



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (desmitā palāta)

2015. gada 5. februārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Eiropas Savienības Pamattiesību harta — UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku — Valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts darba līgums uz nenoteiktu laiku ar pārbaudes laiku uz vienu gadu — Savienības tiesību īstenošana — Neesamība — Tiesas kompetences neesamība

Lieta C-117/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid* (Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2014. gada 4. martā un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 11. martā, tiesvedībā

Grima Janet Nisttahuz Poclava

pret

Jose María Ariza Toledano .

TIESA (desmitā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. Vajda [*C. Vajda*], tiesneši A. Ross [*A. Rosas*] (referents) un E. Juhāss [*E. Juhász*],

ģenerālvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- Spānijas valdības vārdā – *A. Rubio González*, pārstāvis,
- Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,
- Eiropas Komisijas vārdā – *J. Enegren* un *R. Vidal Puig*, pārstāvji,

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

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – spāņu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “harta”) 30. pantu un Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvu 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.).
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *G. J. Nisttahuz Poclava* un viņas darba devēju – *J. M. Ariza Toledano* saistībā ar *G. J. Nisttahuz Poclava* atlaišanu no darba.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Hartas 30. pantā “Aizstāvība nepamatotas atlaišanas gadījumā” ir nodrošināta šādi:
“Ikvienam darba ņēmējam nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi.”
- 4 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 1. pantu “šīs direktīvas mērķis ir ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu par darba līgumiem uz noteiktu laiku, ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK)”.
Direktīvas 1999/70 pielikumā ir iekļauts *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”). Pamatnolīguma 1. klauzulā ir noteikts:
“Šā pamatnolīguma mērķis ir:
a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;
b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.”
- 6 Pamatnolīguma 2. klauzulas “Darbības [piemērošanas] 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.”
- 7 Pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir noteikts:
“Šajā nolīgumā ir spēkā šādas definīcijas:
1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteikta laika darba ņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības [uz noteiktu laiku], ko savā starpā tieši noslēguši 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;
[..].”

8 Pamatlīguma 5. klauzulā, kas attiecas uz “Pasākumi[em], lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu”, ir noteikts:

“1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

- a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
- c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

- a) uzskata par “secīgām”;
- b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.”

Spānijas tiesības

Darba tiesības

9 Darba tiesības regulē Karaļa 1995. gada 24. marta Dekrētlukums 1/1995, ar kuru ir apstiprināts pārstrādātais Darba likums (1995. gada 29. marta BOE Nr. 75, 9654. lpp.; turpmāk tekstā – “Darba likums”).

10 Attiecībā uz “Pārbaudes laiku” Darba likuma 14. pantā ir paredzēts:

“1. Pārbaudes laiku var noteikt rakstveidā, ievērojot attiecībā uz tā ilgumu noteiktos ierobežojumus, kas vajadzības gadījumā ir paredzēti darba koplīgumos. Ja darba koplīguma nav, pārbaudes laiks personām, kurām ir vidējā tehniskā izglītība [*técnicos titulados*], nevar pārsniegt sešus mēnešus, citām personām – divus mēnešus. Uzņēmumos, kuros ir nodarbināti mazāk par 25 darbiniekiem, pārbaudes laiks darbiniekiem nevar pārsniegt trīs mēnešus, izņemot personas, kurām ir vidējā tehniskā izglītība.

15. pantā paredzēto īslaicīgo līgumu uz noteiktu laiku, kas ir noslēgti uz laikposmu, kas ir īsāks par sešiem mēnešiem, gadījumā pārbaudes laiks nevar pārsniegt vienu mēnesi, ja vien darba koplīgumā nav paredzēts citādi. [..]”

Darba līgums uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam

11 Ar 2012. gada 6. jūlija Likumu Nr. 3/2012 par steidzamiem pasākumiem darba tirgus reorganizācijai (2012. gada 7. jūlija BOE Nr. 162, 49113. lpp.) ekonomiskās krīzes Spānijas Karalistē dēļ tika grozīts darba tiesiskais regulējums.

