



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2021. gada 3. jūnijā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – EAK, *UNICE* un *CEEP* pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Nediskriminācijas princips – Lūguma par norīkošanu pastāvīgiem štata darbiniekiem paredzētā darbā publiskajā sektorā noraidīšana – Valsts tiesiskais regulējums, kas izslēdz šādu norīkošanu pagaidu nodarbināšanas gadījumā – Piemērošanas joma – 4. klauzulas nepiemērojamība – Tiesas kompetences neesamība

Lietā C-942/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Aragón* (Aragonas Augstākā tiesa, Spānija) iesniedza ar 2019. gada 17. decembra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 31. decembrī, tiesvedībā

Servicio Aragonés de Salud

pret

LB,

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Kumins [*A. Kumin*] (referents), tiesneši P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*] un I. Ziemele,

ģenerālvokāts: J. Tančevs [*E. Tanchev*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Servicio Aragonés de Salud* vārdā – *J. Divassón Mendivil*, letrado,
- LB vārdā – *E. Ena Pérez*, procuradora, un *F. Romero Paricio*, abogado,
- Spānijas valdības vārdā – *S. Jiménez García*, pārstāvis,
- Eiropas Komisijas vārdā – sākotnēji *I. Galindo Martín*, kā arī *N. Ruiz García* un *M. van Beek*, vēlāk – *I. Galindo Martín* un *N. Ruiz García*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

ņemot vērā pēc ģenerālvokāta uzklaušanās pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

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 pielikumā Padomes Direktīvai 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.), 4. klauzulas interpretāciju.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Servicio Aragonés de la Salud* (Aragonas Veselības aprūpes dienests, Spānija, turpmāk tekstā – “veselības aprūpes dienests”) un LB par tā atteikumu apmierināt pēdējās minētās lūgumu norikot viņu darbā, kas paredzēts nodarbināšanai saskaņā ar līgumu uz noteiktu laiku.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 No Direktīvas 1999/70 14. apsvēruma izriet, ka “parakstītājas puses vēlējās noslēgt pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, izvirzot vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām; tās izrādījušas vēlmi uzlabot terminētās nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot to, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot tiesiski pārmantojamus [izmantojot secīgus] uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības”.
- 4 Saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu tā mērķis ir:
“a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;
[..].”
- 5 Pamatnolīguma 2. klauzulā “Darbības joma” ir paredzēts:
“1. Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darbaņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.
2. Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darbaņēmējiem un/vai darba devēji un darbaņēmēji var paredzēt, ka šo nolīgumu nepiemēro:
a) sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām;
b) darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu.”
- 6 Pamatnolīguma 3. klauzulā ir noteikts:
“[Šajā nolīgumā ir piemērojamas šādas definīcijas:]

1. [...] “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. [...] “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.”
- 7 Pamatnolīguma 4. klauzulā “Diskriminācijas aizlieguma princips” ir noteikts:
- “1. 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.
- [..]
3. Šīs klauzulas piemērošanas kārtību pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ņemot vērā Kopienas tiesību aktus un valsts tiesību aktus, kolektīvos līgumus un praksi.
 4. Darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darba ņēmējiem, gan pastāvīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti.”

Spānijas tiesības

- 8 2003. gada 16. decembra *Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de Salud* (Likums 55/2003 par veselības aprūpes dienestu štata darbinieku pamatnolikumu; 2003. gada 17. decembra *BOE* Nr. 301, 44742. lpp.) 2. panta 1. punktā ir paredzēts, ka šis likums ir piemērojams štata darbiniekiem, kas nodarbināti autonomo kopienu veselības aprūpes dienestu centros vai iestādēs, kā arī Vispārējās valsts pārvaldes veselības aprūpes centros un dienestos.
- 9 Minētā likuma 62. pantā “Administratīvais statuss” ir noteikts:

“Saskaņā ar vispārējo kārtību veselības aprūpes dienestu štata pastāvīgajiem darbiniekiem ir viens no šādiem administratīvajiem statusiem:

 - a) aktīvais dienests;
 - b) īpašs atvaļinājums;
 - c) nodarbinātība saskaņā ar citu tiesisko režīmu;
 - d) norīkojums darbā publiskajā sektorā;
 - e) atvaļinājums personisku iemeslu dēļ;
 - f) apturēta nodarbinātība.

[..]”

