ĢENERĀLADVOKĀTA PAOLO MENGOCI [PAOLO MENGOZZI]
SECINĀJUMI,
sniegti 2015. gada 20. maijā[1]

Lieta C-177/14

María José Regojo Dans
pret
Consejo de Estado

(Tribunal Supremo (Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku — Publiskais sektors — Palīgdarbinieki — 2. klauzulas 1. punkts — 3. klauzulas 1. punkts — Kvalificēšana par noteikta laika darba ņēmēju — 3. klauzulas 2. punkts — Identiska vai līdzīga darba jēdziens — Uzdevumu īpašais raksturs — Saskaņā ar valsts tiesību aktiem izdarīta salīdzināšana — 4. klauzula — Nediskriminācijas princips — Objektīvs pamats

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, kuru ir iesniegusi *Tribunal Supremo* [Augstākā tiesa] (Spānija), ir par to, kā interpretēt *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku")[2], kas ir ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK pielikumā. Šim tiesību aktam, kas, turpinot Eiropadomes ārkārtas sanāksmē Luksemburgā nolemto, cenšas nodrošināt "pilnīgāku līdzsvaru starp darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību"[3], ir divi mērķi: pirmkārt, tajā ir paredzēts, ka dalībvalstis veic pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu atjaunošanu[4]; otrkārt, tajā ir prasīts, lai pret noteikta laika darba ņēmējiem nebūtu mazāk labvēlīga attieksme kā pret salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem.

2. Tieši saistībā ar šo otro mērķi iesniedzējtiesa uzdod jautājumus Tiesai. It īpaši tai tiek lūgts interpretēt jēdzienu "identisks vai līdzīgs darbs", kas raksturo pastāvīgo darba ņēmēju, kurš ir "salīdzināms" ar noteikta laika darba ņēmēju, kas pieprasa ievērot pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulu, kā arī tiek lūgts izteikt nostāju par "objektīva pamata", kas var attaisnot nevienlīdzīgu attieksmi, raksturojumu.

I – **Atbilstošās tiesību normas**

A – *Savienības tiesības*

3. Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 2. klauzulas 1. punktā ir definēta tā piemērošanas joma – to piemēro "noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī".

1 — Oriģinālvaloda – franču.
2 — OV L 175, 43. lpp.
3 — Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku preambula, pirmā daļa.
4 — Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzula.

4. Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulā ir definēts noteikta laika darba ņēmējs un salīdzināms pastāvīgais darba ņēmējs. Saskaņā ar tā 1. punktu "noteikta laika darba ņēmējs" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku izpratnē 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". Saskaņā ar tās 2. punktu "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku izpratnē ir darba ņēmējs, kam, pirmkārt, "tajā pašā uzņēmumā" ir darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas, otrkārt, ir nodarbināts "tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas". 3. klauzulas 2. punktā ir precizēts, ka, ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināma pastāvīgā darba ņēmēja, "salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi".

5. Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulā ir minēts noteikta laika darba ņēmēju nediskriminācijas princips attiecībā pret salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem. Tās 1. punktā ir noteikts, ka "darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata". Tās 4. punktā ir precizēts, ka "darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darba ņēmējiem, gan pastāvīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti".

B – *Valsts tiesības*

6. 2007. gada 12. aprīļa Likuma Nr. 7/2007 par valsts un pašvaldību iestāžu darbinieku pamatnoteikumiem [5] (*Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público*) (turpmāk tekstā – "*LEBEP*") 8. pantā valsts vai pašvaldību iestāžu darbinieki ir definēti kā "personas, kuras strādā algotu darbu valsts vai pašvaldību iestādēs vispārējo interešu labā". Tajā ir precizēts, ka pastāv četru veidu valsts vai pašvaldību iestāžu darbinieki: pastāvīgie ierēdņi, pagaidu ierēdņi, līgumdarbinieki (kuru līgumi var būt uz nenoteiktu vai uz noteiktu laiku) un palīgdarbinieki [6].

7. LEBEP 9. panta 1. punktā ir paredzēts, ka "pastāvīgie ierēdņi ir likumā noteiktās personas, kuras piederīgas valsts pārvaldei saskaņā ar administratīvo tiesību reglamentētajām civildienesta tiesiskajām attiecībām, lai pret atlīdzību pastāvīgi sniegtu profesionālus pakalpojumus". *LEBEP* 9. panta 2. punktā ir precizēts, ka "katrā ziņā funkciju, kuras ir saistītas ar tiešu vai netiešu iesaistīšanos valsts varas īstenošanā vai valsts un valsts vai pašvaldību iestāžu vispārējo interešu aizsardzību, pildīšana ir ekskluzīva ierēdņu kompetence saskaņā ar katras valsts iestādes likumā paredzētajiem noteikumiem".

8. LEBEP 12. panta 1. punktā ir noteikts, ka "palīgdarbinieki, kuri, pamatojoties uz to iecelšanu, uz noteiktu laiku īsteno vienīgi funkcijas, kuras skaidri ir kvalificējamas kā tādi pakalpojumi, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai īpaša veida konsultācijas, saņem atalgojumu, kas šim mērķim ir paredzēts budžetā". Šī panta 3. punktā ir paredzēts, ka "viņu iecelšana amatā un atbrīvošana no amata ir brīvi noteiktas. Katrā ziņā atbrīvošana no amata notiek, kad no amata tiek atbrīvots vadītājs, kam attiecīgais palīgdarbinieks sniedz pakalpojumus, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai konsultācijas". Šī panta 5. punktā ir norādīts, ka "attiecībā uz palīgdarbiniekiem, ja tas atbilst šo darbinieku statusa raksturam, piemēro attiecībā uz pastāvīgajiem ierēdņiem noteikto vispārējo regulējumu".

5 — 2007. gada 13. aprīļa *Boletín Oficial del Estado* Nr. 89.

6 — Kategorija, kas Spānijas tiesībās ir pazīstama kā "personal eventual", šeit tiks apzīmēta kā "palīgdarbinieki".

9. Pirms *LEBEP* stāšanās spēkā 2007. gada 13. maijā valsts vai pašvaldību iestāžu darbiniekiem piemērojamā kārtība bija ietverta Likumā par valsts civildienestu (*Ley articulada de Funcionarios del Estado*), kas pieņemts ar 1964. gada 7. februāra Dekrētu Nr. 315/1964[7] (turpmāk tekstā – "*LFCE*"), un 1984. gada 2. augusta Likumā Nr. 30/1984 par civildienesta reformas pasākumiem[8] (*Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública*) (turpmāk tekstā – "Likums Nr. 30/1984"). *LFCE* 3. pantā bija nošķirti pastāvīgie ierēdņi un ierēdņi uz līguma pamata, un pēdējie minētie varēja būt palīgdarbinieki vai pagaidu ierēdņi. *LFCE* 4. pantā bija paredzēts, ka "pastāvīgais ierēdnis pēc tam, kad ir iecelts amatā likumā noteiktajā kārtībā, pastāvīgi pilda funkcijas, ir iekļauts attiecīgajā personālā un saņem valsts vispārējā budžetā personālam noteikto algu un atlīdzību". Attiecībā uz palīgdarbiniekiem Likuma Nr. 30/1984 20. panta 2. punkta otrajā daļā bija noteikts, ka tie "īsteno vienīgi funkcijas, kuras skaidri ir kvalificējamas kā tādi pakalpojumi, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai īpaša veida konsultācijas; par viņu iecelšanu amatā un atbrīvošanu no amata, kas ir brīvi noteiktas, lemj vienīgi ministri un valsts sekretāri un attiecīgajā gadījumā autonomo kopienu valdības un pašvaldību priekšsēdētāji. Palīgdarbinieks automātiski tiek atbrīvots no amata, kad no amata tiek atbrīvots vadītājs, kam viņš ir sniedzis pakalpojumus, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai īpaša veida konsultācijas".

10. Saistībā ar valsts un pašvaldību iestāžu darbinieku atalgojumu *LEBEP* 23. pants attiecas uz pastāvīgo ierēdņu "pamatatalgojumu". Tajā ir noteikts, ka tas ietver, pirmkārt, "darba samaksu, kas ir noteikta katrai profesionālās klasifikācijas apakšgrupai vai katrai profesionālās klasifikācijas grupai, ja tajā nav apakšgrupu", un, otrkārt, "piemaksu par trīsgadu darba stāžu, kas ietver nemainīgu summu attiecībā uz katru profesionālās klasifikācijas apakšgrupu vai katru profesionālās klasifikācijas grupu, ja tajā nav apakšgrupu, par katru trīs gadu nodarbinātības laikposmu dienestā".

11. Palīgdarbinieku atalgojums tiek reglamentēts likumos, ar kuriem apstiprina valsts budžetu. Visnesenākais Likums par budžetu attiecībā uz strīdīgo laikposmu ir 2012. gada 29. jūnija Likums Nr. 2/2012[9] (turpmāk tekstā – "Likums par budžetu 2012. gadam")[10]. Tā 26. panta 4. punktā ir noteikts, ka "palīgdarbinieki saņem atalgojumu, ko veido darba samaksa un trīspadsmitajai un četrpadsmitajai mēnešalgai atbilstošs maksājums, kas ir noteikti attiecībā uz katru grupu vai profesionālās klasifikācijas apakšgrupu, kurai Finanšu un valsts pārvaldes ministrija pielīdzina palīgdarbinieku funkcijas, kā arī papildu atlīdzību, kas noteikta attiecībā uz palīgdarbiniekiem paredzētajiem amatiem, ko tie ieņem [..]. Pastāvīgie ierēdņi, kuri, atrodoties aktīvajā dienestā vai norīkošanas darbā situācijā, ieņem palīgdarbiniekiem paredzētos amatus, saņem pamatatalgojumu, kas ir noteikts attiecībā uz to grupu vai profesionālās klasifikācijas apakšgrupu, tostarp attiecīgajā gadījumā piemaksas par trīsgadu darba stāžu, kā arī papildu atlīdzību, kas ir noteikta attiecībā uz amata vietu, ko tie ieņem".

II – **Fakti, pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

12. Kopš 1996. gada 1. marta *M. J. Regojo Dans* strādā par palīgdarbinieci *Consejo de Estado* [Valsts padomē]. Tajā viņa ieņem pastāvīgā padomes locekļa, otrās nodaļas priekšsēdētāja sekretariāta vadītājas amatu. Pirms tam, no 1980. gada 4. jūlija līdz 1996. gada 1. martam, viņa ir tikusi nodarbināta arī kā palīgdarbiniece *Tribunal Constitucional* [Konstitucionālā tiesa] ar īsu pārtraukumu no 1995. gada 7. aprīļa līdz 26. aprīlim, kura laikā viņa kā līgumdarbiniece strādāja *Consejo Económico y Social* [Ekonomikas un sociālo lietu padome].

7 — 1964. gada 15. februāra *Boletín Oficial del Estado* Nr. 40.

8 — 1984. gada 3. augusta *Boletín Oficial del Estado* Nr. 185.