- 12 Kā viens no pasākumiem “darba vietu uz nenoteiktu laiku un citu pasākumu darba vietu radīšanas veicināšanai” Likuma Nr. 3/2012 4. pantā tika paredzēts “darba līgums uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam”. Šī 4. panta 1.–3. punktā ir noteikts:

“1. Lai veicinātu darba vietu stabilitāti, vienlaicīgi attīstot uzņēmējdarbību, uzņēmumi, kuros ir nodarbināti mazāk nekā 50 darbinieki, var noslēgt šajā pantā noteikto darba līgumu uzņēmēju atbalstam.

2. Līgums tiek noslēgts rakstveidā uz nenoteiktu laiku un uz pilnu slodzi atbilstoši paraugam, kas tiks izstrādāts vēlāk.

3. Līguma juridisko statusu un no tā izrietošās tiesības un pienākumus vispārēji regulē pārstrādātā Darba likuma teksta, kas ir apstiprināts ar Karaļa 1995. gada 24. marta Dekrētlikumu Nr. 1/1995, noteikumi un darba koplīgumi par līgumiem uz nenoteiktu laiku, izņemot Darba likuma 14. pantā paredzēto pārbaudes laiku, kas katrā ziņā ilgst vienu gadu. Pārbaudes laiku nevar noteikt, ja darbinieks uzņēmumā jau ir veicis tos pašus darba pienākumus, neatkarīgi no darba līguma noteikumiem.”

- 13 Minētā 4. panta 4. un 5. punktā ir paredzēts, ka darba līgumu uzņēmēju atbalstam papildina nodokļu atvieglojumi, kā arī priekšrocības sociālā nodrošinājuma jomā un ka šāda līguma noslēgšana ar bezdarbniekiem, kuri ir reģistrējušies Nodarbinātības dienestā, rada tiesības saņemt dažādas priekšrocības.

- 14 Likuma Nr. 3/2012 4. panta 6.–8. punktā ir noteikts:

“6. Uzņēmums, kurš sešu mēnešu laikā pirms līguma noslēgšanas ir veicis negodīgu atlaišanu, nevar noslēgt šajā pantā minēto darba līgumu uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam. [..]

7. Lai uzņēmums varētu piemērot ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam saistītās priekšrocības, tam attiecīgais darbinieks ir jānodarbina vismaz trīs gadus, skaitot no darba tiesisko attiecību rašanās brīža. Turklāt tam darba līgumā uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam noteiktais nodarbinātības līmenis ir jānodrošina vismaz viena gada laikā, skaitot no šī līguma noslēgšanas brīža. Šo saistību neizpildes gadījumā tam priekšrocības ir jāatmaksā.

[..]

8. Šī panta mērķiem tiek ņemts vērā uzņēmumā nodarbināto darbinieku skaits, kāds tas bijis pieņemšanas darbā brīdī.”

- 15 Šo nodarbinātības noteikumu spēkā esamības laikposms Likuma Nr. 3/2012 devītā pārejas noteikuma 2. punktā ir noteikts šādi:

“Devītais pārejas noteikums. Apmācību un prakses līgumu, kā arī darba līgumu uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam saistībā ar bezdarba līmeni noslēgšana.

[..]

2. Šī līguma 4. pantā paredzētos darba līgumus uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam var noslēgt līdz brīdim, kad bezdarba līmenis valstī būs zemāks par 15 %.”

