



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2018. gada 5. jūnijā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Nediskriminācijas princips – “Darba nosacījumu” jēdziens – Situāciju salīdzināmība – Pamatojums – “Objektīvu iemeslu” jēdziens – Pabalsts gadījumā, ja uz nenoteiktu laiku noslēgtais darba līgums tiek uzteikts objektīva iemesla dēļ – Mazāks pabalsts, kas maksājams gadījumā, ja izbeidzas uz noteiktu laiku noslēgtais daļējas atvietošanas (*relevo*) darba līgums

Lieta C-574/16

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, kuru *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstā tiesa, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2016. gada 7. novembrī un kas Tiesā reģistrēts 2016. gada 14. novembrī, tiesvedībā

Grupo Norte Facility SA

pret

Angel Manuel Moreira Gómez.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietnieks A. Ticano [*A. Tizzano*], palātu priekšsēdētāji L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*], A. Ross [*A. Rosas*] un K.G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*], tiesneši A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents), M. Safjans [*M. Safjan*], D. Švābi [*D. Šváby*], M. Bergere [*M. Berger*], A. Prehala [*A. Prechal*], E. Jarašūns [*E. Jarašiūnas*] un J. Regans [*E. Regan*],

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

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

ņemot vērā rakstveida procesu un 2017. gada 8. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Grupo Norte Facility SA* vārdā – A. I. López Fernández un E. Orusco Almazán, abogados,
- Spānijas valdības vārdā – A. Gavela Llopis, pārstāve,
- Eiropas Komisijas vārdā – M. van Beek un N. Ruiz García, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2017. gada 20. decembra tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 4. klauzulas 1. punktu 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. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Grupo Norte Facility SA* (turpmāk tekstā – “*Grupo Norte*”) un *Angel Manuel Moreira Gómez* saistībā ar daļējas atvietošanas darba līguma, kas bija noslēgts starp minēto personu un šo sabiedrību, izbeigšanos.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Atbilstoši Direktīvas 1999/70 preambulas 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 [secīgus] uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības.”
- 4 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 1. pantu tās mērķis ir “ievieš [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 Saskaņā ar šīs preambulas trešo daļu:
“[Pamatnolīgums] nosaka vispārīgos principus un obligātās prasības darbam uz noteiktu laiku, atzīstot, ka pilnīgi 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 noslēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.

8 Pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir noteikts:

- “1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteiktu 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.”

Spānijas tiesības

10 Saskaņā ar *texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Darba likuma pārstrādātā redakcija), kas apstiprināta ar 1995. gada 24. marta *Real Decreto Legislativo 1/1995* (Karāļa leģislatīvais dekrēts 1/1995, 1995. gada 29. marta *BOE* Nr.°75, 9654. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktu norises laikam (turpmāk tekstā – “Darba likums”), 12. panta 6. un 7. punktu:

“6. Lai darba ņēmējs varētu izmantot daļējas pensionēšanās iespēju, [..] viņam jāvienojas ar savu uzņēmumu par darba laika un algas samazinājumu par vismaz 25 % un ne vairāk kā 75 %, [..] un uzņēmumam vienlaikus ir jānoslēdz daļējas atvietošanas (*relevo*) līgums saskaņā ar nākamā punkta noteikumiem, lai segtu darba stundas, kurās nestrādās darba ņēmējs, kas daļēji pensionējas. Daļējas atvietošanas līgums var tikt noslēgts arī tālab, lai atvietotu darba ņēmējus, kas izmanto daļējas pensionēšanās iespēju pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas.

Darba laika un algas samazinājums var sasniegt 85 %, ja daļējas atvietošanas līgums ir noslēgts par pilna darba laika darbu un uz nenoteiktu laiku [..].

Šī nepilna darba laika darba līguma izpilde un atalgojums ir savienojami ar vecuma pensiju, ko sociālā nodrošinājuma sistēma piešķir darba ņēmējam saistībā ar daļēju pensionēšanos.

Darba attiecības izbeidzas brīdī, kad darba ņēmējs pilnībā pensionējas.

