

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2010. gada 22. aprīlī *

Lieta C-486/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Landesgericht Innsbruck* (Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 14. oktobrī un kas Tiesā registrēts 2008. gada 12. novembrī, tiesvedībā

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

pret

Land Tirol.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Tizzano [*A. Tizzano*], tiesneši E. Levits (referents), E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], M. Ilesičs [*M. Ilesič*] un M. Bergere [*M. Berger*],

* Tiesvedības valoda — vācu.

ģenerālvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*],
sekretārs B. Fileps [*B. Fülöp*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2010. gada 21. janvāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* vārdā — D. Rifs [*D. Rief*],

— *Land Tirol* vārdā — B. Oberhofers [*B. Oberhofer*], *Rechtsanwalt*,

— Austrijas valdības vārdā — K. Pezendorfer [*C. Pesendorfer*] un T. Krells [*T Kröll*],
pārstāvji,

— Dānijas valdības vārdā — J. Berings Līsbergs [*J. Bering Liisberg*] un R. Holdgords
[*R. Holdgaard*], pārstāvji,

— Vācijas valdības vārdā — M. Lumma [*M. Lumma*] un K. Blaške [*C. Blaschke*],
pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā — M. van Bēks [*M. van Beek*] un F. Kreišics [*V. Kreuschitz*],
pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokātes uzklausišanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez
ģenerālvokātes secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- ¹ Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt, pirmkārt, 4. klauzulu 1997. gada 6. jūnijā noslēgtajā pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā — “Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu”), kas iekļauts pielikumā Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvai 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), kura grozīta ar Padomes 1998. gada 7. aprīļa Direktīvu 98/23/EK (OV L 131, 10. lpp.), un, otrkārt, 4. klauzulu 1999. gada 18. martā noslēgtajā pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā — “Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku”), kas iekļauts pielikumā Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvai 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.), kā arī par to, kā interpretēt 14. panta 1. punkta c) apakšpunktu Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija) (OV L 204, 23. lpp.).
- ² Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (Tiroles federālās zemes slimnīcu Centrālā darbinieku padome) un *Land Tirol* [Tiroles federālo zemi] saistībā ar atsevišķām normām Tiroles federālās zemes 2000. gada 8. novembra Likumā par līgumdarbiniekiem (*Tiroler*

Landes-Vertragsbedienstetengesetz) (BGBl. I, 2/2001) šī likuma redakcijā, kas bija spēkā līdz 2009. gada 1. februārim (turpmāk tekstā — “*L-VBG*”), attiecībā uz līgumdarbiniekiem, kuri nodarbināti gadījuma rakstura darbos, nepilna darba laika darbā vai uz noteiktu laiku, kā arī tiem līgumdarbiniekiem, kuri izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

3. Saskaņā ar Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 1. klauzulas a) apakšpunktu šī pamatnolīguma mērķis ir:

“nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte”.

4. Minētā pamatnolīguma 4. klauzulā ar nosaukumu “Diskriminācijas aizlieguma princips” ir paredzēts:

“1. Attiecībā uz darba nosacījumiem noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

[..]”

- 5 Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 1. klauzulas a) apakšpunktā ir noteikts, ka šī pamatnolīguma mērķis ir:

“uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu”.

- 6 Minētā pamatnolīguma 4. klauzulā ar nosaukumu “Diskriminācijas aizlieguma princips” ir precizēts:

“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.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

[..]”

7 Direktīvas 2006/54 14. pantā ir noteikts:

“1. Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts Līguma 141. pantā;

[..].”

8 Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.) 1. pantā ir noteikts:

“1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.

2. Šī direktīva attiecas uz:

a) obligātiem [...] ikgadējiem atpūtas laikposmiem [...]

[..].”

9 Šīs direktīvas 7. pantā ar nosaukumu “Gadskārtējais atvaļinājums” ir noteikts šādi:

“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.”

10 Direktīvas 2003/88 17. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no atsevišķiem šīs direktīvas pantiem. Nav pieļaujamas nekādas atkāpes attiecībā uz šīs direktīvas 7. pantu.

