



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2024. gada 20. februārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Diskriminācijas aizlieguma princips – Atšķirīga attieksme atlaišanas gadījumā – Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšana – Pienākuma norādīt darba līguma izbeigšanas iemeslus neesamība – Pārbaude tiesā – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 47. pants

Lietā C-715/20

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Kraļovas Novas Hutās rajona tiesa Krakovā, Polija) iesniegusi ar 2020. gada 11. decembra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2020. gada 18. decembrī, tiesvedībā

K.L.

pret

X sp. z o.o.,

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietnieks L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], palātu priekšsēdētāji A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], A. Prehala [*A. Prechal*], J. Regans [*E. Regan*], F. Biltšens [*F. Biltgen*], N. Pisarra [*N. Piçarra*], tiesneši S. Rodins [*S. Rodin*], P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], L. S. Rosi [*L. S. Rossi*], A. Kumins [*A. Kumin*] (referents), N. Vāls [*N. Wahl*], I. Ziemele, J. Pasers [*J. Passer*] un D. Gracijs [*D. Gratsias*],

ģenerālvokāts: Dž. Pitrucella [*G. Pitruzzella*],

sekretāre: M. Sekežiņska [*M. Siekierzyńska*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2022. gada 22. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

- Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, *J. Lachowicz* un *A. Siwek-Ślusarek*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin*, *D. Recchia* un *A. Szmytkowska*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – poļu.

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2023. gada 30. marta tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 4. klauzulu 1999. gada 18. martā noslēgtajā Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”), kas iekļauts 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.), kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21. un 30. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp K.L. – darbaņēmēju, kurš tika atlaists no darba, un *X sp. z o.o.* – saskaņā ar Polijas tiesībām dibinātu sabiedrību ar ierobežotu atbildību, kura ir K.L. bijusī darba devēja, par tāda darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanu, kas noslēgts starp šo darbaņēmēju un minēto sabiedrību.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 1999/70

- 3 Atbilstoši Direktīvas 1999/70 14. apsvērumam:

“Parakstītājas puses vēlējas 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 uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības.”

- 4 Direktīvas 1999/70 1. pantā ir noteikts:

“Šīs direktīvas mērķis ir ieviest [pamatnolīgumu].”

Pamatnolīgums

- 5 Pamatnolīguma preambulas trešā daļa ir izteikta šādā redakcijā:

“Šis nolīgums nosaka vispārīgos principus un obligātās prasības darbam uz noteiktu laiku, atzīstot, ka pilnīgai to piemērošanai ir jāņem vērā īpaši nacionāli, sektoru un sezonas apstākļi. Tas ataino darba devēju un darbaņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darbaņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un to, ka darba līgumus, kas slēgti uz noteiktu laiku, izmanto, pamatojoties uz noteikumiem, kas būtu pieņemami darba devējiem un darbaņēmējiem.”

6 Saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu tā mērķis ir, pirmkārt, uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu, un, otrkārt, radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.

7 Šī pamatnolīguma 2. klauzulas “Darbības joma” 1. punktā ir paredzēts:

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

8 Minētā pamatnolīguma 3. klauzula ir formulēta šādi:

“Šajā nolīgumā

“1. 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. 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.”

9 Šī paša pamatnolīguma 4. klauzulas “Diskriminācijas aizlieguma princips” 1. punktā ir paredzēts:

“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.”

Polijas tiesības

10 1974. gada 26. jūnija *ustawa – Kodeks pracy* (Likums, ar ko izveido Darba kodeksu) (*Dz. U.* Nr. 24, 141. pozīcija), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā (2020. gada *Dz. U.*, 1320. pozīcija ar grozījumiem; turpmāk tekstā – “Darba kodekss”), 8. pantā ir noteikts, ka tiesības nevar tikt īstenotas pretēji to sociāli ekonomiskajam mērķim vai neievērojot sabiedriskās dzīves principus.

11 Darba kodeksa 18.^{3a} panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Attieksmei pret darbiniekiem saistībā ar darba attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, nodarbinātības nosacījumiem, paaugstināšanu amatā un piekļuvi apmācībai ar mērķi uzlabot profesionālās prasmes, ir jābūt vienāda, it īpaši neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases, reliģijas, tautības, politiskiem uzskatiem, arodbiedrību piederības, etniskās izcelsmes, ticības, seksuālās orientācijas, kā arī neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir nodarbināts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku un pilnu vai nepilnu darba laiku.

2. Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības jomā nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas 1. punktā minēto iemeslu dēļ.”

12 Darba kodeksa 18.^{3b} panta 1. punktā ir noteikts:

“Par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu nodarbinātības jomā, neskarot šā panta 2.–4. punktā norādīto, tiek uzskatīta darba devēja atšķirīgā attieksme pret darbinieku viena vai vairāku 18.^{3a} panta 1. punktā minēto iemeslu dēļ, ja sekas tostarp ir šādas:

- 1) atteikums nodibināt darba attiecības vai to izbeigšana,
- 2) nelabvēlīgi darba samaksas nosacījumi vai citi nodarbinātības nosacījumi, vai nepaaugstināšana amatā vai citu ar darbu saistīto priekšrocību nepiešķiršana,

3) [..]

– ja vien darba devējs nav pierādījis, ka ir balstījies uz objektīviem iemesliem.

[..]”

13 Darba likuma 30. pantā ir paredzēts:

“1. Darba līgums tiek izbeigts:

- 1) pusēm savstarpēji vienojoties;
- 2) ar vienas puses izteiktu uzteikumu, ievērojot uzteikuma termiņu (darba līguma uzteikšana);
- 3) ar vienas puses izteiktu uzteikumu, neievērojot uzteikuma termiņu (darba līguma izbeigšana bez uzteikuma termiņa);
- 4) beidzoties termiņam, uz kādu tika noslēgts darba līgums.

