ĢENERĀLADVOKĀTA NĪLO JĒSKINENA [*NIILO JÄÄSKINEN*] SECINĀJUMI,

sniegti 2011. gada 15. septembrī[1]

I — Ievads

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, ko iesniegusi *Landesarbeitsgericht Köln* (Federālās zemes Darba lietu tiesa Ķelnē, Vācija), attiecas uz 1999. gada 18. martā noslēgtā un Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku[2] pielikumā minētā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā — "Pamatnolīgums") 5. klauzulas 1. punkta un 8. klauzulas 3. punkta interpretāciju.

2. Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar strīdu starp Silviju Janseni [*Sylvia Jansen*] un viņas darba devēju, Ziemeļreinas-Vestfālenes federālās zemes tieslietu pārvaldi, sakarā ar to, ka šī pēdējā izbeidza vairākus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, saskaņā ar kuriem S. Jansene deviņus gadus bez pārtraukuma strādāja *Landgericht Köln* [Ķelnes apgabaltiesā], turklāt ir precizēts, ka šajā līgumā bija noteikts, ka tas noslēgts tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar uz laiku pieejamiem budžeta līdzekļiem.

3. Iesniedzējtiesa uzsver, ka pamata lietas strīds attiecas nevis uz netipisku, bet gan bieži sastopamu gadījumu. Tiesas sēdē S. Jansenes pārstāvis apstiprināja, ka pieņemšana darbā ar uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ir ļoti izplatīta apspriežamo noteikumu izmantošanas dēļ un pēc viņa aplēsēm ir 100 000 personu, kuru situācija ir tāda pati kā ieinteresētajai personai, t.i., [personu] uz kurām attiecas darba līgumi, kuru slēgšana bija pamatota uz tādiem pašiem ar budžetu saistītiem iemesliem.

4. Būtībā *Landesarbeitsgericht Köln* uzdod Tiesai līdz šim neskatītus jautājumus vispirms par to, vai ir jāņem vērā secīgu uz noteiktu laiku starp tām pašām pusēm noslēgtu darba līgumu skaits vai kopējais ilgums, lai vērtētu, vai ir objektīvs iemesls šāda līguma izmantošanai Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē.

1 — Oriģinālvaloda — franču.
2 — OV L 175, 43. lpp.

5. Pēc tam Tiesai tiek jautāts, vai Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā ir ļauts ierobežot [iespēju] izmantot kādu motīvu, šajā gadījumā ar ekonomiku saistītu, lai pamatotu šāda objektīva iemesla esamību, attiecinot [šo iespēju] tikai uz publiskā sektora darba devējiem, un cik lielā mērā par derīgu pamatojumu šajā ziņā var izmantot attiecīgās valsts iestādes pieņemtos ar budžetu saistītos pasākumus.

6. Visbeidzot, iesniedzējtiesa uzdod jautājumu, kurš ir līdzīgs Tiesas jau skatītiem prejudiciāliem jautājumiem un kurš attiecas uz prasībām, kas saistītas ar Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu, kuru juridiskajā literatūrā parasti dēvē par "noteikumu nepasliktināšanas klauzulu", un uz juridiskajām sekām, kas izriet no iespējamas neatbilstības [minētajai klauzulai].

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Eiropas Savienības tiesības*

7. Direktīva 1999/70 ir pieņemta, pamatojoties uz EKL 139. panta 2. punktu (tagad — LESD 155. panta 2. punkts), un saskaņā ar šīs direktīvas 1. pantu tās mērķis ir "ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [..], ko [..] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK)".

8. Direktīvas 1999/70 preambulas septiņpadsmitajā apsvērumā ir precizēts: "Šī direktīva ļauj dalībvalstīm, ievērojot valstu tiesību aktus un praksi, definēt terminus, kas izmantoti [P]amatnolīgumā un nav īpaši definēti, tas pats attiecas uz pārējām sociālās politikas direktīvām, kas izmanto līdzīgus terminus, ja vien minētajās definīcijās ievērots [P]amatnolīguma saturs."

9. Pamatnolīguma preambulas otrajā daļā ir noteikts:

"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."

10. Saskaņā ar minētās preambulas trešo daļu Pamatnolīgumā ir noteikti vispārējie principi un obligātās prasības darbam uz noteiktu laiku, it īpaši izveidojot vispārēju kārtību, kas ir vērsta uz vienlīdzīgas attieksmes pret noteikta laika darba ņēmējiem nodrošināšanu,

aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu izmantošanu uz darba devējiem un darba ņēmējiem pieņemama pamata.

11. Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6.–8. un 10. punktā ir noteikts:

"6. Tā kā uz nenoteiktu laiku slēgtie darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma un sekmē iesaistīto darba ņēmēju dzīves kvalitāti, kā arī uzlabo darba izpildi.

7. Tā kā objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.

8. Tā kā noteiktos sektoros, specialitātēs un darbības sfērās uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir nodarbinātības iezīme, kas var būt noderīga tiklab darba devējiem, kā darba ņēmējiem.

[..]

10. Tā kā šis nolīgums vēršas pie dalībvalstīm un darba devējiem, un darba ņēmējiem ar aicinājumu veikt attiecīgus pasākumus šo vispārējo principu, obligāto prasību un noteikumu piemērošanai, ņemot vērā stāvokli katrā dalībvalstī un īpašu sektoru un profesiju apstākļus, arī sezonas rakstura nodarbinātību."

12. Saskaņā ar Pamatnolīguma 1. klauzulas b) apakšpunktu tā mērķis ir radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības.

13. Pamatnolīguma 5. klauzulas ar nosaukumu "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu," 1. punktā ir noteikts:

"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."

14. Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā ir noteikts:

"Šā nolīguma ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma darbības jomā."

B — *Valsts tiesības*

1) Likums par uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem

15. Direktīvu 1999/70 Vācijas tiesību sistēmā transponēja ar Vācijas 2000. gada 21. decembra Federālo likumu par nepilnu darba laiku un uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem [3] (turpmāk tekstā — "*TzBfG*").

16. Minētā likuma 14. panta 1. punktā ar nosaukumu "Iespēja ierobežot līgumu ilgumu" ir noteikts:

"(1) Ir likumīgi noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja tā noslēgšanai ir objektīvs pamatojums. Objektīvs pamatojums it īpaši ir šādos gadījumos:

1. veicamajam darbam ir tikai pagaidu raksturs;

2. līgums uz noteiktu laiku tiek noslēgts pēc mācībām vai studijām, lai atvieglotu darba ņēmēja aktīvo darba gaitu uzsākšanu;

3. darba ņēmējs aizstāj citu darba ņēmēju;

4. veicamā darba specifika attaisno līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku;

3 — *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen* (BGBl. 2000 I, 1966. lpp.). Šis likums stājās spēkā 2001. gada 1. janvārī. Tajā vēlāk tika veikti grozījumi (skat. it īpaši 2011. gada 10. marta spriedumu lietā C-109/09 *Deutsche Lufthansa*, Krājums, I-1309. lpp., 8.–11. punkts), kas nav būtiski attiecībā uz pamata lietas faktiem.

5. ierobežojums ir saistīts ar pārbaudes laiku;

6. darbiniekam raksturīgi individuāli iemesli attaisno darbu uz noteiktu laiku;

7. darba ņēmējam atalgojums tiek maksāts no budžeta līdzekļiem, kas paredzēti darbam uz noteiktu laiku, un viņš tiek nodarbināts atbilstoši šim režīmam;

8. noteiktais termiņš ticis paredzēts, panākot kopīgu vienošanos tiesā."

17. *TzBfG* 16. pantā ir noteikts, ka darba līguma uz noteiktu laiku spēkā neesamības gadījumā tas ir uzskatāms par uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu.

2) Ziemeļreinas-Vestfālenes federālās zemes Likums par budžetu

18. 2004. gada 3. februāra Likuma par Ziemeļreinas-Vestfālenes federālās zemes 2004.–2005. gada budžetu [4] (turpmāk tekstā — "Likums par federālās zemes budžetu") 7. panta 3. punkta pirmajā teikumā ir noteikts:

"Ar civildienesta noteikumiem vai līgumu noteiktas amata vietas ierēdņi, kas nav pastāvīgi darbinieki, vai palīgdarbinieki ("Aushilfskräften") [5] var ieņemt laika periodos, kuros šo amatu pastāvīgie pildītāji nesaņem atalgojumu vai nesaņem atalgojumu pilnā apjomā, atbilstoši neizmantotajām ar civildienesta noteikumiem vai līgumu noteiktu amata vietu daļām."

III — Pamata lietas strīds un prejudiciālie jautājumi

19. Kopš 1997. gada 3. jūlija S. Jansene strādāja kā pilna laika darbiniece Ziemeļreinas-Vestfālenes federālās zemes tieslietu pārvaldē, precīzāk, *Landgericht Köln* (Ķelnes apgabaltiesa), saskaņā ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem. Šie līgumi, kurus atjaunoja kopumā astoņas reizes un bez pārtraukuma, tika slēgti, lai tiktu ieņemtas

4 — *Gesetz über die Feststellung der Haushaltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre* 2004/2005 (GV. NRW. 2004, Nr. 4, 06.02.2004., 64. lpp.).

5 — Jēdzienu "Aushilfskraft" franču valodā var tulkot kā "agent contractuel [līgumdarbinieks]", kā tas tika darīts lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu (OV 2010, C 274, 4. lpp.), vai kā "agent intérimaire [pagaidu darbinieks]" kā tiesas sēdes ziņojumā, vai burtiskāk kā "personnel auxiliaire [palīgdarbinieks]". Tā kā pastāv šaubas un lai izvairītos no jebkādas sajaukšanas iespējas, tostarp ar pagaidu darba jēdzienu, kuram Pamatnolīgums nav piemērojams (skat. Direktīvas 1999/70 preambulas trīspadsmito apsvērumu un Pamatnolīguma preambulas ceturto daļu), es šajos secinājumos izmantošu iepriekš minēto formulējumu, iekavās norādot jēdzienu vācu valodā.

amatu vakances, kas radās saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumiem, īpašajiem atvaļinājumiem, kā arī uz laiku samazinātu darba laiku, ko bija izvēlējušies šīs tiesas pastāvīgie darbinieki.

20. Pēdējā uz noteiktu laiku noslēgtajā darba līgumā, kuru atbildētāja pamata lietā bija noslēgusi ar savu darba devēju no 2005. gada 12. decembra līdz 2006. gada 30. jūnijam, šāda līguma veida izmantošana tika attaisnota ar īslaicīgi pieejamiem budžeta līdzekļiem atbilstoši Likuma par federālās zemes budžetu 7. panta 3. punktam.

21. 2006. gada 3. maijā S. Jansene cēla prasību pret savu darba devēju *Arbeitsgericht Köln* (Ķelnes Darba lietu tiesa), tostarp lūdzot, lai viņu darba tiesiskās attiecības nebeigtos tā termiņa beigās, kas noteikts 2005. gada 12. decembra līgumā, bet lai tas tiktu uzskatīts par uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu. Ar spriedumu, kas pirmajā instancē tika pasludināts 2006. gada 31. augustā, S. Jansenes prasība tika apmierināta.