11 Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 4. lpp.), kas

grozīta ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK (OV 1998, L 10, 24. lpp.), pielikumā iekļautā 1995. gada 14. decembrī noslēgtā pamatnolīguma attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (turpmāk tekstā — “Pamatnolīgums attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu”) 2. noteikuma 6. punktā ir noteikts:

“Tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, piemēro šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses.”

Valsts tiesiskais regulējums

¹² *L-VBG* 1. pantā ir paredzēts:

“1. Šis likums attiecas uz visiem darbiniekiem, kuriem ir privāttiesību līgumattiecības ar Tiroles federālo zemi (līgumdarbiniekiem), ja vien 2. punktā nav paredzēti izņēmuma noteikumi.

2. Šis likums neattiecas uz:

[..]

m) personām, kuras nodarbina uz noteiktu laiku, kas nepārsniedz sešus mēnešus, vai gadījuma rakstura darbos, vai personām, kuras, lai gan tās ir nodarbinātas pastāvīgi, strādā mazāk nekā 30 % no pilna darba laika;

[..].”

¹³ Šī likuma 54. pantā ir paredzēts:

“Līgumdarbiniekam ir tiesības uz atvaļinājumu (ikgadējo atvaļinājumu) par katru kalendāro gadu.”

¹⁴ Minētā likuma 55. pantā ir paredzēts:

“1. Atvaļinājuma laiks par katru kalendāro gadu, ja vien nav paredzēti izņēmuma noteikumi, ir šāds:

[..]

5. Darba līguma grozījumu gadījumā tiesības uz neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu ir proporcionāli jāpielāgo atbilstoši jaunajā līgumā paredzētajam darba stundu skaitam.”

15 Saskaņā ar *L-VBG* 60. pantu:

“Tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu zūd, ja ligumdarbinieks nav izmantojis atvaļinājumu līdz [tā] kalendāra gada 31. decembrim, kas seko atvaļinājuma gadam. Ja šī atvaļinājuma izmantošana nav iespējama dienesta iemeslu dēļ, tad tiesības uz atvaļinājumu izbeidzas vienīgi šim gadam sekojošā kalendāra gada beigās. Ja ligumdarbinieks ir izmantojis bērna kopšanas atvaļinājumu, pamatojoties uz Tiroles 2005. gada vai 1979. gada Likumu par mātes aizsardzību [*Tiroler Mutterschutzgesetz*] vai Tiroles 2005. gada Likumu par bērna kopšanas atvaļinājumu piešķiršanu vecākiem [*Tiroler Eltern-Karenzurlaubgesetz*], šī ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas termiņš tiek pagarināts par laiku, par kuru bezalgas atvaļinājums pārsniedz desmit mēnešu laikposmu.”

16 Ar 2008. gada 12. novembra likumu (*BGBI. I, 5/2009*), kas stājās spēkā 2009. gada 1. februārī, tika grozīts *L-VBG* 1. panta 2. punkta m) apakšpunkts, kas šobrīd ir formulēts šādi:

“personas, kuras nodarbina uz noteiktu laiku, kas nepārsniedz sešus mēnešus, vai gadījuma rakstura darbos”.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

17 Prasītāja pamata lietā, rīkojoties kā Tiroles federālās zemes slimnīcu darbinieku kompetentā institūcija, saskaņā ar Likuma par piekritību un procesu sociālā nodrošinājuma un darba tiesību jomā (*Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBI. Nr. 104/1985*) 54. panta 1. punktā paredzēto īpašo procesu iesniedza pieteikumu par konstatāciju.