[..]

3. Par katras puses darba līguma uzteikumu vai līguma izbeigšanu, neievērojot uzteikuma termiņu, jāpaziņo rakstveidā.

4. Darba devējs paziņojumā par darba līguma uz nenoteiktu laiku uzteikumu vai par darba līguma izbeigšanu bez uzteikuma termiņa norāda līguma uzteikšanas vai izbeigšanas iemeslus.”

14 Darba kodeksa 44. pantā ir noteikts:

“Darba ņēmējs var pārsūdzēt darba līguma izbeigšanu darba lietu tiesā [..].”

15 Darba kodeksa 45. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Ja tiek konstatēts, ka uz nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšana ir nepamatota vai ar to tiek pārkāptas tiesību normas par darba līgumu izbeigšanu, darba lietu tiesa atbilstoši darba ņēmēja lūgumam atzīst, ka līguma izbeigšana nav spēkā, bet, ja līgums jau ir izbeigts – tiesa lemj par darba ņēmēja atjaunošanu darbā ar iepriekšējiem nosacījumiem vai par zaudējumu atlīdzību.”

16 Darba kodeksa 50. panta 3. punktā ir paredzēts:

“Ja uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums ir izbeigts, pārkāpjot šāda līguma izbeigšanu reglamentējošās tiesību normas, darba ņēmējam ir tiesības vienīgi uz zaudējumu atlīdzību.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

17 K.L. un X noslēdza darba līgumu uz noteiktu laiku nepilna laika darbam attiecībā uz laikposmu no 2019. gada 1. novembra līdz 2022. gada 31. jūlijam.

18 2020. gada 15. jūlijā X izsniedza prasītājam pamatlietā K.L. paziņojumu par šī darba līguma izbeigšanu, ievērojot viena mēneša uzteikuma termiņu. Tādējādi minētā līguma izbeigšana stājās spēkā 2020. gada 31. augustā, tomēr par tās iemesliem K.L. netika informēts.

19 Pēc atlaišanas K.L. vērsās iesniedzējtiesā – *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krakovas Novas Hutās rajona tiesa Krakovā, Polija), pamatojoties uz Darba kodeksa 50. panta 3. punktu, lūdzot atlīdzināt zaudējumus viņa nelikumīgās atlaišanas dēļ.

20 Šajā prasībā K.L. apgalvoja, pirmkārt, ka X uzteikums satur formāla rakstura kļūdas, kas atbilstoši Darba kodeksa 50. panta 3. punktam rada tiesības uz zaudējumu atlīdzību. Otrkārt, viņš apgalvoja, ka, lai gan Darba kodeksā darba devējiem nav noteikts pienākums norādīt darba līguma izbeigšanas iemeslus gadījumā, kad tiek izbeigts uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums, šādas nenorādīšanas dēļ ir pārkāpts Savienības, kā arī Polijas tiesībās nostiprinātais diskriminācijas aizlieguma princips, jo šāds pienākums pastāv uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izbeigšanas gadījumā.

21 Savukārt X norādīja, ka prasītājs pamatlietā tika atlaists no darba atbilstoši spēkā esošajām Polijas darba tiesību normām, ko prasītājs neesot apstrīdējis.

22 Iesniedzējtiesa lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu apstiprina, ka atbilstoši Polijas tiesībām gadījumā, ja darba ņēmējs ceļ prasību par viņa uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma izbeigšanu, kompetentā tiesa neizvērtē atlaišanas iemeslu un attiecīgajam darba ņēmējam nav nekādu tiesību saņemt zaudējumu atlīdzību tādēļ, ka šai atlaišanai nav pamatojuma. Attiecīgi šādam darba ņēmējam tiek liegta aizsardzība, kas izriet no Hartas 30. panta, atbilstoši kuram “ikvienam darba ņēmējam nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi”.

23 Iesniedzējtiesa šajā ziņā norāda, ka *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucionālā tiesa, Polija) 2008. gadā pasludināja spriedumu, kurā tika izvērtēta Darba kodeksa 30. panta 4. punkta atbilstība 1997. gada 2. aprīļa *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* (Polijas Republikas Konstitūcija) (1997. gada *Dz. U.* Nr. 78, 483. pozīcija) (turpmāk tekstā – “Konstitūcija”), ņemot vērā šajā tiesību normā paredzētās atšķirības attiecībā uz darba līguma izbeigšanas jomā pastāvošajām prasībām atkarībā no attiecīgā darba līguma veida.

24 Šajā spriedumā minētā konstitucionālā tiesa esot nospriedusi, ka Darba kodeksa 30. panta 4. punkts, ciktāl tajā nav paredzēts pienākums darba devēja paziņojumā par darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanu norādīt izbeigšanas iemeslu, un šī kodeksa 50. panta 3. punkts, ciktāl tajā nav paredzētas darba ņēmēja tiesības uz zaudējumu atlīdzību par šāda darba līguma nepamatotu izbeigšanu, ir saderīgi ar Konstitūcijas 2. pantu, kurā nostiprināts demokrātiskā

tiesiskuma princips, kā arī ar šīs konstitūcijas 32. pantu, kurā paredzēts vienlīdzības likuma priekšā princips un aizliegta diskriminācija politiskajā, sociālajā vai ekonomiskajā dzīvē jebkāda iemesla dēļ.