22. Ziemeļreinas-Vestfālenes federālā zeme iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā, *Landesarbeitsgericht Köln*. Savu prasījumu atbalstam tā apgalvoja, ka datums, kurā izbeidzās S. Jansenes dienesta attiecības un kurš noteikts viņas pēdējā darba līgumā, bija attaisnots ar "objektīvu iemeslu" Vācijas pozitīvo tiesību nozīmē. Tā norādīja, ka saskaņā ar *TzBfG* — ar ko transponēta Direktīva 1999/70 — 14. panta 1. punkta otro teikumu ir likumīgi noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja tā noslēgšanai ir objektīvs pamatojums, proti, it īpaši, ja atbilstoši šīs tiesību normas 7. punktam "darba ņēmējam atalgojums tiek maksāts no budžeta līdzekļiem, kas paredzēti darbam uz noteiktu laiku, un viņš tiek nodarbināts atbilstoši šim režīmam". [Federālā zeme] norādīja, ka šajā gadījumā S. Jansene strādāja "palīgdarbinieces (*Aushilfskraft*)" statusā atbilstoši budžeta tiesiskā regulējuma noteikumam, kas paredzēts Likuma par federālās zemes budžetu 7. panta 3. punktā, un varēja saņemt atalgojumu par amata vietas daļām, kuras īslaicīgi atbrīvojuši Ziemeļreinas-Vestfālenes federālās zemes pastāvīgie darbinieki. Tā apgalvoja, ka bija jāparedz, ka minētie darbinieki turpinās veikt savus pilnu darba laiku strādājošu pastāvīgo ierēdņu pienākumus pēc tam, kad beigsies viņu uz laiku samazinātais darba laiks vai īpašais atvaļinājums.

23. Šādos apstākļos *Landesarbeitsgericht Köln* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) jautājums

a) Vai [..] Direktīvai 1999/70 [..] pielikumā pievienotā Pamatnolīguma [..] 5. klauzulas 1. punkta jēgai un mērķim atbilst tas, ka juridiskā vērtējumā par jautājumu, vai atsevišķā gadījumā uz noteiktu laiku noslēgta līguma pagarināšana ir pamatota ar objektīviem iemesliem Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē, ir jāievēro tikai un vienīgi šāda pagarinājuma līguma slēgšanas laikā

esošās attiecības, neņemot vērā to, cik daudz uz noteiktu laiku slēgtu līgumu jau ir bijuši pirms šī līguma, vai

b) Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta [a) apakšpunkta] jēga un mērķis, proti, novērst secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, attiecībā uz "objektīviem iemesliem" izvirza jo stingrākas prasības, jo vairāki līdz šim izskatāmajam līgumam ir bijuši secīgi uz laiku slēgti darba līgumi jeb jo ilgāks ir bijis laika periods, kurā attiecīgais darba ņēmējs ir ticis nodarbināts, pamatojoties uz secīgiem uz noteiktu laiku slēgtiem līgumiem?

2) jautājums

Vai [P]amatnolīguma [..] 5. klauzulas 1. punkts liedz piemērot tādu valsts tiesību normu kā [*TzBfG*] 14. panta 1. punkta otrā teikuma 7. apakšpunkts, saskaņā ar kuru tikai valsts dienestā secīgi uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir pamatoti ar "objektīvu iemeslu", ka darba ņēmējs tiek algots no budžeta līdzekļiem, kas budžeta tiesiskajā regulējumā ir paredzēti nodarbinātībai uz laiku, kamēr privātā sektora darba devējiem šāda veida saimnieciski iemesli netiek atzīti par "objektīviem iemesliem"?

3) jautājums

a) Vai 2) jautājumā raksturotā norma par darbu uz noteiktu laiku (šajā gadījumā [*TzBfG*] 14. panta 1. punkta otrā teikuma 7. apakšpunkts) ir saderīga ar Pamatnolīgumu, ja budžeta tiesību norma, ar kuru ir pamatots *TzBfG* 14. panta 1. punkta otrā teikuma 7. apakšpunkts, ietver pietiekami konkrētu darba uz noteiktu laiku mērķi, kas it īpaši ir saistīts ar attiecīgo darbību un tās izpildes nosacījumiem (skat. 2006. gada 4. jūlija spriedumu lietā C-212/04 Adeneler u.c., Krājums, I-6057. lpp., rezolutīvās daļas 1) punkts)?

Gadījumā, ja Tiesa uz 3) jautājuma a) punktu atbild apstiprinoši:

b) Vai šāds mērķis ir pietiekami konkrēts, ja Likums par budžetu, proti, šajā gadījumā [..] Likuma par federālās zemes [..] budžetu 7. panta 3. punkts vienīgi paredz, ka budžeta līdzekļi ir paredzēti "palīgdarbinieku (*Aushilfskraft*)" darbam uz noteiktu laiku?

Gadījumā, ja Tiesa uz 3) jautājuma b) punktu atbild apstiprinoši:

līgumus, lai apmierinātu noteiktas pagaidu vajadzības, lai gan patiesībā šīs vajadzības ir pastāvīgas un ilgstošas"?

c) Vai tas ir spēkā arī tad, ja ar "palīgdarbinieka (*Aushilfskraft*)" darbību šādā nozīmē saprot ne tikai darbību, kuras mērķis ir risināt īslaicīgu darba apjoma pieaugumu vai arī aizvietot pagaidu prombūtnē esošus pastāvīgos darbiniekus, bet "palīgdarbinieka (*Aushilfskraft*)" jēdziens attiecas arī uz gadījumu, ja darba ņēmējam algu maksā no budžeta līdzekļiem, kas ir kļuvuši pieejami saistībā ar attiecīgā amata pastāvīgā darbinieka pagaidu prombūtni, lai gan "palīgdarbiniekam (*Aushilfskraft*)" tiek uzticēti uzdevumi, kuri ietilpst darba devēja pastāvīgās darbības jomā un kuriem pēc būtības nav nekāda sakara ar promesošo pastāvīgo darbinieku darbību,

4) jautājums

d) vai 3) jautājumā c) punktā raksturotā "palīgdarbinieka (*Aushilfskraft*)" jēdziena interpretācija ir pretrunā Pamatnolīguma [..] jēgai un mērķim, proti, novērst secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, kā arī principam, kurš ir noteikts 2009. gada 23. aprīļa spriedumā apvienotajās lietās no C-378/07 līdz C-380/07 Angelidaki u.c. (Krājums, I-3071. lpp., rezolutīvās daļas 2) punkts) un saskaņā ar kuru Pamatnolīguma [..] 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kura rezultātā "secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana publiskajā sektorā ir uzskatāma par attaisnotu ar "objektīviem iemesliem" minētās klauzulas izpratnē, pamatojoties tikai uz to, ka šie līgumi ir balstīti uz tiesību normām, kas atļauj atjaunot šādus

Vai dalībvalsts pārkāpj Pamatnolīguma [..] 8. klauzulas 3. punktu, ieviešot likumā, kas ir paredzēts Direktīvas 1999/70 [..] transponēšanai valsts tiesību sistēmā, šādu 2) jautājumā raksturotu budžeta tiesiskajā regulējumā paredzētu pamatu par darbu uz noteiktu laiku, kas vispārīgi attiecas uz visu valsts dienestu, lai gan šāds pamats valsts tiesību sistēmā līdz Direktīvas 1999/70 [..] pieņemšanai līdzīgā formā bija paredzēts tikai maziem valsts dienesta sektoriem (augstākā izglītība)? Vai no šāda pārkāpuma izriet, ka valsts tiesību normu nedrīkst piemērot?"

IV — Tiesvedība Tiesā

24. Šajā lietā Tiesai iesniegtais lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu tika saņemts kancelejā 2010. gada 29. jūnijā.

25. Šai lietai tika pievienota saistītā lieta, kas vēlāk tika nošķirta [6].

26. Ziemeļreinas-Vestfālenes federālā zeme, S. Jansene, Vācijas valdība un Eiropas Komisija iesniedza rakstveida apsvērumus.

27. 2011. gada 25. maija tiesas sēdē visi lietas dalībnieki iesniedza mutvārdu apsvērumus.

6 — Būtībā par lietu, kura reģistrēta ar numuru C-312/10 un arī attiecas uz Ziemeļreinas-Vestfālenes federālo zemi, *Landesarbeitsgericht Köln* iesniedza vēl vienu lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, kas arī attiecas uz Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta un 8. klauzulas 3. punkta interpretāciju. Ņemot vērā saistību starp lietām C-312/10 un C-313/10, tās tika apvienotas, bet pēc tam, kad iesniedzējtiesa atsauca savu lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu pirmajā lietā, Tiesas priekšsēdētājs ar 2011. gada 7. februāra rīkojumu nolēma, ka minētā lieta tiks nošķirta no lietas C-313/10 un dzēsta no Tiesas reģistra.

V — Analīze

A — *Par objektīvo iemeslu atjaunot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vērtējumu saistībā ar laika faktoriem*

28. Pirmais jautājums ir saistīts ar tādu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu skaitu un kopējo ilgumu, kas noslēgti pirms līguma, uz kuru attiecas strīds, iespējamo ņemšanu vērā, vērtējot objektīva iemesla esamību Direktīvai 1999/70 pievienotā Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē.

29. Pamatojot savu lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, iesniedzējtiesa, kuras analīze, šķiet, ir vērsta uz pozitīvu atbildi uz uzdoto jautājumu, apgalvo, ka *Bundesarbeitsgericht* (Federālā Darba lietu tiesa) [7] turpretī pašlaik uzskata, ka jautājumam par to, vai darbinieks, kas pieņemts darbā uz noteiktu laiku, jau ir bijis darbā pie sava esošā darba devēja saskaņā

7 — Šajā ziņā tiesa min *Bundesarbeitsgericht* 2009. gada 25. marta lēmumu (7 AZR 34/08, NZA 2010, 34. un nākamie punkti), kā arī šādus lēmumus, kas atspoguļo agrāko judikatūru: 1993. gada 21. aprīļa lēmumu (AP § 620 BGB *Befristeter Arbeitsvertrag*, Nr. 149) un 1977. gada 30. novembra lēmumu (*AP § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag*, Nr. 44).

ar iepriekšējiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, nav nozīmes, vērtējot objektīvu iemeslu esamību. Turklāt tas, ka iepriekš jau bijuši vairāki uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi ar to pašu darbinieku, neuzliekot pienākumu noteikt īpaši stingrus kritērijus, lai secinātu objektīvu iemeslu esamību [8].

Direktīvā 1999/70 ir noteikts, ka dalībvalstīm ir liela rīcības brīvība, izvēloties formu un metodes to pasākumu pieņemšanai, kas vajadzīgi minētajai direktīvai pievienotā Pamatnolīguma īstenošanai, turklāt ir atgādināts, ka tas nosaka tikai obligātās prasības un vispārīgos principus darbam uz noteiktu laiku [10].

30. Nav noliedzams, kā apgalvo Vācijas valdība, ka sociālās politikas jomā dalībvalstis ir saglabājušas noteiktu likumdošanas kompetenci. Saskaņā ar LESD 151. un nākamajiem pantiem (iepriekš — EKL 136. un nākamie panti) pasākumos, kurus Eiropas Kopiena un dalībvalstis pieņem šajā jomā, ir jāņem vērā dalībvalstu prakses atšķirības [9]. Tādējādi

31. Tomēr nav noliedzams, ka pat tajās jomās, kurās dalībvalstis ir saglabājušas kompetenci, tām ir jārīkojas tā, lai ievērotu Savienības tiesību saturu un mērķus, kā tas tostarp izriet no LESD 288. panta trešās daļas (iepriekš — EKL 249. panta trešā daļa) [11]. Līdz ar to, lai gan Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku mērķis atbilstoši tā nosaukumam ir tikai noteikt vispārēju regulējumu attiecīgajā jomā, tam tomēr ir bijusi nozīmīga ietekme uz dalībvalstu tiesībām, kā to apliecina daudzās vēršanās Tiesā, lai gūtu šī dokumenta noteikumu prejudiciālu interpretāciju.