9 — 2012. gada 30. jūnija *Boletín Oficial del Estado* Nr. 156.

10 — Kā ir norādījusi Spānijas valdība, likumi par valsts budžetu attiecībā uz 2008.–2011. finanšu gadiem šajā jautājumā lielā mērā ir identiski Likumam par budžetu 2012. gadam.

13. 2012. gada 25. janvārī *M. J. Regojo Dans* iesniedza *Consejo de Estado* lūgumu atzīt viņas tiesības saņemt piemaksu par trīsgadu darba stāžu, kas atbilst laikposmam, kura laikā viņa ir tikusi nodarbināta kā valsts iestāžu darbiniece, proti, 31 ar pusi gadam līdz pieteikuma iesniegšanas dienai, un lūdza viņai izmaksāt atbilstošo summu par pēdējiem četriem gadiem.

14. Ar 2012. gada 24. jūlija lēmumu *Consejo de Estado* priekšsēdētājs viņas lūgumu noraidīja.

15. M. J. Regojo Dans par šo lēmumu iesniedza administratīvu sūdzību iesniedzējtiesā, it īpaši apgalvojot, ka atteikums atzīt viņas tiesības uz piemaksu par trīsgadu darba stāžu rada atšķirīgu attieksmi salīdzinājumā ar pārējiem valsts iestāžu darbiniekiem un ka šāda atšķirīga attieksme ir pretrunā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulai.

16. Tādēļ *Tribunal Supremo* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku] 3. klauzulas 1. punktā ietvertajā "noteikta laika darba ņēmēja" definīcijā ir iekļauti "palīgdarbinieki", uz kuriem šobrīd attiecas [..] [*LEBEP*] [..] 12. pants, un "palīgdarbinieki", uz kuriem iepriekš attiecās [..] Likuma Nr. 30/1984 [..] 20. panta 2. punkts?

2) Vai attiecībā uz "palīgdarbiniekiem" ir piemērojams [pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku] 4. klauzulas 4. punktā noteiktais nediskriminācijas princips nolūkā atzīt un izmaksāt tiem atlīdzību par darba stāžu, kas pienākas pastāvīgajiem ierēdņiem, pagaidu ierēdņiem un līgumdarbiniekiem, proti, uz nenoteiktu laiku vai uz noteiktu laiku strādājošiem darbiniekiem?

3) Vai brīvi noteiktās iecelšanas amatā un atbrīvošanas no amata kārtība, kuru pamato uzticēšanās attiecību apsvērumi un kura saskaņā ar abiem iepriekš minētajiem Spānijas tiesību aktiem attiecas uz "[palīg]darbiniekiem", ir uzskatāma par objektīvu pamatu, kas saskaņā ar 4. klauzulu var pamatot atšķirīgu attieksmi?"

17. Par šiem jautājumiem rakstveida apsvērumus ir iesniegušas *M. J. Regojo Dans*, Spānijas un Itālijas valdība, kā arī Eiropas Komisija.

III – **Juridiskā analīze**

A – *Par pirmo prejudiciālo jautājumu*

18. Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa jautā Tiesai, vai darba ņēmējs, kurš ir sniedzis "pakalpojumus, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai īpaša veida konsultācijas", ir jākvalificē par "noteikta laika darba ņēmēju" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē.

19. Šis jautājums, manuprāt, ietver divus aspektus. Viens aspekts ir par palīgdarbinieku kvalificēšanu par "darba ņēmējiem", otrs attiecas uz to kvalificēšanu par "noteikta laika" darba ņēmējiem pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē.

1) Par kvalificēšanu par "darba ņēmēju"

20. Iesniedzējtiesa uzskata, ka palīgdarbinieki var tikt kvalificēti par "darba ņēmējiem" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē tikai tad, ja ir izpildīts viens vai vairāki no trim šādiem kritērijiem – darbība, kas var tikt pielīdzināta privātā sektora profesijai, pakļautības saikne un atalgojums, kas tiem nozīmē iztikas līdzekli [11].

21. Jēdziens "darba ņēmējs" nav definēts nedz pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punktā, nedz kādā citā pamatnolīguma klauzulā. Proti, šī pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktā ir noteikts, ka darba līgums vai darba attiecības tiek definētas "saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī". Direktīvas 1999/70 preambulas 17. apsvērumā ir precizēts, ka "šī direktīva ļauj dalībvalstīm, ievērojot valsts tiesību aktus un praksi, definēt terminus, kas izmantoti pamatnolīgumā [par darbu uz noteiktu laiku] un nav īpaši definēti". Spriedumā *Sibilio* Tiesa, kurai tika jautāts par attiecību, kas ir izveidotas starp darbiniekiem, kuri veic sabiedriski noderīgu darbu, un Itālijas pārvaldes iestādi, kvalificēšanu, ir nospriedusi, ka dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem ir jādefinē, kas veido darba līgumu vai darba attiecības, uz kurām attiecas pamatnolīgums saskaņā ar tā 2. klauzulas 1. punktu [12]. Tieši iesniedzējtiesai, kurai vienīgajai ir kompetence interpretēt valsts tiesības [13], ir jāspriež par palīgdarbinieku kvalificēšanu par "darba ņēmējiem".

22. Dalībvalstu kompetencei, lai definētu darba līgumu vai darba attiecības, ir viens nosacījums, kā Tiesa ir nospriedusi tajā pašā spriedumā *Sibilio* – tās nedrīkst personu kategorijai patvaļīgi liegt Direktīvā 1999/70 un pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku paredzēto aizsardzību [14]. Proti, Direktīvas 1999/70 preambulas 17. apsvērumā ir precizēts, ka dalībvalstis definē terminus, kuri nav definēti šajā pamatnolīgumā, ja vien minētajās definīcijās ievērots šī pamatnolīguma saturs. Tātad darba līguma vai darba attiecību definīcija valsts tiesībās nedrīkst apdraudēt šī paša pamatnolīguma mērķus un lietderīgo iedarbību. Tādējādi Tiesa ir nospriedusi, ka dalībvalstis valsts iestāžu darbiniekiem nedrīkst liegt pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku aizsardzību – "noteikta laika darba ņēmēji pamatnolīguma [par darbu uz noteiktu laiku] 3. klauzulas 1. punkta nozīmē ietver visus darba ņēmējus, nenodalot tos atkarībā no tā, vai tie strādā pie valsts vai privāta darba devēja" [15]. Tāpat spriedumā *Sibilio* Tiesa ir norādījusi, ka Itālijas Republika nevarēja izmantot citu formālu kvalifikāciju kā "darba attiecību" kvalifikāciju, ja "šī formālā kvalifikācija ir tikai fiktīva, kas tādējādi slēpj patiesas darba attiecības [Itālijas] tiesību izpratnē" [16]. Spriedumā *O'Brien*, kurā Tiesai bija jāizskata attiecības, kas saista tiesnešus, kuri strādā nepilnu darba laiku, ar Īrijas pārvaldes iestādi, tā ir uzskatījusi, ka Īrija

11 — Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu būtībā ir norādīts, ka ir grūtības "noteikt, vai uz uzticēšanos balstīto attiecību un īpaša veida konsultāciju jēdzieni, kas raksturo palīgdarbiniekus, atbilstoši Spānijas tiesību aktiem nozīmē, ka šie darbinieki neatbilst profesionalitātes kritērijam, kas ir ietverts pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. un 2. punktā minētajās "noteikta laika darba ņēmēja" un "salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja" definīcijās. Šādu "profesionalitāti" raksturo trīs kritēriji, kuri minēti iepriekš 20. punktā.

12 — Spriedums *Sibilio* (C-157/11, EU:C:2012:148, 45. punkts).

13 — Taisnība, ka Tiesa ir nospriedusi, ka "Direktīva 1999/70 un pamatnolīgums [par darbu uz noteiktu laiku] ir piemērojami visiem darba ņēmējiem, kuri sniedz pakalpojumus par atlīdzību, pamatojoties uz noteikta laika darba attiecībām, kas tos saista ar viņu darba devēju" (spriedumi *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 28. punkts; *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 114. punkts; *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 42. punkts; *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 40. punkts; *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 33. punkts; *Mascolo* u.c., C-22/13, C-61/13, C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 68. punkts; rīkojums *León Medialdea*, C-86/14, EU:C:2014:2447, 39. punkts, un spriedums *Nisttahuz Poclava*, C-117/14, EU:C:2015:60, 31. punkts).
Tomēr Tiesa nekad nav precizējusi, kas ir jāuzskata par "pakalpojumu" un "atlīdzību", – man nešķiet, ka ar tik vispārīgu definīciju var iejaukties dalībvalstu kompetencē.
Turklāt es norādu, ka šī definīcija atšķiras no Tiesas izmantotās definīcijas saistībā ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, kurā ir izmantots trešais kritērijs, proti, pakļautības saiknes kritērijs (spriedums *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, 17. punkts). Kā norāda ģenerāladvokāti J. Kokote [*J. Kokott*] un L. M. Pojarešs Maduru [*L. M Poiares Maduro*], jēdziens "darba ņēmējs" nav vienmozīmīgs jēdziens, tas ir skaidrojams atkarībā no attiecīgā Savienības tiesību instrumenta (ģenerāladvokātes J. Kokotes secinājumi lietā *Wippel*, C-313/02, EU:C:2004:308, 43. punkts, un ģenerāladvokāta L. M. Pojareša Maduru secinājumi lietā *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:3, 11. punkts). Šī trešā kritērija izlaidums varbūt ir jāuzskata par Tiesas nodomu ņemt vērā "nestandarta" darba attiecību attīstību, kurās nošķirums starp algotu darbu un pašnodarbinātību zaudē jēgu. Skat. Barnard, C., *EU Employment Law*, ceturtais izdevums, Oxford University Press, 2012, 144. lpp. un 152.–154. lpp.

14 — Spriedums *Sibilio* (C-157/11, EU:C:2012:148, 51. punkts).

15 — Spriedums *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 40. punkts).

16 — Spriedums *Sibilio* (C-157/11, EU:C:2012:148, 49. punkts).

varēja atteikties tās kvalificēt par darba attiecībām tikai tad, "ja attiecīgo darba attiecību raksturs būtiski atšķiras no to tiesisko attiecību rakstura, kas darba devējus saista ar darba ņēmējiem, kuri atbilstoši valsts tiesību normām ietilpst darba ņēmēju kategorijā" [17]. Lai pabeigtu šo salīdzināšanu, iesniedzējtiesai bija jāņem vērā tiesnešu iecelšanas amatā un atbrīvošanas no amata kārtība, to darba organizācijas kārtība (grafiki, darba laikposmi, elastīgums), kā arī apstāklis, ka viņiem bija tiesības saņemt sociālos pabalstus (slimības pabalsts, maternitātes un paternitātes pabalsti) [18].

23. Citiem vārdiem, lai gan Tiesa nedefinē darba attiecības saskaņā ar pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 2. klauzulas 1. punktu, tā tomēr prasa, lai šāda definīcija netiktu piemērota patvaļīgi, – tā prasa, lai darba attiecību kritēriji, kuri definēti piemērojamos valsts tiesību aktos, tiktu piemēroti vienādi visām personām, kuras atsaucas uz šī pamatnolīguma aizsardzību [19].