- 25 *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucionālā tiesa) esot secinājusi, ka nav arī pamata uzskatīt, ka ieviestā diferenciacija, kas balstīta uz nodarbinātības ilguma pazīmi, nav veikta saskaņā ar atbilstošu kritēriju Konstitūcijas 32. panta izpratnē.
- 26 Iesniedzējtiesa šajā kontekstā norāda, ka 2019. gadā pasludinātajā spriedumā *Sąd Najwyższy* (Augstākā tiesa, Polija) savukārt ir paudusi šaubas par pamatnolīguma 4. klauzulas pareizu ieviešanu Polijas tiesībās un līdz ar to par attiecīgo Darba kodeksa normu atbilstību Savienības tiesībām. Paturot to prātā, minētā augstākā tiesa esot norādījusi, ka subjekts, kas nav valstisks veidojums, kā, piemēram, privāts darba devējs, nevar būt atbildīgs par tādu prettiesiskumu kā Direktīvas 1999/70 nepareiza transponēšana valsts tiesībās. Šī augstākā tiesa attiecīgi neesot varējusi atteikties piemērot Darba kodeksa 30. panta 4. punktu lietā, kurā tika taisīts minētais spriedums, jo pat skaidra, precīza un beznosacījuma direktīvas norma, kuras mērķis ir privātpersonām piešķirt tiesības vai noteikt pienākumus, nav piemērojama strīdā, kas ir tikai starp privātpersonām.
- 27 Iesniedzējtiesa piebilst, ka šajā kontekstā citstarp ir jāņem vērā 2019. gada 22. janvāra spriedums *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43) un 2016. gada 19. aprīļa spriedums DI (C-441/14, EU:C:2016:278). Šajā ziņā tā precizē, ka kritēriji, kurus ir aizliegts piemērot, lai nošķirtu darba ņēmējus, un kuri tika izskatīti šajos divos spriedumos, proti, reliģija lietā, kurā tika taisīts 2019. gada 22. janvāra spriedums *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43), un vecums lietā, kurā tika taisīts 2016. gada 19. aprīļa spriedums DI (C-441/14, EU:C:2016:278), ir tieši minēti Hartas 21. pantā, savukārt darba tiesiskās attiecības atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtam darba līgumam nav viens no šajā tiesību normā minētajiem kritērijiem. Tomēr iesniedzējtiesa norāda – Hartas 21. panta 1. punktā ir noteikts jebkāda veida diskriminācijas aizliegums, jo tajā minēto kritēriju uzskaitījums nav izsmēlošs, par ko liecinot šajā tiesību normā lietotais apstākļa vārds “tostarp”.
- 28 Visbeidzot, iesniedzējtiesas skatījumā – ja Tiesa interpretētu pamatnolīgumu tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkotais, neizskaidrojot tā Eiropas Savienības tiesiskā regulējuma horizontālo tiešo iedarbību, kura interpretācija tiek lūgta, Polijas tiesībās pastāvētu divas atšķirīgas uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izbeigšanas sistēmas atkarībā no tā, vai darba devējs ir valstisks veidojums vai nav.
- 29 Šādos apstākļos *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krakovas Novas Hutās rajona tiesa Krakovā) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai Direktīvas [1999/70] 1. pants, kā arī [pamatnolīguma] 1. un 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā valsts tiesību normas, ar kurām ir noteikts darba devēja pienākums rakstveidā norādīt pamatojumu lēmumam par darba līguma uzteikšanu tikai attiecībā uz darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, un tādēļ tiesai ir piešķirta kompetence pārbaudīt darba līgumu uz nenoteiktu laiku uzteikuma iemeslu pamatotību, vienlaikus neparedzot šādu darba devēja pienākumu (proti, norādīt uzteikuma iemeslus) attiecībā uz darba līgumiem uz noteiktu laiku (un tādēļ tiesas kompetencē ir pārbaudīt tikai uzteikuma atbilstību tiesību normām par līgumu uzteikšanu)?

- 2) Vai lietā, kurā abas procesa puses ir privātpersonas, šīs puses var atsaukties uz [pamatnolīguma] 4. klauzulu un Savienības vispārējo tiesību principu par diskriminācijas aizliegumu ([Hartas] 21. pants) un līdz ar to – vai minētajām tiesību normām ir horizontāla iedarbība?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 30 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ar LESD 267. pantu iedibinātajā sadarbības starp valstu tiesām un Tiesu procedūrā Tiesai ir jāsniedz valsts tiesai noderīga atbilde, kas ļautu izlemt tās izskatīšanā esošo strīdu. No šāda viedokļa raugoties, Tiesai attiecīgā gadījumā ir jāpārformulē tai uzdotie jautājumi. Apstākļi, ka valsts tiesa prejudiciālu jautājumu ir izteikusi, formāli atsaucoties uz noteiktām Savienības tiesību normām, neliedz Tiesai sniegt šai tiesai visus interpretācijas elementus, kas tai var būt noderīgi, izspriežot izskatāmo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savu jautājumu formulējumā uz tiem ir atsaukusies. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas sniegtās informācijas un tostarp no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu daļas ir tiesības nošķirt tos Savienības tiesību elementus, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (spriedums, 2023. gada 5. decembris, *Nordic Info*, C-128/22, EU:C:2023:951, 99. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 31 Šajā lietā, ņemot vērā visu iesniedzējtiesas sniegto informāciju un Polijas valdības, kā arī Eiropas Komisijas sniegtos apsvērumus, uzdotie jautājumi ir jāpārformulē, lai varētu sniegt iesniedzējtiesai noderīgu interpretāciju.
- 32 Tādējādi, nepastāvot nepieciešamībai lemt par lūgumu interpretēt Hartas 21. pantu, ir jākonstatē, ka ar tās jautājumiem, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, atbilstoši kuram darba devējam nav pienākuma rakstveidā norādīt pamatojumu uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma uzteikšanai, lai gan uz nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas gadījumā darba devējam ir šāds pienākums, un vai uz šo klauzulu var atsaukties strīdā starp privātpersonām.
- 33 Pirmkārt, jāatgādina, ka pamatnolīgums attiecas uz visiem darba ņēmējiem, kas sniedz pakalpojumus par atlīdzību, esot darba attiecībās ar darba devēju uz noteiktu laiku (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 30. jūnijs, *Comunidad de Castilla y León*, C-192/21, EU:C:2022:513, 26. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 34 Šajā lietā nav strīda par to, ka prasītājs pamatlietā, esot darba attiecībās ar X, tika uzskatīts par darba ņēmēju, kas ir nodarbināts atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtam darba līgumam pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta izpratnē, lasot to kopsakarā ar tā 3. klauzulas 1. punktu, tādēļ pamatlietā ietilpst šī pamatnolīguma piemērošanas jomā.
- 35 Otrkārt, pamatnolīguma 4. klauzulā paredzētais aizliegums pret noteikta laika darba ņēmējiem izturēties mazāk labvēlīgi nekā pret pastāvīgajiem darba ņēmējiem attiecas uz darba ņēmēju darba nosacījumiem. Tādējādi ir jānosaka, vai pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums, ciktāl tas regulē darba līguma izbeigšanu, ietilpst jēdzienā “darba nosacījumi” pamatnolīguma 4. klauzulas izpratnē.