7. Daļējas atvietošanas līgumam ir piemērojami šādi noteikumi:

- a) Tas tiek noslēgts ar bezdarbnieku vai darba ņēmēju, kas ar uzņēmumu jau noslēdzis līgumu uz noteiktu laiku.
- b) Izņemot 6. punkta otrajā daļā paredzēto gadījumu, daļējas atvietošanas līgums saistībā ar daļēju pensionēšanos ir jānoslēdz uz nenoteiktu laiku vai vismaz uz laiku, kamēr atvietojamais darba ņēmējs nenasniedz 65 gadu vecumu. Ja daļēji pensionējies darba ņēmējs, sasniedzot šo vecumu, paliek uzņēmumā, uz noteiktu laiku noslēgtais daļējas atvietošanas līgums pēc pušu vienošanās var tikt katru gadu pagarināts; katrā ziņā tas izbeidzas, beidzoties laikposmam, kas atbilst gadam, kurā atvietojamais darba ņēmējs pilnībā pensionējas.

Gadījumā, ja darba ņēmējs daļēji pensionējas pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas, daļējas atvietošanas līgums, kas var tikt noslēgts ar uzņēmumu, lai segtu darba stundas, kurās nestrādās minētais darba ņēmējs, var būt uz nenoteiktu laiku vai uz katru gadu. Pēdējā minētajā gadījumā līgums katru gadu tiek automātiski pagarināts un izbeidzas iepriekšējā daļā aprakstītajā kārtībā.

[..]

d) Atvietojošā darba ņēmēja amata vieta var būt tāda pati kā atvietojamajam darba ņēmējam vai līdzīga amata vieta, proti, amata vieta, kuras pienākumi atbilst tai pašai profesionālās klasifikācijas grupai vai līdzvērtīgai kategorijai.

[..]”

11 Darba likuma 15. panta 1. punktā ir noteikts:

“Darba līgumu var noslēgt uz nenoteiktu laiku vai uz noteiktu laiku. Darba līgumus uz noteiktu laiku var noslēgt šādos gadījumos:

- a) ja darbinieks tiek pieņemts darbā tāda noteikta, patstāvīga un no uzņēmuma darbības kopumā nodalāma uzdevuma veikšanai, kura izpilde, lai arī būdama ierobežota laikā, principā var ilgt nenosakāmi ilgi. [..]
- b) ja tas vajadzīgs tirgus apstākļu, darba apjoma pieauguma vai pārmērīga pasūtījumu apjoma dēļ pat uzņēmuma parastās darbības gaitā. [..]
- c) tādu darbinieku aizvietošanas gadījumā, kuriem ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu, ja vien darba līgumā ir norādīts aizvietotā darbinieka vārds un aizvietošanas iemesls.”

12 Saskaņā ar šī likuma 15. panta 6. punkta pirmo daļu darbiniekiem, kas nodarbināti, pamatojoties uz pagaidu vai uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ir tādas pašas tiesības kā pastāvīgajiem darbiniekiem, ievērojot katram līguma veidam raksturīgās īpatnības attiecībā uz līguma izbeigšanu un tiesību aktos skaidri paredzētās īpatnības attiecībā uz arodmācību līgumiem.

13 Darba likuma 49. panta 1. punktā ir noteikts:

“Darba līgums tiek izbeigts:

[..]

- b) līgumā pienācīgi norādīto iemeslu dēļ, ja vien tie nav uzskatāmi par acīmredzamu tiesību ļaunprātīgu izmantošanu no darba devēja puses;
- c) beidzoties līgumā noteiktajam termiņam vai paveicot līgumā noteikto uzdevumu vai darbu. Beidzoties darba līgumam, ja vien tas nav pagaidu aizvietošanas (*interinidad*) vai arodmācību līgums, darbinieks ir tiesīgs saņemt pabalstu, kura apmērs atbilst proporcionālai daļai no divpadsmit dienu izpeļņas par katru nostrādāto gadu, vai pabalstu, kas attiecīgā gadījumā ir noteikts konkrētā jomā piemērojamā īpašā tiesiskajā regulējumā;

[..]

l) likumīgu objektīvu iemeslu dēļ;

[..].”