24. Tādējādi ir jāatbild iesniedzējtiesai, ka, lai gan darba līgums vai darba attiecības ir jādefinē dalībvalstīm, tai ir jāpārliecinās, ka šādas definīcijas rezultātā personu kategorijai, kas šajā lietā ir palīgdarbinieki, netiek patvaļīgi liegta Direktīvā 1999/70 un pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku paredzētā aizsardzība. Palīgdarbiniekiem būtībā ir jāpiešķir šāda aizsardzība, jo viņu attiecību ar valsts pārvaldes iestādi raksturs būtiski neatšķiras no to tiesisko attiecību rakstura, kas darba devējus saista ar personām, kuras atbilstoši Spānijas tiesībām ietilpst darba ņēmēju kategorijā.

25. Kā norāda iesniedzējtiesa, palīgdarbiniekiem nevar tikt liegta iespēja atsaukties uz pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku to valsts iestāžu darbinieka statusa dēļ [20].

26. Savukārt tas tā var būt, ja to attiecības ar valsts pārvaldes iestādi būtiski atšķiras no tiesiskajām attiecībām, kas darba devējus saista ar darba ņēmējiem, kuri par tādiem ir kvalificēti saskaņā ar Spānijas tiesībām. Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka atbilstoši *LEBEP* 9. panta 1. punktam pastāvīgie ierēdņi ir saistīti ar valsts pārvaldes iestādi "saskaņā ar administratīvo tiesību reglamentētajām civildienesta tiesiskajām attiecībām, lai pret atlīdzību pastāvīgi sniegtu *profesionālus pakalpojumus*" [21]. Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, vai palīgdarbinieku tiesiskās attiecības ar valsts pārvaldes iestādi būtiski atšķiras no tām tiesiskajām attiecībām, kuras ir aprakstītas *LEBEP* 9. panta 1. punktā.

27. Tomēr es neredzu iemeslu, kādēļ "pakalpojumu, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai īpaša veida konsultāciju" vispārīgā kvalifikācija neietvertu "profesionālu pakalpojumu" sniegšanu, taču tāds, šķiet, ir iesniedzējtiesas viedoklis. Es arī norādu, ka Likuma par budžetu 2012. gadam 26. panta 4. punktā ir noteikts, ka "palīgdarbinieki saņem atalgojumu, ko veido darba samaksa [..], kas ir noteikta attiecībā uz grupu vai klasifikācijas apakšgrupu, kurai Finanšu un valsts pārvaldes ministrija pielīdzina palīgdarbinieku funkcijas [..]", – tādējādi palīgdarbinieku pamatatalgojums ir identisks to pastāvīgo ierēdņu pamatatalgojumam, kuri ir iedalīti tajā pašā grupā. Attiecībā uz iecelšanas amatā un atbrīvošanas no amata kārtību, kuru spriedumā *O'Brien* Tiesa norāda kā elementu, kas ir jāņem vērā,

17 — Spriedums *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 42. punkts). Spriedums *O'Brien* tika pasludināts, interpretējot nevis pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, bet gan Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/81/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.; turpmāk tekstā – "pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu"). Tomēr tas nav būtiski. Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 2. klauzulas 1. punkta formulējums (kurā noteikts, ka "šo nolīgumu piemēro nepilna darba laika darba ņēmējam, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī") ir ļoti tuvs pamatlietā aplūkotā pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta formulējumam. Turklāt spriedumā *Sibilio* Tiesa min spriedumu *O'Brien* (spriedums *O'Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, 51. punkts)

18 — Spriedums *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 45. un 46. punkts).

19 — Skat. Robin-Olivier, S. "Le droit social de l'Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs?", *Revue trimestrielle du droit européen*, 2012, 480. lpp. Attiecībā uz spriedumu *O'Brien* autore norāda, ka "Tiesas prasme šajā lietā izpaužas kā pārbaudes veikšana pašu valsts tiesību iekšienē atbilstoši šo tiesību iekšējās saskanības prasībai". Ģenerāladvokāts L. M. Pojarešs Maduru saistībā ar pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 2. klauzulas 1. punktu runā par "atsauci ar nosacījumu" uz valsts tiesībām (ģenerāladvokāta L. M. Pojareša Maduru secinājumi lietā *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:3, 15. punkts).

20 — Spriedumi *Adeneler* u.c. (C-212/04, EU:C:2006:443, 54. punkts); *Marrosu* un *Sardino* (C-53/04, EU:C:2006:517, 39. punkts); *Vassallo* (C-180/04, EU:C:2006:518, 32. punkts), *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 25. punkts); *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 38. punkts); *Della Rocca* (C-290/12, EU:C:2013:235, 34. punkts); *Fiamingo* u.c. (C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 29. punkts), kā arī *Mascolo* u.c. (C-22/13, C-61/13, C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 67. punkts).

21 — Mans izcēlums.

lai izvērtētu būtisku atšķirību, man šķiet, ka šajā lietā šī kārtība nav jāņem vērā. Proti, atbrīvošanas no amata kārtībai ir nozīme, lai noteiktu, vai palīgdarbinieki ir "noteikta laika" darba ņēmēji, nevis lai noteiktu, vai tie ir "darba ņēmēji"; šajā ziņā es atgādinu, ka spriedums *O'Brien* tika pasludināts, interpretējot pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, nevis pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, kas tiek aplūkots šajā lietā. Attiecībā uz iecelšanas amatā kārtību, kas, protams, ir atšķirīga, jo palīgdarbinieki atšķirībā no pastāvīgajiem ierēdņiem netiek pieņemti darbā, izmantojot konkursu, man šķiet, ka tā nav noteicošā, jo palīgdarbinieki sniedz pakalpojumus, kuri ir līdzīgi pastāvīgo ierēdņu sniegtajiem pakalpojumiem, un to atalgojums ir līdzīgs.

28. Tagad es izvērtēšu jēdziena "noteikta laika darba ņēmējs" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē otru elementu, proti, "darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu". Pretēji jēdzienam "darba ņēmējs" pamatnolīgumā ir definēts "darba līguma vai darba attiecību izbeigšanas" jēdziens.

2) Par kvalificēšanu par "noteikta laika" darba ņēmēju pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē

29. Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punktā noteikta laika darba ņēmējs ir definēts kā darba ņēmējs, kurš ar darba devēju ir saistīts ar darba līgumu vai darba attiecībām, kuru "[..] izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās".

30. Šajā lietā palīgdarbinieku darba attiecības var tikt izbeigtas divos gadījumos: automātiski, kad no amata tiek atbrīvots priekšnieks, un brīvi, ja par to izlemj priekšnieks (atbilstoši Itālijas valdības izteikumam runa ir par atbrīvošanu no amata "ad nutum"). Proti, *LEBEP* 12. panta 3. punktā ir noteikts, ka "iecelšana amatā un atbrīvošana no amata ir brīvi noteiktas. Katrā ziņā atbrīvošana no amata notiek, kad no amata tiek atbrīvots vadītājs, kam attiecīgais palīgdarbinieks sniedz pakalpojumus, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai konsultācijas". Situācija bija tāda pati, ņemot vērā Likumu Nr. 30/1984. Likuma Nr. 30/1984 20. panta 2. punkta otrajā daļā bija noteikts, ka "par iecelšanu amatā un atbrīvošanu no amata, kas ir brīvi noteiktas, lemj vienīgi ministri un valsts sekretāri un attiecīgajā gadījumā autonomo kopienu valdības un pašvaldību priekšsēdētāji. Palīgdarbinieks automātiski tiek atbrīvots no amata, kad no amata tiek atbrīvots vadītājs, kam viņš ir sniedzis pakalpojumus, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai īpašas konsultācijas".

31. Palīgdarbinieku kvalificēšanu par "noteikta laika" darba ņēmējiem pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē ir izvirzījusi nevis iesniedzējtiesa, bet gan Spānijas valdība. Manuprāt, šis jautājums tomēr ir jāizskata. Turklāt prasītāja pamatlietā, kā arī Komisija ir iesniegušas apsvērumus par šo jautājumu. Prasītāja norāda, ka tas ir ticis izskatīts arī tiesvedībā valsts tiesā.

32. Spānijas valdība apgalvo, ka palīgdarbinieki nevar tikt uzskatīti par "noteikta laika" darba ņēmējiem pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē. Tā būtībā uzskata, ka princips ir brīvi noteiktas palīgdarbinieku atbrīvošanas no amata princips un ka šajā gadījumā darba attiecību izbeigšanu nenosaka "objektīvs apstāklis" šīs tiesību normas izpratnē. Apstāklis, ka palīgdarbinieku atbrīvošana no amata "katrā ziņā" notiek automātiski priekšnieka atbrīvošanas no amata dēļ, nemainītu šo slēdzienu.

33. Prasītāja pamatlietā uzsver, ka atbilstoši *LEBEP* 12. panta 1. punktam palīgdarbinieki pilda savas funkcijas uz noteiktu laiku. Brīvi noteiktu atbrīvošanu no amata, tāpat kā automātisku atbrīvošanu no amata priekšnieka atbrīvošanas no amata dēļ nosakot objektīvi apstākļi. Proti, šķiet, ka prasītāja uzskata, ka lēmums par atbrīvošanu no amata, kuru pieņem priekšnieks, pats par sevi ir "objektīvs apstāklis" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē.

34. Es nepiekrītu prasītājas viedoklim, ka brīvi noteikto atbrīvošanu no amata, ko īsteno priekšnieks, nesniedzot pamatojumu, nosaka objektīvi apstākļi pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē. Protams, šajā tiesību normā paredzētie gadījumi ("noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās") nav izsmeļoši, t.i., šī pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā pirms šī uzskaitījuma ir ietverts izteiciens "tādi kā". Tomēr iespēja priekšniekam brīvi atbrīvot palīgdarbiniekus ietver iespēju viņus neatbrīvot – droši nav zināms, vai priekšnieks izlemj veikt šādu atbrīvošanu. Līdz ar to brīvi noteiktā palīgdarbinieku atbrīvošana no amata, manuprāt, nevar tikt uzskatīta par tādu, kuru nosaka "objektīvs apstāklis" šī pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē [22].

35. Tomēr priekšnieka atbrīvošana no amata ir objektīvs apstāklis, kas automātiski izraisa palīgdarbinieku atbrīvošanu no amata. Tā kā viens no abiem atbrīvošanas no amata gadījumiem, kuri ir paredzēti Spānijas tiesībās, var tikt uzskatīts par tādu, ar kuru tiek noteikta "darba līguma vai darba attiecību izbeigšana" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē, palīgdarbinieki ir jākvalificē par "noteikta laika" darba ņēmējiem šīs tiesību normas izpratnē. Turklāt Spānijas likumdevējs pats uzsver, ka brīvi noteiktai atbrīvošanai no amata, ko veic priekšnieks, ir papildu raksturs, jo *LEBEP* 12. panta 3. punktā ir noteikts, ka "katrā ziņā" atbrīvošana no amata notiek, kad no amata tiek atbrīvots priekšnieks. Turklāt brīvi noteiktas atbrīvošanas no amata iespēja, manuprāt, šajā lietā ir ļoti mazticama, jo tā nav notikusi sešpadsmit gadu laikā, kurus prasītāja ir pavadījusi *Consejo de Estado*.