Pamatlietas fakti un prejudiciālie jautājumi

- 16 Bolīvijas pilsoņe *G. J. Nisttahuz Poclava* strādāja par pavāri viesnīcā “Taberna del Marqués”. Viņas pilna laika darba līgums tika noslēgts 2013. gada 16. janvārī. Šis līgums ietilpst darba līgumu uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam kategorijā.
- 17 Minētā līguma 2. noteikumā ir norādīts, ka *G. J. Nisttahuz Poclava* pārbaudes laiks katrā ziņā ir 1 gads. Līguma 11. noteikumā ir noteikts, ka līdzfinansējums līgumam var tikt saņemts no Eiropas Sociālā fonda. Jomās, kas nav noteiktas darba līgumā, ir piemērojams viesnīcu un restorānu nozares darba koplīgums.
- 18 Ar 2013. gada 31. maija vēstuli *G. J. Nisttahuz Poclava* tika informēta, ka, sākot no šī datuma, viņa uzņēmumā vairs nestrādā, jo viņa nav izturējusi pārbaudes laiku.
- 19 2013. gada 2. jūlijā *G. J. Nisttahuz Poclava* cēla prasību pret savu darba devēju *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid* [Madrīdes Sociālo lietu tiesā Nr. 23], lūdzot atzīt viņas atlaišanu par negodīgu un piespriest darba devējam vai nu atjaunot viņu darbā, piemērojot tādus pašus nosacījumus, kādi bija spēkā pirms darba līguma izbeigšanas, vai izmaksāt kompensāciju, kas atbilst 33 apmaksātām darba dienām gadā.
- 20 Iesniedzējtiesa norāda, ka Likuma Nr. 3/2012 4. panta 3. punktā paredzētais pārbaudes laika ilgums neatbilst Spānijas tiesībās parasti paredzētajam pārbaudes laika ilgumam un neattiecas uz darbā pieņemtās personas profesionālajām īpašībām. Ar šo noteikumu esot radīts nestandarta līgums uz nenoteiktu laiku – vienu gadu, kas, beidzoties pārbaudes laikam, var kļūt par līgumu uz nenoteiktu laiku. Turklāt šajā pārbaudes laikā darbiniekam netiekot sniegta tiesiskā aizsardzība pret iespējamu atlaišanu, īpaši saistībā ar šīs atlaišanas veidu, tās veikšanas iemesliem un pārbaudi tiesā, kas tai varētu tikt piemērota.
- 21 Iesniedzējtiesa turklāt norāda, ka Likuma Nr. 3/2012 mērķis ir veicināt nodarbinātību un tas ietilpst darba tiesiskā regulējuma reformā, kas tika veikta, pamatojoties uz Eiropas Savienības lēmumiem un ieteikumiem nodarbinātības politikas jomā.
- 22 Saistībā ar Savienības lēmumiem un ieteikumiem šī tiesa šajā ziņā norāda uz LESD 148. pantu, kurā ir paredzētas nodarbinātības pamatnostādnes, un LESD 151. pantu, Padomes 2008. gada 15. jūlija Lēmumu 2008/618/EK par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm (OV L 198, 47. lpp.), Komisijas 2012. gada 18. aprīļa Paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei, Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām” (COM(2012) 173, galīgā redakcija), Padomes 2010. gada 21. oktobra Lēmumu 2010/707/ES par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm (OV L 308, 46. lpp.), Padomes 2011. gada 12. jūlija Ieteikumu par Spānijas 2011. gada valsts reformu programmu un ar ko sniedz Padomes atzinumu par atjaunināto Spānijas stabilitātes programmu 2011.–2014. gadam (OV C 212, 1. lpp.), kā arī uz Padomes 2012. gada 10. jūlija Ieteikumu par Spānijas 2012. gada valsts reformu programmu un ar ko sniedz Padomes atzinumu par Spānijas stabilitātes programmu 2012.–2015. gadam (OV C 219, 81. lpp.).
- 23 Iesniedzējtiesa uzskata, ka darba līgums uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam ir pretrunā hartas 30. pantam, Konvencijas Nr. 158 par atlaišanu no darba, ko Starptautiskā Darba organizācija pieņēmusi Ženēvā 1982. gada 22. jūnijā, 2.2. panta b) punktam un 4. pantam, Turīnā 1961. gada 18. oktobrī parakstītajai Eiropas Sociālajai hartai – šis pārkāpums izrietot no Eiropas Sociālo lietu komitejas 2012. gada 23. maija lēmuma saistībā ar līdzīgu Grieķijā paredzētu līgumu –, kā arī Direktīvai 1999/70.