- 14 Saskaņā ar Darba likuma 52. pantu “objektīvi iemesli”, kas var būt pamats darba līguma uzteikumam, ir darbaņēmēja darbam vajadzīgo spēju neesamība, par ko kļūva zināms vai kas ir iestājies pēc darba faktiskās uzsākšanas uzņēmumā; darbaņēmēja nespēja pielāgoties saprātīgām tehniskām pārmaiņām viņa darba vietā; saimnieciski, tehniski, organizatoriski vai ražošanas iemesli, ja likvidēto amata vietu skaits ir mazāks par to, kas vajadzīgs, lai darba līgumu uzteikumu kvalificētu par “kolektīvo atlaišanu”, kā arī – zināmos apstākļos – prombūtne, kas atkārtojas, pat ja tā var būt attaisnota.
- 15 Saskaņā ar Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktu gadījumā, ja darba līgums tiek uzteikts kāda no šī likuma 52. pantā izklāstītajiem iemesliem dēļ, vienlaicīgi ar rakstveida paziņojumu ir jāizmaksā darbaņēmējam pabalsts, kurš atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuru attiecībā uz laikposmiem, kas ir īsāki par vienu gadu, aprēķina proporcionāli nostrādāto mēnešu skaitam, nepārsniedzot 12 mēnešalgas.

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 16 2012. gada 1. novembrī *A. M. Moreira Gómez* ar *Grupo Norte* noslēdza daļējas atvietošanas līgumu Darba likuma 12. panta 6. punkta izpratnē, lai strādātu par apkopēju Pontevedras *Montecelo* slimnīcā, kurai *Grupo Norte* sniedz telpu uzkopšanas pakalpojumus, 28,12 stundas nedēļā jeb 75 % no parastā darba laika. Šis līgums tika noslēgts, lai ļautu atvietot šajā amata vietā *A. M. Moreira Gómez* māti, kura daļēji pensionējās un samazināja savu darba laiku un algu par 75 %. Šī līguma puses ir vienojušās, ka tas izbeidzas 2015. gada 18. septembrī, proti, datumā, kad *A. M. Moreira Gómez* mātei bija pilnīgi jāpensionējas.
- 17 2015. gada 18. septembrī *Grupo Norte* informēja *A. M. Moreira Gómez* par viņa līguma izbeigšanos un pārtrauca veikt iemaksas sociālā nodrošinājuma shēmā.
- 18 *A. M. Moreira Gómez* cēla *Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra* (Pontevedras Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2, Spānija) prasību pret *Grupo Norte* saistībā ar ļaunprātīgu atlaišanu. Pamatojot savu prasību, viņš apgalvoja, ka atbilstoši Pontevedras *Montecelo* slimnīcā iedibinātai paražai gadījumā, ja atvietojamais darbaņēmējs, kurš veic apkopēja pienākumus, pilnībā pensionējas, uzņēmums, kas šajā slimnīcā nodrošina uzkopšanas pakalpojumus, pieņem darbā atvietojošo darbaņēmēju, noslēdzot ar viņu darba līgumu uz nenoteiktu laiku.
- 19 *Grupo Norte* apstrīdēja šādas paražas esamību, norādot, ka darījumdarbības brīvības princips tai ļaujot izvēlēties pēc saviem ieskatiem personu, kas tiktu pieņemta darbā konkrētajā amata vietā. Šī sabiedrība tāpat norāda, ka, tā kā paredzētais *A. M. Moreira Gómez* līguma termiņš ir beidzies, proti, datumā, kad atvietojamā darbaņēmēja ir pilnībā pensionējusies, šis līgums ir izbeidzies tiesiski.
- 20 *Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra* (Pontevedras Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2) nosprieda, ka *A. M. Moreira Gómez* ir ticis atlaists ļaunprātīgi, un piesprieda *Grupo Norte* pēc tās izvēles vai nu viņu pieņemt atpakaļ darbā, vai arī samaksāt viņam pabalstu.
- 21 *Grupo Norte* iesniedza iesniedzējtiesā apelācijas sūdzību par *Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra* (Pontevedras Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2) spriedumu.
- 22 Pēdējā minētā tiesa uzskata, ka pamatlietā aplūkotā daļējas atvietošanas līguma izbeigšanās esot bijusi tiesiska, jo šis līgums atbilstot visiem likumiskajiem nosacījumiem, *Grupo Norte* to esot izbeigusi šajā līgumā paredzētajā termiņā un, beidzoties šim līgumam, šai sabiedrībai nebija nekāda uz paražu balstīta pienākuma pieņemt darbā *A. M. Moreira Gómez*, noslēdzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku.
- 23 Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar Spānijas tiesībām ikviens darbaņēmējs neatkarīgi no tā, vai viņš ir nodarbināts saskaņā ar līgumu uz nenoteiktu laiku vai uz noteiktu laiku, var tikt atlaists viena no Darba likuma 52. pantā paredzētajiem “objektīviem” iemesliem dēļ un šajā sakarā atbilstoši šī likuma

