



Judikatūras krājums

Lieta C-619/17

Ministerio de Defensa
pret
Ana de Diego Porras

(*Tribunal Supremo* lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Nediskriminācijas princips – Attaisnojums – 5. klauzula – Pasākumi, ar kuriem domāts novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības – Atlīdzinājums gadījumā, ja uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums tiek izbeigts objektīva iemesla dēļ – Atlīdzinājuma neesamība, beidzoties uz noteiktu laiku noslēgtam *interinidad* darba līgumam

Kopsavilkums – Tiesas (sestā palāta) 2018. gada 21. novembra spriedums

1. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Atšķirīgu attieksmi pamatojoši objektīvi iemesli – Jēdziens – Atlīdzinājums gadījumā, ja uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums tiek izbeigts objektīva iemesla dēļ – Atlīdzinājuma neesamība, beidzoties uz noteiktu laiku noslēgtam interinidad darba līgumam – Pieļaujamība*

(*Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 3. klauzulas 1. punkts un 4. klauzulas 1. punkts*)

2. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu – Pienākums obligāti maksāt darbiniekiem, kas nodarbināti ar kāda konkrēta veida uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem, atlīdzinājumu tad, kad šie līgumi beidzas – Valsts tiesas vērtējums par šāda valsts pasākuma piemērotību*

(*Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 5. klauzula*)

3. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu – Pienākums obligāti maksāt darbiniekiem, kas nodarbināti ar kāda konkrēta veida uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem, atlīdzinājumu tad, kad šie līgumi beidzas – Pienākuma veikt maksājumu darbiniekiem, kas nodarbināti ar citām kategorijām piederīgiem līgumiem, neesamība – Pieļaujamība – Nosacījums – Cita efektīva pasākuma sodīšanai par ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz šiem nupat minētajiem darbiniekiem esamība – Pārbaude valsts tiesā*

(*Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 5. klauzula*)

1. 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 jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kurā nav paredzēta nekāda atlīdzinājuma maksāšana darbiniekiem, kas nodarbināti saskaņā ar tādiem uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem, kuri noslēgti, lai aizvietotu darbinieku, kuram ir tiesības uz savas darba vietas saglabāšanu, kā, piemēram, pamatlietā aplūkotais *interinidad* līgums, beidzoties termiņam, uz kādu šie līgumi tikuši noslēgti, lai gan atlīdzinājums tiek piešķirts uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darbiniekiem gadījumā, ja viņu darba līgums tiek uzteikts objektīva iemesla dēļ.

Proti, no Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā ietvertās “noteikta laika darba līguma” jēdziena definīcijas izriet, ka šāda veida līgums beidz radīt savas sekas attiecībā uz nākotni, iestājoties tam piesaistītajam nobeiguma apstāklim, un šo nobeiguma apstākli var veidot konkrēta uzdevuma izpilde, noteikta termiņa iestāšanās vai, kā tas ir aplūkojamajā lietā, konkrēta notikuma iestāšanās. Tātad noteikta laika darba līguma puses jau no tā noslēgšanas brīža apzinās datumu vai notikumu, kas nosaka tā beigas. Šis beigu termiņš ierobežo darba attiecību ilgumu pat bez vajadzības līguma pusēm paust šajā ziņā savu gribu pēc minētā līguma noslēgšanas (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 60. punkts).

Turpretim uz nenoteiktu laiku slēgta darba līguma uzteikšana kāda no Darba likuma 52. pantā minētajiem iemesliem dēļ pēc darba devēja iniciatīvas izriet no tādu apstākļu iestāšanās, kas nebija paredzēti līguma noslēgšanas datumā un izjauc darba attiecību normālo norisi (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 61. punkts). Tādējādi – kā izriet no šā sprieduma 69. punktā atgādinātajiem Spānijas valdības paskaidrojumiem – Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā ir prasīts izmaksāt atlaistajam darbiniekam atlīdzinājumu 20 dienu izpeļņas apmērā par katru nostrādāto gadu tieši tālab, lai kompensētu par neparedzamību, ar kādu šis darba attiecības izbeidzas šāda iemesla dēļ, un tātad – par to, ka tiek pieviltas leģitimās cerības uz minēto attiecību stabilitāti, ko darbinieks toreiz iespējami lolojis.