10 Saskaņā ar Likuma 55/2003 66. pantu “Norīkošana darbā publiskajā sektorā”:

“1. Veselības aprūpes dienestu štata darbinieki tiek norīkoti darbā publiskajā sektorā:

a) gadījumā, kad viņi pilda citas kategorijas štata darbinieku pienākumus kā ierēdņi vai līgumdarbinieki valsts pārvaldē, ja vien viņi nav saņēmuši atbilstošu atļauju apvienot darba pienākumus;

[..]

3. Veselības aprūpes dienestu štata darbinieki, kas ir norīkoti darbā publiskajā sektorā, nesaņem atalgojumu, un šī administratīvā statusa ilgums tiek ņemts vērā trīs gadu darba stāža piemaksas un karjeras attīstības vajadzībām gadījumā, ja štata darbinieki atgriežas aktīvajā dienestā.”

11 Šī likuma 67. pantā “Atvaļinājums personisku iemeslu dēļ” ir noteikts:

“1. Attiecīgajai personai piešķir atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ *ex officio* vai pēc tās lūguma saskaņā ar šādiem noteikumiem:

a) atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ var piešķirt darbiniekam, ja viņš to lūdz personīgo interešu labā.

Lai iegūtu šo statusu, ir jānostrādā valsts pārvaldē piecus gadus tieši pirms lūguma iesniegšanas.

Atvaļinājuma piešķiršana personisku iemeslu dēļ ir atkarīga no dienesta vajadzībām; attiecīgā gadījumā ir jāpamato atvaļinājuma lūguma noraidījums.

Atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ nevar piešķirt ierēdnim, pret kuru ir uzsākta disciplinārlieta.

[..]

2. Iepriekšējā punkta a) un c) apakšpunktā paredzētajos gadījumos minimālais atvaļinājuma personīgu iemeslu dēļ ilgums ir divi gadi.

3. Veselības aprūpes dienestu štata darbinieki, kas ir atvaļinājumā personisku iemeslu dēļ, nesaņem atalgojumu, un šāda atvaļinājuma ilgums netiek ņemts vērā karjeras attīstības vai trīs gadu darba stāža piemaksas vajadzībām [..]”

12 *Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado* (Noteikumi par Vispārējās valsts pārvaldes civildienesta ierēdņu administratīvo statusu), redakcijā, kāda izriet no 1995. gada 10. marta *Real decreto 365/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado* (Karaļa dekrēts 365/1995, ar ko apstiprina Noteikumus par Vispārējās valsts pārvaldes civildienesta ierēdņu administratīvo statusu; 1995. gada 10. aprīļa *BOE* Nr. 85, 10636. lpp.; turpmāk tekstā – “Noteikumi par administratīvo statusu”), 15. panta “Norīkošana darbā publiskajā sektorā” 1. punktā ir paredzēts:

“Civildienesta ierēdņi, kuri strādā citā valsts pārvaldes struktūrā, ja vien viņiem nav dota nepieciešamā atļauja apvienot amatus, kā arī ierēdņi, kuri sāk strādāt kā pastāvīgie darbinieki publiskā sektora struktūrās vai iestādes un kuriem nav tiesību uz aktīvā dienesta statusu vai tiesības uz īpašu

