kā paskaidro Spānijas valdība, nozīmē to, ka pastāvīgais līgumdarbinieks, kurš nav ierēdnis, tomēr ir nokārtojis vienlīdzības un nopelnu un spēju atzīšanas principiem atbilstošu atlases procedūru, var izmantot šo pastāvīgās vietas garantiju, kas ir izņēmums no parastā darba tiesību režīma.
- 46 Jāatzīst, ka, lai gan šo atšķirīgo attieksmi nevar pamatot ar sabiedrības interesēm, kas saistītas ar pastāvīgo darba ņēmēju darbā pieņemšanas kārtību, tomēr no valsts civildienesta tiesību normām izrietošās īpatnības, kas atgādinātas šī sprieduma 42.–44. punktā, var šādu atšķirīgu attieksmi pamatot. Šajā ziņā pārvaldes neitralitātes, efektivitātes un neatkarības apsvērumi ir saistīti ar zināmu amata vietu stabilitāti. Šie apsvērumi, kuriem nav līdzvērtīgu parastajās darba tiesībās, izskaidro un pamato publiskā sektora darba devēja pilnvaru vienpusēji izbeigt darba attiecības ierobežošanu un līdz ar to valsts likumdevēja lēmumu nepiešķirt tam tiesības izvēlēties starp atjaunošanu amatā vai ļaunprātīgas atļaišanas dēļ radītā kaitējuma kompensēšanu.
- 47 Tādēļ ir jāatzīst, ka pastāvīgo darba ņēmēju automātiska atjaunošana amatā notiek no juridiskā un faktiskā skatupunkta būtiski atšķirīgā kontekstā, salīdzinot ar darba ņēmēju bez pastāvīgā statusa situāciju (pēc analogijas skat. spriedumu, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 56. punkts).
- 48 Šādos apstākļos ir jāatzīst, ka konstatētā nevienlīdzīgā attieksme ir pamatota ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu īpašā kontekstā, kurā šis nosacījums tiek aplūkots, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem šī sprieduma 39. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē.
- 49 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz jautājumiem ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, atbilstoši kuram gadījumā, kad publiskā sektora pastāvīgā darba ņēmēja disciplinārā atļaišana ir atzīta par ļaunprātīgu, attiecīgais darba ņēmējs ir obligāti jāatjauno amatā, taču šādā pašā gadījumā pagaidu darba ņēmējs vai nenoteikta laika pagaidu darba ņēmējs, kurš veic tādus pašus uzdevumus kā pastāvīgais dara ņēmējs, nevar tikt atjaunots amatā, bet tā vietā var saņemt kompensāciju.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 50 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 (sestā palāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 4. klauzulas 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, atbilstoši kuram gadījumā, kad publiskā sektora pastāvīgā darba ņēmēja disciplinārā atļaišana ir atzīta par ļaunprātīgu, attiecīgais darba ņēmējs ir obligāti jāatjauno amatā, taču šādā pašā gadījumā

pagaidu darba ņēmējs vai nenoteikta laika pagaidu darba ņēmējs, kurš veic tādus pašus uzdevumus kā pastāvīgais darba ņēmējs, nevar tikt atjaunots amatā, bet tā vietā var saņemt kompensāciju.

[Paraksti]