8 — Tomēr Ziemeļreinas-Vestfālenes federālā zeme un Vācijas valdība apstrīd šo izklāstījumu. Pēc viņu domām, nav acīmredzami, ka *Bundesarbeitsgericht* atteiktos no savas iepriekšējās judikatūras, kurā tika ņemts vērā iepriekšējo uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu skaits un kopējais ilgums — nevis tikai pēdējā līguma saturs — attiecībā uz visiem objektīvajiem iemesliem, kas paredzēti *TzBfG* 14. panta 1. punkta otrā teikuma 1.–8. apakšpunktā, kā to, šķiet, uzskata iesniedzējtiesa, jo tas pārsniedz vienu atsevišķu gadījumu saistībā ar darbinieka aizstāšanu — vienīgo gadījumu, uz kuru skaidri attiecas iepriekš minētais 2009. gada 25. marta lēmums. Precizēju, ka Bundesarbeitsgericht ir iesniegusi Tiesā lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, kas aizvien tiek izskatīts, attiecībā uz šī pēdējā veida objektīviem iemesliem (skat. lietu C-586/10 *Kücük*, OV 2011, C 89, 09.03.2011., 5. lpp.).

9 — Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 10. punkts.

10 — Pamatnolīguma preambulas trīspadsmitā daļa un desmitais apsvērums. Skat. arī 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact* (Krājums, I-2483. lpp., 70. punkts).

11 — Skat. it īpaši 2006. gada 4. jūlija spriedumu lietā C-212/04 *Adeneler* u.c. (Krājums, I-6057. lpp., 68. punkts), ģenerāladvokātes Kokotes [*Kokott*] secinājumus minētajā lietā (56. punkts), 2009. gada 23. aprīļa spriedumu apvienotajās lietās no C-378/07 līdz C-380/07 *Angelidaki* u.c. (Krājums, I-3071. lpp., 79. punkts) un nesenāk — iepriekš minēto spriedumu lietā *Deutsche Lufthansa* (36. un 37. punkts).

32. Attiecībā uz jēdzieniem, kas izmantoti Pamatnolīgumā, bet nav tajā īpaši definēti [12], Direktīva 1999/70 un minētais nolīgums ļauj dalībvalstīm definēt minētos jēdzienus saskaņā ar valsts tiesībām un/vai praksi, ievērojot nosacījumu, ka valsts līmenī pieņemtā definīcija atbilst Pamatnolīguma saturam [13] un nepārkāpj ne tā jēgu, ne mērķi, ne lietderīgo iedarbību [14]. It īpaši Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā nav definēts, kas ir saprotams ar "objektīviem iemesliem" šī noteikuma nozīmē. Pamatnolīguma autoru norādījumu trūkums ir radījis neskaidrības attiecībā uz šī jēdziena jēgu un darbības jomu. Tiesa ir lēmusi, ka tas ir jāinterpretē, ņemot vērā Pamatnolīguma mērķus, kā arī šīs klauzulas kontekstu [15].

33. Šajā gadījumā galvenais mērķis tiesību normai, kuras interpretācija tiek lūgta, ir cīnīties pret ļaunprātīgu izmantošanu, kas var rasties no uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ilgstošas izmantošanas [16]. Tā ir paredzēta, lai novērstu, ka vairāku šāda veida līgumu izmantošanas dēļ tiem tiktu atņemta to parastā darbība.

34. Es uzreiz precizēju, ka Pamatnolīguma 5. klauzulā nav aizliegts arī vairākkārt atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus to pašu pušu starpā. Tajā ir tikai noteikta tādu pasākumu pieņemšana, kas paredzēti šādas izmantošanas regulēšanai [17], lai novērstu, ka persona, kas stājusies darba attiecībās uz noteiktu laiku, pārāk ilgi atrastos nestabilā situācijā, kas var tai kaitēt [18], un tai tiktu liegta aizsardzība, kādu darba ņēmējiem ar uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem piešķir tiesību normas, ar ko cīnās pret atlaišanu [19]. Tiesa ir uzsvērusi, ka darba stabilitāte atbilstoši Pamatnolīgumam ir viens no būtiskiem apstākļiem darba ņēmēju interešu aizsardzībā [20]. Norādu, ka Eiropas Savienības Civildienesta tiesa ir pievienojusies šai

12 — Pamatnolīgumā ir minētas tikai dažas definīcijas par tajā lietotajiem jēdzieniem, proti, 3. klauzulā minētās [definīcijas jēdzieniem] "noteikta laika darba ņēmējs" un "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs".

13 — Direktīvas 1999/70 preambulas septiņpadsmitais apsvērums.

14 — Skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact* (90. un 91. punkts).

15 — Skat. it īpaši 2008. gada 12. jūnija rīkojumu lietā C-364/07 *Vassilakis* u.c. (81. punkts un tajā minētā judikatūra).

16 — Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts *in limine* un 1. klauzulas b) apakšpunkts, kā arī Direktīvas 1999/70 preambulas četrpadsmitais apsvērums.

17 — Skat. it īpaši iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c. (63. punkts), kā arī lietā *Impact* (88. punkts).

18 — Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6. punktā turpretī ir uzsvērts, ka uz nenoteiktu laiku slēgtie darba līgumi sekmē iesaistīto darba ņēmēju dzīves kvalitāti, kā arī uzlabo darba izpildi.

19 — Pamatojoties uz Pamatnolīguma noteikumiem un atbilstošo Tiesas judikatūru, Civildienesta tiesa ir atgādinājusi, ka uz nenoteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kuri pēc savas būtības garantē noteiktu darba stabilitāti, nevar pārtraukt, nenorādot līguma pārtraukšanas iemeslus (skat. Civildienesta tiesas 2006. gada 26. oktobra spriedumu lietā F-1/05 *Landgren*/ETF, Krājums-CDL, I-A-1-123. un II-A-1-459. lpp., 68. punkts).

20 — Skat. 2005. gada 22. novembra spriedumu lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp., 64. punkts), kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c. (83. punkts un tajā minētā judikatūra).

pieejai un lēmusi, ka, lai gan nevar uzskatīt, ka Pamatnolīguma parakstītājas puses būtu noteikušas darba stabilitāti par vispārēju tiesību principu ar saistošu raksturu, tomēr tā ir mērķis, kuru puses ir tiekušās sasniegt [21].

35. Tikai vairāku uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, lai ilgstoši apmierinātu darba devēja pastāvīgās vajadzības, ir nosodāma, un to tiecas novērst, pieņemot vienu vai vairākus no minētajā klauzulā paredzētajiem ierobežojošajiem pasākumiem, turklāt ir precizēts, ka dalībvalstīm ir pienākums tos īstenot, bet tām ir izvēle starp trīs minētām pasākumu kategorijām.

36. Tiesa savā judikatūrā nenoliedzami piešķir lielu nozīmi konkrētajai situācijai, kuru izraisa atkārtoti uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi [22], taču tā vēl nav lēmusi par jautājumu, vai ir jāņem vērā laika dati, kas pārsniedz pēdējo no šiem līgumiem, vērtējot objektīva iemesla esamību Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē attiecībā uz šāda veida darba attiecību izmantošanu.

37. Šajā ziņā es piekrītu iesniedzējtiesas viedoklim, kuram pievienojas S. Jansene un Komisija un saskaņā ar kuru minētās klauzulas mērķi novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas saistīta ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, var sasniegt tikai tad, ja šīs tiesību normas piemērošanai tiek noteikti jo stingrāki kritēriji, lai secinātu, ka pastāv "objektīvi iemesli", jo vairāk līdz strīdīgajam līgumam ir bijis secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai jo ilgāks ir bijis periods, kura laikā attiecīgais darba ņēmējs jau iepriekš bijis nodarbināts saskaņā ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

38. Praksē, jo ilgāks ir periods, kura laikā darba ņēmējs ir nodarbināts saskaņā ar atjaunotiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, jo lielāka ir iespējamība, ka ir runa par ļaunprātīgu izmantošanu, it īpaši tad, ja — kā pamata lietā [23] — ieinteresētā persona ir pildījusi līdzīgus pienākumus, kas atbilst darba devēja parastajai un pastāvīgajai darbībai,

21 — Skat. Civildienesta tiesas 2009. gada 30. aprīļa spriedumu lietā F-65/07 *Aayhan* u.c./Parlaments (Krājums-CDL, I-A-1-105. un II-A-1-567. lpp., 114. un nākamie punkti), 2009. gada 4. jūnija spriedumu apvienotajās lietās F-134/07 un F-8/08 *Adjemian* u.c./Komisija (99. un nākamie punkti) un 2009. gada 29. septembra spriedumu apvienotajās lietās F-69/07 un F-60/08 *O*/Komisija (Krājums-CDL, I-A-1-349. un II-A-1-1833. lpp., 74. un nākamie punkti).

22 — Skat. 2009. gada 24. aprīļa rīkojumu lietā C-519/08 *Koukou* (45. un nākamie punkti, kā arī tajos minētā judikatūra).

23 — No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka, strādādama *Landgericht Köln* no 1997. gada 3. jūlija līdz 2006. gada 30. jūnijam, *S. Jansene* visus šos gadus pildījusi identiskus pienākumus, t.i., uzdevumus, kas saistīti ar minētās tiesas civillietu 23. palātas sekretariāta pastāvīgo darbību.

un tas noticis vairākus gadus bez pārtraukuma. Tādā gadījumā ir vēl jo svarīgāk, lai darba devējs pierāda, ka viņš ir rīkojies objektīvu iemeslu dēļ un — konkrētāk — ka, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, viņš ir apmierinājis vajadzību pēc tāda darba sniegšanas, kas patiešām bija īslaicīgs, nevis pastāvīgs. Ja darba devējs nepierādīs, ka ir konkrēti fakti, kas to pamato, tad izrādīsies, ka šādu līgumu izmantošana bija ļaunprātīga, jo tās mērķis bija panākt, lai amata vietu, kas atbilst būtiskām ar darbaspēku saistītām vajadzībām, ieņemtu persona, kura atrodas nestabilā profesionālajā situācijā, lai gan minēto amata vietu varētu ieņemt ilgstoši, izmantojot pieņemšanu darbā ar līgumu uz nenoteiktu laiku. Būtībā, lai vērtētu valsts tiesību aktu atbilstību Pamatnolīguma 5. klauzulas mērķiem, Tiesas judikatūra valsts tiesām uzliek pienākumu veikt pārbaudi, kas saistīta ar "patiesībā" esošajām vajadzībām, kuras tiek apmierinātas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, neaprobežojoties tikai ar minētajā tiesību normā uzskaitītajiem objektīvajiem iemesliem [24].