53. pantam saņemt pabalstu, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu. Ja noteikta laika darba līgums izbeidzas arī objektīvu apstākļu dēļ, proti, iestājoties konkrētam datumam, pabeidzot līgumā paredzētā uzdevuma izpildi vai iestājoties konkrētam notikumam, šādā gadījumā saskaņā ar Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktu piešķiramais pabalsts atbilst vienīgi 12 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu. Konkrētajā gadījumā *A. M. Moreira Gómez* līgums ir izbeidzies, beidzoties tajā paredzētajam termiņam, proti, datumā, kurā pilnībā pensionējās atvietojamā darba ņēmēja.
- 24 Iesniedzējtiesa norāda, ka Darba likuma 52. pantā minētie atlaišanas pamati nav paredzami, kas attaisno atšķirību starp pabalsta summām, jo minētā likuma 53. pantā paredzētā pabalsta mērķis ir kompensēt darba līguma *ante tempus* izbeigšanu kādas puses vienpusēja uzteikuma dēļ.
- 25 Turklāt, ieviešot uz noteiktu laiku noslēdzamu daļējas atvietošanas līgumu, Spānijas likumdevējs esot atkāpies no nodarbinātības stabilitātes principa gan tālab, lai dotu iespēju uzņēmumiem nodarbināt pagaidu darbinieku un paredzēt kritērijus, kas ļautu noteikt viņa darba līguma izbeigšanos, gan lai sniegtu tiem iespēju atbrīvoties no salīdzināma darba ņēmēja, kas nodarbināts saskaņā ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Tomēr to pabalstu summa, kas maksājami uz noteiktu laiku noslēgtā daļējas atvietošanas līguma izbeigšanās gadījumā un uz nenoteiktu laiku noslēgta līguma izbeigšanās gadījumā, atšķiras.
- 26 Šie dažādie apstākļi raisīja *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstā tiesa, Spānija) šaubas par to, vai šī atšķirība ir uzskatāma par atšķirīgu attieksmi, kas aizliegta ar pamatnolīgumu.
- 27 Apstipriņošas atbildes gadījumā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai šāda atšķirīga attieksme var tikt uzskatīta par attaisnotu ar sociālās politikas mērķiem.
- 28 Gadījumā, ja atšķirīgā attieksme nevar tikt uzskatīta par attaisnotu ar sociālās politikas mērķiem, iesniedzējtiesa norāda, ka būtu neiespējami interpretēt Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktu atbilstoši pamatnolīgumam. Šajos apstākļos minētā tiesa vēlas noskaidrot, vai, ņemot vērā Tiesas judikatūru, kas izriet no 2005. gada 22. novembra sprieduma *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709), 2010. gada 19. janvāra sprieduma *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21), 2011. gada 13. septembra sprieduma *Prigge u.c.* (C-447/09, EU:C:2011:573) un 2016. gada 19. aprīļa sprieduma *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278), aizliegums izrādīt atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem izriet arī no vienlīdzības un nediskriminācijas principiem, kas nostiprināti Hartas 20. un 21. pantā.
- 29 Šajos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai noteikta laika darba ņēmēju un pastāvīgo darba ņēmēju līdzvērtības principa izpratnē gan darba līguma izbeigšana “objektīvu apstākļu” dēļ saskaņā ar Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktu, gan darba līguma uzteikšana “objektīvu iemeslu” dēļ saskaņā ar minētā likuma 52. pantu ir jāuzskata par “salīdzināmām situācijām” un tāpēc vienā un otrā gadījumā izmaksājamā pabalsta atšķirība ir uzskatāma par saskaņā ar Direktīvu [1999/70] aizliegtu atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem?
- 2) Ja tas tā ir, vai ir jāsaprot, ka sociālās politikas mērķi, kas ir bijuši legītīms pamats strādājoša pensionāra daļējas atvietošanas darba līguma paveida ieviešanai, saskaņā ar [pamatnolīguma] 4. klauzulas 1. punktu attaisno arī atšķirīgu attieksmi, kas izpaužas tādējādi, ka darba attiecību izbeigšanas gadījumā apstākļos, kad darba devējs brīvi izvēlas, lai šis strādājoša pensionāra daļējas atvietošanas līgums tiktu noslēgts uz noteiktu laiku, tiek maksāts mazāks pabalsts?