- 18 Ar šo pieteikumu, kas vērsts pret *Land Tirol* darba devēja statusā, *Landesgericht Innsbruck* [Innsbrukas Federālās zemes tiesu] lūdz konstatēt konkrētu *L-VBG* normu nesaderību ar Kopienu tiesībām.
- 19 Šādos apstākļos *Landesgericht Innsbruck* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādas prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai ar Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu [...] 4. klauzulas 1. punktu ir saderīgi tas, ka darba ņēmēji/-jas, kas ir noslēguši privāttiesību līgumu ar pašvaldību vai publisko uzņēmumu un nedēļā strādā mazāk nekā 12 stundas (30% no parastā darba laika), tiek diskriminēti salīdzinājumā ar līdzvērtīgiem pilna darba laika darbiniekiem attiecībā uz atalgojumu, klasifikāciju, iepriekšējo nodarbinātības laikposmu atzīšanu, tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, īpašām kompensācijām, piemaksām par virsstundām u.tml.?
- 2) Vai minētā pamatnolīguma 4. klauzulas [2. punktā] paredzētais *pro rata temporis* princips ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā *L-VBG* 55. panta 5. punkts, saskaņā ar kuru gadījumā, ja tiek grozīts darba ņēmēja darba laiks, vēl neizmantoto atvaļinājumu ilgums ir jāpielāgo tādējādi, ka darba ņēmējam, kura darba laiks tiek samazināts un kurš no pilna darba laika darba pāriet uz nepilna darba laika darbu, tiesības uz atvaļinājumu, kuras viņš ir ieguvis savā pilna darba laika darba periodā tiek samazinātas, vai tādējādi, ka, būdams nepilna darba laika darbinieks, viņš var izmantot šo atvaļinājumu, vienīgi saņemot samazinātu kompensāciju par apmaksāto atvaļinājumu?
- 3) Vai tāda valsts tiesību norma kā *L-VBG* 1. panta 2. punkta m) apakšpunkts, saskaņā ar kuru darba ņēmēji/-jas, kas nodarbināti uz laiku, kurš nepārsniedz sešus mēnešus, vai gadījuma rakstura darbos, attiecībā uz atalgojumu, klasifikāciju,

iepriekšējo nodarbinātības laikposmu atzīšanu, tiesībām uz atvaļinājumu, īpašām kompensācijām un piemaksām par virsstundām tiek diskriminēti salīdzinājumā ar līdzvērtīgiem darba ņēmējiem, ar kuriem darba līgums ir noslēgts uz nenoteiktu laiku, nav pretrunā Pamatnolīguma [par darbu uz noteiktu laiku] 4. klauzulai?

- 4) Vai saskaņā ar Direktīvas 2006/54 [...] 14. panta 1. punkta c) apakšpunktu tā ir netieša diskriminācija dzimuma dēļ, ja darba ņēmēji, kas izmanto likumā paredzēto divus gadus ilgo bērna kopšanas atvaļinājumu, pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām zaudē tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu par gadu pirms bērna dzimšanas un ja skartie darba ņēmēji vairākumā (97 %) gadījumu ir sievietes?”

- ²⁰ Ar 2009. gada 10. decembra rīkojumu, kas iesniegts Tiesā 2009. gada 14. decembrī, *Landesgericht Innsbruck* lūdza Tiesu lemt nevis par pirmo jautājumu, bet vienīgi par otro, trešo un ceturto jautājumu, kas Tiesai tikuši iesniegti atbilstoši EKL 234. pantam.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pieņemamību

- ²¹ Savos rakstveida apsvērumos *Land Tirol* izvirza argumentu, ka, tā kā Eiropas Savienības tiesību normas, uz kurām atsaucas valsts tiesa, nav tieši piemērojamas, Tiesai iesniegtie prejudiciālie jautājumi nav pieņemami.