39. Ierobežot pārbaudi, attiecinot to tikai uz situāciju pēdējā darba līguma slēgšanas brīdī un [šajā līgumā] noteiktā objektīvā iemesla saturu, neatkarīgi no darba līgumiem, kas iepriekš noslēgti starp pusēm, kā to ierosina Ziemeļreinas-Vestfālenes federālā zeme un Vācijas valdība, nozīmētu atņemt Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktam tā lietderīgo iedarbību [25]. Atgādinu, ka hipotētiski strīdīgais darba līgums nav atsevišķs līgums, bet gan viens no vairākiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, jo pretējā gadījumā tas neattiektos uz minētās tiesību normas piemērošanas jomu [26]. Aizliegta ir tieši uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu vairākkārtēja izmantošana bez objektīva iemesla, nevis šāda veida līgumu likumīga izmantošana no darba devēja puses. Secīga līgumu slēgšana bez pārtraukuma [27], kas turpinās īpaši ilgu laiku un [ir vērsta uz to], lai tas pats darba ņēmējs pildītu identiskus uzdevumus neatkarīgi no tā, kādu aizstāšanu viņš nodrošina, norāda uz šīs atkārtotās pieņemšanas darbā ļaunprātīgas izmantošanas raksturu. Tādējādi, pēc manām domām, ir jāņem vērā visi apstākļi, tostarp arī ar laiku saistītie apstākļi, kas raksturo pēdējo darba līgumu, vērtējot tā atbilstību Savienības tiesību prasībām.

24 — Skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Angelidaki* u.c. (103. punkts).

25 — Salīdzināt ar vairāku uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu secīgā rakstura definīciju, par kuru Tiesa ir atzinusi, ka pārāk stingra un ierobežojoša pieeja ļautu darba devējam vairāku gadu gaitā nodarbināt darba ņēmējus uz īsiem laikposmiem (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 85. punkts).

26 — Iepriekš minētajā spriedumā lietā *Mangold* Tiesa, konstatējusi, ka attiecīgais līgums ir pirmais un vienīgais darba līgums, kas noslēgts starp pusēm, atzina, ka šajā gadījumā Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta interpretācija acīmredzami nav nepieciešama.

27 — Vai pat secīga līgumu slēgšana gandrīz bez pārtraukuma, kā tas bija Grieķijas tiesību aktos, kuri paredzēja, ka salīdzinoši īss intervāls, proti, 20 darba dienas, ir pietiekams, lai uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus neuzskatītu par secīgiem; pēc Tiesas domām, šī norma varēja radīt ļaunprātīgu izmantošanu (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 77. un nākamie punkti).

40. Visbeidzot, es noraidu argumentu, kuru Vācijas valdība ir secinājusi no 5. klauzulas 1. punkta formulējuma un saskaņā ar kuru tad, ja Pamatnolīguma autori būtu gribējuši, lai, pārbaudot objektīva iemesla esamību, tiktu ņemti vērā laika kritēriji, viņi to būtu skaidri paredzējuši.

41. Iesniedzējtiesa savukārt savu pirmo prejudiciālo jautājumu ir pamatojusi, norādot, ka, pēc tās domām, Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā aprakstītie pasākumi ir jāuzskata par līdzvērtīgiem [28], tomēr 1. punkta b) un c) apakšpunktā minētie pasākumi ir atšķirīgi no 1. punkta a) apakšpunktā minētajiem pasākumiem tādējādi, ka to piemērošana tieši vai vismaz netieši nodrošina, ka secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi attiecībā uz vienu amata vietu pie viena un tā paša darba devēja ir likumīgi tikai tad, ja nepārsniedz noteiktu kopējo ilgumu.

42. Nav noliedzams, ka minētā dokumenta struktūra var likt domāt, ka tajā paredzētās trīs ierobežojošo pasākumu kategorijas ir jānošķir, jo tajā ir noteikts, ka dalībvalstīm valsts tiesībās ir jāievieš viena vai vairākas no minētajām normatīvajām iespējām.

43. Ja tiktu atzīta šāda pieeja, tad varētu uzskatīt, ka nav jāņem vērā ne secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu kopējais maksimālais ilgums, kas minēts 1. punkta b) apakšpunktā, ne šādu līgumu atjaunojumu skaits, kas minēts 1. punkta c) apakšpunktā, vērtējot objektīvu iemeslu esamības nosacījumu, ar kuru attaisno [šādu līgumu] atjaunošanu un kurš paredzēts minētās 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā.

44. Tomēr man nešķiet, ka Pamatnolīgumā ir paredzēts nošķirt visus trīs preventīvos pasākumus, kas uzskaitīti 5. klauzulas 1. punktā. Gluži pretēji, tas aicina dalībvalstis pēc savas izvēles pieņemt "vienu vai vairākus no [paredzētajiem] pasākumiem". Tiem nav alternatīvs raksturs, kas izslēgtu vienu attiecībā pret abiem pārējiem, bet tie ir papildinoši un var pat tikt īstenoti visi vienlaikus [29], lai sasniegtu izvirzīto novēršanas mērķi. Es norādu, ka praksē efektivitāte valsts tiesību normai, ar kuru ierobežo atjaunojumu skaitu, draud būt maza, ja to nepapildina noteikums, ar kuru turklāt paredz katra atjaunotā līguma perioda maksimālo ilgumu [30], un *vice versa*. Ņemot vērā mijiedarbību starp likumības kritērijiem [31], kuri ir saistīti ar uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu starp tām pašām pusēm

28 — Norādu, ka Tiesa patiešām ir lēmusi, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta formulējums nepārprotami norāda, ka ir iecerēts, ka šajā normā minētie dažādie pasākumi būs "līdzvērtīgi" (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact*, 76. punkts).

29 — Tādējādi no judikatūras izriet, ka Grieķijas tiesībās ar Prezidenta dekrēta 164/2004 5. un 6. pantu attiecībā uz valsts sektoru tika ieviesti visi Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītie pasākumi, kas paredzēti secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai (2011. gada 18. janvāra rīkojums lietā C-272/10 *Berkizi-Nikolakaki*, 73. punkts un tajā minētā judikatūra).

30 — Piemēram, nebūtu lietderīgi ierobežot atjaunojumu skaitu līdz diviem secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, ja katrs no šiem līgumiem var ilgt vairākus gadus.

31 — Salīdzināt ar iepriekš minētā sprieduma lietā Impact 77. punktu.

kopējo ilgumu un skaitu un kuri attiecas uz pēdējiem diviem no šiem trīs noteikumiem, man tādējādi šķiet, ka tie tikpat lietderīgi var sniegt skaidrību, arī interpretējot pirmo [no šiem noteikumiem].

B — *Par tādu iespēju atsaukties uz objektīvu iemeslu atjaunot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kura ir spēkā tikai darba devējiem valsts sektorā*

46. Iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai dalībvalsts, ņemot vērā Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta noteikumus, var paredzēt tādu objektīvu iemeslu izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kurš balstīts uz laikā ierobežotu budžeta līdzekļu pieejamību un uz kuru atsaukties var tikai darba devēji valsts sektorā.

45. Pamatnolīgums ir paredzēts, lai dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji to piemērotu netieši, ar valsts tiesībās transponējamiem noteikumiem, un viņiem šim mērķim ir piešķirta ievērojama rīcības brīvība. Tomēr tā nav neierobežota, jo valsts līmenī pieņemtie pasākumi nedrīkst likt apšaubīt Pamatnolīguma jēgu [32]. Tādējādi objektīva iemesla jēdziens ir jāinterpretē, ņemot vērā visus atbilstošos faktorus un izvēloties teleoloģisku pieeju. Lai šajā lietā vērtētu minētā iemesla esamību, valsts tiesai tādējādi ir konkrēti un kopumā jāanalizē attiecīgās darba attiecības. Turklāt tai ir jāraugās, lai šīs analīzes dēļ patiešām tiktu sasniegts mērķis nepieļaut ļaunprātīgu praksi. Arī attiecībā uz to minēto prasību ievērošana ir nosacījums Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta lietderīgai iedarbībai.

1) Par Tiesas iepriekšējo judikatūru

47. Vispirms ir jāatgādina, ka gan no Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma formulējuma, gan no to struktūras un mērķa izriet, ka tajos ietvertie noteikumi ir piemērojami gan darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti ar pārvaldes iestādēm un citām valsts sektora struktūrām, gan [līgumiem], kas noslēgti ar darba devējiem privātajā sektorā [33].

32 — Skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c. (82. punkts).

33 — 2007. gada 13. septembra spriedums lietā C-307/05 *Del Cerro Alonso* (Krājums, I-7109. lpp., 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

48. Tiesa ir atzinusi, ka, interpretējot minētā Pamatnolīguma 5. klauzulu, ir iespējama atšķirīga attieksme pret šīm divām darba kategorijām, izsakot to šādi: "[Minētajai] klauzulai kā tādai nav pretējs fakts, ka dalībvalsts paredz atšķirīgas sekas gadījumos, kad notikusi secīgu darba attiecību vai līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīga izmantošana, atkarībā no tā, vai šīs darba attiecības vai līgumi bija noslēgti ar darba devēju no privātā vai publiskā sektora" [34]. Tā šādi lēma, ņemot vērā diskrecionāro varu, kuru minētā klauzula ir piešķīrusi dalībvalstīm šajā jomā [35], bet nenorādot iemeslus, kas attaisno šādu atšķirīgu attieksmi pret privāto un valsts sektoru [36].

49. Es norādu, ka Tiesa izmantoja vispārīgu formulu, skaidri neprecizējot, vai šis apsvērums attiecas uz Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. vai 2. punktu, vai arī uz abiem. Gan viens, gan otrs no šiem noteikumiem attiecas uz pasākumiem, kas ir paredzēti, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu [37], tomēr tiem ir atšķirīgs priekšmets, jo pirmais punkts ir saistīts ar preventīviem pasākumiem, bet otrais attiecas uz soda pasākumiem. Turklāt tie paredz atšķirīgus režīmus tiktāl, ciktāl pirmajā no šiem punktiem ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jāievieš kāds no uzskaitīto tiesisko pasākumu veidiem, ja to tiesību sistēmā nav līdzvērtīgu [pasākumu], savukārt otrajā punktā ir tikai paredzēts, ka dalībvalstīm ir iespēja noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus uzskata par "secīgiem" vai uzskata par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem [38].

50. Šī iepriekšējā judikatūra neļauj tieši atbildēt uz šajā lietā uzdoto jautājumu, jo Tiesas spriedumi attiecās uz tiesiskajām sankcijām, kas piemērojamas kādā dalībvalstī secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārmērīgas izmantošanas gadījumā, savukārt šī lieta ir par jautājumu, uz kuru jāatbild vispirms, proti, par tādu objektīvu iemeslu precizējumu, kuru dēļ var atļaut minēto līgumu atjaunošanu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē. Citiem vārdiem sakot, līdz šim skatītajos gadījumos Tiesa lēma par īpašiem noteikumiem, kādus var attiecināt uz valsts sektoru saistībā ar ļaunprātīgas

34 — 2006. gada 7. septembra spriedumi lietā C-53/04 *Marrosu* un *Sardino* (Krājums, I-7213. lpp., 48. punkts) un lietā C-180/04 *Vassallo* (Krājums, I-7251. lpp., 33. punkts), kā arī 2010. gada 1. oktobra rīkojums lietā C-3/10 *Affatato* (40. punkts un tajā minētā judikatūra).

35 — Skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Marrosu* un *Sardino* (47. punkts), kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* (121. punkts).

