



## Judikatūras krājums

**Lieta C-96/17**

***Gardenia Vernaza Ayovi***  
**pret**  
***Conсорci Sanitari de Terrassa***

*(Juzgado de lo Social n 2 de Terrassa lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Par ļaunprātīgu atzītas disciplinārās atļaišanas 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

Kopsavilkums – Tiesas (sestā palāta) 2018. gada 25. jūlija spriedums

1. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Nodarbinātības nosacījumi – Jēdziens – Darba ņēmēja atjaunošana darbā pēc par ļaunprātīgu atzītas disciplinārās atļaišanas – Iekļaušana*

*(Padomes Direktīvas 1999/70 4. panta 1. punkts)*

2. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Atšķirīgu attieksmi pamatojoši objektīvi iemesli – Par ļaunprātīgu atzīta darba ņēmēja disciplināra atļaišana – Publiskā sektora pastāvīgā darba ņēmēja obligāta atjaunošana darbā – Šādas atjaunošanas darbā neesamība pagaidu darba ņēmējs vai pagaidu darba ņēmējs uz nenoteiktu laiku, kurš veic tos pašus uzdevumus, gadījumā – Ļaunprātīgas atļaišanas dēļ radītā kaitējuma kompensēšana – Pieļaujāmība*

*(Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 4. klauzulas 1. punkts)*

1. Skat. nolēmuma tekstu.

(skat. 27.–31. punktu)

2. 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.

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 atlaišanas dēļ radītā kaitējuma kompensēšanu.

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).

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.

(skat. 46.–49. punktu un rezolutīvo daļu)