atvaļinājumu, ir jānorīko darbā publiskajā sektorā *ex officio* vai pēc viņu pašu pieprasījuma. Ja šis darbs ir pagaidu darbinieka vai līgumdarbinieka amats uz noteiktu laiku, tas nedod tiesības uz šādu administratīvo statusu. [..]”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 13 LB strādāja par veselības aprūpes dienesta pastāvīgo štata darbinieku zobārstu-stomatologu kategorijā no 2010. gada 14. decembra līdz 2017. gada 20. decembrim.
- 14 Ar 2016. gada 25. novembra lēmumu *université Complutense de Madrid* (Spānija) piedāvāja pieņemt LB darbā kā pasniedzēju uz noteiktu laiku. Pēc tam, kad šo priekšlikumu apstiprināja universitātes rektors, 2017. gada 21. decembrī LB tika uzaicināta sākt pildīt šī amata pienākumus. Šajā nolūkā viņam tika nosūtīts uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums.
- 15 Tā kā šo pienākumu izpilde nav savienojama ar amatu, ko LB ieņēma veselības aprūpes dienestā, 2017. gada 1. decembrī viņa lūdza šim veselības aprūpes dienestam norīkot viņu darbā publiskajā sektorā, piemērojot Likuma 55/2003 66. panta 1. punkta a) apakšpunktu.
- 16 Ar 2017. gada 4. decembra lēmumu veselības aprūpes dienests šo lūgumu noraidīja, pamatojoties uz to, ka amatam, kuru LB gatavojas ieņemt, ir pagaidu raksturs. Noteikumu par administratīvo statusu 15. pants izslēdz norīkošanu darbā publiskajā sektorā, ja jaunais amats tiek ieņemts, pamatojoties uz līgumu uz noteiktu laiku.
- 17 Pēc šī atteikuma LB iesniedza pieteikumu par atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ saskaņā ar Likuma 55/2003 67. panta 1. punkta a) apakšpunktu, kas tika apmierināts.
- 18 LB par 2017. gada 4. decembra lēmumu iesniedza sūdzību hierarhijas kārtībā. Pēc tam, kad šī sūdzība tika noraidīta, LB cēla prasību *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Zaragoza* (Saragosas provinces Administratīvā tiesa Nr. 4, Spānija), lūdzot atcelt gan 2017. gada 4. decembra lēmumu, gan pēdējo minēto apstiprinošo lēmumu. Sava lūguma pamatojumam LB būtībā apgalvoja, ka minētie lēmumi tostarp ir pretrunā vienlīdzības un nediskriminācijas principiem, kas garantēti pamatnolīguma 4. klauzulā.
- 19 Ar 2019. gada 9. maija spriedumu minētā tiesa apmierināja šo prasību. Šajā spriedumā tika precizēts, ka atteikums norīkot LB darbā publiskajā sektorā, pamatojoties uz to, ka amats jaunajā pārvaldes struktūrā ir uz noteiktu laiku, ir uzskatāms par nediskriminācijas principa starp darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, kā tas ir paredzēts šajā 4. klauzulā, pārkāpumu.
- 20 Veselības aprūpes dienests par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā – *Tribunal Superior de Justicia de Aragón* (Aragonas Augstākā tiesa, Spānija). Veselības aprūpes dienests uzskata, ka atšķirīgā attieksme pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kas tiek nodarbināti uz nenoteiktu laiku, kāda ir paredzēta Noteikumu par administratīvo statusu 15. pantā, ir pamatota ar objektīviem iemesliem, proti, jo īpaši ar nepieciešamību nodrošināt Aragonas veselības aprūpes sistēmas sniegto pakalpojumu stabilitāti.
- 21 Iesniedzējtiesai ir šaubas par šī 15. panta atbilstību pamatnolīguma 4. klauzulai, kā to ir interpretējis Tiesa, ciktāl ar minēto 15. pantu netiek pieļauta valsts darbinieka norīkošana darbā, ja viņš tiek iecelts amatā uz noteiktu laiku citā pārvaldes struktūrā nekā sākotnējā pārvaldes struktūrā, lai gan šajā pašā pantā ir atļauts norīkot darbā, ja šis darbinieks tādos pašos apstākļos tiek iecelts amatā uz nenoteiktu laiku. Turklāt šādi norīkotam darbiniekam atšķirībā no darbinieka, kuram šo tiesību atteikuma dēļ ir pienākums izmantot atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ, lai stātos jaunajā amatā, ir noteiktas priekšrocības.