- 22 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka no pastāvīgās judikatūras izriet, ka visos gadījumos, kad direktīvas normas no to satura viedokļa šķiet esam beznosacījumu un pietiekoši precīzas, privātpersonas var uz tām atsaukties pret dalībvalsti, it īpaši, ja tā ir darba devēja statusā (šajā ziņā skat. it īpaši 2003. gada 20. marta spriedumu lietā C-187/00 *Kutz-Bauer, Recueil*, I-2741. lpp., 69. un 71. punkts; 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact*, Krājums, I-2483. lpp., 57. punkts, kā arī 2009. gada 16. jūlija spriedumu lietā C-537/07 *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, Krājums, I-6525. lpp., 33. punkts). Tā tas neapšaubāmi ir attiecībā uz Direktīvas 2006/54 14. pantu.
- 23 Turklāt šo judikatūru ir pieļaujams attiecināt uz nolīgumiem, kuri, tāpat kā Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu un Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku, izstrādāti dialoga starp sociālajiem partneriem Eiropas Savienības līmenī rezultātā un kas atbilstoši to attiecīgajam juridiskajam pamatam ieviesti ar Eiropas Savienības Padomes direktīvu, kuras neatņemama sastāvdaļa tie ir (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact*, 58. punkts).
- 24 Ņemot vērā šos apsvērumus, Tiesa tostarp lēma, ka Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkts ir beznosacījumu un pietiekoši precīzs, lai privātpersona uz to varētu atsaukties valsts tiesā (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact*, rezolutīvās daļas 2) punkts). Tāpat Tiesa precizēja, ka minētā pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punktā vienīgi uzsvērtas vienas no sekām, kas attiecīgā gadījumā, pakļaujot iespējamai kontrolei tiesā, var būt saistītas ar nediskriminācijas principa piemērošanu par labu noteikta darba laika darba ņēmējiem, nekādā veidā nekaitējot šī principa būtībai (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact*, 65. punkts).
- 25 Ņemot vērā iepriekš minēto, kā arī faktu, ka Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas un Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas formulējums *mutatis mutandis* ir identisks, ir pamats secināt, ka Eiropas Savienības tiesību

normas, uz kurām atsaucas valsts tiesa, ir beznosacījumu un pietiekoši precīzas, lai privātpersonas varētu uz tām atsaukties valsts tiesā.

26 Šajos apstākļos lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par otro jautājumu

27 Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai atbilstošās [Eiropas] Savienības tiesības un it īpaši Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā *L-VBG* 55. panta 5. punkts, saskaņā ar kuru gadījumā, ja tiek grozīts darbaņēmēja darba laiks, neizmantoto atvaļinājumu ilgums tiek pielāgots tā, ka darbaņēmējam, kurš no pilna darba laika darba pāriet uz nepilna darba laika darbu, tiek samazinātas tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kuras tas ir ieguvis savā pilna darba laika darba periodā, vai arī viņš var izmantot šo atvaļinājumu, vienīgi saņemot samazinātu kompensāciju par apmaksāto atvaļinājumu.

28 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka, pirmkārt, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru katra darbaņēmēja tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot tikai robežās, kas tieši paredzētas Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvā 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.) (skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā *C-173/99 BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 43. punkts; 2004. gada 18. marta spriedumu lietā *C-342/01 Merino Gómez*, *Recueil*, I-2605. lpp., 29. punkts, kā arī 2006. gada 16. marta spriedumu apvienotajās lietās *C-131/04* un *C-257/04 Robinson-Steele* u.c., Krājums, I-2531. lpp., 48. punkts; attiecībā uz Direktīvu 2003/88 skat. 2009. gada 20. janvāra spriedumu apvienotajās lietās *C-350/06* un *C-520/06 Schultz-Hoff* u.c., Krājums, I-179. lpp.,

22. punkts, kā arī 2009. gada 10. septembra spriedumu lietā C-277/08 *Vicente Pereda*, Krājums, I-8405. lpp., 18. punkts).