36. Iepriekš izvērtējis pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku piemērojamību palīgdarbiniekiem, tagad es pārbaudīšu, vai uz prasītāju attiecas mazāk labvēlīga attieksme, kas ir aizliegta šī pamatnolīguma 4. klauzulā.

B – *Par otro prejudiciālo jautājumu*

37. Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā Tiesai, vai pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 4. punktā minētais nediskriminācijas princips ir jāinterpretē tādējādi, ka palīgdarbiniekiem nevar tikt atteikta piemaksa par trīsgadu darba stāžu, kura tiek maksāta pastāvīgajiem ierēdņiem, pagaidu ierēdņiem un līgumdarbiniekiem, kuri ir uz noteiktu laiku vai uz nenoteiktu laiku strādājoši darbinieki.

38. Manuprāt, tas, vai Spānijas likumdevēja atteikums piešķirt palīgdarbiniekiem strīdīgo piemaksu rada diskrimināciju, drīzāk ir jāizvērtē saistībā ar šī pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu, nevis tā 4. klauzulas 4. punktu. Proti, 4. klauzulas 4. punktā ir minēts tas pats aizliegums, kas ir norādīts tās 1. punktā [23], bet tas attiecas uz "darba stāža kritērijiem attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem", lai gan 1. punkts vispārīgi attiecas uz "darba nosacījumiem". Taču piemaksa nav darba stāža kritērijs.

22 — Šajā ziņā es norādu, ka saistībā ar darba ņēmēju, kas pieņemts darbā, noslēdzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, un atbrīvots no darba pārbaudes laikā, Tiesa ir nospriedusi, ka pārbaudes laiks, kura laikā viņš bija brīvi atbrīvojams, nebija līgums uz noteiktu laiku. "Pārbaudes laika galvenais mērķis ir pārbaudīt darba ņēmēja atbilstību un spējas, savukārt darba līgums uz noteiktu laiku tiek izmantots tad, ja līguma vai darba tiesisko attiecību izbeigšanos nosaka objektīvi apstākļi" (spriedums *Nisttahuz Poclava* (C-117/14, EU:C:2015:60, 36. punkts).

23 — Tiesa būtībā ir nospriedusi, ka "[4. klauzulas] 4. punktā ir noteikts tas pats aizliegums, [kas ir norādīts 1. punktā], attiecībā uz darba stāža kritērijiem, kas attiecas uz īpašiem darba nosacījumiem" (spriedumi *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 64. punkts, un *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 39. punkts, kā arī rīkojums *Bertazzi* u.c., C-393/11, EU:C:2013:143, 29. punkts).

Palīgdarbiniekiem tiek atteikta strīdīgā piemaksa nevis tāpēc, ka viņiem ir nepietiekams darba stāžs, bet gan tāpēc, ka viņiem nav pastāvīgā ierēdņa statusa. Turklāt četrās lietās, kurās Tiesai ir bijusi jāizskata piemaksa par trīsgadu darba stāžu, tā veica pārbaudi, ņemot vērā minētā pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu [24].

39. Šajā ziņā Tiesa ir nospriedusi, ka "pamatnolīguma [par darbu uz noteiktu laiku], it īpaši tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot [nediskriminācijas principu] darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmantotu nolūkā šādiem darba ņēmējiem liegt darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku paredzētās tiesības" [25]. Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai nediskriminācijas princips prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu izvērtētas atšķirīgi, ja vien tādai pieejai nav objektīva attaisnojuma [26]. Tādēļ vispirms es izvērtēšu, vai palīgdarbinieki atrodas situācijā, kas ir salīdzināma ar pastāvīgā vai pagaidu ierēdņa vai līgumdarbinieka situāciju, un, otrkārt, vai pastāv atšķirīga attieksme. Ja atbilde būs apstiprinoša, saistībā ar atbildi uz iesniedzējtiesas uzdoto trešo prejudiciālo jautājumu es izvērtēšu, vai šādu atšķirīgu attieksmi var attaisnot ar "objektīvu pamatu" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.

1) Par situāciju salīdzināmību

40. Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktā ir aizliegta mazāk labvēlīga attieksme pret noteikta laika darba ņēmēju salīdzinājumā ar salīdzināmu pastāvīgo darba ņēmēju. Šī pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs" ir definēts kā "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". Tajā ir precizēts, ka, "ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi".

41. "Salīdzināmā" pastāvīgā darba ņēmēja definīcija, manuprāt, rada divus jautājumus, kurus es izskatīšu secīgi, proti, kas ir uzskatāms par "identisku vai līdzīgu" darbu un kādā perimetrā ir meklējams salīdzināms pastāvīgais darba ņēmējs, ja tajā pašā uzņēmumā (šajā lietā *Consejo de Estado*) nav neviena šāda darbinieka?

24 — Spriedumi *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 47. punkts) un *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 50. punkts), kā arī rīkojumi *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 32. punkts) un *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 37. punkts). Skat. it īpaši sprieduma *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* 50. punktu: "Ciktāl iesniedzējtiesa tiesvedības par pagaidu ierēdņu tiesībām saņemt piemaksu par darba stāžu ietvaros lūdz sniegt pamatnolīguma 4. klauzulas 4. punktā ietvertās frāzes "atšķirīgi darba stāža kritēriji" interpretāciju, ir jānorāda, ka Tiesa jau ir noteikusi, ka pamatnolīguma 4. klauzulas 4. punktā paredzētais "darba nosacījumu" jēdziens attiecas uz pamata lietā minēto līdzīgu piemaksu par darba stāžu, kuras saņemšana valsts tiesībās bija rezervēta noteiktam uz nenoteiktu laiku strādājošam veselības pakalpojumu personālam, no tā izslēdzot pagaidu personālu".

25 — Spriedums *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 23. punkts).

26 — Spriedums *Rosado Santana* (C-177/11, EU:C:2011:557, 65. punkts).

a) Par "identisku vai līdzīgu" darbu pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 2. punkta izpratnē

42. Darba, kuru veic noteikta laika darba ņēmējs, kas uzskata, ka ir ticis diskriminēts, un "salīdzināmais" pastāvīgais darba ņēmējs, "identiskā vai līdzīgā" rakstura vērtējums principā ir jāveic iesniedzējtiesai [27]. Tomēr tas neliedz Tiesai sniegt iesniedzējtiesai kritērijus, lai palīdzētu tai veikt vērtējumu [28]. Tādējādi tā ir norādījusi, ka, "lai izvērtētu, vai darba ņēmēji veic identisku vai līdzīgu darbu, ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba būtību, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šie darba ņēmēji atrodas salīdzināmā situācijā" [29].

43. Kas tieši ir "darba būtība, apmācības nosacījumi un darba nosacījumi"?

44. Rīkojumā *Montoya Medina* Tiesa apstiprina iesniedzējtiesas analīzi, kas bija balstīta uz "lektoru, ar kuriem līgumi noslēgti uz nenoteiktu laiku, un lektoru, ar kuriem līgumi noslēgti uz noteiktu laiku, juridisko statusu pārbaudi", lai norādītu, ka "šie abi statusi nozīmē vienu un to pašu akadēmisko kvalifikāciju, jo doktora grāds tiek prasīts abos gadījumos, līdzīgu profesionālo pieredzi, kas ir trīs gadi vienā gadījumā un divi gadi otrā gadījumā, un mācīšanas un pētniecības funkciju pildīšanu" [30]. Tiesa neprasa iesniedzējtiesai, lai tā veic uz noteiktu laiku un uz nenoteiktu laiku strādājošo lektoru veikto uzdevumu padziļinātu pārbaudi (piemēram, lai tā pārbauda, vai lektori pasniedz vienu vai vairākus mācību priekšmetus, kādā līmenī viņi pasniedz, vai viņi vada disertāciju izstrādi) vai viņu apmācības padziļinātu pārbaudi (piemēram, faktiskās pieredzes gadu skaitu) [31].

45. Savukārt spriedumā *O'Brien* Tiesa īsteno padziļinātāku attiecīgo darba ņēmēju veiktā darba pārbaudi. Tā norāda, ka lietas dalībnieki tiesas sēdē tika precizējuši, ka nepilnu darba laiku strādājošie tiesneši un pilnu darba laiku strādājošie tiesneši veic identisku darbu, ka tas tiek veikts tajās pašās tiesu iestādēs un tajās pašās tiesas sēdēs [32]. Tādējādi atšķirībā no tā, ko tā bija paveikusi rīkojumā *Montoya Medina*, šeit Tiesa neaprobežojas tikai ar praktizēšanu tajā pašā profesijā (tiesneša profesija). Norādījusi, ka pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 3. klauzulas 2. punktā paredzēto kritēriju pamatā ir "darbības saturs", tā, izmantojot tiesu iestāžu un tiesas sēžu, kur šī darbība tiek veikta, pārbaudi, pārliecinās, ka tai ir vienāds "saturs" [33].

46. Spriedumā par LESD 157. panta 1. punkta interpretāciju Tiesa pirmo reizi ir norādījusi uz "darba būtību, apmācības nosacījumiem un darba nosacījumiem" [34]. LESD 157. panta 1. punktā būtībā ir paredzēts princips, ka vīrieši un sievietes "par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu" saņem vienādu darba samaksu. Turklāt rīkojumā *Montoya Medina*, kad Tiesa norāda, ka situācijas ir jāsalīdzina, ņemot vērā šos trīs faktorus, tā atsaucas uz spriedumu *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* [35],

27 — Rīkojums *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 39. punkts); spriedums *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 67. punkts); rīkojums *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 44. punkts); spriedums *Valenza* u.c. (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 43. punkts); rīkojums *Bertazzi* u.c. (C-393/11, EU:C:2013:143, 33. punkts) un spriedums *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 32. punkts).

28 — Spriedums *Marrosu* un *Sardino* (C-53/04, EU:C:2006:517, 54. punkts).

29 — Rīkojums *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 37. punkts); spriedums *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 66. punkts); rīkojums *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 43. punkts); spriedums *Valenza* u.c. (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 42. punkts); rīkojums *Bertazzi* u.c. (C-393/11, EU:C:2013:143, 32. punkts) un spriedums *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 31. punkts).

30 — Rīkojums *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 38. punkts).

31 — Tiesa izmanto līdzīgu pieeju rīkojumā *Lorenzo Martínez*, kurā tā secina, ka, "pamatojoties uz iesniedzējtiesas sniegto informāciju", Kastīlijas un Leonas autonomās kopienas pastāvīgie ierēdņi un pagaidu ierēdņi atrodas salīdzināmā situācija, jo tie pilda "līdzīgas funkcijas" (mācīšana), proti, funkcijas, kas neprasa "atšķirīgu akadēmisko kvalifikāciju vai pieredzi". Skat. rīkojumu *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 45. un 46. punkts).

