



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2018. gada 21. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Nediskriminācijas princips – Valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus var izbeigt gadījumā, kad ir zudis darbā pieņemšanas pamats – Skolotāji, kuri ir pieņemti darbā uz mācību gadu – Darba tiesisko attiecību izbeigšana mācību perioda beigās – Darba laika organizēšana – Direktīva 2003/88/EK

Lieta C-245/17

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha* (Kastīlijas-Lamančas Augstā tiesa, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2017. gada 19. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2017. gada 11. maijā, tiesvedībā

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

pret

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētāja vietniece R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], kas pilda pirmās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents), E. Regans [*E. Regan*] un S. Rodins [*S. Rodin*],

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

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

ņemot vērā rakstveida procesu un 2018. gada 11. aprīļa tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *P. Viejobueno Ibáñez* un *E. de la Vara González* vārdā – *J. J. Donate Valera*, abogado,
- *Consejería de Educación de Castilla-La Mancha* vārdā – *C. Aguado Martín* un *M. Barahona Migueláñez*, letrados,
- Spānijas valdības vārdā – *A. Gavela Llopis* un *S. Jiménez García*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *N. Ruiz García*, pārstāvji,
noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2018. gada 31. maija tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 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. klauzulu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā, kurā *Pedro Viejobueno Ibáñez* un *Emilia de la Vara González* (turpmāk tekstā kopā saukti – “ieinteresētās personas”) ir vērsušies pret *Consejería de Educación de Castilla-La Mancha* (Kastīlijas-Lamančas autonomās kopienas Izglītības ministrija) (turpmāk tekstā – “Autonomās kopienas ministrija”) saistībā ar ieinteresēto personu un Autonomās kopienas ministrijas savstarpējo darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

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 [secīgus] uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības”.
- 4 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 1. pantu tās mērķis ir “ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [...], ko [...] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK)”.
- 5 Pamatnolīguma preambulas otrā daļa ir izteikta šādā redakcijā:
“Šā nolīguma puses atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Tās arī atzīst, ka uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām.”
- 6 Šīs preambulas trešajā daļā ir noteikts šādi: “[...] 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 darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un to, ka darba līgumus, kas slēgti uz noteiktu laiku, izmanto, pamatojoties uz noteikumiem, kas būtu pieņemami darba devējiem un darba ņēmējiem”.
- 7 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.

8 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 [..].”

9 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 pastāvīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.”

10 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. pants ir formulēts šādi:

“Gadskārtējais atvaļinājums:

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.”

Atbilstošās Spānijas tiesību normas.

11 2007. gada 12. aprīļa *Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público* (Likums Nr. 7/2007 par publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumiem (turpmāk tekstā – “Likums Nr. 7/2007”) 1. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Šī likuma mērķis ir noteikt to ierēdņu tiesisko pamatregulējumu, uz kuriem šis likums attiecas.”

12 Saskaņā ar šī likuma 2. pantu publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumi attiecas tostarp uz autonomo kopienu ierēdņiem un darbiniekiem.

13 Minētā likuma 10. panta 1. punktā ir noteikts:

“Pagaidu ierēdņi ir personas, kuras skaidri pamatotu vajadzības un steidzamības iemeslu dēļ tiek nodarbinātas šajā statusā, lai veiktu pastāvīgo ierēdņu funkcijas vienā no šādiem gadījumiem:

- a) tādu vakantu amatu esamība, ko nevar ieņemt pastāvīgie ierēdņi;
- b) pastāvīgo ierēdņu pagaidu aizvietošana;
- c) pagaidu rakstura programmu īstenošana;
- d) pārmērīgs darba apjoms vai darba uzkrāšanās vismaz sešu mēnešu laikā no 12 mēnešiem.”

14 Šī paša likuma 10. panta 3. punktā ir noteikts, ka pagaidu ierēdņu darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, ja, paralēli iemesliem, kas ir saistīti ar ierēdņa statusa zaudējumu, zūd šādu ierēdņu darbā pieņemšanas pamats.

15 Likuma Nr. 7/2007 10. panta 5. punktā ir paredzēts, ka pagaidu ierēdņiem, ja tas atbilst šādu ierēdņu statusam, ir piemērojams attiecībā uz pastāvīgajiem ierēdņiem noteiktais vispārējais regulējums.