- 22 Šajā ziņā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka norīkojumu uz amatu pārvaldes struktūrā, kas nav attiecīgā darbinieka sākotnējā pārvaldes struktūra, nevar atteikt, pamatojoties uz dienesta vajadzībām, un ka darbinieki ar šādu administratīvo statusu saglabā sākotnējās pārvaldes struktūras ierēdņa statusu un tiesības piedalīties šīs pārvaldes organizētajās amata vietu piešķiršanas procedūrās. Turklāt norīkojuma ilgums jaunajā pārvaldes struktūrā tiek ņemts vērā kā aktīvs dienests sākotnējā pārvaldes struktūrā. Tādējādi darbiniekiem, kuri pēc norīkošanas ir atgriezušies darbā sākotnējā pārvaldes struktūrā, ir tiesības ņemt vērā norīkotajā administrācijā iegūto karjeras attīstību. Turklāt minētajā statusā nav paredzēts nekāds minimālais ilgums.
- 23 Savukārt, lai varētu izmantot atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ, ir jābūt nostrādātam minimālam aktīvajam darba stāžam. Turklāt tas var tikt atteikts dienesta vajadzību dēļ. Bez tam darbinieki ar šādu administratīvo statusu nesaņem atalgojumu. Tāpat arī šādā statusā pavadītais laika posms netiek ņemts vērā sākotnējā pārvaldes struktūrā karjeras attīstības, trīs gadu darba stāža piemaksas un tiesību uz sociālā nodrošinājuma sistēmu vajadzībām. Visbeidzot, atvaļinājums personisku iemeslu dēļ tiek piešķirts uz minimālu laiku.
- 24 Šajā kontekstā iesniedzējtiesa, pirmkārt, vaicā, vai tiesības uz norīkošanu amatā publiskajā sektorā ir “nodarbinātības nosacījums” darbinieka izvēlētajā amatā uz noteiktu laiku. Šajā ziņā tā norāda, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru vērā ņemamais nodarbinātības nosacījums ir amats vai darbs uz noteiktu laiku, kurā bija nodarbināts darbinieks. Tomēr lietā, kuru izskata šī tiesa, izvērtējamais nodarbinātības nosacījums esot amats uz noteiktu laiku, kurš vēl nav ticis ieņemts, bet kuram darbinieks vēlas piekļūt. Līdz ar to šī judikatūra šajā gadījumā neesot piemērojama.
- 25 Otrkārt, iesniedzējtiesa jautā, vai pārvaldes struktūras minētie iemesli, proti, darbības traucējumu un zaudējumu, kas saistīti ar personāla nestabilitāti tik jutīgā nozarē kā veselības aprūpes pakalpojumu nozare, novēršanas nozīmīgums var pamatot atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, kuri nodarbināti uz noteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kuri nodarbināti uz nenoteiktu laiku.
- 26 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Aragón* (Aragonas Augstākā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai [pamatnolīguma] 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tas, ka darba ņēmējam, iegūstot citu amatu publiskajā sektorā, tiek saglabātas tiesības uz noteiktu administratīvo statusu, kas viņam bija līdz šim ieņemamajā darbavietā (arī publiskajā sektorā), ir nodarbinātības nosacījums, saistībā ar kuru nedrīkst piemērot atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku?
- 2) Vai [pamatnolīguma] 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka mērķis izvairīties no darbības traucējumiem un būtiskiem zaudējumiem, kas saistīti ar personāla nestabilitāti tik jutīgā nozarē kā veselības aprūpes pakalpojumu nozare, kas ir nozare, uz kuru attiecas konstitucionālās tiesības uz veselības aizsardzību, ir objektīvs iemesls, kas attaisno atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, kā rezultātā šis iemesls ļauj pamatot noteikta veida norīkojuma atteikumu tām personām, kuras tiek ieceltas amatā uz noteiktu laiku, bet ne tām, kuras tiek ieceltas amatā uz nenoteiktu laiku?
- 3) Vai [pamatnolīguma] 4. klauzulai ir pretrunā tāda tiesību norma, kāda ir paredzēta [Noteikumu par administratīvo statusu] 15. pantā, ar kuru pagaidu darbinieka vai līgumdarbinieka amatus uz noteiktu laiku izslēdz no statusiem, kas dod tiesības tikt norīkotam amatā publiskajā sektorā, savukārt amatos publiskajā sektorā uz nenoteiktu laiku ir tiesības uz šādu statusu, nostādot izdevīgākā situācijā ierēdņus salīdzinājumā ar citiem alternatīviem administratīvajiem statusiem, kas attiecīgajai personai būtu jāpieprasa, lai tā varētu stāties jaunā amatā, kurā ir iecelta?”