32 — Spriedums *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 62. punkts).

33 — Spriedums *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 61. punkts).

34 — Spriedums *Royal Copenhagen* (C-400/93, EU:C:1995:155, 33. punkts).

35 — Spriedums *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* (C-309/97, EU:C:1999:241).

kas attiecas uz LESD 157. panta 1. punkta interpretāciju [36]. Tādējādi man šķiet, ka ir atbilstoši izvērtēt judikatūru par šo pantu vēl jo vairāk tādēļ, ka spriedumu, kuri attiecas uz pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku interpretāciju un kuros Tiesa izvērtē attiecīgo darba ņēmēju veikto "darbu", nav daudz [37].

47. Spriedumā *Brunnhofer* Tiesai bija jāizskata prasītājas situācija, kura Austrijas bankā bija atbildīga par "ārvalstu" dienesta kredītu uzraudzību un kura apgalvoja, ka ir tikusi diskriminēta dzimuma dēļ. Prasītāja norādīja, ka viņas situācija ir salīdzināma ar vīriešu dzimuma kolēģa situāciju, kurš tika nodarbināts tajā pašā bankā un saskaņā ar piemērojamo kolektīvo līgumu bija iedalīts tajā pašā profesionālajā kategorijā, proti, kategorijā, kas aptver darbiniekus, kuriem ir izglītība banku jomā un kuri neatkarīgi veic kvalificētu darbu. Tiesa lūdza iesniedzējtiesu izvērtēt, vai prasītāja un viņas vīriešu dzimuma kolēģis, kurš ir uzskatāms par salīdzināmu personu, veic salīdzināmu darbu, pat ja šis pēdējais minētais bija atbildīgs par svarīgiem klientiem un šajā saistībā viņam bija komerciālas pilnvaras, turpretī pirmajai, kura uzraudzīja kredītus, bija mazāk kontaktu ar klientiem un viņa nevarēja uzņemties saistības, kas tieši saistītu tās darba devēju" [38]. Tiesa, kā redzams, neizslēdz, ka attiecīgie darba ņēmēji, lai gan tie bija nodarbināti vienā un tajā pašā profesijā (bankas darbinieka profesija), neveic vienādu darbu, tādējādi, manuprāt, tā stingri izvērtē šo darbu, jo tā ņem vērā atšķirību starp veiktajiem uzdevumiem (kredītu uzraudzība un klientūras pārvaldība), kā arī "komerciālās pilnvaras" un attiecīgo darbinieku atšķirīgās prerogatīvas.

48. Tāpat spriedumā *Kenny*, manuprāt, Tiesa ir sniegusi vienāda darba stingru vērtējumu. Šajā lietā Īrijas Tieslietu ministrijas ierēdnes uzskatīja, ka ir tikušas diskriminētas dzimuma dēļ, jo tās saņēma zemāku atalgojumu nekā viņu vīriešu dzimuma kolēģi, kuri ir ierēdņi nevis Tieslietu ministrijā, bet gan policijā un kuri tika norīkoti tādu pašu pienākumu, kas bija administratīva rakstura pienākumi, izpildei. Tiesa lūdza iesniedzējtiesu ņemt vērā, pirmkārt, Tieslietu ministrijas ierēdņu un policijas darbinieku profesionālās kvalifikācijas atšķirību un, otrkārt, apstākli, ka atsevišķiem policistiem, kuri norīkoti administratīva rakstura pienākumu veikšanai, bija jāveic arī citi uzdevumi, proti, funkcionāla rakstura pienākumi, piemēram, sazināšanās ar Eiropolu un Interpolu, un ka visi policijas darbinieki ārkārtas apstākļos varēja tikt aicināti pildīt funkcionālos pienākumus [39]. Tādējādi Tiesa neizslēdz, ka attiecīgie darba ņēmēji, kaut gan tie bija veikuši kopīgus identiskus uzdevumus (administratīva rakstura pienākumi), neveic vienādu darbu, proti, tā šo darbu izvērtē stingri, ņemot vērā citu atšķirīgu uzdevumu (policijas uzdevumu) pildīšanu. Ir taisnība, ka iesniedzējtiesas risinājums lietā *Kenny* varētu būt atkarīgs no administratīvo uzdevumu un policijas uzdevumu, kurus veic attiecīgie policijas darbinieki, proporcijas [40].

49. Man šķiet, ka izskatāmajā lietā drīzāk ir jāpiemēro Tiesas pieeja rīkojumā *Montoya Medina*, nevis pieeja spriedumos *O'Brien*, *Brunnhofer* un *Kenny* – uz jēdzienu "identisks vai līdzīgs" darbs pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē, manuprāt, ir jāattiecina plaša interpretācija, kas nemudina izvērtēt attiecīgo darba ņēmēju veiktos uzdevumus.

36 — Rīkojums *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 37. punkts).

37 — Skaidrības labad norādīšu – Tiesa uzskata, ka apstāklis, ka prasītāja, kuru tas pats darba devējs iepriekš bija nodarbinājis darbā uz nenoteiktu laiku, ieņēma to pašu darba vietu saskaņā ar līgumu uz noteiktu laiku, ir norāde par identisku vai līdzīgu darbu (runa bija par līgumu darbam uz nepilnu laiku attiecībā uz prasītāju, kura vēlējās priekšlaicīgi pensionēties) – gan darba būtība, gan darba nosacījumi bija identiski attiecībā uz to pašu darba vietu (spriedums *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 33. punkts). Šķiet, ka Tiesa ir izmantojusi šo pašu pieeju pretējā gadījumā, proti, tādu prasītāju gadījumā, kuras tas pats darba devējs iepriekš bija nodarbinājis darbā uz noteiktu laiku un kuras apgalvoja, ka bija pildījušas tās pašas funkcijas saskaņā ar saviem līgumiem uz nenoteiktu laiku (spriedums *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 47. punkts, kā arī rīkojums *Bertazzi* u.c., C-393/11, EU:C:2013:143, 36. punkts). Tomēr šīs lietas attiecas uz ļoti īpašiem gadījumiem, kuros viena un tā pati persona bija veikusi vienādu darbu saskaņā ar cita veida darba līgumu, – tādēļ tās nekādu lielu palīdzību mums nesniedz.

38 — Spriedums *Brunnhofer* (C-381/99, EU:C:2001:358, 50. punkts).

39 — Spriedums *Kenny* u.c. (C-427/11, EU:C:2013:122, 30. un 33. punkts).

40 — Tiesa norāda (un tādējādi nosaka, ka runa ir par faktoru, kuram ir nozīme), ka tā neņem vērā, kāds ir "[policijas] darbinieku skaits [..], kuri veic tikai administratīva rakstura pienākumus, un to darbinieku skaits, kuri turklāt veic funkcionāla rakstura pienākumus, piemēram, sazinās ar Eiropas Policijas biroju (Eiropolu) vai Interpolu". Skat. spriedumu *Kenny* u.c. (C-427/11, EU:C:2013:122, 32. punkts).

50. Proti, atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai par pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, "runājot par [šī] pamatnolīguma mērķiem, [tā] 4. klauzula ir jāsaprot kā tāda, kurā ir izteikts Savienības sociālo tiesību princips, ko nevar interpretēt sašaurināti"[41]. Tādējādi Tiesa sniedz šī pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā minētā jēdziena "darba nosacījumi" plašu interpretāciju, proti, tā ir nospriedusi, ka izšķirošais kritērijs, lai noteiktu, vai pasākums ietilpst darba nosacījumos, ir tieši darba kritērijs, proti, darba attiecības, kas ir izveidotas starp darba ņēmēju un viņa darba devēju[42]. No tā Tiesa ir secinājusi, ka uzskatāms, ka darba nosacījumos ietilpst piemaksa par darba stāžu[43], pensija (kad tā ir pamatota ar darba attiecībām un neizriet no valsts sociālā nodrošinājuma sistēmas)[44], kompensācija, kas kompensē darba līguma uz noteiktu laiku prettiesisku izmantošanu[45], un darba līgumu uz noteiktu laiku izbeigšanas uzteikuma termiņš[46]. Spriedumā *Nierodzik* tā it īpaši ir norādījusi, ka ar tādu pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju, ar kuru no "darba nosacījumu" jēdziena šīs tiesību normas izpratnē tiktu izslēgti darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanas nosacījumi, tiktu ierobežota darba ņēmējiem uz noteiktu laiku piešķirtās aizsardzības pret diskrimināciju piemērošanas joma, pārkāpjot šīs tiesību normas mērķi[47]. Manuprāt, līdzīgs konstatējums var tikt izdarīts saistībā ar jēdzienu "identisks vai līdzīgs" darbs, kura veikšana definē pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktā minēto "salīdzināmo pastāvīgo darba ņēmēju", proti, ar tādu šīs normas interpretāciju, ar kuru no jēdziena "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs" definīcijas tiktu izslēgts pastāvīgais darba ņēmējs, kurš neveic tieši tādus pašus uzdevumus, tiktu ierobežota šī pamatnolīguma 4. klauzulas piemērošanas joma, pārkāpjot tās mērķi. Ar šādu interpretāciju noteikta laika darba ņēmējam, kurš uzskata, ka ir ticis diskriminēts, būtībā tiktu liegts par salīdzināmu uzskatāms darba ņēmējs, jo veiktie uzdevumi nebūtu tieši tādi paši.

51. Man šķiet, ka jēdziena "identisks vai līdzīgs" darbs plaša interpretācija arī izraisa to, ka otrās darbības, kas atšķiras no kopīgās darbības, īstenošana neļauj secināt, ka šāds darbs nepastāv, jo šī otrā darbība ir tikai papildu darbība, proti, attiecīgais darba ņēmējs tai velta mazāk laika nekā kopīgajai darbībai. Tāpat otrās darbības, kas atšķiras no kopīgās darbības, tikai iespējama īstenošana, manuprāt, neļauj secināt, ka nav identiska vai līdzīga darba. Šāds risinājums atbilst spriedumam *O'Brien*, kurā Tiesa ir nospriedusi, ka "nevar apgalvot, ka pilnu darba laiku strādājošie tiesneši un [nepilnu darba laiku strādājošie tiesneši] to atšķirīgo karjeru dēļ neatrodas salīdzināmā situācijā, jo [nepilnu darba laiku strādājošajiem tiesnešiem] vienmēr ir iespēja praktizēt advokāta profesiju. Galvenā nozīme drīzāk ir tam, ka viņi veic satura ziņā būtībā vienādu darbu"[48].

52. Iesniedzējtiesai tomēr ir jāņem vērā veiktie uzdevumi. Taču tie ir jāņem vērā, nevis lai konstatētu, vai noteikta laika darba ņēmējs veic darbu, kas ir identisks vai līdzīgs salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja darbam, bet lai pārbaudītu, vai nevienlīdzīgu attieksmi var pamatot ar objektīvu pamatu. Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktā būtībā ir paredzēts divos posmos veicams novērtējums – pirmajā posmā ir jāizvērtē, vai pret attiecīgo noteikta laika darba ņēmēju attieksme darba nosacījumu ziņā ir mazāk labvēlīga nekā pret salīdzināmo pastāvīgo darba ņēmēju; otrajā posmā ir jāpārbauda, vai šādu nevienlīdzīgu attieksmi var attaisnot ar objektīvu pamatu.