16 2011. gada 10. marta *Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla La Mancha* (Likums Nr. 4/2011 par Kastīlijas-Lamančas civildienestu, turpmāk tekstā “Likums Nr. 4/2011”) 7. pantā ir noteikts:

“Šī likuma izpratnē pagaidu ierēdņi ir personas, kuri skaidri pamatotu vajadzības un steidzamības iemeslu dēļ tiek pieņemtas darbā šajā statusā, lai uz laiku veiktu pastāvīgo ierēdņu funkcijas kādā no 8. pantā paredzētajiem gadījumiem.”

17 Šā likuma 8. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Pagaidu ierēdņi var pieņemt darbā vienīgi šādos gadījumos:

a) Tādu vakantu amatu esamība, attiecībā kuriem budžetā paredzētā summa atbilst zemākajai pakāpei un darbā pieņem, pamatojoties uz kvalifikāciju, ja šīs vakances nav iespējams aizpildīt pastāvīgajiem ierēdņiem.

[..]”

18 Minētā likuma 9. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

“Pagaidu ierēdņu darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas šādos gadījumos:

[..]

b) zuduši darbā pieņemšanas pamatā esošie vajadzības un steidzamības iemesli.”

19 Saskaņā ar *Ministerio de Educación y Ciencia* (Izglītības un zinātnes ministrija, Spānija) un ANPE arodbiedrības savstarpēji noslēgto 1994. gada 10. marta nolīgumu par skolotāju, kuri tiek nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, atlases kārtību (turpmāk tekstā – “1994. gada 10. marta nolīgums”), kas publicēts ar šīs ministrijas *Dirección General de Personal y Servicios* (Personāla un dienestu ģenerāldirekcija) 1994. gada 15. marta lēmumu, pagaidu ierēdņi, kuri līdz mācību gada 30. jūnijam ir bijuši nodarbināti vismaz piecus ar pusi mēnešus, savus amata pienākumus veic no šī datuma līdz nākošā mācību gada sākumam.

20 2012. gada 12. jūlija *Ley 5/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012* (Likums Nr. 5/2012 par Kastīlijas-Lamančas autonomās kopienas vispārējo budžetu 2012. gadam, turpmāk tekstā – “2012. gada Finanšu likums”) trīspadsmitajā papildnoteikumā ir paredzēts:

“1. Saskaņā ar [Likuma Nr. 7/2007] 38. panta 10. punktu un [Likuma Nr. 4/2011] 153. panta 6. punktu tiek apturēta šādu nolīgumu darbība, ievērojot šādus nosacījumus:

[..]

- i) [1994. gada 10. marta nolīgums] attiecībā uz samaksu par jūlija un augusta atvaļinājumiem par aizstāšanu uz ilgāk par pieciem ar pusi mēnešiem kā arī vakanto amata vietu aizpildīšanu. Šajā ziņā ārpusuniversitātes mācībspēki, kuri ir nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, saņem samaksu par 22 darba dienām, ja viņi ir pieņemti darbā pilnam mācību gadam, vai proporcionāli atbilstošam dienu skaitam, ja gada laikā ir nostrādāts īsāks laiks.