- 36 No minētās klauzulas teksta un mērķa izriet, ka tā attiecas nevis uz pašu izvēli noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku līgumu uz nenoteiktu laiku vietā, bet gan uz to darba ņēmēju darba nosacījumiem, kuri ir noslēguši pirmā veida līgumus, salīdzinājumā ar tiem darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti saskaņā ar otrā veida līgumiem (spriedums, 2020. gada 8. oktobris, *Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu* u.c., C-644/19, EU:C:2020:810, 39. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 37 Šajā ziņā izšķirošais kritērijs, lai noteiktu, vai konkrētais pasākums ietilpst jēdzienā “darba nosacījumi” pamatnolīguma 4. klauzulas izpratnē, ir tieši darba kritērijs, proti, darba tiesisko attiecību pastāvēšana starp darba ņēmēju un viņa darba devēju (rikojums, 2022. gada 18. maijs, *Ministero dell'istruzione* (Elektroniskā karte), C-450/21, EU:C:2022:411, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 38 Tādējādi Tiesa ir nospriedusi, ka šajā jēdzienā cita starpā ietilpst aizsardzība, kas darba ņēmējam piešķirta nelikumīgas atļaušanas gadījumā (spriedums, 2021. gada 17. marts, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 52. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī normas par uzteikuma termiņa noteikšanu darba līgumu uz noteiktu laiku izbeigšanas gadījumā, kā arī normas par kompensāciju darba ņēmējam viņa un darba devēja starpā noslēgtā darba līguma izbeigšanas gadījumā, jo šādu kompensāciju izmaksā starp viņiem nodibināto darba attiecību dēļ (spriedums, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 39 Proti, ar tādu pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju, ar kuru no minētās jēdziena “darba nosacījumi” definīcijas tiktu izslēgti uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma izbeigšanas nosacījumi, tiktu ierobežota noteikta laika darba ņēmējiem piešķirtās aizsardzības pret mazāk labvēlīgu attieksmi piemērošanas joma, pārkāpjot šīs tiesību normas mērķi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 40 Ņemot vērā šo judikatūru, tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais attiecīgi ietilpst jēdzienā “darba nosacījumi” pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē. Šajā tiesiskajā regulējumā ir paredzēta darba līguma izbeigšanas kārtība atļaušanas gadījumā, un šīs kārtības pamatā ir darba tiesiskās attiecības starp darba ņēmēju un tā darba devēju.
- 41 Treškārt, jāatgādina, ka atbilstoši pamatnolīguma 1. klauzulas a) punktam viens no tā mērķiem ir uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu. Pamatnolīguma preambulas trešajā daļā arī ir precizēts, ka tas “atbilstoši darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju”. Šim nolūkam Direktīvas 1999/70 14. apsvērumā ir paredzēts, ka pamatnolīguma mērķis tostarp ir uzlabot noteikta darba laika darba 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).
- 42 Pamatnolīguma, īpaši tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot diskriminācijas aizlieguma principu noteikta laika darba ņēmējiem, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmantotu ar mērķi liegt šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras ir atzītas pastāvīgajiem darba ņēmējiem (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 43 Turklāt pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā minētais diskriminācijas aizliegums ir tikai vispārīgā vienlīdzības principa, kas ir viens no Savienības tiesību pamatprincipiem, konkrēta izpausme (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 44 Nemot vērā šos mērķus, šī klauzula ir jāsaprot kā tāda, kurā ir izteikts Savienības sociālo tiesību pamatprincips, kuru nevar interpretēt šauri (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 45 Atbilstoši mērķim novērst diskrimināciju starp noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem minētās klauzulas, kurai ir tieša iedarbība, 1. punktā ir noteikts aizliegums paredzēt mazāk labvēlīgus darba nosacījumus noteikta laika darba ņēmējiem nekā salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem tikai tādēļ, ka tie strādā noteiktu laiku, ja vien šāda atšķirīga attieksme nav pamatota ar “objektīviem iemesliem” (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 56. un 64. punkts, kā arī 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 42. punkts).
- 46 Konkrētāk, ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums šīs līguma izbeigšanas sistēmas gadījumā rada atšķirīgu attieksmi, ko veido mazāk labvēlīga attieksme pret noteikta laika darba ņēmējiem nekā pret salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, un pēc tam vajadzības gadījumā ir jānoskaidro, vai šādu atšķirīgu attieksmi var pamatot ar “objektīviem iemesliem”.
- 47 Pirmkārt, par attiecīgo situāciju salīdzināmību jānorāda – lai izvērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu pamatnolīguma izpratnē, saskaņā ar tā 3. klauzulas 2. punktu un 4. klauzulas 1. punktu ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba raksturu, mācību nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir salīdzināmā situācijā (spriedumi, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 48. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra, un 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 51. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 48 Ņemot vērā vispārējo raksturu, kas piemīt pamatlietā aplūkotajam tiesiskajam regulējumam, kurā reglamentēta kārtība, kādā darba ņēmēji, kuru darba līgumi tiek izbeigti, ir jāinformē par šīs līguma izbeigšanas iemesliem, jākonstatē, ka šis tiesiskais regulējums ir piemērojams darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā, noslēdzot līgumu uz noteiktu laiku, un kas var būt salīdzināmi ar darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti atbilstoši uz nenoteiktu laiku noslēgtam darba līgumam.
- 49 Iesniedzējtiesai, kura vienīgā ir kompetenta izvērtēt faktus, ir jānosaka, vai prasītājs pamatlietā bija tādā situācijā, kas ir salīdzināma ar to darba ņēmēju situāciju, kurus tajā pašā laikposmā uz nenoteiktu laiku bija pieņēmusi darbā sabiedrība X (pēc analogijas skat. spriedumus, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 42. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2021. gada 17. marts, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 54. punkts).
- 50 Otrkārt, runājot par to, ka pret noteikta laika darba ņēmējiem pastāv mazāk labvēlīga attieksme nekā pret pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ir vispārzināms, ka gadījumā, ja ar uzteikumu tiek izbeigts uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums, darba devējam nav pienākuma nekavējoties rakstveidā informēt darba ņēmēju par līguma izbeigšanas iemeslu(-iem), savukārt, ja ar uzteikumu tiek izbeigts uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums, darba devējam ir šāds pienākums.