36 — Turpretī ģenerāladvokāts Pojarešs Maduru [*Poiares Maduro*] savos kopīgajos secinājumos lietā, kurā tika pasludināts iepriekš minētais spriedums *Marrosu* un *Sardino*, un lietā, kurā tika pasludināts iepriekš minētais spriedums *Vassallo*, ir centies noteikt, kādu iemeslu dēļ var pamatot atšķirības starp valsts un privāto sektoru attiecībā uz sankcijām par iespējamu ļaunprātīgu izmantošanu.

37 — Skat. Pamatnolīguma 5. klauzulas nosaukumu, kā arī minētās klauzulas 1. punkta sākumu.

38 — Būtībā Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktā tiek piešķirtas dalībvalstīm tiesības vērtēt šajās jomās pieņemto pasākumu "piemēroto [vajadzības gadījumā]" raksturu. Par atšķirībām starp 5. klauzulas 1. un 2. punkta saistošo iedarbību skat. it īpaši ģenerāladvokātes Kokotes secinājumu lietā, kurā tika pasludināts iepriekš minētais spriedums *Adeneler* u.c., 72. un nākamos punktus.

izmantošanas sekām, savukārt šajā lietā ir jāapsver šādi noteikumi, ņemot vērā iespējamu ļaunprātīgu izmantošanu [39].

valdība piebilst, ka to apliecina arī Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 10. punkts [40] un Pamatnolīguma preambulas trešā daļa [41].

2) Par dokumenta formulējumu

52. Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā nenoliedzami skaidri tiek ļauts dalībvalstīm ņemt vērā noteiktu sektoru iezīmes, kas raksturīgas ar tiem saistītām īpašām darbībām. Klauzulas paredzētās elastības mērķis ir panākt, lai valsts pasākumi atbilstu konkrētiem īpašas profesionālās vides gadījumiem. Tomēr dokumentā skaidri nav paredzēts, ka uz darbavietām valsts sektorā varētu attiekties šāda veida labvēlības režīms.

51. Lai interpretētu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, vispirms ir jāanalizē tā formulējums. Lai pamatotu, ka ir skaidri atļauta atšķirīgu noteikumu attiecināšana uz darbavietām valsts sektorā un privātajā sektorā, Vācijas valdība norāda, ka minētā klauzula aicina dalībvalstis ņemt vērā "konkrētu sektoru vajadzības" atbilstoši dokumenta franču valodas versijā minētajam formulējumam. Šī

53. Ņemot vērā Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta dažādās valodu versijas [42], es norādu, ka vācu valodas tekstā ir izmantots

39 — Man šķiet saprātīgi, ka uz valsts sektoru var attiecināt īpašus noteikumus, piemērojot Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu, ņemot vērā, ka minētajā sektorā darba attiecībām var būt vienpusēja administratīva akta, nevis līguma juridiskā forma un tādējādi sods par iespējamu ļaunprātīgu šāda akta izmantošanu nevar būt darba ņēmēja līguma pagarināšana, kam būtu vajadzīgs jauns administratīvs akts, pretēji gadījumam, kad uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atzīst par uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu. Ģenerāladvokāti Pojarešs Maduru (secinājumi lietā, kurā tika pasludināts iepriekš minētais spriedums *Marrosu* un *Sardino*, 42. un nākamie punkti) un Kokote ir uzsvēruši vēl citas īpatnības attiecībā uz nodarbinātību valsts sektorā (secinājumi apvienotajās lietās, kurās tika pasludināts iepriekš minētais spriedums *Angelidaki* u.c., 117. punkts).

40 — "Šis nolīgums vēršas pie dalībvalstīm un darba devējiem, un darba ņēmējiem ar aicinājumu veikt attiecīgus pasākumus šo vispārējo principu, oblīgāto prasību un noteikumu piemērošanai, *ņemot vērā* stāvokli katrā dalībvalstī un *īpašu sektoru un profesiju apstākļus*, arī sezonas rakstura nodarbinātību" (mans vārdu izcēlums).

41 — "Šis nolīgums nosaka vispārīgos principus un obligātās prasības darbam uz noteiktu laiku, atzīstot, ka pilnīgai to piemērošanai ir *jāņem vērā īpaši* nacionāli, *sektoru* un sezonas *apstākļi*. [..]" (mans vārdu izcēlums).

42 — T.i., [dokumenta] versijas spāņu ("distintos sectores"), dāņu ("bestemte sektorer"), vācu ("bestimmter Branchen"), grieķu ("ειδικών τομέων"), angļu ("specific sectors"), franču ("secteurs spécifiques"), itāļu ("settori [..] specifici"), nīderlandiešu ("bepaalde sectoren"), poļu ("szczególnych gałęzi"), portugāļu ("sectores [..] específicos"), somu ("erityisten alojen") un zviedru ("särskilda branscher") valodās.

formulējums "bestimmter Branchen", kuru franču valodā varētu tulkot kā "branches déterminées [noteiktas nozares]", nevis "secteurs spécifiques [īpaši sektori]" kā franču valodas tekstā. Kā Komisija norādīja tiesas sēdē, atbildot uz jautājumu, kuru es tai šajā sakarā uzdevu, šī terminoloģija drīzāk attiecas uz tādu iedalījumu profesionālās jomās kā rūpniecība, autoražošana, melnā metalurģija, banku sektors, apdrošināšana vai arī, pēc manām domām, metalurģija, navigācija, mazumtirdzniecība, veselības aprūpe u.c., nevis uz apakšiedalījumu, kas ļauj pretnostatīt privāto un valsts sektoru.

54. Man šķiet, ka šajā 5. klauzulā lietotais jēdziens arī ir jāinterpretē, atsaucoties uz kolektīvo darba tiesību atbilstošajiem kritērijiem, ņemot vērā, ka ekonomikā lietotais apzīmējums "nozare" tostarp tiek izmantots arī darba koplīgumu profesionālās piemērošanas jomas noteikšanai. Pēc manām domām, atšķirību piemērošana, pamatojoties tikai uz budžeta vai administratīvā tiesiskā regulējuma noteikumiem, neatbilst šādiem kritērijiem.

55. Tādējādi es uzskatu, ka darba devēja juridiskajam statusam — tam, vai viņš ir privāto vai publisko tiesību subjekts, — nav lielas nozīmes minētās klauzulas piemērošanā.

3) Par dokumenta mērķi

56. Turklāt nav noliedzams, ka, interpretējot kādu normu, bez šīs normas burta ir jāņem vērā tā dokumenta vispārīgie mērķi, kurā [minētā norma] ir iekļauta, un īpašais gars, kas noteica tā pieņemšanu [43].

57. Kā uzsver iesniedzējtiesa, kura atgādina Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6. punkta saturu [44], tas ir balstīts uz pamata pieņēmumu, ka uz nenoteiktu laiku pieņemts darba līgums ir līguma veids, kam parasti jānosaka darba attiecības. Šī nostāja paskaidro šī nolīguma parakstītāju pušu zināmo iebildi attiecībā uz noteikta laika darbu, ko apstiprina šī

43 — Es uzreiz noraidu diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanu, kā tas paredzēts Direktīvas 1999/70 preambulas četrpadsmitajā [trešajā] apsvērumā, Pamatnolīguma preambulas trešajā punktā un minētā nolīguma 4. klauzulā, uz ko atsaucās S. Jansene. Šīs normas mērķis ir darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā ar uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, piešķirt tādu pašu attieksmi kā darba ņēmējiem ar uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, nevis garantēt vienlīdzību starp darba ņēmējiem, kuri visi pieņemti darbā ar uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu un no kuriem daži strādā valsts sektorā, bet pārējie — privātajā sektorā.

44 — Tas, ka pieņemšanai darbā ar uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ir vispārējs raksturs, ir noteikts arī Pamatnolīguma preambulas otrās daļas pirmajā teikumā. Skat. arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām preambulas 15. apsvērumu (OV L 327, 9. lpp.).

dokumenta galvenie noteikumi [45], pretstatā skatījumam, kas ir spēkā Pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu, kurš ir vērsts uz to, lai sekmētu šo pēdējo darba veidu [46]. Protams, ir iespējams noslēgt vai atjaunot darba līgumus uz noteiktu laiku. Tomēr pret šādu iespēju, kas atšķiras no vispārējās kārtības, ir jāattiecas ierobežojoši, kā norādīts minēto vispārīgo apsvērumu 8. punktā [47] un Pamatnolīguma preambulas otrajā daļā [48], kas ir uzsvērti Tiesas judikatūrā [49].

58. Iesniedzējtiesai būs jāpārliecinās, ka šajā gadījumā *TzBfG* 14. panta 1. punkta otrā teikuma 7. apakšpunkta noteikumu sekas praksē nav tādas, ka tiek atņemta jēga galvenajam principam, saskaņā ar kuru dominējošiem ir jābūt uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, un ka netiek izjaukts Savienības tiesībās noteiktais līdzsvars starp esošajām interesēm tādējādi, ka attiecīgie noteikumi piešķirtu darba devējiem valsts sektorā pārāk lielu iespēju izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus [50].

59. Pēc manām domām, nav neviena spēkā esoša iemesla, lai, piemēram, pret pašvaldības darba ņēmēju izrādītu atšķirīgu attieksmi saistībā ar iespēju strādāt ar uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu nekā pret darba ņēmēju, kurš strādā privātā sabiedrībā vai pat pie juridiskas personas, kuras mērķis nav peļņas gūšana, ja ieinteresēto personu amata pienākumi ir līdzvērtīgi. Tādējādi uz valsts sektoru, kas netieši minēts *TzBfG* 14. panta 1. punkta otrā teikuma 7. apakšpunktā, nebūtu jāattiecina jēdziens "konkrēt[i] sektor[i]" Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta nozīmē, jo gan valsts sektora, gan privātā sektora darba ņēmēji var veikt pilnīgi identiskus uzdevumus. Tādējādi nav pamatojuma tam, ka tieši tādi paši ekonomiskie apstākļi kā minētajā pantā paredzētie netiktu atzīti par objektīviem iemesliem attiecībā uz darba devējiem privātajā sektorā.

60. Turklāt Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta interpretācija, kas piešķir īpašu statusu darbam valsts sektorā, varētu izraisīt darba ņēmēju aizsardzības

45 — T.i., saskaņā ar Pamatnolīguma divkāršo mērķi, kas definēts tā 1. klauzulā, — pirmkārt, diskriminācijas aizlieguma principu starp noteikta laika un nenoteikta laika darba ņēmējiem un, otrkārt, noteikta laika darba regulējumu, lai novērstu tā ļaunprātīgu izmantošanu.

46 — Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par *UNICE, CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 9. lpp.). Skat. it īpaši minētā pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 5. daļu.

47 — "*Noteiktos sektoros, specialitātēs un darbības sfērās* uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir nodarbinātības iezīme, kas var būt noderīga tiklab darba devējiem, kā darba ņēmējiem" (mans vārdu izcēlums).

48 — "Šā nolīguma puses atzīst, ka [..] uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi *attiecīgos apstākļos* atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām" (mans vārdu izcēlums).

49 — Par nepieciešamību iesniedzējtiesai veikt konkrētu pārbaudi par valsts noteikumu iedarbību skat. it īpaši iepriekš minēto rīkojumu lietā *Affatato* (50. punkts un tajā minētā judikatūra).