[..]”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 21 Autonomās kopienas ministrijas *Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa* (Cilvēkresursu un izglītības programmas ģenerāldirekcija) pieņēma darbā *P. Viejobueno Ibáñez* kā pagaidu ierēdņi (*funcionario interino*) Eskvivijas [*Esquivias*] (Toledo [*Tolède*] province, Spānija) *Alonso Quijano* vārdā nosauktās pamatskolas skolotāja amatā uz 2011./2012. mācību gadu. Šī ģenerāldirekcija pieņēma darbā *E. de la Vara González* kā pagaidu ierēdņi Sanklementes [*San Clemente*] (Kvenkas [*Cuenca*] province, Spānija) Pieaugušo izglītības centrā “Campos del Záncara” arod mācības skolotājas amatā uz 2011./12. mācību gadu.
- 22 2012. gada 29. jūnijā, mācību periodam beidzoties, Toledo un Kvenkas provinču izglītības koordinatori katrs pieņēma lēmumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, sākot no šīs dienas, ar *P. Viejobueno Ibáñez* un *E. de la Vara González*, kā pamatojumu minot attiecīgi “darba tiesisko attiecību brīva izbeigšana ar pagaidu ierēdņi” un “neatgriezeniska darba tiesisko attiecību izbeigšana sakarā ar administratīvās situācijas maiņu”.
- 23 Abas ieinteresētās personas pārsūdzēja pret viņiem vērstos lēmumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Pēc viņu iesniegto sūdzību netiešas noraidīšanas viņi 2013. gada 12. aprīlī cēla prasību *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2* (Toledo) (Administratīvā tiesa Nr. 2, (*Tolède*), Spānija) tostarp prasot atcelt netiešo lēmumu par sūdzības noraidīšanu un pret viņiem vērsto lēmumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kā arī atzīt viņu tiesības palikt savos attiecīgajos amatos līdz 2012. gada 14. septembrim. Savas prasības ieinteresētās personas tostarp balstīja uz argumentu, ka ar lēmumiem par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tiek pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, jo šo lēmumu rezultātā attieksme pret skolotājiem esot atkarīga no tā, vai viņi ir pagaidu ierēdņi vai pastāvīgie ierēdņi, kuri savus amatus pēc mācību perioda beigām saglabā.
- 24 Ar 2015. gada 26. janvāra spriedumu šī tiesa prasības noraidīja, tostarp norādot šādu pamatojumu: lēmumos par ieinteresēto personu pieņemšanu darbā neesot norādīts saistību beigu termiņš; tā kā pagaidu ierēdņus pieņem darbā vajadzības un steidzamības iemeslu dēļ, šādu iemeslu zušana esot tiesisks pamats izbeigt darba tiesiskās attiecības ar šiem pagaidu ierēdņiem, pat ja viņu algas samaksas aprēķinā tiek norādīts saistību beigu termiņš, un mācību gada beigas esot rādītājs, ka ir zudusi vajadzība un steidzamība, ar ko tika pamatota šo ierēdņu pieņemšanu darbā. Turklāt *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2* (Toledo) (Administratīvā tiesa Nr. 2, (*Tolède*) uzskatīja, ka neesot pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, jo situācija, kādā ir pagaidu ierēdņi, kuru darba tiesiskās attiecības ar administrāciju pamatā ir īslaicīgas, neesot salīdzināma ar tādu ierēdņu situāciju, kuru darba tiesiskās attiecības ar administrāciju ir pastāvīgas.
- 25 Ieinteresētās personas par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha* (Kastīlijas-Lamančas Augstā tiesa, Spānija), tostarp apgalvodamas, ka viņu darba tiesisko attiecību izbeigšana 2012. gada 29. jūnijā esot pretrunā Pamatnolīguma 4. klauzulai. Atbilstoši viņu teiktajam tādēļ, ka viņi ir pagaidu ierēdņi, pret viņiem vērstā attieksme esot nelabvēlīgāka nekā pret pastāvīgajiem ierēdņiem, kuri savu amatu saglabā periodā, kad parasti tiek piešķirts vasaras atvaļinājums. Turklāt, saskaņā ar viņu apgalvoto, tā kā viņi ir pieņemti darbā uz 2011./2012. mācību gadu un viņu veiktie pienākumi esot identiski tiem, kurus veic pastāvīga ierēdņa statusā nodarbināts skolotājs, neesot iemeslu, kādēļ viņi nevarētu veikt viņu pienākumiem atbilstošus uzdevumus pēc

mācību perioda beigām. Ieinteresētās personas papildus apgalvo, ka ar lēmumiem par viņu darba tiesisko attiecību izbeigšanu esot pārkāpts Direktīvas 2003/88 7. pants, jo viņu darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas, pirms viņi varēja izmantot ikgadējo atvaļinājumu, un par to viņi ir saņēmuši finansiālu atlīdzību. Turklāt ieinteresētās personas uzskata, ka viņu darba tiesisko attiecību izbeigšana esot pretrunā 1994. gada 10. marta nolīgumam.