- 51 Šajā ziņā, pirmām kārtām, ir jākonstatē, ka tam, vai pastāv mazāk labvēlīga attieksme pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, ir jābūt objektīvi izvērtētam. Tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā noteikta laika darba ņēmējam, kura darba līgums ir ticis izbeigts ar uzteikumu, – tā kā viņam atšķirībā no pastāvīgā darba ņēmēja, kura darba līgums ir ticis izbeigts, nav paziņots par šīs atlaišanas iemeslu(-iem), – netiek sniegta informācija, kas ir svarīga, lai varētu izvērtēt atlaišanas nepamatoto raksturu un izmantot iespēju vērties tiesā. Tādējādi pret šīm divām darba ņēmēju kategorijām pastāv atšķirīga attieksme šīs tiesību normas izpratnē.
- 52 Otrām kārtām, gan iesniedzējtiesa, gan Polijas valdība ir norādījušas, ka pienākuma sniegt šādu informāciju neesamība neliedz attiecīgajam darba ņēmējam vērsties kompetentajā darba lietu tiesā, lai tā izvērtētu, vai attiecīgajai atlaišanai iespējami ir diskriminējošs raksturs vai tā ir uzskatāma par tiesību ļaunprātīgu izmantošanu, jo neatbilst konkrēto tiesību sociāli ekonomiskajam mērķim vai pārkāpj sabiedriskās dzīves principus Darba kodeksa 8. panta izpratnē.
- 53 Jānorāda, ka šāda situācija var radīt nelabvēlīgas sekas noteikta laika darba ņēmējam, jo šī darba ņēmēja rīcībā – pat pieņemot, ka ir nodrošināta viņa darba līguma izbeigšanas iemeslu pamatotības pārbaude tiesā un attiecīgi ir nodrošināta ieinteresētās personas efektīva tiesību aizsardzība tiesā – iepriekš nav informācijas, kam var būt izšķiroša nozīme, izlemjot, vai celt prasību tiesā par attiecīgās personas darba līguma izbeigšanu vai ne.
- 54 Tādējādi, ja attiecīgajam darba ņēmējam ir šaubas par viņa atlaišanas iemesla tiesiskumu, viņam – ja darba devējs nav brīvprātīgi informējis viņu par šo iemeslu – nav citas izvēles kā vien celt kompetentajā darba lietu tiesā prasību ar mērķi apstrīdēt šo atlaišanu. Tikai ar šādu prasību šis darba ņēmējs var panākt, lai minētā tiesa uzdod viņa darba devējam informēt viņu par attiecīgo iemeslu(-iem), un darba ņēmējam nav iespējas *a priori* novērtēt minētās prasības panākumu izredzes. Saskaņā ar Polijas Republikas tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem minētajam darba ņēmējam šajā prasībā *prima facie* ir jāpamato argumenti, ar kuriem viņš mēģina pierādīt viņa atlaišanas diskriminējošo vai ļaunprātīgo raksturu, lai gan attiecīgajam darba ņēmējam nav zināmi viņa atlaišanas iemesli. Turklāt jāpiebilst – lai arī šādas noteikta laika darba ņēmēja prasības celšana minētajā darba lietu tiesā ir bez maksas, kā tiesas sēdē norādīja arī Polijas Republika, tās izskatīšanas procedūras sagatavošana un norise var minētajam darba ņēmējam radīt izmaksas vai tiesāšanās izdevumus, kas būs jāsedz, ja šī prasība nebūs sekmīga.
- 55 Visbeidzot, šajā kontekstā ir jāatgādina, ka uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums beidz radīt sekas attiecībā uz nākotni, iestājoties tam piesaistītajam nobeiguma apstāklim, un šo nobeiguma apstākli citstarp var veidot noteikta termiņa iestāšanās, kā tas ir šajā gadījumā. Tātad uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma puses jau no tā noslēgšanas brīža apzinās datumu, kas nosaka tā beigas. Šis nobeiguma apstāklis ierobežo darba attiecību ilgumu, nepastāvot nepieciešamībai līguma pusēm paust šajā ziņā savu gribu pēc šī darba līguma noslēgšanas (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 57. punkts). Šāda darba līguma pirmstermiņa izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas tādu apstākļu iestāšanās dēļ, kas nebija paredzēti līguma noslēgšanas datumā un kas tādējādi izjauc darba attiecību normālo norisi, šajā ziņā tās neparedzētā rakstura dēļ var ietekmēt noteikta laika darba ņēmēju vismaz tikpat lielā mērā kā uz nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšana attiecīgā darba ņēmēja gadījumā.