41 — Spriedums *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 38. punkts); spriedums *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 49. punkts); rīkojums *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 31. punkts); rīkojums *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 36. punkts); spriedums *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 33. punkts), kā arī spriedums *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 24. punkts).

42 — Spriedumi *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 35. punkts) un *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 25. punkts).

43 — Spriedums *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 48. punkts).

44 — Spriedums *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 134. punkts).

45 — Spriedums *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 36. punkts).

46 — Spriedums *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 29. punkts).

47 — Spriedums *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 27. punkts).

48 — Spriedums *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 62. punkts).

53. Šajā ziņā es norādu, ka, lai gan saistībā ar nevienlīdzīgas attieksmes pārbaudi, kā mēs redzējām, Tiesa atsaucas uz "darba būtību" [49], saistībā ar nevienlīdzīgas attieksmes pamatojuma pārbaudi Tiesa izdara atsauci uz "uzdevumu īpašo raksturu, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, un [uz] to raksturīgajām iezīmēm" [50]. Atšķirīgu terminu izmantošana ("darbs" un "uzdevumi") ļauj domāt, ka nevienlīdzīgas attieksmes pārbaudei ir jāaprobežojas ar vispārīga termina "darbs" salīdzināšanu, lai gan pamatojuma vērtējumā ir jāņem vērā veiktie "uzdevumi", kuriem tiek uzsvērts "īpašais" raksturs. Tādējādi "uzdevumi" nav jāņem vērā, izvērtējot nevienlīdzīgu attieksmi.

54. Es uzsveru, ka viens un tas pats elements nevar tikt ņemts vērā, lai vienlaikus pirmajā posmā konstatētu nevienlīdzīgu attieksmi un pēc tam otrajā posmā to pamatotu. Ja attiecīgo darba ņēmēju situācija ir tikusi uzskatīta par salīdzināmu, tas nozīmē, ka tie veic identisku vai līdzīgu darbu pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē. Tādējādi nevienlīdzīga attieksme otrajā posmā nevar pēc tam tikt pamatota ar veiktā darba atšķirīgo būtību [51]. Nevienlīdzīga attieksme varētu tikt pamatota ar veiktā darba atšķirīgo būtību tikai tad, ja identiskam vai līdzīgam darbam tiktu piešķirts atšķirīgs saturs katrā no diviem 4. klauzulā prasītajiem pārbaudes posmiem, proti, tikai "darba būtība", lai konstatētu nevienlīdzīgu attieksmi, un "uzdevumu īpašais raksturs", lai to pamatotu [52].

55. Alternatīvs risinājums nozīmētu ņemt vērā veikto darbu vienīgi nevienlīdzīgas attieksmes konstatēšanai – tad to varētu pamatot tikai ar dalībvalsts sociālās politikas likumīgā mērķa sasniegšanu [53], nevis ar darba atšķirīgo būtību. Šādā gadījumā būtu iespējams ņemt vērā uzdevumu īpašo raksturu, lai konstatētu nevienlīdzīgu attieksmi. Tomēr šāds gadījums, manuprāt, neatbilst pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku mērķim, kas definēts tā 1. klauzulas a) apakšpunktā, proti,

49 — Skat. šo secinājumu 42. punktu.

50 — Skat. spriedumu *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 73. punkts): "[Objektīva pamata 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 pārbaudītu, vai šī nevienlīdzība patiesi ir vajadzīga, tā ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un saistībā ar to ir nepieciešama. Minētos apstākļus tostarp rada to *uzdevumu īpašais raksturs, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, un to raksturīgās iezīmes* vai attiecīgos gadījumos likumīgais mērķis, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā" (mans izcēlums). Skat. arī spriedumu *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 53. punkts); spriedumu *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 55. punkts); rīkojumu *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 41. punkts); rīkojumu *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 48. punkts); spriedumu *Valenza* u.c. (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 51. punkts), kā arī rīkojumu *Bertazzi* u.c. (C-393/11, EU:C:2013:143, 40. punkts).

51 — Taisnība, ka Tiesa arī ir nospriedusi, ka "to funkciju būtība, ko veica [attiecīgais noteikta laika darba ņēmējs], un šajā statusā iegūtā pieredze nav tikai viens no faktoriem, kas var objektīvi attaisnot [salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja] atšķirīgo attieksmi. Tie tāpat ir to kritēriju vidū, kas ļauj pārbaudīt, vai attiecīgā persona atrodas salīdzināmā situācijā ar [šo pēdējo minēto]" (spriedumi *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 69. punkts, un *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 44. punkts, kā arī rīkojums *Bertazzi* u.c., C-393/11, EU:C:2013:143, 34. punkts).
Šajā ziņā skat. Tobler, C., "The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law: From Early Staff Cases to the *Mangold* Approach", no: *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law*, Asser Press, 2013, 443.–469. lpp.: "recently, the Court confirmed in another context that the same factual elements may be relevant in the analytically different contexts of comparability and objective justification (*Rosado Santana*, 69. punkts), *which is rather confusing*" (464. lpp.) (mans izcēlums).
Tomēr es norādu, ka šis pamatojums attiecīgajos spriedumos, kuri minēti šo secinājumu 53. punktā, ir norādīts *pirms* pamatojuma par "uzdevumu īpašo raksturu", kurā "uzdevumi" tiek ņemti vērā, lai noteiktu, vai nevienlīdzīga attieksme ir pamatota. Līdz ar to pamatojums par "uzdevumu īpašo raksturu", manuprāt, ir jāsaprot kā precizējums, kas sniegts pamatojumam par "funkciju būtību".

52 — Turklāt ģenerāladvokāts G. Kosma [*G. Cosmas*] bija pievērsis Tiesas uzmanību šim jautājumam lietā *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, kas attiecas uz LESD 157. panta 1. punkta interpretāciju: uz darba būtību un darba nosacījumiem var tikt attiecināta "divējāda izmantošana", proti, lai vienlaikus salīdzinātu veikto darbu un pamatotu nevienlīdzīgu attieksmi, tikai tad, ja tie tiek definēti atšķirīgi attiecībā uz katru šo izmantošanu. Ģenerāladvokāts uzskata, ka, "lai divējādas izmantošanas iespējai attiecībā uz profesionālās apmācības kritēriju būtu jēga, ir jāuzskata, ka šim kritērijam nav identiska satura saistībā ar katru no šīm abām izmantošanām". Šajā lietā vienu un to pašu darbību (psihoterapija) bija veikuši kvalificēti ārsti un psihologi (šie pēdējie minētie nebija ārsti). Ģenerāladvokāts piedāvāja ņemt vērā profesionālo apmācību gan attiecībā uz to, lai noteiktu, vai situācijas bija salīdzināmas, gan arī attiecībā uz to, lai vajadzības gadījumā izvērtētu, vai atšķirīga attieksme bija pamatota. Tādējādi viņš ieteica piešķirt atšķirīgu saturu profesionālās apmācības kritērijam katrā no šiem abiem posmiem – viņš uzskata, ka situāciju salīdzināmība varēja tikt izslēgta tikai tad, ja profesionālā apmācība "būtiski atšķirtos", lai gan pamatojumu varēja pieņemt, ja profesionālā apmācība tikai "atšķirtos" (ģenerāladvokāta G. Kosmas secinājumi lietā *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, EU:C:1999:8, 33. punkts).
Tiesa nav pārņēmusi ģenerāladvokāta piedāvāto nošķirumu. Tā uzskata, ka situācijas nav salīdzināmas, un tādējādi neizsakās par pamatojumu un tā kritērijiem (spriedums *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, EU:C:1999:241, 20. punkts). Šajā jautājumā tā nav bijusi skaidrāka spriedumos *Royal Copenhagen* (C-400/93, EU:C:1995:155, 42. punkts) un *JämO* (C-236/98, EU:C:2000:173, 48. un 52. punkts).

53 — Skat. šo secinājumu 86. punktu.

uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu. Šāds mērķis, kā mēs redzējām, patiešām mudina piemērot plašu šī pamatnolīguma 4. klauzulas interpretāciju. Turklāt tāda, šķiet, ir Tiesas izraudzītā pieeja, kad tā interpretē šo 4. klauzulu, jo tieši saistībā ar pamatojuma pārbaudi tā atsaucas uz uzdevumu īpašo raksturu [54].

56. Līdz ar to, manuprāt, būtu jānorāda iesniedzējtiesai, ka, ņemot vērā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku mērķus, jēdzienu "identisks vai līdzīgs" darbs šī pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē nevar interpretēt šauri. Tādējādi uzdevumu, kurus veic attiecīgie darba ņēmēji, īpašo raksturu nevar ņemt vērā, lai noteiktu, vai viņi veic identisku vai līdzīgu darbu. Savukārt to var ņemt vērā, lai konstatētu, vai nevienlīdzīgā attieksme ir pamatota ar objektīvu pamatu šī pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē. Tāpat faktiska vai tikai iespējama otrās darbības, kura atšķiras no kopīgās darbības, īstenošana neļauj secināt par šāda darba neesamību, jo šī otrā darbība ir tikai papildu darbība, proti, attiecīgais darba ņēmējs tai velta mazāk laika nekā kopīgajai darbībai.

57. Kas attiecas uz profesionālo apmācību, tad, manuprāt, tai var būt tikai sekundāra nozīme salīdzinājumā ar darba būtību tad, kad ir jākonstatē, vai situācijas ir salīdzināmas. Man šķiet, ka ir apšaubāmi uzskatīt, kā Tiesa to ir darījusi spriedumā *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, ka ārsts un psihologs neatrodas salīdzināmās situācijās, pamatojoties tikai uz to, ka viņu diplomi atšķiras, lai gan viņi veic tieši to pašu darbu [55]. Tas nozīmē prezumēt, ka tāpēc, ka viņi ir saņēmuši dažādu profesionālo apmācību, viņu darbs patiesībā ir atšķirīgs, proti, nevis tāpēc, ka šim darbam ir atšķirīgs priekšmets (īstenotā darbība bija viena un tā pati – psihoterapija), bet gan tāpēc, ka tas tiek izpildīts atšķirīgā veidā. Ne tikai darba priekšmeta, bet arī veida, kā tas tiek izpildīts, ņemšana vērā, lai noteiktu, vai darbs ir identisks vai līdzīgs, manuprāt, neatbilst pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku mērķim, kas nosaka plašu tā 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju.

58. Šajā lietā prasītāja uzskata, ka ir tikusi diskriminēta salīdzinājumā ar visiem valsts iestāžu darbiniekiem, kuri saņem piemaksu par trīsgadu darba stāžu, kas viņai ir atteikta, proti, pastāvīgajiem ierēdņiem, pagaidu ierēdņiem un līgumdarbiniekiem.