3) Vai tālab, lai nodrošinātu minētās Direktīvas [1999/70] lietderīgo iedarbību, gadījumā, ja nav pamatota attaisnojuma saskaņā ar pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu, iepriekš minētajā Spānijas tiesiskajā regulējumā paredzētā atšķirīgā attieksme pret pastāvīgajiem un noteikta darba laikaņēmējiem darba attiecību izbeigšanas gadījumā izmaksājamā pabalsta ziņā ir uzskatāma par vienu no Hartas 21. pantā aizliegtajiem diskriminācijas veidiem, jo ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principiem, kas ir daļa no Savienības tiesību vispārējiem principiem?”

30 Ar Tiesas kancelejā 2017. gada 25. aprīlī iesniegto vēstuli Spānijas valdība saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas statūtu 16. panta trešo daļu lūdza Tiesu izspriest lietu virspalātā.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo un otro jautājumu

Par pieņemamību

31 *Grupo Norte* apstrīd pirmā un otrā jautājuma pieņemamību. Proti, pirmais jautājums attiecoties uz dažādu iemeslu, kas saskaņā ar Spānijas tiesībām varētu būt pamats darba līguma izbeigšanai, salīdzinājumu. Iesniedzējtiesa tādējādi mēģinot iegūt no Tiesas nevis Savienības, bet gan valsts tiesību interpretāciju. Tāpat ar otro jautājumu iesniedzējtiesa vēloties vienīgi panākt, lai Tiesa kontrolētu sociālās politikas apsvērumus, kas likuši Spānijas likumdevējam ieviest daļējas atvietošanas līgumu. Tādējādi Tiesas kompetencē neesot sniegt atbildi uz šiem jautājumiem.

32 Šajā ziņā no pastāvīgās judikatūras skaidri izriet, ka Tiesas kompetencē nav interpretēt valsts tiesību normas, jo šāda interpretācija ir tikai valsts tiesu kompetencē (spriedums, 2017. gada 23. novembris, *CHEZ Elektro Bulgaria* un *FrontEx International*, C-427/16 un C-428/16, EU:C:2017:890, 30. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

33 Tomēr ir jākonstatē, ka pirmais un otrais jautājums, kā tos noformulējusi iesniedzējtiesa, attiecas nevis uz Spānijas, bet gan Savienības tiesību interpretāciju, konkrēti, uz nediskriminācijas principa, kāds tas konkretizēts pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā, interpretāciju, un tas ietilpst Tiesas kompetencē.

34 Ņemot vērā iepriekš minēto, šie jautājumi ir jāuzskata par pieņemamiem.

Par lietas būtību

35 Ar pirmo un otro jautājumu, kas būtu jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru pabalsts, kas maksājams darbaņēmējiem, kuri nodarbināti saskaņā ar noteikta laika darba līgumiem, lai segtu darba stundas, kurās nestrādās daļēji pensionēties darbaņēmējs, tādiem kā pamatlietā aplūkojamais daļējas atvietošanas (*relevo*) līgums, beidzoties termiņam, uz kādu šie līgumi tikuši noslēgti, ir mazāks par pabalstu, kas tiek piešķirts pastāvīgajiem darbaņēmējiem gadījumā, ja viņu darba līgums tiek uzteikts objektīva iemesla dēļ.

36 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka atbilstoši pamatnolīguma 1. klauzulas a) punktam viens no tā mērķiem ir uzlabot darba uz noteiktu laiku kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu. Tāpat pamatnolīguma preambulas trešajā daļā ir precizēts, ka tas “atbilstoši darba devēju un darbaņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darbaņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju”. Direktīvas 1999/70 preambulas 14. apsvērumā šajā ziņā ir norādīts, ka pamatnolīguma mērķis tostarp ir uzlabot darba uz noteiktu laiku kvalitāti, izvirzot