Šajā pēdējā minētajā gadījumā Spānijas tiesībās nav paredzēta nekāda atšķirība attieksmē pret uz noteiktu laiku nodarbinātajiem un salīdzināmiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātajiem darbiniekiem, jo Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā darbiniekam ir paredzēts likumisks atlīdzinājums 20 dienu izpeļņas apmērā par katru uzņēmumā nostrādāto gadu neatkarīgi no tā, vai viņa darba līgums ir noslēgts uz noteiktu vai uz nenoteiktu laiku.

Šajos apstākļos ir jāuzskata, ka Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā paredzētā atlīdzinājuma konkrētais priekšmets, kā arī savdabīgais konteksts, kādā minētais atlīdzinājums ir maksājams, ir objektīvs iemesls, kas attaisno aplūkoto atšķirīgo attieksmi.

(skat. 71.–75. punktu un rezolutīvās daļas 1) punktu)

2. Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka jautājumu – par to, vai tāds pasākums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts obligāti maksāt atlīdzinājumu darbiniekiem, kas nodarbināti ar kāda konkrēta veida uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem, termiņa, uz kuru šie līgumi ir noslēgti, beigās, ir pienācīgs pasākums, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības, vai sodītu par šādu ļaunprātīgo izmantošanu, vai arī tas ir līdzvērtīgs tiesisks pasākums šīs tiesību normas izpratnē, – izvērtē valsts tiesa atbilstoši visam piemērojamo tās nacionālo tiesību normu kopumam.

Ar tāda līguma izbeigšanas gadījumā maksājamā atlīdzinājuma kā Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā paredzētais maksāšanu nebūtu sasniedzams Pamatnolīguma 5. klauzulas mērķis novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus. Proti, tas šķiet tiekam maksāts gluži neatkarīgi no tā, vai uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi tiek izmantoti legītīmi vai ļaunprātīgi.

Tātad nav redzams, ka šāds pasākums būtu piemērots, lai pienācīgi sodītu par to, ka ļaunprātīgi tiek secīgi noformēti uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības, un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas, un līdz ar to nešķiet, ka tas pats par sevi varētu būt pietiekami efektīvs un preventīvs līdzeklis, lai nodrošinātu Pamatnolīguma izpildei pieņemto tiesību normu pilnīgu iedarbību šā sprieduma 87. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē.

(skat. 94.–96. un rezolutīvās daļas 2) punktu)

3. Gadījumā, ja valsts tiesa konstatē, ka tāds pasākums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts obligāti maksāt atlīdzinājumu darbiniekiem, kas nodarbināti ar kāda konkrēta veida uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem, termiņa, uz kuru šie līgumi ir noslēgti, beigās, ir pienācīgs pasākums, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības, vai sodītu par šādu ļaunprātīgu izmantošanu, vai arī tas ir līdzvērtīgs tiesisks pasākums Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 5. klauzulas izpratnē, – šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, saskaņā ar kuru, beidzoties dažu kategoriju uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem, darbiniekiem, kas nodarbināti saskaņā ar šiem darba līgumiem, rodas tiesības saņemt atlīdzinājumu, savukārt, beidzoties citu kategoriju uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem, ar šiem otriem darba līgumiem nodarbinātajiem darbiniekiem nerodas nekādas tiesības saņemt atlīdzinājumu, tai nav pretrunā, ja vien nav tā, ka valsts tiesību sistēmā neeksistē neviens cits efektīvs līdzeklis, lai novērstu un sodītu par šādu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā pret šiem otriem darbiniekiem; taču šo apstākli pārbaudīt ir valsts tiesas ziņā.

Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Pamatnolīguma 5. klauzulai principā nav pretrunā, ka atšķirīgas sekas gadījumos, kad tiek konstatēta secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, tiek paredzētas atkarībā no nozares vai kategorijas, kurai ir piederīgs attiecīgais personāls, ja vien dalībvalsts tiesību sistēmā attiecībā uz šo nozari vai šo personāla kategoriju ir kāds cits efektīvs pasākums ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai un sodīšanai par to (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Martínez Andrés* un *Castrejana López*, C-184/15 un C-197/15, EU:C:2016:680, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

Šie apsvērumi ir pilnībā attiecināmi uz situāciju, kurā – kā tas ir pamatlietā -, beidzoties dažu kategoriju uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem, darbiniekiem, kas nodarbināti saskaņā ar šiem darba līgumiem, rodas tiesības saņemt atlīdzinājumu, savukārt, beidzoties citu kategoriju uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem, darbiniekiem, kas nodarbināti saskaņā ar šiem darba līgumiem, nerodas nekādas tiesības saņemt atlīdzinājumu.

(skat. 98., 99., 101. punktu un rezolutīvās daļas 3) punktu)