50 — Skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Impact* (87. punkts) un *Deutsche Lufthansa* (30. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

diezgan atšķirīgu līmeni dažādās dalībvalstīs, ņemot vērā atšķirības tajā, kāda ir valsts un privāto struktūru attiecīgā loma vispārējas nozīmes pakalpojumu sniegšanā [51]. Tādējādi, ņemot vērā Savienības tiesību mērķi tuvināt valstu tiesību aktus, būtu nepiemēroti atļaut nošķirumu starp privāto un valsts sektoru attiecībā uz objektīviem iemesliem izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, jo valsts sektora jēdziena piemērošanas joma ir ļoti atšķirīga atkarībā no dažādās dalībvalstīs izraudzītajām pieejām, kā Tiesa jau iepriekš ir uzsvērusi [52].

61. Turklāt man šķiet, ka tādi tiesību akti kā pamata lietā minētie piešķir darba devējiem tiesības, kas var tos pamudināt ļaunprātīgi izmantot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus tiktāl, ciktāl, nosakot budžeta prioritātes, šie darba devēji var paši radīt iemeslu, ar ko attaisnot šāda veida līgumu slēgšanu, un tādējādi paši sevi atbrīvot no darba tiesību galveno principu ievērošanas. Šim ļaunprātīgas izmantošanas riskam ir vēl jo lielāka ietekme tāpēc, ka ir vērojams skaidrs tādu darbinieku skaita pieaugums, kas valsts sektora vajadzību apmierināšanai pieņemti darbā ar līgumu, nevis kā darbinieki ar līgumu uz nenoteiktu laiku vai pastāvīgi ierēdņi, un tas attiecas ne tikai uz Vāciju, bet uz lielāko daļu Eiropas Savienības valstu [53].

62. Vācijas valdība šai analīzei iebilst, ka darba devējiem valsts sektorā netiek piešķirta priekšrocība attiecībā uz definīciju par to, kas var būt objektīvs iemesls, ņemot vērā, ka šo pēdējo situācija nav līdzīga darba devēju situācijai privātajā sektorā [54]. Ziemeļreinas-Vestfālenes federālā zeme savukārt uzskata, ka šādas priekšrocības piešķiršana darba devējiem valsts sektorā ir attaisnota tiktāl, ciktāl tā pienācīgi atbilst īpašiem budžeta ierobežojumiem, kuri šiem darba devējiem rodas un

51 — Šīs atšķirības ir saistītas ar valsts paražām, kā tas ir, piemēram, ar medicīnas māsu saistību galvenokārt ar valsts slimnīcām vai ar fondiem, kuriem ir vispārējas nozīmes mērķis.

52 — 2011. gada 7. aprīļa rīkojumā lietā C-519/09 *May* (Krājums, I-2761. lpp., 24. punkts, kurā minēts 1974. gada 12. februāra spriedums lietā 152/73 *Sotgiu, Recueil*, 153. lpp., 5. punkts) ir atgādināts, ka, "tā kā LESD 45. panta 4. punktā atrodamajā izņēmuma noteikumā attiecībā uz darbu valsts pārvaldē nekas nav nošķirts, ir vienalga, vai darba ņēmējs ir nodarbināts kā strādnieks, kā darbinieks vai kā ierēdnis, kā arī vai viņš ir nodarbināts, pamatojoties uz privāttiesībām vai publiskajām tiesībām. Šie juridiskie apzīmējumi valsts tiesību aktos var mainīties atkarībā no valsts likumdevēja vēlmes, un tādēļ tie nevar būt Savienības tiesību interpretācijas kritērijs".

53 — Skat. it īpaši *Fitte-Duval, A.*, "Contrat à durée indéterminée dans la fonction publique: les risques d'une transposition inadaptée", *Actualité juridique fonction publique*, 2007, 4. un nākamās lpp.

54 — Vācijas valdība norāda, ka "privātajā sektorā darba devējs pats nosaka savu darbinieku darbības saturu un formu, ņemot vērā tirgū iegūtos finanšu līdzekļus. Civildienestā šādas iespējas nav. Cilvēku resursu vadību var veikt tikai atbilstoši budžetam, kas noteikts likumā par budžetu. [..] Darbu uz noteiktu laiku var izmantot tikai tad, ja ir pieejami atbilstoši budžeta līdzekļi".

kuru dēļ ir vajadzīga kompensācija lielākas elastības veidā attiecībā uz darba ņēmēju pieņemšanu darbā. Iesniedzējtiesa šajā ziņā uzdod jautājumu, norādot, ka darba devējam valsts sektorā ir tiesības tikai uzņemties tādas saistības, kas atbilst budžeta tiesiskajam regulējumam, un budžetu parasti nosaka uz ierobežotu periodu.

63. Tomēr es norādu, ka priekšlikumā, uz kuru pamatojoties tika pieņemta Direktīva 1990/70 [55], ir norādīts, ka elastībai, kas izriet no Pamatnolīguma 5. klauzulā paredzētās "konkrētu sektoru [..] vajadzīb[u]" ņemšanas vērā, ir jābūt saistītai ar "īpašu uzmanību", kāda, izstrādājot Pamatnolīguma tekstu, skaidri tika pievērsta "mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) īpašajai situācijai" saskaņā ar EKL 137. panta 2. punktu (tagad — LESD 153. pants) [56]. Minētajā priekšlikumā Komisija apgalvo, ka dažādie tajā minētie Pamatnolīguma noteikumi, tostarp 5. klauzula, "parāda darba devēju un darba ņēmēju gribu piešķirt rīcības brīvību tiesību un pienākumu ieviešanā atbilstoši [Pamat]nolīgumam, kam būtu jāļauj ņemt vērā gan noteiktu darba ņēmēju un uzņēmumu sektoru un kategoriju darba ņēmēju un uzņēmumu, gan it īpaši MVU īpašās vajadzības" [57].

64. Turpretī sagatavošanas materiālos nekādi neatklājas nodoms, izstrādājot Pamatnolīguma 5. klauzulu, piešķirt īpašus noteikumus valsts sektoram. Man nešķiet, ka minētajā sektorā aizpildāmās amata vietas parasti vai pat pēc savas būtības būtu īslaicīga rakstura, atšķirībā no tā, kas var notikt dažās darbības jomās.

65. No visiem šiem apsvērumiem izriet, ka, manuprāt, Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesību akts, saskaņā ar kuru secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu slēgšana ir atļauta tādu budžeta tiesiskā regulējuma iemeslu dēļ, kas ir paredzēti tikai attiecībā uz valsts sektoru.

55 — Padomes 1999. gada 28. aprīļa Priekšlikuma Padomes Direktīvai par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (COM(1999) 203, galīgā redakcija, 6. un 7. lpp.) paskaidrojuma raksta 26.–31. punkts.

56 — Šajā pantā ir noteikts, ka ar sociālās politikas jomā pieņemtajām direktīvām ir "[jāvairās] uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties mazajiem un vidējiem uzņēmumiem". Skat. arī Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 11. punktu.

57 — Iepriekš minētā priekšlikuma direktīvai paskaidrojuma raksta 30. punkts, kā arī tā pielikuma 26. lpp.

C — *Par tādu iespēju atsaukties uz objektīvu iemeslu atjaunot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kura ir balstīta uz budžeta apsvērumiem*

66. Trešais prejudiciālais jautājums, kas iedalīts četrās daļās, kuras minētas cita pēc citas, arī attiecas uz "objektīvu iemeslu" jēdziena interpretāciju Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē.

67. Iesniedzējtiesa būtībā uzdod Tiesai jautājumu par to, vai minētā klauzula atļauj piemērot tādus valsts tiesību noteikumus kā Likuma par federālās zemes budžetu 7. panta 3. punkta pirmā teikuma noteikumi, tos lasot kopā ar *TzBfG* 14. panta 1. punkta otrā teikuma 7. apakšpunktu, kas atļauj atjaunot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, ja vienīgais pamatojums ir apstāklis, ka darbinieks tiek algots no budžeta līdzekļiem, kuri paredzēti darbam uz noteiktu laiku.

68. It īpaši tā uzdod jautājumu, vai kritēriji, kuri tostarp saistīti ar "amata vietām [..], kuras aizpilda [..] "palīgdarbinieki (*Aushilfskräften*)"" un kuri ir ietverti Likuma par federālās zemes budžetu 7. panta 3. punkta pirmajā teikumā, ir pietiekami, lai atbilstu dažādajiem nosacījumiem, kas atbilstoši Tiesas judikatūrai ļauj raksturot objektīva iemesla esamību Pamatnolīguma 5. klauzulas nozīmē, kā arī ievērotu gan minētā nolīguma jēgu, gan mērķi. Iesniedzējtiesa pievieno, ka *Bundesarbeitsgericht* ir lēmusi, ka atbilstoši *TzBfG* nav jābūt saiknei starp uzdevumiem, kurus pilda uz laiku promesošais pastāvīgais darbinieks, un tiem, kurus pilda uz noteiktu laiku darbā pieņemtais darbinieks, [uzdevumiem] kas patiesībā var būt saistīti ar darba devēja parasto un pastāvīgo darbību [58]. Attiecībā uz trešajā prejudiciālajā jautājumā ietverto elementu niansēm es atsaucos uz tā izklāstu, kas iepriekš minēts *in extenso*.

69. No Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka objektīvs iemesls atjaunot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kā paredzēts Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā, ir jāsaprot kā tāds, kas attiecas uz precīziem un konkrētiem apstākļiem, kuri raksturo noteiktu darbību, un līdz ar to šajā īpašajā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šie apstākļi citu starpā var izrietēt no to uzdevumu īpašā rakstura, kuru izpildei ir

58 — Norādu, ka likums, kas bija spēkā pirms tam, kad ar *TzBfG* Vācijas tiesību sistēmā transponēja Direktīvu 1999/70, bija liberālāks attiecībā uz iespēju izmantot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, nepamatojot to ar objektīvu iemeslu, kas saistīts ar darba devēja darbību (šajā ziņā skat. ģenerāladvokāta Ticano [*Tizzano*] secinājumu lietā, kurā pieņemts iepriekš minētais spriedums lietā *Mangold*, 10. un nākamos punktus).

noslēgti šādi līgumi, no tiem raksturīgām iezīmēm vai attiecīgos gadījumos no likumīgā mērķa, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā [59].

70. Darba devēja minētajam objektīvajam iemeslam ir jābūt tieši saistītam ar darbību, ko pilda, parasti uz laiku, darba ņēmējs, kas pieņemts darbā ar uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu. Tiesību norma, kas ir tikai formāla un secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu neattaisno konkrētā veidā ar tādu objektīvu faktoru pastāvēšanu, kuri saistīti ar attiecīgās darbības īpatnībām vai tās veikšanas apstākļiem, patiesībā draud izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un tādējādi nav saderīga ar Pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību [60].

71. Šajā gadījumā es, tāpat kā S. Jansene un Komisija, uzskatu, ka Likuma par federālās zemes budžetu 7. panta 3. punkta pirmā teikuma noteikumi, tos lasot kopā ar *TzBfG* 14. panta 1. punkta otrā teikuma 7. apakšpunkta noteikumiem, kas pamato uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu tikai ar šim mērķim esošu budžeta līdzekļu esamību, ir formulēti pārāk vispārēji un abstrakti, bez skaidras saiknes ar tās darbības saturu un nosacījumiem, uz kuru attiecas līgums. Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka Likuma par federālās zemes budžetu 7. panta 3. punkts uz tā darbinieka darbību, kuru pieņem darbā ar uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, atsaucas, tikai lietojot jēdzienu "palīgdarbinieks (*Aushilfskraft*)". Es uzskatu, ka minētais budžeta tiesiskā regulējuma noteikums pats par sevi nav pietiekami konkrēts pamatojums uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanai, kāds prasīts Tiesas judikatūrā, jo nav skaidri noteikti vai nosakāmi darbā pieņemtās personas uzdevumi. Šāda veida noteikumi neļauj pārbaudīt, ka konkrētajā gadījumā uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma atjaunošana patiešām ir piemērotāks darba attiecību turpinājuma solis nekā šī līguma pārveidošana uz nenoteiktu laiku noslēgtā darba līgumā.