- 24 Runājot konkrētāk par šo direktīvu, iesniedzējtiesa norāda, ka Likums Nr. 3/2012 ir pretrunā tās mērķiem, proti, darbinieku, kas pieņemti darbā, noslēdzot līgumu uz noteiktu laiku, nediskriminācijai un ļaunprātīgas izmantošanas, kas izriet no secīgu līgumu vai darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku izmantošanas, novēršanai. Ar šo likumu pirmajā šo līgumu izpildes vai darba tiesisko attiecību īstenošanas gadā tiek radīta diskriminācija starp darbiniekiem, kuri ir noslēguši šādus līgumus vai darba tiesiskās attiecības, un darbiniekiem, kuriem ir parasts darba līgums uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, ciktāl gadījumā, ja darba tiesiskās attiecības tiek priekšlaicīgi izbeigtas, pirmajiem minētajiem nav paredzēta nekāda veida kompensācija. Turklāt ar šo likumu, pārkāpjot Direktīvu 1999/70 un pamatnolīgumu, tiek ieviests jauns līgums uz faktiski noteiktu laiku, kurā darbiniekiem, kuriem tas tiek piemērots, esot noteikti nelabvēlīgāki darba apstākļi.
- 25 Iesniedzējtiesa vaicā, vai tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru ir ieviests un reglamentēts darba līgums, kurā ir paredzēts pārbaudes laiks uz vienu gadu un ar kuru turklāt iespēja līgumiski regulēt pārbaudes laiku šāda veida līgumos ir pakļauta koplīgumu noslēgšanai, ir pretrunā Savienības tiesībām. Tā arī vaicā, vai šāds pārbaudes laiks, kurā ir atļauta darba līguma izbeigšana jebkurā brīdī, ir saderīgs ar hartas 30. pantā garantētajām pamattiesībām.
- 26 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba līgumā uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam ir paredzēts viena gada pārbaudes laiks, kurā darba līgums var tikt izbeigts jebkurā brīdī, ir pretrunā Savienības tiesībām un atbilst hartas 30. pantā nodrošinātajām pamattiesībām?
- 2) Vai ar darba līgumā uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam paredzēto viena gada pārbaudes laiku tiek pārkāpti Direktīvas 1999/70 (un tādējādi arī pamatnolīguma 1. un 3. klauzulas) mērķi un noteikumi?”

Par Tiesas kompetenci

- 27 Uzdodot jautājumus, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa Tiesai būtībā vaicā, vai hartas 30. pants un Direktīva 1999/70, konkrētāk, pamatnolīguma 1. un 3. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka šiem noteikumiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds ir Spānijas tiesiskais regulējums, ar kuru ir ieviests un reglamentēts darba līgums uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam un paredzēts pārbaudes laiks uz vienu gadu.
- 28 Jāatgādina, ka hartas piemērošanas joma attiecībā uz dalībvalstu rīcību ir definēta tās 51. panta 1. punktā, saskaņā ar kuru hartas noteikumi attiecas uz dalībvalstīm tikai tad, ja tās īsteno Savienības tiesības.
- 29 Būtībā no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka Savienības tiesību sistēmā garantētās pamattiesības ir jāpiemēro visās situācijās, kuras regulē Savienības tiesības, taču ne ārpus šādām situācijām (spriedums *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, 19. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 30 Tādējādi ir jāpārbauda, vai Spānijas valsts tiesiskais regulējums, ar kuru ir ieviests un reglamentēts darba līgums uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam, ir uzskatāms par Savienības tiesību īstenošanu.
- 31 Kā atgādina Spānijas valdība un Eiropas Komisija, Direktīva 1999/70 un pamatnolīgums ir piemērojami visiem darbiniekiem, kas sniedz pakalpojumus pret atlīdzību, pamatojoties uz noteikta laika darba tiesiskajām attiecībām, kas tās saista ar viņu darba devēju (spriedumi *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 28. punkts; *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 40. punkts, kā arī *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 33. punkts).