- 29 Otrkārt, ir jāuzsver, ka šo īpaši svarīgo Savienības sociālo tiesību principu nevar interpretēt šauri (pēc analogijas skat. 2009. gada 22. oktobra spriedumu lietā C-116/08 *Meerts*, Krājums, I-10063. lpp., 42. punkts).
- 30 Turklāt tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu mērķis neapšaubāmi ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 25. punkts). Šī atpūtas laika nozīme attiecībā uz ikgadējā atvaļinājuma pozitīvo ietekmi uz darba ņēmēja veselību un drošību saglabājas, ja tas tiek izmantots nevis attiecīgajā periodā, bet vēlākā laika posmā (2006. gada 6. aprīļa spriedums lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Krājums, I-3423. lpp., 30. punkts).
- 31 Darba ņēmējam parasti ir jābūt iespējai faktiski atpūsties, jo vienīgi tad, ja darba attiecības tiek izbeigtas, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ļauts tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu aizstāt ar finanšu kompensāciju (šajā ziņā attiecībā uz Direktīvu 93/104 skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *BECTU*, 44. punkts, un lietā *Merino Gómez*, 30. punkts).
- 32 No iepriekš minētā izriet, ka ikgadējā atvaļinājuma izmantošanai vēlākā laika posmā, nevis attiecīgajā periodā nav nekāda sakara ar darba laika režīmu, kādā darba ņēmējs strādā šajā vēlākajā laika posmā. Attiecīgi darba laika grozīšana un it īpaši samazināšana, kas notiek, no pilna darba laika darba pārejo uz nepilna darba laika darbu,

nevar samazināt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ko darba ņēmējs ir ieguvis pilna darba laika darba periodā.

33 Turklāt ir jākonstatē, ka neapšaubāmi ir pamats piemērot *pro rata temporis* principu, kas izriet no Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkta, piešķirot ikgadējo atvaļinājumu par nepilna darba laika darba periodu. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu, ko piešķir par šādu periodu, samazināšana salīdzinājumā ar atvaļinājumu, ko piešķir par pilna darba laika darba periodu, ir objektīvi attaisnota. Savukārt minēto principu nevar piemērot *ex post* attiecībā uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas pilna darba laika darba periodā.

34 Visbeidzot, lai gan ne no Direktīvas 2003/88 atbilstošajām normām, ne no Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkta nevar secināt, ka valsts tiesiskajā regulējumā nosacījumos par tiesību uz ikgadējā atvaļinājuma izmantošanu būtu iespējams paredzēt tiesību uz atvaļinājuma, kas iegūtas attiecīgajā laika periodā, daļēju zaudēšanu, tomēr ir jāatgādina, ka šis secinājums attiecas vienīgi uz gadījumu, kad darba ņēmējam faktiski nav bijusi iespēja izmantot minētās tiesības (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Vicente Pereda*, 19. punkts).

35 No visa iepriekš minētā izriet, ka uz otro jautājumu ir jāatbild, ka atbilstošās Savienības tiesības, tostarp Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas iekļauts pielikumā Direktīvai 97/81, kas grozīta ar Direktīvu 98/23, 4. klauzulas 2. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā *L-VBG* 55. panta 5. punkts, saskaņā ar kuru gadījumā, ja tiek grozīts darba ņēmēja darba laiks, neizmantoto atvaļinājumu ilgums ir jāpielāgo tādējādi, ka darba ņēmējam, kurš no pilna darba laika darba pāriet uz nepilna darba laika darbu, tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kuras viņš ir ieguvis savā pilna darba laika darba periodā un kuras viņam nav bijusi iespēja izmantot, tiek samazinātas, vai tādējādi, ka viņš var izmantot šo atvaļinājumu, vienīgi saņemot samazinātu kompensāciju par apmaksāto atvaļinājumu.