- obligātās prasības, lai nodrošinātu, ka tiek ievērots nediskriminācijas princips (spriedumi, 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro un Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 47. punkts; 2013. gada 12. decembris, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 40. punkts, kā arī 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 22. punkts).
- 37 Pamatnolīguma, it īpaši tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot minēto principu darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmanto ar mērķi liegt šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras ir atzītas pastāvīgiem darba ņēmējiem (spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 37. punkts; 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro un Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 48. punkts, kā arī 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 23. punkts).
- 38 Ievērojot divos iepriekšējos punktos atgādinātos pamatnolīguma mērķus, tā 4. klauzula ir jāizprot tādējādi, ka ar to ir izteikts Savienības sociālo tiesību princips, kas nevar tikt interpretēts sašaurināti (spriedumi, 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro un Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 49. punkts, kā arī 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 24. punkts; šajā nozīmē skat. arī spriedumu, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 38. punkts).
- 39 Jāatgādina, ka pamatnolīguma 4. klauzulas 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 mazāk labvēlīgajai attieksmei nav objektīva pamata.
- 40 Konkrētajā gadījumā ir jānorāda, pirmkārt, ka, tā kā *A. M. Moreira Gómez* darba līgums beidzās konkrētā datumā, viņš ir uzskatāms par “noteikta laika darba ņēmēju” pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē.
- 41 Otrkārt, līdz ar to ir jānoskaidro, vai pabalsta piešķiršana, ko darba devējs veic saistībā ar darba līguma izbeigšanos, ietilpst “darba nosacījumu” jēdzienā pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē. Šajā ziņā Tiesa ir nospriedusi, ka izšķirošais kritērijs, pēc kura nosakāms, vai kāds pasākums ietilpst šajā jēdzienā, ir tieši nodarbinātības kritērijs, proti, starp darba ņēmēju un viņa darba devēju nodibinātās darba attiecības (spriedumi, 2013. gada 12. decembris, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 35. punkts, un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 25. punkts).
- 42 Turklāt Tiesa uzskatīja, ka šis jēdziens tostarp aptver noteikumus par to, kā aprēķināms uzteikuma termiņa ilgums, kas piemērojams uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu izbeigšanas gadījumā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 29. punkts).
- 43 Proti, Tiesa ir precizējusi, ka ar pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju, ar kuru no šī jēdziena definīcijas tiktu izslēgti uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma uzteikšanas nosacījumi, tiktu samazināta noteikta laika darba ņēmējiem piešķirtās aizsardzības pret diskrimināciju piemērošanas joma, kaitējot šīs tiesību normas mērķim (spriedums, 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 27. punkts).
- 44 Šie apsvērumi pilnībā ir attiecināmi uz pabalstu, kas tiek piešķirts darba ņēmējam viņa ar darba devēju noslēgtā darba līguma izbeigšanās dēļ, jo šāds pabalsts tiek piešķirts starp viņiem nodibināto darba attiecību dēļ (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 31. punkts).
- 45 No tā izriet, ka tāds pabalsts kā pamatlietā aplūkotais ietilpst “darba nosacījumu” jēdzienā pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.

- 46 Treškārt, ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru nediskriminācijas princips, kura īpaša izpausme ir pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts, prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu aplūkotas atšķirīgi un lai atšķirīgas situācijas netiktu aplūkotas vienādi, ja vien šādai pieejai nav objektīva attaisnojuma (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 65. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 47 Šajā ziņā nediskriminācijas princips pamatnolīgumā ir īstenots un konkretizēts vienīgi attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 48 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, 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, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza u.c.*, no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 42. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 31. punkts).
- 49 Konkrētajā gadījumā iesniedzējtiesai, kurai vienīgajai ir kompetence izvērtēt faktus, ir jānoskaidro, vai *A. M. Moreira Gómez* tad, kad *Grupo Norte* viņu nodarbināja saskaņā ar daļējas atvietošanas darba līgumu uz noteiktu laiku, bija situācijā, kas salīdzināma ar to darbinieku situāciju, kurus šajā pašā laikposmā šis pats darba devējs nodarbinājis uz nenoteiktu laiku (pēc analogijas skat. spriedumus, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 67. punkts; 2012. gada 18. oktobris, *Valenza u.c.*, no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 43. punkts, un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 32. punkts).
- 50 Tajā pašā laikā no Tiesas rīcībā esošās informācijas izriet, ka *A. M. Moreira Gómez* tad, kad *Grupo Norte* viņu nodarbināja saskaņā ar šo līgumu, veica tādus pašus “apkopēja” amata vietas pienākumus Pontevedras *Montecelo* slimnīcā, kādi bija darba ņēmējai, kuru viņš daļēji atvietoja līdz viņas pilnīgas pensionēšanās brīdim, un turklāt šai amata vietai nav izvirzītas prasības par specifiskām mācībām.
- 51 Līdz ar to, neskarot galīgo novērtējumu, kas jāveic iesniedzējtiesai, ņemot vērā visus nozīmīgus apstākļus, ir jāsecina, ka tāda noteikta laika darba ņēmēja kā *A. M. Moreira Gómez* situācija ir salīdzināma ar tāda pastāvīga darba ņēmēja situāciju, kuru *Grupo Norte* nodarbināja, lai veiktu tos pašus apkopēja pienākumus.
- 52 Tātad ir jāpārbauda, vai pastāv kāds objektīvs iemesls, kas attaisnotu to, ka uz noteiktu laiku noslēgta daļējas atvietošanas līguma izbeigšanās rezultātā attiecīgajam noteikta laika darba ņēmējam tiek izmaksāts pabalsts, kas ir mazāks par pabalstu, ko saņem pastāvīgais darba ņēmējs tad, ja viņš tiek atlaists kāda no Darba likuma 52. pantā minētajiem iemesliem dēļ.
- 53 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens “objektīvs pamats [iemesls]” pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ir jāsaprot tādējādi, ka tas neļauj atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem attaisnot ar apstākli, ka šī atšķirība ir paredzēta kādā vispārīgā un abstraktā normā, piemēram, likumā vai koplīgumā (spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 57. punkts; 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 54. punkts, kā arī rikožums, 2018. gada 22. marts, *Centeno Meléndez*, C-315/17, nav publicēts, EU:C:2018:207, 62. punkts).
- 54 Tāpat saskaņā ar pastāvīgo judikatūru minētais jēdziens liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu īpašā kontekstā, kurā šis nosacījums tiek aplūkots, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārliecinātos, vai šī nevienlīdzība atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un nepieciešama izvirzītā