72. Norādu, ka pamata lietas strīdā pēdējais no apspriežamajiem uz noteiktu laiku noslēgtajiem darba līgumiem ir balstīts nevis uz viena promesoša darbinieka īslaicīgu aizstāšanu, bet uz tādu budžeta līdzekļu izmantošanu, kas kļuva pieejami tādu īpašu atvaļinājumu un samazināta darba laika dēļ, ko bija izvēlējušies vairāki *Landgericht Köln* darbinieki. Ir skaidrs, ka tādā veidā iegūtā elastība ir izmantota, lai nodarbinātu S. Janseni ar mērķi apmierināt minētā darba devēja pastāvīgās vajadzības, nevis ieinteresētajai personai uzticētās darbības rakstura vai īpašo nosacījumu dēļ.

59 — Skat. it īpaši iepriekš minēto rīkojumu lietā *Koukou* (45. punkts un tajā minētā judikatūra).

60 — Skat. iepriekš minētos spriedumus apvienotajās lietās *Angelidaki* u.c. (98. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī lietā *Deutsche Lufthansa* (43. punkts un tajā minētā judikatūra).

73. Turklāt apspriežamo noteikumu neskaidrība un brīvība, ko tie piešķir darba devējiem valsts sektorā, var atļaut ļaunprātīgas izmantošanas prakses veidus, pret kuriem cīnīties ir Pamatnolīguma mērķis, jo, kā uzsver Komisija, līgumu ilguma ierobežošana, kas pamatota uz budžeta tiesisko regulējumu, nav ārējs apstāklis, bet gan elements, ko likumdevējs var ietekmēt un grozīt, tātad iekšējs apstāklis, kuru var veidot pēc vajadzības.

74. Visbeidzot, es norādu, ka minētie budžeta apsvērumi neatbilst sociālās politikas mērķiem, kādi ir spēkā darba tiesībās [61]. Tādējādi nevar uzskatīt, ka pamata lietas strīda apstākļos secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu attaisno īpaši apstākļi, kas izriet no centieniem sasniegt šādu likumīgu mērķi atbilstoši Tiesas judikatūrai [62].

75. Vēl papildus es precizēju, ka man nešķiet iespējams papildināt šādi veidoto analīzi saistībā ar judikatūru par "objektīva iemesla" jēdzienu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē, attiecinot uz to judikatūru par minētā nolīguma 4. klauzulā ietvertā "objektīvu iemeslu" ["objektīva pamata"] jēdziena interpretāciju [63], kā tika apspriests tiesas sēdē. Nav noliedzams, ka Tiesa ir atzinusi saistību starp šajās abās klauzulās minētajiem jēdzieniem un tos definējusi līdzīgi [64], izmantojot argumentāciju pēc analoģijas [65].

76. Tomēr Pamatnolīguma 4. klauzulā, kas attiecas uz "diskriminācijas aizlieguma principu", "objektīvu iemeslu" precizējums ir sniegts ļoti atšķirīgā kontekstā salīdzinājumā ar Pamatnolīguma 5. klauzulu, kas attiecas uz "pasākumiem, lai novērstu [uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu] ļaunprātīgu izmantošanu". "Objektīvo iemeslu" objekts tātad nav abās šajās klauzulās vienāds. Turklāt man šķiet, ka abu šo līdzīgi izteikto jēdzienu tuvināšana draud novest pie tautoloģiska rezultāta. Pēc manām domām, Tiesas

61 — Kā nesenu piemēru par sociālās politikas mērķi, kas var būt likumīgs, skat. 2011. gada 7. aprīļa rīkojumu lietā C-151/10 *Dai Cugini* (47. un nākamie punkti).

62 — Skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Angelidaki* u.c. (96. punkts un tajā minētā judikatūra).

63 — Saskaņā ar Pamatnolīguma 4. klauzulu atšķirīgus nosacījumus noteikta laika darba ņēmējam attiecībā pret salīdzināmu pastāvīgu darba ņēmēju var pamatot tikai ar objektīviem iemesliem [objektīvu pamatu].

64 — Tādējādi iepriekš minētajā spriedumā lietā *Del Cerro Alonso* (56.–59. punkts) par "identisko jēdzienu "objektīvi iemesli"" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta nozīmē Tiesa lēma, ka šis jēdziens liek atšķirīgo attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgiem darba ņēmējiem 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 reālajai vajadzībai, tā ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un šajā ziņā ir nepieciešama.

65 — Skat. 2010. gada 22. aprīļa spriedumu lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (Krājums, I-3527. lpp., 42. un 43. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra), kurā, vispirms atgādinājusi savas judikatūras par jēdzienu "objektīvi iemesli" Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē saturu, Tiesa lēma, ka "pēc analoģijas šī pati interpretācija attiecas uz identisko jēdzienu "objektīvi iemesli" Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkta nozīmē".

interpretācija par vienu no šiem jēdzieniem nevar sniegt vērtējuma kritērijus, kas būtu identiski izmantojami attiecībā pret otru, jo, lai gan vispārīgi tiem ir līdzīga nozīme, tiem tomēr ir atšķirīgi referenti, uz kuriem tie attiecas. Būtiskākais ir noteikt, kādi notikumi ir uzskatāmi par "objektīviem iemesliem" atbilstoši Pamatnolīguma 4. klauzulai vai atbilstoši 5. klauzulai.

77. It īpaši man nešķiet, ka izklāstīto noteikumu, kurš attiecas uz Pamatnolīguma 4. klauzulu un saskaņā ar kuru "stingra personāla vadība ietilpst ar budžetu saistīto apsvērumu jomā, kas nevar pamatot diskrimināciju" [66], var pašu par sevi transponēt, lai apgalvotu, ka ar budžetu saistīti apsvērumi nevar ļaut attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Pēc manām domām, nevar sistemātiski izslēgt, kā tas tika darīts diskriminējošas prakses jomā, ka tikai ar ekonomiska rakstura ierobežojumiem var pamatot atkārtotu līgumu slēgšanu uz noteiktu laiku. Pēc manām domām, Pamatnolīguma 5. klauzulas mērķim, protams, neatbilstu tas, ja kāds darba devējs varētu vispārīgi atsaukties uz budžeta ierobežojumiem kā "objektīviem iemesliem". Tomēr man šķiet likumīgi, ka ekonomiskās prasības tiek ņemtas vērā, ja tās saistītas ar cita veida iemesliem, piemēram, ar iemesliem, kas attiecas uz sociālās politikas mērķiem, izglītības veicināšanu vai vides aizsardzību, kas izriet no valsts norādījumiem. Tādējādi, ja ir paredzēta īpaša budžeta pozīcija atkārtotas darbā iekārtošanās atbalstam, piemēram, jauniešiem bezdarbniekiem, darba devējam valsts sektorā būtu jāspēj attaisnot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunotu izmantošanu attiecībā uz ieinteresētajām personām, pamatojoties uz šo budžeta pozīciju, kurai ir konkrēts iemesls un laikā ierobežota ietekme.

78. Vēl svarīgāk, ņemot vērā Tiesas judikatūru par Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta interpretāciju, man šķiet tas, ka valsts tiesa kontrolē, lai minētajam pamatojumam patiešām būtu tieša un faktiska cēloņsakarība ar darbību, ko paredzēts veikt darba ņēmējam, kurš pieņemts darbā ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

79. Katrā ziņā, ņemot vērā tādu tiesību aktu kā apspriežamie tiesību akti nepietiekami precīzo un konkrēto saturu, es uzskatu, ka Tiesai ir jāsniedz noliedzoša atbilde uz trešā prejudiciālā jautājuma pirmo daļu, kas izteikta a) punktā.

66 — Skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (46. punkts un tajā minētā judikatūra).

80. Līdz ar to es uzskatu, ka nav jāatbild uz trim papildu jautājumiem, kas izteikti minētā prejudiciālā jautājuma b)–d) punktā.

1) Par Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta interpretāciju

82. Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā ir noteikts, ka tā ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma jomā.

D — *Par tā dēvēto noteikumu nepasliktināšanas klauzulu*

83. Es uzreiz precizēju, ka saskaņā ar to, ko es jau norādīju kādā iepriekšējā lietā [68] un ko šajā lietā uzsver Vācijas valdība, tā vairāk ir klauzula, kas nosaka pārskatāmības pienākumu attiecībā uz iemesliem, kas minēti, lai attaisnotu tiesību aktu reformu, nevis klauzula, kas nosaka *statu quo*.

81. Ar savu ceturto prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā Tiesai, vai Vācijas pozitīvās tiesības [67] var apdraudēt Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu tādējādi, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas pamatojums budžeta apsvērumu dēļ tiktu attiecināts uz visu valsts sektoru, nevis tikai augstākās izglītības jomu, kā tas saskaņā ar iesniedzējtiesas lēmumu bija pirms Direktīvas 1999/70 stāšanās spēkā. Turklāt minētā tiesa uzdod jautājumu par juridiskajām sekām, kādām ir jābūt attiecībā uz valsts tiesību aktu piemērošanu, šīs tā dēvētās noteikumu nepasliktināšanas klauzulas noteikumu iespējamas neievērošanas gadījumā.

84. Ņemot vērā, ka Pamatnolīguma noteikumi izvirza tikai minimālās prasības, dalībvalstu iejaukšanās attiecīgajā jomā paliek atļauta, vai nu lai pieņemtu labvēlīgākus noteikumus nekā tie, kas paredzēti iepriekšējos tiesību aktos, vai pat lai ieviestu [aizsardzības līmeņa] pazemināšanu, ar nosacījumu, ka tiek ievērots Pamatnolīgumā noteiktais aizsardzības līmeņa minimuma slieksnis un minētā pazemināšana nav uzskatāma par vispārēju.

67 — Turklāt ir precizēts, ka savā pamatojumā iesniedzējtiesa atsaucas vienlaikus uz *TzBfG* 14. panta 1. punkta otrā teikuma 7. apakšpunkta noteikumiem un uz *Bundesarbeitsgericht* judikatūru.

68 — Skat. 40. punktu manos secinājumos lietā, kurā tika pasludināts 2010. gada 24. jūnija spriedums C-98/09 *Sorge* (Krājums, I-5837. lpp.).

85. Būtībā Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā nav liegts samazināt aizsardzību, kuru valsts tiesību akti nosaka uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu jomā. Šāda samazināšana ir atļauta ar nosacījumu, ka tiek izpildīti divi kritēriji, kas ir kumulatīvi [69], no kā izriet, ka viena no šo nosacījumu neievērošana ir pietiekama, lai uz valsts tiesību aktiem attiektos Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā paredzētais aizliegums [70]. Šie kritēriji ir šādi:

— pirmkārt, lai [aizsardzības] samazināšana tiktu atļauta, tā nedrīkst būt saistīta ar Pamatnolīguma ieviešanu [71], tādēļ dalībvalstīm ir liegts atsaukties uz pienākumu transponēt direktīvu kā "ieganstu", ar ko paskaidrot grozījumus, kurus tās veic savos tiesību aktos [72], un,

— otrkārt, tā nedrīkst apdraudēt noteikta laika darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni, un šis kritērijs ir jāvērtē, ņemot vērā to darba ņēmēju skaitu, uz kuriem attiecas reforma [73], kā arī visus aizsardzību garantējošos tiesību aktus, tā kā attiecīgo samazinājumu var kompensēt citas piešķirtās garantijas [74].