- 26 Iesniedzējtiesa precizē, ka ieinteresēto personu darba tiesiskās attiecības esot nodibinātas atbilstoši Likuma Nr. 4/2011 7. pantam vajadzības un steidzamības iemeslu dēļ. Šīs tiesas ieskatā no Spānijas tiesu judikatūras izriet, ka attiecībā uz tiem skolotājiem, kuri ir pieņemti darbā kā pagaidu ierēdņi, apstāklis, ka pēc mācību perioda beigām skolotāju darbs vairs nav nepieciešams, saskaņā ar šī likuma 9. panta 1. punkta b) apakšpunktu un Likuma Nr. 7/2007 10. panta 3. punktu tiek uzskatīts par tiesisku pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai līdz ar mācību perioda pēdējo dienu, jo ir zudis viņu pieņemšanas darbā pamats.
- 27 Jautājumā par nediskriminācijas principa piemērošanu iesniedzējtiesa uzskata, ka uz pagaidu ierēdņu statusā nodarbinātiem skolotājiem Pamatnolīguma izpratnē attiecoties jēdziens “noteikta laika darba ņēmējs”, jo viņi esot pieņemti darbā, lai aizpildītu brīvos skolotāju – pastāvīgo ierēdņu amatus. Savukārt uz pastāvīgos ierēdņu amatos nodarbinātajiem skolotājiem attiecoties jēdziens “salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs” šī nolīguma 4. klauzulas izpratnē. Tādēļ, piemērojot šo klauzulu, esot jāsalīdzina situācijas, kādās ir pagaidu ierēdņi un pastāvīgie ierēdņi, kuri tajā pašā autonomajā kopienā veic līdzīgu darbu tajās pašās izglītības iestādēs vai citās iestādēs.
- 28 Tādējādi rodoties jautājums, vai mācību perioda noslēgums tik tiešām ir uzskatāms par objektīvu pamatojumu atšķirīgai attieksmei starp skolotājiem – pagaidu ierēdņiem un skolotājiem – pastāvīgiem ierēdņiem.
- 29 Turklāt iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai praksē lietotā pieeja izbeigt darba tiesiskās attiecības ar pagaidu ierēdņu statusā nodarbinātajiem skolotājiem mācību perioda beigās, ņemot vērā, ka Autonomās kopienas ministrijai šādā situācijā ir pienākums izmaksāt atlīdzību par tām atvaļinājuma dienām, kuras šie skolotāji nav varējuši izmantot, atbilst Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktam.
- 30 Iesniedzējtiesa arī ir izklāstījusi, ka Kastīlijas-Lamančas Autonomās kopienas administrācija līdz 2011./2012. mācību gadam esot ievērojusi 1994. gada 10. marta nolīgumu un minētā prakse esot aizsākusies līdz ar 2012. gada Finanšu likuma pieņemšanu. Tā kā šādas prakses tiesiskums izrietot no šī likuma, ar kuru tika ieviesti taupības un budžeta deficīta kontroles pasākumi, rodoties jautājums, vai minētais likums nav pretrunā Pamatlīgumā noteiktajam nediskriminācijas principam un, apstiprinošas atbildes gadījumā, vai valsts tiesnesim ir tiesības nepiemērot šo likumu, pamatojoties uz šī likuma neatbilstību Savienības tiesībām.
- 31 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha* (Kastīlijas-Lamančas autonomās kopienas Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“Vai, ņemot vērā no iesniedzējtiesas iepriekšējiem spriedumiem izrietošo judikatūru [...], kā arī pamatlietā izvirzītos apgalvojumus par tāda lēmuma tiesiskumu, ar kuru pagaidu ierēdņa statusā nodarbinātu skolotāju darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas [...] mācību gada mācību perioda beigās; ņemot vērā [Pamatnolīguma] 4. klauzulā nodibināto vienlīdzīgas attieksmes principu starp noteikta laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, un ņemot vērā, ka Kastīlijas-Lamančas autonomajā kopienā piemērojamais valsts tiesiskais regulējums civildienesta jomā paredz, ka darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, tiek izbeigtas, ja ir “zuduši darbā pieņemšanas pamatā esošie vajadzības un steidzamības iemesli” [...]:

- 1) mācību gada mācību perioda beigas var uzskatīt par objektīvu pamatu, kas pamato atšķirīgu attieksmi pret pagaidu ierēdņu statusā nodarbinātiem mācībspēkiem salīdzinājumā ar pastāvīgajiem ierēdņiem?