- 56 No tā izriet, ka, neskarot pārbaudi, kas būs jāveic iesniedzējtiesai, tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais rada atšķirīgu attieksmi, kas ietver mazāk labvēlīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem, kura izriet no apstākļa, ka konkrētais ierobežojums, kas attiecas uz informāciju par atlaišanas iemesliem, pēdējiem minētajiem netiek piemērots.
- 57 Treškārt – neskarot pārbaudi, ko iesniedzējtiesai ir ieteikts veikt šā sprieduma 49. punktā –, vēl ir jānosaka, vai atšķirīgā attieksme pret noteikta laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, par ko iesniedzējtiesai ir šaubas, var tikt pamatota ar “objektīviem iemesliem” pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.
- 58 Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru jēdziens “objektīvs pamats [objektīvi iemesli]” pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē nav jāsaprot tādējādi, ka atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem drīkst pamatot ar to, ka tā ir paredzēta vispārīgā un abstraktā tiesiskā regulējumā, piemēram, likumā vai darba koplīgumā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 57. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 59 Gluži pretēji, šis jēdziens nozīmē, ka konstatētajai nevienlīdzīgajai attieksmei ir jābūt pamatojamai ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu tā īpašajā kontekstā, balstoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai varētu nodrošināt, ka šī atšķirība atbilst patiesi ticamai vajadzībai, ka tā ir noderīga īstenojamā mērķa sasniegšanai un nepieciešama šim nolūkam. Šie apstākļi citastarp var izrietēt no to uzdevumu īpašās būtības, kuru izpildei tika noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, un no tās raksturīgajām īpašībām vai attiecīgā gadījumā no dalībvalsts sociālās politikas leģitimā mērķa sasniegšanas (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 58. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 60 Šajā lietā Polijas valdība, pamatojoties uz *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucionālā tiesa) vērtējumu šā sprieduma 23.–25. punktā minētajā spriedumā, ir atsaukusies uz atšķirību starp uz noteiktu un uz nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma sociālo un ekonomisko funkciju.
- 61 Polijas valdības skatījumā nošķiršana, kas Polijas tiesībās veikta attiecībā uz pienākumu norādīt pamatojumu, atkarībā no tā, vai runa ir par līguma, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, vai līguma, kas noslēgts uz noteiktu laiku, izbeigšanu, atbilst leģitīmajam tādas “valsts sociālās politikas, ar ko tiecas panākt pilnīgu un produktīvu nodarbinātību” mērķim. Šā mērķa sasniegšanai esot nepieciešams liels darba tirgus elastīgums. Uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums veicinot šo elastīgumu, dodot lielākam skaitam personu iespēju tikt pieņemtām darbā, vienlaikus nodrošinot attiecīgajiem darba ņēmējiem pienācīgu aizsardzību, no vienas puses, un, ļaujot darba devējiem apmierināt to vajadzības gadījumā, ja paplašinās to darbības apjoms, vienlaikus neesot pastāvīgi saistītiem ar attiecīgo darba ņēmēju, no otras puses.
- 62 Polijas valdība tādējādi uzsver – ja noteikta laika darba ņēmējiem tiktu nodrošināts tāds pats aizsardzības līmenis, kāds ir pastāvīgajiem darba ņēmējiem saistībā ar darba līguma izbeigšanu, ievērojot uzteikuma termiņu, minētā mērķa sasniegšana būtu apdraudēta. To esot apstiprinājuši arī *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucionālā tiesa), atzīdama, ka šāda atšķirība starp attiecīgajām sistēmām ir leģitīma, ņemot vērā Konstitūcijas 2. un 32. pantu, kuros attiecīgi ir nostiprināts demokrātiskas tiesiskas valsts princips un vienlīdzības likuma priekšā, kā arī diskriminācijas aizlieguma politiskajā, sociālajā vai ekonomiskajā dzīvē principi.