Par Tiesas kompetenci

- 27 Gan Spānijas valdība, gan Eiropas Komisija būtībā norāda, ka – ciktāl LB ir lūgusi viņu norīkot amatā publiskajā sektorā, kamēr tā ieņēma amatu uz nenoteiktu laiku, – šī situācija saskaņā ar pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktu neietilpst tā piemērošanas jomā, kas nozīmē, ka pamatnolīguma 4. klauzula pamatlietā nav piemērojama.
- 28 Šajā ziņā uzreiz ir jānorāda, ka Tiesai ir jāizvērtē apstākļi, kādos valsts tiesa ir uzdevusi jautājumu, lai noskaidrotu, vai tai ir atbilstoša kompetence (spriedums, 2017. gada 7. septembris, *Schottelius*, C-247/16, EU:C:2017:638, 24. punkts).
- 29 No pastāvīgās judikatūras arī izriet, ka Tiesa principā ir kompetenta interpretēt tikai tās Savienības tiesību normas, kas tiek faktiski piemērotas pamatlietā (spriedums, 2017. gada 7. septembris, *Schottelius*, C-247/16, EU:C:2017:638, 25. punkts).
- 30 Lai noteiktu, vai Tiesas kompetencē ir sniegt atbildi uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, ir jāatgādina, ka pamatnolīguma piemērojamība personām ir definēta tā 2. klauzulas 1. punktā.
- 31 Šajā ziņā no minētās tiesību normas formulējuma izriet, ka pamatnolīguma piemērošanas joma ir paredzēta plaša, jo tā vispārīgi attiecas uz “noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī”. Turklāt pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā izklāstītā “noteikta laika darba ņēmēju” jēdziena definīcija ietver visus darba ņēmējus, nešķirojot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publisko vai privāto tiesību subjekts, un neatkarīgi no tā, kā būtu kvalificējams viņu līgums saskaņā ar valsts tiesībām (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 115. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 32 Tādējādi pamatnolīgums ir piemērojams visiem darba ņēmējiem, kas sniedz pakalpojumus par atbildzību atbilstoši uz noteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām, kuras tos saista ar darba devēju, ciktāl viņus saista darba līgums vai darba attiecības valsts tiesību izpratnē, un ievērojot tikai pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktā piešķirto dalībvalstu rīcības brīvību tā piemērošanā attiecībā uz noteiktām darba līgumu vai attiecību kategorijām, kā arī neattiecināšanu uz pagaidu darba aģentūras darbiniekiem atbilstoši pamatnolīguma preambulas ceturtajai daļai (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 116. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 33 Turklāt atbilstoši pamatnolīguma 1. klauzulas a) punktam viens no tā mērķiem ir uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu. Tāpat arī pamatnolīguma preambulas trešajā daļā ir precizēts, ka tas “atbilstoši darba devēju un darba ņēmēju vēlmī radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi 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, 2021. gada 17. marts, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 34 Pamatnolīguma, īpaši tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot minēto principu uz noteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmantotu ar mērķi liegt šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras ir atzītas darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku (spriedums, 2021. gada 17. marts, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 35 Līdz ar to gan no paša pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta formulējuma, gan no pamatnolīguma mērķa, precīzāk, tā 4. klauzulas, izriet, ka šajā pēdējā minētajā klauzulā paredzētais nediskriminācijas princips ir piemērojams tikai visiem tiem darba ņēmējiem, kas sniedz pakalpojumus pret atlīdzību, pamatojoties uz noteikta laika darba tiesiskajām attiecībām, kas tos saista ar viņu darba devēju.
- 36 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka tad, kad LB lūdza norīkot viņu darbā publiskajā sektorā, lai ieņemtu pasniedzēja amatu uz noteiktu laiku *Complutense de Madrid* universitātē, viņa strādāja veselības aprūpes dienestā kā pastāvīgais štata darbinieks. Tādējādi šī lūguma iesniegšanas brīdī viņa sniedza pakalpojumus par atlīdzību, pamatojoties uz darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku.
- 37 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka pamatnolīguma 4. klauzula, to lasot kopā ar tā 2. klauzulas 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nav piemērojama situācijā, kad valsts pārvalde atsaka piešķirt norīkojumu darba ņēmējam, kas pieņemts darbā saskaņā ar līgumu uz nenoteiktu laiku, pamatojoties uz to, ka šī norīkošana darbā ir paredzēta, lai ieņemtu darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku.
- 38 Tādējādi Tiesas kompetencē nav sniegt atbildes uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 39 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 (septītā palāta) nospriež:

Eiropas Savienības Tiesas kompetencē nav sniegt atbildes uz prejudiciālajiem jautājumiem, ko *Tribunal Superior de Justicia de Aragón* (Aragonas Augstākā tiesa, Spānija) ir uzdevusi ar 2019. gada 17. decembra lēmumu.

[Paraksti]