- 2) ar diskriminācijas aizlieguma principu ir saderīgi, ka pagaidu ierēdņu statusā nodarbinātiem mācībspēkiem, kuru dienesta attiecības tiek izbeigtas mācību perioda beigās, nav iespējams izmantot savu atvaļinājumu kā faktiskas atpūtas laiku, tā vietā saņemot atbilstošu atlīdzību?
- 3) ar noteikta laika darba ņēmēju jēdzienam atbilstošo pagaidu ierēdņu diskriminācijas aizlieguma principu ir saderīga tāda abstrakta tiesību norma kā [2012. gada Finanšu likuma] trīspadsmitais papildnoteikums, ar kuru nolūkā sasniegt budžeta taupības un deficīta novēršanas mērķus tostarp tika apturēta [1994. gada 10. marta nolīguma] piemērošana jautājumā par atvaļinājuma naudas maksājumiem par jūliju un augustu par aizvietošanu uz ilgāk par pieciem ar pusi mēnešiem, kā arī vakanto amata vietu aizpildīšanu, un ar kuru pagaidu ierēdņu statusā nodarbinātiem ārpus universitātes mācībspēkiem ir noteikts pienākums saņemt atvaļinājuma naudu vai nu par 22 darbadienām gadījumā, ja darba ņēmējs ir pieņemts darbā uz visu mācību gadu, vai tam proporcionāli atbilstošu dienu skaitu?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 32 Uzdodama pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba devējam ir tiesības mācību perioda beigās izbeigt uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pieņemti darbā uz mācību gadu kā pagaidu ierēdņi, šādu darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatojot ar to, ka no šī datuma ir zuduši vajadzības un steidzamības apstākļi, kādēļ viņi tika pieņemti darbā, lai gan uz nenoteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pastāvīgie ierēdņi, tiek turpinātas.
- 33 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Pamatnolīguma preambulas otrajā daļā ir noteikts, ka tā puses “atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem [un ka] uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām”.
- 34 Atbilstoši Pamatnolīguma 1. klauzulas a) punktam viens no šā Pamatnolīguma mērķiem ir uzlabot darba uz noteiktu laiku darba kvalitāti, nodrošinot nediskriminācijas principa ievērošanu. Tāpat Pamatnolīguma preambulas trešajā daļā ir precizēts, ka šis Pamatnolīgums “atbilstoši darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju”. Šajā nolūkā 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 35 Pamatnolīguma un, it īpaši, tā 4. klauzulas mērķis ir piemērot minēto principu darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, lai šāda veida darba tiesiskās attiecības darba devējs neizmantotu nolūkā šādiem darba ņēmējiem liegt tiesības, kādas ir paredzētas darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 36 Toties Pamatnolīgumā nav paredzēti nedz nosacījumi, kādos var tikt slēgti līgumi uz nenoteiktu laiku, nedz arī nosacījumi, kādos var tikt slēgti līgumi uz noteiktu laiku (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza u.c.*, no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 63. punkts, kā arī 2016. gada 14. septembris, *Martínez Andrés* un *Castrejuna López*, C-184/15 un C-197/15, EU:C:2016:680, 39. punkts).