- 63 Jākonstatē, ka apstākļi, uz kuriem Polijas valdība ir norādījusi, lai pamatotu pamatlietā aplūkoto tiesisko regulējumu, nav precīzi un konkrēti apstākļi, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu, kā tas ir prasīts šā sprieduma 58. un 59. punktā atgādinātajā judikatūrā, bet drīzāk ir pielīdzināmi kritērijam, kas vispārīgi un abstrakti attiecas tikai uz nodarbinātības ilgumu kā tādu. Tādējādi šie apstākļi neļauj pārliecināties, ka pamatlietā aplūkotā atšķirīgā attieksme atbilst patiesai vajadzībai minētās judikatūras izpratnē.
- 64 Šajā ziņā – ja tiktu atzīts, ka darba attiecību pagaidu raksturs vien ir pietiekams, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, tiktu atņemta jēga pamatnolīguma mērķiem un tiktu nostiprināta noteikta laika darba ņēmēju nelabvēlīgās situācijas saglabāšana (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 152. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 65 Katrā ziņā saskaņā ar šā sprieduma 58. un 59. punktā minēto judikatūru šādi atšķirībai attieksmē ir ne tikai jāatbilst patiesai vajadzībai, bet tai ir arī jābūt noderīgai šā mērķa sasniegšanā un šajā ziņā nepieciešamai. Turklāt šā mērķa sasniegšanai ir jānorit saskanīgi, sistemātiski un atbilstoši minētajā judikatūrā izklāstītajām prasībām (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 62. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 66 Tomēr pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums nešķiet nepieciešams pasākums, ievērojot Polijas valdības norādīto mērķi.
- 67 Proti, pat ja darba devējiem būtu pienākums norādīt uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma pirmstermiņa izbeigšanas iemeslus, tiem tādēļ vien netiktu liegts elastīgums, kas ir raksturīgs šim darba līguma veidam un kas var veicināt pilnīgu nodarbinātību darba tirgū. Šajā ziņā jāuzsver, ka attiecīgais darba nosacījums skar nevis darba devēja faktisko iespēju ar uzteikumu izbeigt uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu kā tādu, bet to, vai darba ņēmējs ir rakstveidā jāinformē par iemeslu(-iem), kas pamato viņa atlaišanu, un tādēļ nevar uzskatīt, ka šis nosacījums varētu būtiski izmainīt šo elastīgumu.
- 68 Par jautājumu, vai valsts tiesai strīdā starp privātpersonām ir pienākums nepiemērot pamatnolīguma 4. klauzulai pretrunā esošu valsts tiesību normu, ir jāatgādina – ja valstu tiesām ir jāizskata šāds strīds un tajā izrādās, ka attiecīgais valsts tiesiskais regulējums ir pretrunā Savienības tiesībām, šīm tiesām ir jānodrošina tiesiskā aizsardzība, kas lietas dalībniekiem izriet no Savienības tiesību normām, un jāgarantē to pilnīga iedarbība (spriedums, 2018. gada 7. augusts, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 69 Precīzāk, Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, ka valsts tiesai, kura iztiesā lietu tikai starp privātpersonām, līdzko tai ir jāpiemēro valsts tiesību normas, kas ir pieņemtas, lai transponētu direktīvā paredzētos pienākumus, ir jāņem vērā valsts tiesību normu kopums un tas ir jāinterpretē, cik vien tas ir iespējams, direktīvas teksta un mērķa gaismā, lai rastu risinājumu, kas atbilst direktīvas mērķim (spriedums, 2022. gada 18. janvāris, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 70 Tomēr šim valsts tiesību atbilstīgas interpretācijas principam ir zināmas robežas. Tādējādi valsts tiesas pienākuma ņemt vērā direktīvas saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību interpretācijai *contra legem* (spriedums, 2022. gada 18. janvāris, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 71 Iesniedzējtiesai būs jāizvērtē, vai pamatlietā aplūkotā valsts tiesību norma, proti, Darba kodeksa 30. panta 4. punkts, var tikt interpretēta atbilstīgi pamatnolīguma 4. klauzulai.
- 72 Ja valsts tiesību normu nav iespējams interpretēt atbilstīgi Savienības tiesību prasībām, Savienības tiesību pārākuma princips prasa, lai valsts tiesa, kurai atbilstoši savai kompetencei ir jāpiemēro minēto tiesību normas, nepiemērotu nevienu valsts tiesību normu, kas ir pretrunā Savienības tiesību normām, kurām ir tieša iedarbība.
- 73 Tomēr no pastāvīgās judikatūras izriet, ka direktīva pati par sevi nevar radīt pienākumus privātpersonai un tāpēc uz to nevar atsaukties attiecībā pret privātpersonu valsts tiesā. Proti, saskaņā ar LESD 288. panta trešo daļu direktīvas saistošais raksturs, uz kuru ir balstīta iespēja uz to atsaukties, pastāv tikai attiecībā uz “visām dalībvalstīm, kurām tās adresētas”, un Savienībai ir pilnvaras vispārīgi un abstrakti noteikt privātpersonām saistības, kam ir tūlītēja iedarbība, vienīgi gadījumos, kuros tā ir pilnvarota pieņemt regulas. Līdz ar to direktīvas norma, pat ja tā ir skaidra, precīza un beznosacījuma, neļauj valsts tiesai atstāt bez piemērošanas tai pretrunā esošu iekšējo tiesību normu, ja ar šādu rīcību privātpersonai tiktu uzlikts papildu pienākums (spriedumi, 2019. gada 24. jūnijs, *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, 65.–67. punkts, kā arī 2022. gada 18. janvāris, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 74 Tādējādi valsts tiesai tikai uz Savienības tiesību pamata vien nav pienākuma atstāt bez piemērošanas valsts tiesību normu, kas ir pretrunā Savienības tiesību normai, ja šai Savienības tiesību normai nav tiešas iedarbības, tomēr neskarot iespēju minētajai tiesai, kā arī visām kompetentajām valsts administratīvajām iestādēm, pamatojoties uz valsts tiesībām, noraidīt jebkuru valsts tiesību normu, kas ir pretrunā Savienības tiesību normai, kurai nav šādas iedarbības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 18. janvāris, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 33. punkts).
- 75 Tiesa, nenoliedzami, ir atzinusi pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta tiešo iedarbību, nosprieždama, ka šī tiesību norma no tās satura viedokļa šķiet esam beznosacījuma un pietiekami precīza, lai privātpersona varētu uz to atsaukties valsts tiesā, vērstoties pret valsti plašā nozīmē (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 68. punkts, un 2013. gada 12. decembris, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 28. punkts; skat. arī spriedumu, 2017. gada 10. oktobris, *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, 33.–35. punkts un tajos minētā judikatūra).
- 76 Tomēr, tā kā strīds pamatlietā ir starp privātpersonām, šajā lietā Savienības tiesības nevar likt valsts tiesai nepiemērot Darba kodeksa 30. panta 4. punktu, pamatojoties tikai uz to, ka šī tiesību norma ir pretrunā pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam.
- 77 Paturot to prātā, dalībvalsts, pieņemdama tiesisko regulējumu, kurā precizēti un konkretizēti darba nosacījumi, kas tostarp ir reglamentēti pamatnolīguma 4. klauzulā, īsteno Savienības tiesības Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē un tādējādi tai cita starpā ir jānodrošina Hartas 47. pantā nostiprināto tiesību uz efektīvu tiesību aizsardzību ievērošana (pēc analogijas skat. spriedumu, 2020. gada 6. oktobris, *État luxembourgeois* (Tiesības apstrīdēt tiesā informācijas sniegšanas pieprasījumu nodokļu jomā), C-245/19 un C-246/19, EU:C:2020:795, 45. un 46. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