59. Tomēr prasītāju nevar uzskatīt par esošu situācijā, kas ir salīdzināma ar visiem valsts iestāžu darbiniekiem neatkarīgi no to darbības – viņas situācija ir salīdzināma tikai ar to valsts iestāžu darbinieku situāciju, kuri veic "identisku vai līdzīgu" darbu pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 2. punkta izpratnē.

60. Šajā ziņā Spānijas valdība apgalvo, ka palīgdarbinieki neveic darbu, kas ir identisks vai līdzīgs pārējo valsts iestāžu darbinieku darbam, jo viņi veic specifisku darbu, proti, sniedz "pakalpojumus, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai īpaša veida konsultācijas".

61. Manuprāt, šo argumentu nevar izmantot.

54 — Es norādu, ka "uzdevumu īpašā rakstura" ņemšana vērā, nevis lai konstatētu, vai situācijas ir salīdzināmas, bet gan lai pārbaudītu, vai atšķirīga attieksme var tikt pamatota, varētu atvieglot noteikta laika darba ņēmēja pierādīšanas pienākumu, kas, manuprāt, atbilst pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku mērķim, kurš ir definēts tā 1. klauzulas a) apakšpunktā. Protams, pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku nekas nav minēts par pierādīšanas pienākuma sadali, un judikatūrā attiecībā uz to nav sniegts neviens precizējums. Tomēr man šķiet, ka noteikta laika darba ņēmējam, kurš uzskata, ka ir ticis diskriminēts, varētu būt grūtības pierādīt, ka viņš veic tieši tādus pašus uzdevumus kā pastāvīgais darba ņēmējs, kurš saņem priekšrocību, kas viņam ir atteikta, it īpaši, ja viņš strādā citā uzņēmumā. Tādējādi ar prasību, lai darba ņēmējs pierādītu nevis to, ka viņš veic identisku vai līdzīgu darbu, bet gan to, ka viņš pilda tieši tos pašus uzdevumus, viņam praktiski varētu tikt radītas grūtības pieprasīt šī pamatnolīguma 4. klauzulas aizsardzību.

55 — Spriedums *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* (C-309/97, EU:C:1999:241, 20. punkts): "No ieniedzējtiesas rīkojumā ietvertajām norādēm izriet, ka, lai gan psihologi un ārsti, kuri strādāja par psihoterapeitiem, [..] veica acīmredzami identisku darbību, tie savu pacientu ārstēšanai izmantoja zināšanas un prasmes, kas iegūtas ļoti atšķirīgās disciplīnās, proti, vieni pamatojās uz psiholoģijas studijām, otri – uz medicīnas studijām." Skat. arī ģenerāladvokāta G. Kosmas secinājumus lietā *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* (C-309/97, EU:C:1999:8, 35. punkts): "Ciktāl tas ir saistīts ar darbības priekšmetu, pat ja viņi acīmredzami veic vienu to pašu darbību, proti, psihoterapiju, viņiem ir zināšanas, pieredze un tādējādi terapeitiskās spējas, kuras būtiski atšķiras, un tas ir apstāklis, kam ir nozīmīga ietekme uz viņu veikto darbu."

62. Taisnība, ka palīgdarbinieki atbilstoši *LEBEP* 12. panta 1. punktam īsteno "*vienīgi* funkcijas, kuras ir skaidri kvalificējamas kā tādi pakalpojumi, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai īpaša veida konsultācijas"[56]. Ir arī taisnība, ka atbilstoši šī likuma 9. panta 2. punktam palīgdarbinieki nevar pildīt "funkcijas, kuras ir saistītas ar tiešu vai netiešu iesaistīšanos valsts varas īstenošanā vai valsts un valsts vai pašvaldību iestāžu vispārējo interešu aizsardzību". 2005. gada 17. marta spriedumā *Tribunal Supremo* ir precizējusi, ka "profesionālās sadarbības darbības, kuras iekļaujas valsts iestādes parastajās funkcijās – gan ārējās, sniedzot pakalpojumus iedzīvotājiem un nodrošinot sabiedrisko kārtību, gan iekšējās, kas ir saistītas ar administratīvā darba organizēšanu –, palīgdarbinieki nedrīkst īstenot"[57].

63. Tomēr, pirmkārt, ir grūti saprast, kā uzticēšanās varētu raksturot prasītājas darbu atšķirībā no pārējo valsts iestāžu darbinieku darba, jo priekšnieka uzticēšanās pavisam noteikti ir vajadzīga atsevišķu funkciju, kuras veic citi valsts iestāžu darbinieki, īstenošanai[58]. Otrkārt, atbilstoši iepriekšējā punktā minētajam *Tribunal Supremo* formulējumam, lai gan palīgdarbinieki nevar īstenot valsts iestādes parastās funkcijas, pastāvīgie ierēdņi tomēr var sniegt pakalpojumus, kuru pamatā ir uzticēšanās attiecības, vai īpaša veida konsultācijas, kas parasti tiek uzticēti palīgdarbiniekiem. Proti, Likuma par budžetu 2012. gadam 26. panta 4. punktā, tāpat kā Likuma Nr. 22/2013 par budžetu 2014. gadam 24. panta 2. punktā ir iekļauta norāde uz "pastāvīgajiem ierēdņiem, kuri, atrodoties aktīvajā dienestā vai sniedzot īpašus pakalpojumus, ieņem palīgdarbiniekiem paredzētos amatus".

64. Tāpēc, pamatojoties tikai uz Spānijas tiesību aktiem, nevar izslēgt, ka palīgdarbinieki veic darbu, kas ir identisks vai līdzīgs atsevišķu valsts iestāžu darbinieku darbam. Tātad iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai prasītājas faktiski veiktais darbs, proti, biroja darbi, ir identisks vai līdzīgs darbam, kuru veic atsevišķi pastāvīgie valsts iestāžu darbinieki.

65. Šajā ziņā es atgādinu, ka prasītāja ir *Consejo de Estado* pastāvīgā padomes locekļa, otrās nodaļas priekšsēdētāja sekretariāta vadītāja.

66. Consejo de Estado otrajā nodaļā strādā arī citas sekretāres. Tā kā prasītāja ir otrās nodaļas "sekretariāta vadītāja", tajā ir vairākas sekretāres. Citās *Consejo de Estado* nodaļās neapšaubāmi ir citas sekretāres. Līdz ar to iesniedzējtiesai būs jāpārbauda, vai viņas atšķirībā no prasītājas tiek nodarbinātas saskaņā ar līgumu uz nenoteiktu laiku. Ja tas tā ir, manuprāt, viņu darbs būtu jāuzskata par identisku vai līdzīgu prasītājas darbam.

67. Ir iespējams, ka pastāv atšķirības starp prasītājas kā sekretariāta vadītājas veiktajiem uzdevumiem un vienkāršu sekretāru, kuras nevada sekretariātu, uzdevumiem. Piemēram, prasītāja varētu būt atbildīga par otrās nodaļas priekšsēdētāja darba grafika pārvaldību un kontaktiem ar citām *Consejo de Estado* nodaļām, proti, uzdevumiem, kurus nepildītu vienkāršas sekretāres. Tomēr man šķiet, ka šādas atšķirības starp sekretariāta vadītājas un vienkāršu sekretāru veiktajiem uzdevumiem būtu jāņem vērā, nevis lai noteiktu, vai viņas veic identisku vai līdzīgu darbu, ja tādējādi viņu situācijas ir salīdzināmas, bet gan lai noteiktu, vai atšķirīga attieksme var tikt pamatota.

68. Tomēr nevar izslēgt, ka ar visām *Consejo de Estado* sekretārēm, kuras vada vai nevada sekretariātu, ir noslēgti darba līgumi uz noteiktu laiku. Ja tas tā ir, manuprāt, no tā nebūtu jāsecina, ka prasītāja nevar atsaukties uz pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulu. Proti, tā 3. klauzulas 2. punktā ir noteikts, ka, "ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi". *Consejo de Estado*, manuprāt, var uzskatīt

56 — Mans izcēlums.

57 — 2005. gada 17. marta *Tribunal Supremo* spriedums, Administratīvo lietu palāta, septītā nodaļa, prasība Nr. 4245/1999 (ROJ STS 1711/2005).

58 — Prasītāja kā sekretāre neesot sniegusi "īpaša veida konsultācijas".

par līdzvērtīgu "uzņēmumam" publiskajā sektorā. Kādā perimetrā ir meklējams salīdzināms pastāvīgais darba ņēmējs, ja neviena šāda darba ņēmēja nav *Consejo de Estado*, – vai runa ir par citu Spānijas konsultatīvo orgānu sekretārēm, Spānijas tiesu sekretārēm vai Spānijas valsts pārvaldes sekretārēm neatkarīgi no tā, vai tā ir tiesas iestāde vai nav?

b) Par atsauces perimetru, ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināma pastāvīgā darba ņēmēja

69. Spriedumā *Valenza*, rīkojumā *Bertazzi* un spriedumā *Nierodzik* Tiesa par salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem ir izmantojusi personas, kuras ir strādājušas tajā pašā valsts regulatīvajā iestādē (Itālijas konkurences iestāde un Itālijas elektroenerģijas un gāzes iestāde)[59] vai tajā pašā valsts veselības aprūpes iestādē[60]. Kaut gan Tiesa nav pamatojusi savas izvēles, man šķiet, ka tā pati regulatīvā iestāde vai tā pati veselības aprūpes iestāde publiskajā sektorā var tikt uzskatīta par līdzvērtīgu pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 2. punkta pirmajā teikumā minētajam tam pašam uzņēmumam.

70. Tomēr rīkojumos *Montoya Medina* un *Lorenzo Martínez*, kā arī spriedumā *Rosado Santana* Tiesa par salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem ir izmantojusi attiecībā uz Alikantes universitātes lektoru, ar kuru līgums noslēgts uz noteiktu laiku, "[tās pašas] autonomās kopienas universitātes mācībspēku lektorus, ar kuriem līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku"[61]. Attiecībā uz pasniedzēju, kas nav universitātes pasniedzējs un ir strādājis Kastīlijas un Leonas autonomās kopienas valsts izglītības centrā, Tiesa par salīdzināmu pastāvīgo darba ņēmēju ir izmantojusi "to mācībspēku, kuri nav universitātes pasniedzēji un kuri ietilpst [tajā pašā] autonomajā kopienā"[62], ierēdņus. Attiecībā uz Andalūzijas autonomās kopienas pagaidu ierēdni Tiesa kā salīdzināmus pastāvīgos darba ņēmējus ir izmantojusi tās pašas autonomās kopienas un tās pašas kategorijas pastāvīgos ierēdņus[63]. Kaut gan arī šeit Tiesa nepaskaidro savas izvēles, man šķiet, ka šie darba ņēmēji nevar tikt uzskatīti par tā paša uzņēmuma vai tam līdzvērtīgas valsts iestādes darba ņēmējiem, – ja tāds būtu bijis Tiesas nodoms, tā būtu izmantojusi tās pašas universitātes vai tā pašā izglītības centra darba ņēmējus.