- mērķa sasniegšanai. Minētie elementi tostarp var izrietēt no to uzdevumu īpašā rakstura, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, no tiem raksturīgajām iezīmēm vai attiecīgā gadījumā no likumīgā mērķa, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 53. punkts, un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 45. punkts, kā arī rīkojums, 2018. gada 22. marts, *Centeno Meléndez*, C-315/17, nav publicēts, EU:C:2018:207, 65. punkts).
- 55 Konkrētajā gadījumā Spānijas valdība norāda uz atšķirību, kas raksturo situāciju, kurā tiek izmaksāts tāds pabalsts, kāds paredzēts Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā, beidzoties noteikta laika darba līguma – tāda kā uz noteiktu laiku noslēgts daļējas atvietošanas līgums – termiņam, salīdzinājumā ar situāciju, kurā tiek izmaksāts lielāks pabalsts tad, ja atlaišana notiek kāda no minētā likuma 52. pantā minētajiem iemesliem dēļ, piemēram, darba devēja saimniecisku, tehnisku, organizatorisku vai ražošanas iemeslu dēļ, ja likvidēto amata vietu skaits ir mazāks par to, kas vajadzīgs, lai darba līgumu uzteikumu kvalificētu kā “kolektīvo atlaišanu”. Minētā valdība būtībā uzsver, ka, lai gan Spānijas likumdevējs ir ieviesis pirmo minēto pabalstu, lai novērstu pagaidu nodarbinātības attiecību pārlietu izmantošanu un lai pastiprinātu nodarbinātības stabilitāti, tā izmaksā notiek saistībā ar notikumu, kuru darba ņēmējs varēja paredzēt noteikta laika darba līguma noslēgšanas brīdī. Tātad šī pabalsta mērķis – atšķirībā no otrā minētā pabalsta – neesot kompensēt darba ņēmēju leģitīmo cerību uz darba attiecību turpināšanu pievilšanu saistībā ar viņa atlaišanu kāda no minētajā 52. pantā paredzētajiem iemesliem dēļ. Šī atšķirība ļaujot izskaidrot, kāpēc pabalsta, kas piešķirams darba ņēmējam viņa darba līguma izbeigšanās gadījumā, līmenis nav vienāds abos gadījumos.
- 56 Šajā ziņā ir jānorāda, ka tāda pabalsta izmaksa, kas *Grupo Norte* jāveic saistībā ar *A. M. Moreira Gómez* darba līguma izbeigšanos, attiecībā uz kuru no paša noslēgšanas brīža bija paredzēts, ka tas izbeigsies līdz ar atvietojamās darba ņēmējas pilnīgu pensionēšanos, iekļaujas kontekstā, kas no faktiskā un juridiskā viedokļa būtiski atšķiras no konteksta, kurā pastāvīgā darba ņēmēja darba līgums tiek uzteikts kāda no Darba likuma 52. pantā minētajiem iemesliem dēļ.
- 57 Proti, no pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā ietvertās “noteikta laika darba līguma” jēdziena definīcijas izriet, ka šāda veida līgums beidz radīt savas sekas attiecībā uz nākotni, iestājoties tam piesaistītajam nobeiguma apstāklim, un šo nobeiguma apstākli var veidot konkrēta uzdevuma izpilde, konkrēta notikuma iestāšanās vai, kā tas ir aplūkojamajā lietā, noteikta termiņa iestāšanās. Tātad noteikta laika darba līguma puses jau no tā noslēgšanas brīža apzinās datumu vai notikumu, kas nosaka tā beigas. Šis nobeiguma apstāklis ierobežo darba attiecību ilgumu, nepastāvot nepieciešamībai līguma pusēm paust šajā ziņā savu gribu pēc minētā līguma noslēgšanas.
- 58 Turpretim uz nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma uzteikšana kāda no Darba likuma 52. pantā minētajiem iemesliem dēļ pēc darba devēja iniciatīvas izriet no tādu apstākļu iestāšanās, kas nebija paredzēti līguma noslēgšanas datumā un kas izjauc darba attiecību normālo norisi. Kā izriet no šā sprieduma 55. punktā atgādinātajiem Spānijas valdības paskaidrojumiem un kā to būtībā uzsvērusi ģenerālvokāte secinājumu 60. punktā, Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā ir prasīts izmaksāt atlaistajam darba ņēmējam pabalstu, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu, tieši tālab, lai kompensētu šo darba attiecību izbeigšanās, kas notiek šāda iemesla dēļ, neparedzamību un tātad kompensētu darba ņēmēja pieviltās cerības, kas viņam varēja būt šajā datumā attiecībā uz minēto attiecību stabilitāti.
- 59 Pēdējā minētajā gadījumā Spānijas tiesībās nav paredzēta nekāda atšķirīga attieksme pret noteikta laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, jo Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā ir paredzēts maksāt darba ņēmējam likumisku pabalstu, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru uzņēmumā nostrādāto gadu, neatkarīgi no tā, vai viņa darba līgums ir noslēgts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku.