- 78 No šā sprieduma 47.–56. punktā izklāstītā izriet, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, kurā paredzēts, ka noteikta laika darba ņēmējs, kura darba līgums tiek izbeigts ar uzteikumu, netiek nekavējoties rakstveidā informēts par šīs atlaišanas iemeslu(-iem), pretēji pastāvīgajam darba ņēmējam, ierobežo šāda noteikta laika darba ņēmēja iespēju vērsties tiesā, kas citstarp ir garantēta Hartas 47. pantā. Šādi šis darba ņēmējs būtībā nesaņem informāciju, kas ir svarīga, lai varētu izvērtēt viņa atlaišanas iespējamo nepamatoto raksturu un vajadzības gadījumā sagatavot prasību tiesā ar mērķi apstrīdēt šo atlaišanu.
- 79 Ņemot vērā šos apsvērumus, ir jākonstatē, ka atšķirīgā attieksme, kas ir tikusi ieviesta ar piemērojamajām valsts tiesībām un ir konstatēta šā sprieduma 56. punktā, apdraud Hartas 47. pantā nostiprinātās pamattiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību, jo noteikta laika darba ņēmējam ir liegta iespēja – kura turpretī ir pastāvīgajam darba ņēmējam – iepriekš izvērtēt, vai ir lietderīgi celt prasību tiesā par lēmumu izbeigt viņa darba līgumu, un attiecīgā gadījumā celt prasību, kurā būtu konkrēti apstrīdēti šādas izbeigšanas iemesli. Turklāt, ņemot vērā šā sprieduma 60.–67. punktā izklāstīto, Polijas valdības norādītie apstākļi nevar pamatot šādu minēto tiesību ierobežojumu atbilstīgi Hartas 52. panta 1. punktam.
- 80 Tiesa ir precizējusi, ka Hartas 47. pants ir pietiekams pats par sevi un nav jāprecizē ar Savienības vai valsts tiesību normām, lai privātpersonām radītu tiesības, uz kurām pašām par sevi var atsaukties (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 78. punkts).
- 81 Līdz ar to šā sprieduma 76. punktā minētajā gadījumā valsts tiesai atbilstoši savai kompetencei būtu jānodrošina tiesību aizsardzība tiesā, kas lietas dalībniekiem izriet no Hartas 47. panta, to lasot kopā ar pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu, attiecībā uz tiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību, kas ietver arī iespēju vērsties tiesā, un tādējādi tai būtu pienākums nepiemērot Darba kodeksa 30. panta 4. punktu, ciktāl tas ir nepieciešams, lai nodrošinātu šīs Hartas normas pilnīgu iedarbību (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 79. punkts, kā arī 2022. gada 8. marts, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Tieša iedarbība), C-205/20, EU:C:2022:168, 57. punkts).
- 82 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, atbilstoši kuram darba devējam nav pienākuma rakstveidā pamatot uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma uzteikšanu, lai gan uz nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas gadījumā darba devējam ir šāds pienākums. Valsts tiesai, kas izskata strīdu starp privātpersonām – gadījumā, ja tā nevar interpretēt piemērojamās valsts tiesības atbilstīgi šai klauzulai – ir pienākums atbilstoši tās kompetencei nodrošināt tiesību aizsardzību tiesā, kas lietas dalībniekiem paredzēta Hartas 47. pantā, un nodrošināt šā panta pilnīgu iedarbību, attiecīgā gadījumā nepiemērojot nevienu tam pretrunā esošu valsts tiesību normu.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 83 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospiež:

1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 4. klauzula

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, atbilstoši kuram darba devējam nav pienākuma rakstveidā pamatot uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma uzteikšanu, lai gan uz nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas gadījumā darba devējam ir šāds pienākums. Valsts tiesai, kas izskata strīdu starp privātpersonām – gadījumā, ja tā nevar interpretēt piemērojamās valsts tiesības atbilstīgi šai klauzulai – ir pienākums atbilstoši tās kompetencei nodrošināt tiesību aizsardzību tiesā, kas lietas dalībniekiem paredzēta Hartas 47. pantā, un nodrošināt šā panta pilnīgu iedarbību, attiecīgā gadījumā nepiemērojot nevienu tam pretrunā esošu valsts tiesību normu.

[Paraksti]