Par trešo jautājumu

- 36 Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā *L-VBG* 1. panta 2. punkta m) apakšpunkts, kurā no šī likuma piemērošanas jomas izslēgti darbinieki, ar kuriem darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, kas nepārsniedz sešus mēnešus, vai tos, kuri tiek nodarbināti vienīgi gadījuma rakstura darbos.
- 37 Vispirms ir jāatgādina, ka *L-VBG* redakcijā, kas bija spēkā līdz 2009. gada 1. februārim, bija piemērojams pilna darba laika darba ņēmējiem, kā arī tiem, kurus nodarbina uz noteiktu laiku, kas pārsniedz sešus mēnešus, vai tiem, kurus nodarbina uz nepilnu darba laiku, kura ilgums ir vismaz 30 % no pilna darba laika.
- 38 Likuma grozījumu, kas izklāstīti šī sprieduma 16. punktā, rezultātā visiem nepilna darba laika darba ņēmējiem, tāpat kā pilna darba laika darba ņēmējiem ir *L-VBG* paredzētās tiesības, tostarp uz atalgojumu, klasifikāciju, iepriekšējo nodarbinātības laikposmu atzīšanu, tiesības uz atvaļinājumu, īpašām kompensācijām un piemaksām par virsstundām. No likuma projektam pievienotajiem paskaidrojumiem izriet, ka šie grozījumi tika uzskatīti par vajadzīgiem, ņemot vērā Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu.
- 39 Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, kurš nepārsniedz sešus mēnešus, — tostarp tiem, kurus nodarbina gadījuma rakstura darbos un kuru darba līguma termiņš ir viena diena, — un kas joprojām ir izslēgti no *L-VBG* piemērošanas jomas, ir jākonstatē, ka tas apstāklis vien, ka šiem darba ņēmējiem nav minētajā likumā piešķirto tiesību, ļauj spriest, ka attieksme pret viņiem ir mazāk labvēlīga nekā pret darba ņēmējiem, kurus nodarbina uz nenoteiktu laiku, vai darba ņēmējiem, kurus nodarbina uz nepilnu darba laiku.

- 40 Šajā ziņā ir jāprecizē, ka iespēja izmantot noteiktas tiesības, kas *Land Tirol* ieskatā izrietot no citām normām, kas piemērojamas to darba ņēmēju kategorijai, kas ir izslēgti no *L-VBG* piemērošanas jomas, attiecīgā gadījumā var vienīgi mīkstināt nelabvēlīgās attieksmes sekas, kas minētajiem darba ņēmējiem rodas šīs izslēgšanas rezultātā.
- 41 Ievērojot minēto, ir jānorāda, ka saskaņā ar Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulu un nediskriminācijas principu atšķirīgu attieksmi pret salīdzināmiem darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku var attaisnot vienīgi ar objektīviem iemesliem.
- 42 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens “objektīvi iemesli” Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo noteiktu darbību un kas līdz ar to šajā konkrētajā kontekstā var attaisnot secīgu, uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šos apstākļus tostarp var radīt to uzdevumu īpašais raksturs, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, un raksturīgās iezīmes vai, attiecīgos gadījumos, leģitīmais mērķis, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (2006. gada 4. jūlija spriedums lietā *C-212/04 Adeneler u.c.*, Krājums, I-6057. lpp., 69. un 70. punkts, kā arī 2007. gada 13. septembra spriedums lietā *C-307/05 Del Cerro Alonso*, Krājums, I-7109. lpp., 53. punkts).
- 43 Pēc analogijas šī pati interpretācija attiecas uz identisko jēdzienu “objektīvi iemesli” Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkta nozīmē (iepriekš minētais spriedums lietā *Del Cerro Alonso*, 56. punkts).
- 44 Pastāvot šādiem apstākļiem, jēdziens “objektīvi iemesli” minētās klauzulas izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas neļauj attaisnot atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku ar to vien, ka tas ir paredzēts

vispārīgā un abstraktā tiesību normā. Gluži pretēji, minētais jēdziens prasa, lai konkrētā nevienlīdzīgā attieksme būtu patiešām vajadzīga, piemērota īstenojamā mērķa sasniegšanai un nepieciešama šim nolūkam (iepriekš minētais spriedums lietā *Del Cerro Alonso*, 57. un 58. punkts).