- 60 Šajos apstākļos tātad ir jāsecina, ka attiecīgi Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā un 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā paredzēto pabalstu, kuru izmaksa iekļaujas pilnīgi dažādos kontekstos, atšķirīgais mērķis ir uzskatāms par objektīvu iemeslu, kas attaisno konkrēto atšķirīgo attieksmi.
- 61 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo un otro jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru pabalsts, kas maksājams darba ņēmējiem, kuri nodarbināti saskaņā ar noteikta laika darba līgumiem, lai segtu darba stundas, kurās nestrādās daļēji pensionēties darba ņēmējs, tādiem kā pamatlietā aplūkojamais daļējas atvietošanas (*relevo*) līgums, beidzoties termiņam, uz kuru šie līgumi tikuši noslēgti, ir mazāks par pabalstu, kas tiek piešķirts pastāvīgajiem darba ņēmējiem gadījumā, ja viņu darba līgums tiek uzteikts objektīva iemesla dēļ.

Par trešo jautājumu

- 62 No lēmuma par prejudiciālo jautājumu uzdošanu izriet, ka trešais jautājums ir uzdots tikai gadījumam, ja uz pirmo un otro jautājumu tiktu sniegta apstiprinoša atbilde. Ņemot vērā uz šiem diviem jautājumiem sniegto atbildi, uz trešo jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 63 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 (virspalāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas iekļauts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru pabalsts, kas maksājams darba ņēmējiem, kuri nodarbināti saskaņā ar noteikta laika darba līgumiem, lai segtu darba stundas, kurās nestrādās daļēji pensionēties darba ņēmējs, tādiem kā pamatlietā aplūkojamais daļējas atvietošanas (*relevo*) līgums, beidzoties termiņam, uz kuru šie līgumi tikuši noslēgti, ir mazāks par pabalstu, kas tiek piešķirts pastāvīgajiem darba ņēmējiem gadījumā, ja viņu darba līgums tiek uzteikts objektīva iemesla dēļ.

[Paraksti]