86. Piemērojot pirmo no šiem kritērijiem šajā gadījumā, būtu vajadzīgs, lai ar apspriežamo tiesību aktu ieviesto grozījumu mērķis patiešām būtu transponēt Direktīvu 1999/70 un tai pievienoto Pamatnolīgumu, turklāt ir precizēts, ka pat turpmākie valsts tiesību akti, ar kuriem papildina vai groza sākotnējo likumu, ar ko tiek īstenota transponēšana, var tikt ņemti vērā šajā ziņā.

87. Tomēr, pēc Ziemeļreinas-Vestfālenes federālās zemes un Vācijas valdības domām, tā tas nav šajā gadījumā. Tās abas atsaucas uz judikatūru pirms Direktīvas 1999/70 pieņemšanas, apgalvojot, ka Vācijas pozitīvajās tiesībās strīdīgais ar budžetu saistītais iemesls bija atļauts jau pirms *TzBfG* un it īpaši *TzBfG* 14. panta 1. punkta otrā teikuma 7. apakšpunkta stāšanās spēkā. Tās apgalvo, ka minētais dokuments ir tikai *Bundesarbeitsgericht* judikatūras apkopojums, kas to nekādā ziņā nepaplašina. Pretēji tam, ko izklāsta iesniedzējtiesa, Ziemeļreinas-Vestfālenes federālā zeme un Vācijas valdība vienprātīgi norāda, ka iemesls, kas pamatots ar budžeta ierobežojumu, jau tika piemērots visam civildienestam. Šīs nostājas atbalstam minētā valdība

69 — Skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu lietā *Sorge* (37. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī 2010. gada 11. novembra rīkojumu lietā C-20/10 Vino (32. punkts un tajā minētā judikatūra).

70 — Skat., piemēram, iepriekš minēto rīkojumu lietā *Berkizi-Nikolakaki* (76. punkts).

71 — Skat. it īpaši iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vino* (37. punkts un tajā minētā judikatūra).

72 — Skat. 40. punktu manos iepriekš minētajos secinājumos lietā, kurā tika pasludināts spriedums *Sorge*, kā arī 127. punktu *in fine* ģenerāladvokātes Kokotes secinājumos lietā, kurā tika pasludināts iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās Angelidaki u.c.

73 — Skat. it īpaši iepriekš minēto rīkojumu lietā *Koukou* (121. punkts).

74 — Skat. iepriekš minēto rīkojumu lietā *Koukou* (122. punkts un tajā minētā judikatūra).

atsaucas uz sagatavošanas materiāliem, uz kuriem pamatojoties tika pieņemts *TzBfG*, minot likumprojekta atbilstošos fragmentus.

88. Komisija savukārt uzskata, ka nav nekādas saistības starp strīdīgajiem noteikumiem un Direktīvas 1999/70 transponēšanu un ka katrā ziņā Vācijas likumdevējs nebija skaidri atsaucies uz transponēšanas pienākumu, attaisnojot apstrīdēto reformu. Līdz ar to tā, tāpat kā abi iepriekš minētie apsvērumu autori, uzskata, ka *TzBfG* strīdīgie noteikumi nav pretrunā Savienības tiesībām. Tikai S. Jansene ieņem pretēju nostāju.

89. Katrā ziņā novērtēt, vai ir īstenots pirmais kritērijs, kas nozīmē veikt Vācijas pozitīvo tiesību attīstības vērtējumu, ir iesniedzējtiesas kompetencē, lai arī Tiesas judikatūras sniegtajiem norādījumiem ir tai jārāda ceļš, veicot šo darbību.

90. Ja šajā gadījumā tiks piemērots otrais kritērijs, kas nozīmētu, ka pirmais kritērijs pēc analīzes, kura jāveic iesniedzējtiesai, patiešām ir īstenots, būtu vajadzīgs, lai grozījumi, kas ieviesti ar apspriežamajiem tiesību aktiem, izraisa noteikta laika darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšanos.

91. Pēc S. Jansenes domām, minētais līmenis patiešām ir pazeminājies salīdzinājumā ar iepriekšējiem tiesību aktiem tāpēc, ka ar budžetu saistīto iemeslu izmantot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus tagad attiecina uz visu valsts sektoru un sistemātiski, neņemot vērā šādos apstākļos darbā pieņemtā darba ņēmēja veikto pienākumu ilgumu un saturu.

92. Vācijas valdība, gluži pretēji, uzskata, ka, noformulējot to, kā tiek paplašināts piemērošanas lauks ar budžetu saistītajam iemeslam, kurš sākotnēji bija spēkā tikai augstākās izglītības jomā, ar *TzBfG* tika sniegta skaidrība valsts pozitīvo tiesību saturā un tādējādi uzlabota aizsardzība darba ņēmējiem, kas noslēguši noteikta laika darba līgumus.

93. Ņemot vērā šīs pretrunīgās nostājas, *Landesarbeitsgericht Köln* būs jānosaka, vai šajā gadījumā ir izpildīts otrais no nosacījumiem Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta piemērošanai, jo ir atgādināts, ka minētā klauzula var attiekties tikai uz tāda mēroga pazemināšanu, kas kopumā ietekmē valsts tiesisko regulējumu par uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem. Šajā ziņā minētajai tiesai tostarp būs jāpārbauda, vai pamata lietā apspriežamā reforma attiecas uz noteikta laika darba ņēmēju nozīmīgu daļu attiecīgajā dalībvalstī, kā arī jāvērtē šīs reformas iedarbība, ņemot vērā visas parējās garantijas, kuras

TzBfG paredz šīs kategorijas darba ņēmēju aizsardzības nodrošināšanai [75].

2) Par juridiskajām sekām, kas izriet no iespējamas neatbilstības Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktam

94. Pēdējais jautājums, ko *Landesarbeitsgericht Köln* uzdod, ir par to, vai tai ir pienākums nepiemērot valsts tiesību normu, ja izrādās, ka tā neatbilst Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktam.

95. No Tiesas judikatūras skaidri izriet [76], kā arī es iepriekšējos secinājumos esmu izklāstījis [77], ka minētā klauzula nevar radīt tiešas, šajā gadījumā vertikālas, sekas. Kā atgādina Ziemeļreinas-Vestfālenes federālā zeme, Pamatnolīguma 8. klauzula neuzliek dalībvalstīm konkrētus pienākumus, un privātpersona nevar uz to atsaukties valsts tiesā atšķirībā, piemēram, no Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta, kurš, ņemot vērā tā saturu, šķiet bez nosacījumiem un pietiekami precīzs šim nolūkam [78].

96. Līdz ar to iesniedzējtiesai nav tieša pienākuma nepiemērot valsts tiesību noteikumus, kuru saturu apstrīd, pamatojoties uz Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu.

97. Tomēr, lai izpildītu LESD 288. panta trešo daļu (iepriekš — EKL 249. panta trešā daļa), tā kā ikvienai valsts tiesai ir pienākums interpretēt valsts tiesību aktus tā, lai tiktu ievērotas Savienības tiesību prasības, *Landesarbeitsgericht Köln* būs jāizpilda šis pienākums, kā Tiesa atkārtoti ir lēmusi [79]. Tas tostarp nozīmē, ka minētajai tiesai apspriežamais tiesiskais regulējums ir jāinterpretē, cik vien iespējams, ņemot vērā Pamatnolīguma attiecīgo noteikumu formulējumu un mērķi, lai sasniegtu tā izvirzīto rezultātu [80].

75 — Skat. iepriekš minēto rīkojumu lietā *Koukou* (119. un nākamie punkti, kā arī tajos minētā judikatūra) un iepriekš minēto spriedumu lietā *Sorge* (42. un nākamie punkti, kā arī tajos minētā judikatūra).

76 — Skat. it īpaši iepriekš minētos spriedumus lietā *Sorge* (50. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī lietā *Deutsche Lufthansa* (51. punkts).

77 — Skat. manu iepriekš minēto secinājumu lietā *Sorge* 58. un nākamos punktus.

78 — Skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact* (59. un nākamie punkti).

79 — Turklāt es atgādinu, ka saskaņā ar Direktīvas 1999/70 2. panta pirmo daļu dalībvalstīm ir pienākums "veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz [minētā] direktīva".

80 — Skat. iepriekš minētā sprieduma lietā *Sorge* 51. un nākamos punktus, manu secinājumu minētajā lietā 65. un nākamos punktus, iepriekš minētā sprieduma lietā *Deutsche Lufthansa* 52. un nākamos punktus, kā arī tajos minēto judikatūru.

VI — Secinājumi

98. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Landesarbeitsgericht Köln* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) 1999. gada 18. martā noslēgtā un Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā iekļautā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, lai, vērtējot "objektīva iemesla" esamību šīs klauzulas nozīmē, nebūtu izslēgts, ka valsts tiesa ņem vērā to uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu skaitu, kas bijuši spēkā pirms pārbaudāmās līguma atjaunošanas, kā arī tā perioda ilgumu, kura laikā attiecīgais darba ņēmējs iepriekš bija nodarbināts, pamatojoties uz secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem;

2) minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tas, ka tiek noteikta atšķirība starp valsts sektoru un privāto sektoru attiecībā uz "objektīva iemesla" esamības vērtējumu minētās klauzulas nozīmē;

3) minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds tiesiskais regulējums kā pamata lietā minētais, kas ir pamatots uz tādiem budžeta tiesiskā regulējuma iemesliem, kuri ir pārāk vispārīgi, lai atbilstu prasībām, kas definētas Tiesas judikatūrā attiecībā uz objektīviem iemesliem, kuri attaisno uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošanu šīs tiesību normas nozīmē;

4) ir iespējams, ka dalībvalsts neievēro minētā pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta noteikumus, ja tā savā tiesību sistēmā ievieš tādu pamatu attiecībā uz darbu uz noteiktu laiku, kas ir saistīts ar budžeta apsvērumiem un vispārīgi attiecas uz visu valsts sektoru, lai gan šāds pamats valsts pozitīvo tiesību sistēmā līdz

Direktīvas 1999/70 pieņemšanai līdzīgā formā bija paredzēts tikai mazām valsts sektora daļām, pieņemot — un to pārbaudīt ir iesniedzējtiesas pienākums —, ka:

— pirmkārt, noteikumos, ar kuriem ievieš šādu grozījumu, kā pamatojums ir izmantota šīs direktīvas transponēšana valsts tiesību sistēmā, un

— otrkārt, minētais grozījums izraisa noteikta laika darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšanos, ko novērtē, ņemot vērā attiecīgo darba ņēmēju skaitu un valsts tiesisko regulējumu par uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem tā kopumā.

Ja iesniedzējtiesa uzskatītu, ka, ņemot vērā minētos vērtējuma kritērijus, attiecīgā valsts tiesību norma neatbilst minētā pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta noteikumiem, tas izraisītu nevis pienākumu vairs nepiemērot šo normu, bet gan pienākumu to interpretēt tādējādi, lai tas atbilstu Savienības tiesībām.