- 37 Šajā lietā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā noteiktais un konkretizētais nediskriminācijas princips ir ticis pārkāpts tādēļ, ka – atšķirībā no tādiem skolotājiem kā *P. Viejobueno Ibáñez* un *E. de la Vara González*, kuri kā pagaidu ierēdņi ir nodarbināti darba tiesiskajās attiecībās uz noteiktu laiku, – uz nenoteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pastāvīgie ierēdņi, pēc mācību perioda beigām netiek izbeigtas un šie skolotāji saglabā savus amatus, tostarp ikgadējā vasaras atvaļinājuma periodā.
- 38 Ir jāatgādina, ka atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai, 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, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir salīdzināmā situācijā (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 39 Pēc šī precizējuma no Tiesas rīcībā esošās informācijas izriet, ka pēc tam, kad *Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa* (Cilvēkresursu un izglītības programmas ģenerāldirekcija) pieņēma *P. Viejobueno Ibáñez* un *E. de la Vara González* darbā kā pagaidu ierēdņus, viņi veica identiskus pienākumus tiem, ko veic pastāvīgo ierēdņu amatā nodarbinātie skolotāji.
- 40 Līdz ar to tādu pagaidu ierēdņu kā *P. Viejobueno Ibáñez* un *E. de la Vara González* situācija principā varētu tikt uzskatīta par salīdzināmu ar situāciju, kādā ir pastāvīga ierēdņa statusā esošs skolotājs.
- 41 Tomēr ir jāuzsver, ka pamatlietā – atšķirībā no lietas, kas ir bijusi pamatā šī sprieduma 38. punktā minētajai judikatūrai, – apgalvotā atšķirīgā attieksme izriet vienīgi no apstākļa, ka ieinteresēto personu darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas konkrētā datumā, lai gan darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem – pastāvīgajiem ierēdņiem pēc minētā datuma ir saglabātas.
- 42 Tomēr šis apstāklis ir pamatpazīme, kas uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības nošķir no darba tiesiskajām attiecībām, kas ir nodibinātas uz nenoteiktu laiku.
- 43 Faktiski tas, ka mācību perioda pēdējā dienā netiek izbeigtas vai pārtrauktas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pastāvīgie ierēdņi, izriet no pašu darba tiesisko attiecību ar šiem darba ņēmējiem būtības. Proti, viņiem ir tiesības ieņemt pastāvīgu amatu tieši tādēļ, ka viņi ir nodarbināti darba tiesiskajās attiecībās, kas ir nodibinātas uz nenoteiktu laiku.
- 44 Savukārt, kā izriet no Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta, tādām darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku, kādas ir nodibinātas ar ieinteresētajām personām, raksturīgi ir tas, ka līdz ar šādu attiecību nodibināšanu darba devējs un darba ņēmējs piekrīt, ka šīs attiecības tiks izbeigtas, iestājoties objektīvi noteiktiem apstākļiem, tādiem kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 57. punkts, un 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 60. punkts).
- 45 Tādēļ šajā lietā tikai iesniedzējtiesa var izvērtēt, vai darba devējs darba tiesiskās attiecības ar ieinteresētajām personām ir izbeidzis, pirms ir iestājies šīs tiesvedības dalībnieku objektīvi noteiktais apstāklis. Ja tas tā izrādītos, tad šādā situācijā būtu jāuzskata, ka darba devējs ir pieļāvis nevis diskrimināciju, kas ir aizliegta ar Pamatnolīgumu, bet gan minētās darba tiesiskās attiecības regulējošu līgumattiecību pārkāpumu, par kuru attiecīgajā gadījumā var tikt piemērota atbildība saskaņā ar piemērojamajām valsts tiesību normām.
- 46 Šādos apstākļos, ņemot vērā, ka uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības – kā tas izriet arī no šā sprieduma 33. un 36. punktā būtībā atgādinātā – Pamatnolīgumā principā ir atzītas par tikpat lēģitimām kā uz nenoteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības un Pamatlīgumā nav noteikts, kādos apstākļos šādas attiecības ir jāpiemēro, līdz ar to saskaņā ar šo nolīgumu nevar tikt

piemērota atbildība par tādu atšķirīgu attieksmi kā pamatlietā aplūkotā, kuras pamatā ir vienīgi fakts, ka uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības, iestājoties noteiktam termiņam, tiek izbeigtas, lai gan uz nenoteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības šajā datumā netiek izbeigtas.