⁴⁵ *Land Tirol* gan uzskata, ka *L-VBG* 1. panta 2. punkta m) apakšpunktā paredzētā atšķirīgā attieksme pret darba ņēmējiem ir attaisnota ar objektīviem iemesliem saistībā ar nepieciešamību ieviest stingru personāla vadību. Austrijas valdība apgalvo, ka no vadības viedokļa esot ārkārtīgi sarežģīti un grūti radīt pastāvīgas darba vietas, kas pārsniedz vajadzības, noslēdzot darba līgumus ar personām, kurām ilgtermiņa darba attiecības *a priori* nav vērā ņemams apsvērums. Šāda pieeja traucētu īstenot sociālās politikas un darba tirgus organizēšanas leģitīmo mērķi.

⁴⁶ Tomēr šādu argumentāciju nevar pieņemt. Pirmkārt, stingra personāla vadība ietilpst ar budžetu saistīto apsvērumu jomā, kas nevar attaisnot diskrimināciju (šajā ziņā skat. 2003. gada 23. oktobra spriedumu apvienotajās lietās *C-4/02* un *C-5/02* *Schönheit* un *Becker*, *Recueil*, I-12575. lpp., 85. punkts). Otrkārt, Eiropas Komisija ir pamatoti uzsvērusi, ka Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas mērķis nav obligāti pastāvīgu darba vietu radīšana.

⁴⁷ No iepriekš minētā izriet, ka Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas iekļauts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā *L-VBG* 1. panta 2. punkta m) apakšpunkts, kurā no šī likuma piemērošanas jomas izslēgti darba ņēmēji, kuri noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, kas nepārsniedz sešus mēnešus, vai kurus nodarbina vienīgi gadījuma rakstura darbos.

Par ceturto jautājumu

- 48 Ar savu ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai atbilstošās Eiropas Savienības tiesības, tostarp Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā *L-VBG* 60. panta pēdējais teikums, saskaņā ar kuru darba ņēmēji, galvenokārt sievietes, kas izmanto savas tiesības uz divus gadus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, beidzoties šim atvaļinājumam, zaudē tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas iepriekšējā gadā pirms viņu bērna piedzimšanas.
- 49 Šajā ziņā jāteic, ka, kaut arī formāli iesniedzējtiesa savu lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu ir attiecinājusi tikai uz Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunkta interpretāciju, šis apstāklis nav šķērslis, lai Tiesa valsts tiesai sniegtu visus Savienības tiesību interpretācijas elementus, kas tai var būt noderīgi, izlemjot tās iztiesājamo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa tos savā jautājumā ir minējusi (šajā ziņā skat. 2004. gada 29. aprīļa spriedumu lietā *C-387/01 Weigel, Recueil*, I-4981. lpp., 44. punkts, un 2006. gada 21. februāra spriedumu lietā *C-152/03 Ritter-Coulais*, Krājums, I-1711. lpp., 29. punkts).
- 50 Tādējādi vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punktu, uz kuru privātpersonas var atsaukties valsts tiesā (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, rezolutīvās daļas 1) punkts), tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām un tiek piemērotas pēc minētā atvaļinājuma beigām.
- 51 Tādējādi gan no minētā 2. noteikuma 6. punkta, gan no konteksta, kādā šī tiesību norma atrodas, izriet, ka tās mērķis ir izvairīties no tā, ka tiek zaudētas vai samazinātas no darba tiesiskajām attiecībām izrietošās tiesības, kuras ir iegūtas vai tiek iegūtas un uz kurām darba ņēmējs var pretendēt tad, kad viņš uzsāk bērna kopšanas

atvaļinājumu, kā arī garantēt, ka, beidzoties šim atvaļinājumam, attiecībā uz šīm tiesībām viņš atradīsies tādā pašā situācijā, kādā viņš bija pirms minētā atvaļinājuma (šajā ziņā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, 39. punkts, un lietā *Meerts*, 39. punkts).