- 32 Atbilstoši pamat nolīguma 2. klauzulas 1. punktam tas ir piemērojams visiem noteikta laika darbiniekiem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības saskaņā ar spēkā esošiem likumiem, koplīgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.
- 33 Saskaņā ar pamat nolīguma 3. klauzulā ietvertajām definīcijām “noteikta laika darbaņēmējs” ir “persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darbaņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās”.
- 34 No līguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Likuma Nr. 3/2012 4. panta 2. punktā ir paredzēts, ka “līgums tiek noslēgts uz nenoteiktu laiku”. Likuma Nr. 3/2012 4. panta 3. punktā ir noteikts, ka līgumu regulē Darba likuma noteikumi un līgumiem uz nenoteiktu laiku piemērojami darba koplīgumi, izņemot pārbaudes laika garumu.
- 35 Gan no pamat nolīguma 3. klauzulā ietvertā noteikta laika darbaņēmēja definīcijas, gan pamatlietā piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma izriet, ka tāds darba līgums, kādu ir noslēgusi *G. J. Nisttahuz Poclava*, nevar tikt kvalificēts par līgumu uz noteiktu laiku.
- 36 Pārbaudes laika galvenais mērķis ir pārbaudīt darbaņēmēja atbilstību un spējas, savukārt darba līgums uz noteiktu laiku tiek izmantots tad, ja līguma vai darba tiesisko attiecību izbeigšanos nosaka objektīvi apstākļi.
- 37 Katrā ziņā Direktīvā 1999/70 nav reglamentēts tāds pārbaudes laiks, kāds ir paredzēts Likumā Nr. 3/2012.
- 38 Tādējādi ir jāsecina, ka tāds līgums, kāds ir Spānijas tiesībās paredzētais “darba līgums uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam”, nav līgums uz noteiktu laiku, kas ietilptu Direktīvas 1999/70 piemērošanas jomā.
- 39 Iesniedzējtiesa sava lēmuma pamatojumā norāda citas Savienības tiesību normas, kas, kā tā uzskata, pamatojot, ka attiecīgā juridiskā situācija ietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā.
- 40 Runājot par LESD 151. pantu, kurā ir norādīti Savienības un dalībvalstu mērķi sociālās politikas jomā, – šajā pantā nav noteikts nekāds konkrēts pienākums saistībā ar pārbaudes laiku noteikšanu darba līgumos. Tas pats attiecas uz Padomes pieņemtajām pamatnostādnēm un ieteikumiem saskaņā ar LESD 148. pantu, uz kuriem norāda iesniedzējtiesa.
- 41 Šajā saistībā ir jāatgādina, ka, pārbaudot “līgumu par jaunu pieņemšanu darbā” Francijā, Tiesas nosprieda, ka, lai arī darbaņēmēju aizsardzība, izbeidzot darba līgumu, ir viens no līdzekļiem LESD 151. pantā norādīto mērķu sasniegšanai un Savienības likumdevējam ir kompetence šajā jomā, saskaņā ar LESD 153. panta 2. punktā norādītajiem nosacījumiem situācijas, kas nav pasākumu, kas veikti, pamatojoties uz šiem pantiem, priekšmets, neietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā (rīkojums *Polier*, C-361/07, EU:C:2008:16, 13. punkts).
- 42 Turklāt ar to, ka darba līgumu uz nenoteiktu laiku uzņēmēju atbalstam ir iespējams finansēt no struktūrfonda līdzekļiem, būtībā nav pietiekami, lai varētu uzskatīt, ka pamatlietā aplūkotā situācija ietver Savienības tiesību īstenošanu hartas 51. panta 1. punkta izpratnē.
- 43 Sava lēmuma pamatojumā iesniedzējtiesa norāda arī uz Konvencijas Nr. 158 par atlaišanu no darba, ko Starptautiskā Darba organizācija pieņēmusi Ženēvā 1982. gada 22. jūnijā, 2.2. panta b) punktu un 4. pantu un Turīnā 1961. gada 18. oktobrī parakstīto Eiropas Sociālo hartu. Jākonstatē, ka saskaņā ar LESD 267. pantu Tiesai nav kompetences lemt par starptautisko tiesību normu interpretāciju, kas saista dalībvalstis ārpus Savienības tiesību ietvariem (skat. spriedumus *Vandeweghe* u.c., 130/73,

EU:C:1973:131, 2. punkts; *TNT Express Nederland*, C-533/08, EU:C:2010:243, 61. punkts; rīkojumu *Corpul Național al Polițiștilor*, C-134/12, EU:C:2012:288, 14. punkts, kā arī spriedumu *Qurbani*, C-481/13, EU:C:2014:2101, 22. punkts).

- 44 No visiem šiem apsvērumiem izriet, ka pamatlietā aplūkotā situācija neietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā. Tādējādi Tiesas kompetencē nav sniegt atbildes uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 45 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 (desmitā palāta) nospriež:

Eiropas Savienības Tiesas kompetencē nav sniegt atbildes uz prejudiciālajiem jautājumiem, ko *Juzgado de lo Social n ° 23 de Madrid* (Spānija) uzdevusi ar 2014. gada 4. marta lēmumu.

[Paraksti]