- 47 Šis vērtējums nevar tikt apšaubīts ar Eiropas Komisijas izvirzīto argumentu, atbilstoši kuram tikai tas vien, ka darba tiesiskajām attiecībām ir pagaidu raksturs, nevarot tikt uzskatīts par “objektīvu iemeslu”, lai attaisnotu atšķirības attieksmē Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.
- 48 Faktiski šā sprieduma 46. punktā minētā atšķirība ir neatraujami saistīta ar uz noteiktu laiku un uz nenoteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību līdzāspastāvēšanu, un šī atšķirība nevar tikt uzskatīta par šajā klauzulā minēto aizliegumu, jo tādā gadījumā zustu jebkāda šo abu darba attiecību kategoriju savstarpējā atšķirība.
- 49 Turklāt no iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka *P. Viejobueno Ibáñez* un *E. de la Vara González* būtībā apgalvo, ka viņu darba tiesiskajām attiecībām, kas ir nodibinātas uz noteiktu laiku, kā tas esot paredzēts 1994. gada 10. marta nolīgumā, būtu jābeidzas nevis 2012. gada 29. jūnijā, kas ir mācību perioda pēdējā diena, bet gan 2012. gada 14. septembrī, proti, aptuveni divus ar pusi mēnešus vēlāk.
- 50 Šajā ziņā ir jānorāda, ka ieinteresētās personas neprasa, lai attiecībā uz viņu darba tiesisko attiecību ilgumu pret tām tiktu piemērota tāda pati attieksme, kāda tā ir pret tiem viņu kolēģiem, kuri ir pastāvīgie ierēdņi un kuriem ir tiesības ieņemt savus amatus arī pēc 2012. gada 14. septembra. Viņi faktiski prasa vienīgi to, lai pret viņiem attiektos tāpat kā pret skolotājiem, kuri iepriekšējos mācību gados kā pagaidu ierēdņi ir tikuši nodarbināti līdz 14. septembrim.
- 51 Tomēr ir jānorāda, ka nediskriminācijas princips Pamatnolīgumā ir paredzēts un konkretizēts vienīgi attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret tiem vai nu uz nenoteiktu, vai noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 50. punkts un tajā minētā judikatūra); diskriminācijas aizlieguma princips atbilstoši Pamatnolīgumam neattiecas uz iespējamu atšķirīgu attieksmi pret dažādām noteikta laika darba ņēmēju kategorijām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 52 Šādos apstākļos ieinteresēto personu apgalvotā atšķirīgā attieksme nekādā ziņā nevar ietilpt Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā.
- 53 Visbeidzot, attiecībā uz apstākli, ka ieinteresētajām personām nav faktiski bijis iespēju izmantot viņu ikgadējos atvaļinājumus, ka viņi nav saņēmuši samaksu par darbu 2012. gada jūlijā, augustā un septembrī un ka šie mēneši nav ieskaitīti viņu darba stāžā, ir jānorāda, ka šī situācija ir uzskatāma vienīgi par tiešām sekām, kas izriet no viņu darba tiesisko attiecību izbeigšanas, kuras nav uzskatāmas par ar Pamatnolīgumu aizliegtu atšķirīgu attieksmi.
- 54 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild šādi – Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to nav aizliegts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba devējam ir tiesības mācību perioda beigās izbeigt uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pieņemti darbā uz mācību gadu kā pagaidu ierēdņi, šādu darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatojot ar to, ka no šī datuma ir zuduši vajadzības un steidzamības apstākļi, kādēļ viņi tika pieņemti darbā, lai gan uz nenoteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pastāvīgie ierēdņi, tiek turpinātas.

Otrais un trešais jautājums

- 55 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka ar otro un trešo jautājumu, kuri ir jāaplūko kopā, izriet, ka iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to ir aizliegts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru ir tiesības mācību perioda beigās izbeigt uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pieņemti darbā uz mācību gadu kā pagaidu ierēdņi, un līdz ar to šie skolotāji par šo periodu nevar izmantot ikgadējo apmaksāto vasaras atvaļinājumu, bet viņiem par to tiek izmaksāta finansiāla atlīdzība.
- 56 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības nolūkā viņiem parasti ir jānodrošina tiesības uz faktisku atpūtu. Tikai darba tiesiskajām attiecībām beidzoties, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir paredzētas tiesības aizstāt tiesības uz neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ar finansiālu kompensāciju (spriedums, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 23. punkts, kā arī rīkojums, 2013. gada 21. februāris, *Maestre García*, C-194/12, EU:C:2013:102, 28. punkts).
- 57 Tomēr nav strīda, ka pamatlietā ieinteresēto personu darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas. Līdz ar to saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. pantu Spānijas likumdevējs ir paredzējis, ka ieinteresētās personas saņem finansiālu atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.
- 58 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to nav aizliegts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru ir atļauts mācību perioda beigās izbeigt uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pieņemti darbā uz mācību gadu kā pagaidu ierēdņi, pat ja līdz ar to šie skolotāji par šo periodu nevar izmantot ikgadējo apmaksāto vasaras atvaļinājumu, ja vien par to minētajiem skolotājiem tiek izmaksāta finansiāla atlīdzība.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 59 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 (pirmā palāta) nospriež:

- 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 interpretējams tādējādi, ka ar to nav aizliegts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba devējam ir tiesības mācību perioda beigās izbeigt uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pieņemti darbā uz mācību gadu kā pagaidu ierēdņi, šādu darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatojot ar to, ka no šī datuma ir zuduši vajadzības un steidzamības apstākļi, kādēļ viņi tika pieņemti darbā, lai gan uz nenoteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem, kuri ir pastāvīgie ierēdņi, tiek turpinātas.
- 2) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to nav aizliegts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru ir atļauts mācību perioda beigās izbeigt uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar skolotājiem,

kuri ir pieņemti darbā uz mācību gadu kā pagaidu ierēdņi, pat ja līdz ar to šie skolotāji par šo periodu nevar izmantot ikgadējo apmaksāto vasaras atvaļinājumu, ja vien par to minētajiem skolotājiem tiek izmaksāta finansiāla atlīdzība.

[Paraksti]