- 52 Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu izriet no pamatmērķiem, kas noteikti Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 16. punktā par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, uz kuru ir atsauce šajā pamatnolīgumā un kas ir minēta arī EKL 136. pantā, proti, mērķiem, kas ir saistīti ar dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, kā arī ar darba ņēmēju, šajā gadījumā — darba ņēmēju, kas ir lūguši bērna kopšanas atvaļinājumu vai to izmanto, atbilstošu sociālo aizsardzību (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Meerts*, 37. punkts).
- 53 No šiem Pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu mērķiem izriet, ka minētā pamatnolīguma 2. noteikuma 6. punktā ietvertais jēdziens “tiesības, ko [darba ņēmējs] ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā” aptver visas tiesības un priekšrocības naudā vai graudā, kas tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un kuras darba ņēmējs var pieprasīt no darba devēja brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums (iepriekš minētais spriedums lietā *Meerts*, 43. punkts).
- 54 Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kuras, kā tas ir atgādināts šī sprieduma 28. punktā, ir īpaši svarīgas, neapšaubāmi ir daļa no tiesībām, kas tieši izriet no katra darba ņēmēja darba attiecībām, neatkarīgi no tā, vai runa ir par darba ņēmējiem sievietēm vai vīriešiem.
- 55 Tā kā šis secinājums ir piemērojams visiem darba ņēmējiem, kas izmanto savas tiesības uz divus gadus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, neatkarīgi no tā, vai tās ir sievietes vai vīrieši, nav pamata interpretēt Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunktu.

- 56 No visa iepriekš minētā izriet, ka uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka 2. noteikuma 6. punkts Pamatnolīgumā par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas iekļauts pielikumā Direktīvai 96/34, kas ir grozīta ar Direktīvu 97/75, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā *L-VBG* 60. panta pēdējais teikums, saskaņā ar kuru darba ņēmēji, kas izmanto savas tiesības uz divus gadus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, beidzoties šim atvaļinājumam, zaudē tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas iepriekšējā gadā pirms viņu bērna piedzimšanas.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 57 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

- 1) atbilstošās Savienības tiesības un tostarp 4. klauzulas 2. punkts 1997. gada 6. jūnijā noslēgtajā pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu, kas iekļauts pielikumā Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvai 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, kas grozīta ar Padomes 1998. gada 7. aprīļa Direktīvu 98/23/EK, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu tiesību normu kā 55. panta 5. punkts Tiroles federālās zemes 2000. gada 8. novembra likumā par līgumdarbiniekiem (*Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz*) redakcijā, kas bija spēkā līdz 2009. gada 1. februārim, saskaņā ar kuru gadījumā, ja tiek grozīts darba ņēmēja darba laiks, neizmanto atvaļinājumu ilgums ir jāpielāgo tādējādi, ka darba ņēmējam, kurš no pilna darba laika darba pāriet uz nepilna darba laika darbu, tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kuras viņš ir iegūvis savā pilnā darba laika darba periodā un kuras viņam nav bijusi iespēja

izmantot, tiek samazinātas, vai tādējādi, ka viņš var izmantot šo atvaļinājumu, vienīgi saņemot samazinātu kompensāciju par apmaksāto atvaļinājumu;

- 2) 4. klauzula 1999. gada 18. martā noslēgtajā pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku, kas iekļauts pielikumā Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvai 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā 1. panta 2. punkta m) apakšpunkts Tiroles federālās zemes 2000. gada 8. novembra likumā par ligumdarbiniekiem redakcijā, kas bija spēkā līdz 2009. gada 1. februārim, kurā no šī likuma piemērošanas jomas izslēgti darba ņēmēji, kuri noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, kas nepārsniedz sešus mēnešus, vai kurus nodarbina vienīgi gadījuma rakstura darbos;

- 3) Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas grozīta ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/75/EK, pielikumā iekļautā 1995. gada 14. decembrī noslēgtā pamatnolīguma attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā Tiroles federālās zemes 2000. gada 8. novembra likuma par ligumdarbiniekiem redakcijā, kas bija spēkā līdz 2009. gada 1. februārim, 60. panta pēdējais teikums, saskaņā ar kuru darba ņēmēji, kas izmanto savas tiesības uz divus gadus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, beidzoties šim atvaļinājumam, zaudē tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas iepriekšējā gadā pirms viņu bērna piedzimšanas.

[Paraksti]