71. Savukārt es norādu, ka iepriekšējā punktā minētajos spriedumos attiecīgo darba ņēmēju darba nosacījumi bija reglamentēti vienā un tajā pašā tiesību aktā vai tiesību aktā, kuram ir viens un tas pats autors. Valensijas autonomās kopienas uz noteiktu laiku strādājošo lektoru un uz nenoteiktu laiku strādājošo lektoru darba nosacījumi tika reglamentēti vienā un tajā pašā šīs autonomās kopienas valdības dekrētā[64]. Kastīlijas un Leonas autonomās kopienas pagaidu ierēdņu un pastāvīgo ierēdņu atalgojums tika reglamentēts vienā un tajā pašā Spānijas likumā (*LEBEP*, kas tiek aplūkots šajā lietā) un vienā un tajā pašā šīs autonomās kopienas ikgadējā dekrētā[65]. Andalūzijas autonomās kopienas pagaidu un pastāvīgo ierēdņu darba stāža aprēķinu, kaut gan tas, šķiet, tika reglamentēts divos tiesību aktos, bija noteicis Spānijas likumdevējs[66]. Līdz ar to šajās lietās, manuprāt, Tiesa atsauces perimetru varēja vēlēties definēt kā tādu, kas ietver darba ņēmējus, kuru darba nosacījumi tika reglamentēti tajā pašā tiesību aktā vai tiesību aktā, kam ir viens un tas pats autors, tāpat kā noteikta laika darba ņēmēja, kurš uzskata, ka ir ticis diskriminēts, darba nosacījumi.

59 — Spriedums *Valenza* u.c. (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 43. punkts) un rīkojums *Bertazzi* u.c. (C-393/11, EU:C:2013:143, 33. punkts).

60 — Spriedums *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 32. punkts).

61 — Rīkojums *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 39. punkts).

62 — Rīkojums *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 46. punkts).

63 — Spriedums *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 67. un 83. punkts).

64 — Rīkojums *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 13. punkts).

65 — Rīkojums *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 10.–17. punkts).

66 — Spriedums *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 10.–12. punkts).

72. Šāda atsauces perimetra definīcija var būt skaidrojama ar argumentāciju, kas ir līdzīga Tiesas piemērotajai argumentācijai spriedumā *Lawrence*[67]. Šajā spriedumā Tiesa ir nospriedusi, ka LESD 157. panta 1. punkts ir piemērojams tikai attiecībā uz personām, kuras strādā pie viena un tā paša darba devēja. Proti, ja attiecīgie darba ņēmēji ir nodarbināti pie dažādiem darba devējiem, atalgojuma atšķirības nevar tikt attiecinātas uz vienu avotu. Līdz ar to trūkst tiesību subjekta, kas ir atbildīgs par nevienlīdzību un kas varētu atjaunot vienlīdzīgu attieksmi. Iepriekš 70. punktā minētajās lietās darba nosacījumi varēja tikt attiecināti uz vienu un to pašu avotu neatkarīgi no tā, vai tas ir autonomās kopienas valdība vai Spānijas likumdevējs. Turklāt spriedumā *Lawrence* Tiesa precizē, ka atalgojuma atšķirības var tikt attiecinātas uz vienu avotu trijos gadījumos: ja "to tiešs avots ir *tiesību aktu* vai kolektīvo darba līgumu *noteikumi*, kā arī gadījumā, ja darbs tiek veikts tajā pašā privātā vai valsts uzņēmumā vai dienestā"[68]. Tiesa uzskata, ka likumdevējs tātad var tikt uzskatīts par vienu avotu, kas ļauj veikt salīdzināšanu ar visiem darba ņēmējiem, kuriem tas ir noteicis atalgojuma noteikumus.

73. Šāda atsauces perimetra definīcija ir apstiprināta arī pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 2. punkta otrajā teikumā. Tajā ir paredzēts, ka, ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināma pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara saskaņā ar valsts tiesību aktiem. To darba ņēmēju izmantošana par salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, kuru darba nosacījumi tiek reglamentēti tajā pašā likumā, kurā ir definēti attiecīgā noteikta laika darba ņēmēja darba nosacījumi, nozīmē definēt atsauces perimetru saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

74. Līdz ar to man šķiet, ka, ja tajā pašā uzņēmumā nevar tikt identificēts neviens salīdzināms pastāvīgais darba ņēmējs, tas ir jāmeklē starp darba ņēmējiem, kuru darba nosacījumi var tikt attiecināti uz vienu un to pašu avotu. Šāds risinājums attiecībā uz publisko sektoru, kurā darba nosacījumus definē valsts iestāde[69], ļauj izmantot plašu atsauces perimetra definīciju, kas atbilst pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku mērķiem. Es sniegšu tikai vienu iebildi par Tiesas izmantoto pieeju iepriekš 70. punktā minētajās lietās: manuprāt, lai ievērotu šī pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkta formulējumu, ir jānoskaidro, vai tajā pašā uzņēmumā ir salīdzināms pastāvīgais darba ņēmējs, proti, saistībā ar publisko sektoru – tajā pašā iestādē, tajā pašā administrācijā vai tajā pašā dienestā, pirms šāds darba ņēmējs tiek meklēts starp darba ņēmējiem, kuru darba nosacījumi var tikt attiecināti uz vienu un to pašu avotu.

75. Tātad šajā lietā tieši *Consejo de Estado* ir jāmeklē salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs. Ja *Consejo de Estado* nav neviena šāda darba ņēmēja, tad tas ir jāmeklē starp darba ņēmējiem, kuru darba nosacījumi tiek reglamentēti ar *LEBEP* (kurā ir definēts pastāvīgo ierēdņu atalgojums un ir precizēts, ka regulējums attiecībā uz pastāvīgajiem ierēdņiem principā ir piemērojams palīgdarbiniekiem) un likumos, ar kuriem tiek apstiprināts valsts budžets (kuros ir definēts palīgdarbinieku atalgojums, izslēdzot strīdīgo piemaksu par trīsgadu darba stāžu), – palīgdarbinieku un ierēdņu atalgojuma nosacījumiem ir viens un tas pats avots, proti, Spānijas likumdevējs. Es uzskatu, ka, ja *Consejo de Estado* nav salīdzināma pastāvīgā darba ņēmēja, tas vispirms ir jāmeklē starp citu Spānijas konsultatīvo orgānu un tiesu sekretārēm. Proti, pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 2. punktā ir

67 — Spriedums *Lawrence* u.c. (C-320/00, EU:C:2002:498, 18. punkts). Skat. arī spriedumu *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18, 46. punkts).

68 — Spriedums *Lawrence* u.c. (C-320/00, EU:C:2002:498, 17. punkts). Mans izcēlums.

69 — Šajā ziņā es norādu, ka tāda atsauces perimetra definīcija, kas ietver darba ņēmējus, kuru darba nosacījumi var tikt attiecināti uz vienu avotu, piemērojot to attiecībā uz privāto sektoru, var izraisīt šauru perimetra definīciju. Tādējādi pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 2. punktā ir noteikts, ka, ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināma pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu, – ja piemērojamais kolektīvais līgums ir uzņēmuma kolektīvais līgums, atsauces perimetrs būs ierobežots ar attiecīgā uzņēmuma darba ņēmējiem. Turklāt atsauces perimetra definēšana atkarībā no darba nosacījumu avota saistībā ar to pašu darbu (sekretāre) var izraisīt šaurāka perimetra izmantošanu gan attiecībā uz privātā sektora darba ņēmējiem (privātajā sektorā uz noteiktu laiku strādājošas sekretāres, tajā pašā uzņēmumā uz nenoteiktu laiku strādājošas sekretāres, ja piemērojamais kolektīvais līgums ir uzņēmuma līgums), gan attiecībā uz publiskā sektora darba ņēmējiem (publiskajā sektorā uz noteiktu laiku strādājošas sekretāres, valsts pārvaldē uz nenoteiktu laiku strādājošas sekretāres kopumā). Tomēr, manuprāt, šādas sekas izriet no pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 2. punkta otrā teikuma formulējuma. Tajā ir paredzēta salīdzināšana, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi, tādējādi tajā tiek ļauts dalībvalstīm brīvi definēt atsauces perimetru.

prasīts, lai šāds darba ņēmējs tiktu meklēts tajā pašā uzņēmumā, proti, mazākajā iespējamā perimetrā, pirms atsauces perimetrs tiek paplašināts. Līdz ar to darba ņēmēja meklējumi citos Spānijas konsultatīvajos orgānos un tiesās pirms, vajadzības gadījumā, meklēšanas paplašināšanas citu pārvaldes iestāžu ierēdņu vidū, manuprāt, atbilst šī pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkta jēgai.

76. Norādījis, ar kādiem pastāvīgajiem darbiniekiem ir jāsalīdzina prasītājas situācija un ar kādiem nosacījumiem, turpinājumā es pievērsīšos tam, vai uz prasītāju attiecas mazāk labvēlīga attieksme.

2) Par atšķirīgu attieksmi

77. Pamatlieta attiecas uz *LEBEP* 23. pantā paredzētās piemaksas par trīsgadu darba stāžu piešķiršanu.

78. Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktā ir aizliegta noteikta laika darba ņēmēju diskriminācija darba nosacījumu ziņā. Tiesa ir nospriedusi, ka piemaksa par darba stāžu ir "darba nosacījums" šīs tiesību normas izpratnē [70]. Spriedumā *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* Tiesai it īpaši ir bijusi jāizskata piemaksa par trīsgadu darba stāžu, kas tiek aplūkota pamatlietā (pat ja šajā spriedumā prasītājas bija pagaidu ierēdnes, lai gan *M. J. Regojo Dans* ir palīgdarbiniece) [71].

79. LEBEP 23. panta b) punktā ir paredzēts, ka pastāvīgajiem ierēdņiem ir tiesības uz piemaksu par trīsgadu darba stāžu, un tā ir definēta kā "nemainīga summa katrai profesionālās klasifikācijas apakšgrupai vai, ja nav apakšgrupu, katrai profesionālās klasifikācijas grupai par katru trīs gadu nodarbinātības laikposmu dienestā". *LEBEP* 25. panta 1. punktā ir noteikts, ka pagaidu ierēdņi saņem piemaksu par trīsgadu darba stāžu. Savukārt Likuma par budžetu 2012. gadam 26. panta 4. punktā par palīgdarbinieku atalgojumu nav minēta piemaksa par trīsgadu darba stāžu, tātad tie to nesaņem, kā turklāt paskaidro iesniedzējtiesa.

80. Tādējādi pastāv atšķirīga attieksme pret palīgdarbiniekiem, kuri, kā mēs to redzējām, ir "noteikta laika" darba ņēmēji pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punkta izpratnē un kuri nesaņem strīdīgo piemaksu, un pret pastāvīgajiem ierēdņiem, kuri to saņem un kuru pastāvīgā darba ņēmēja statuss nav apšaubīts.

70 — Spriedumi *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 47. un 48. punkts) un *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 50. punkts), kā arī rīkojumi *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 32. punkts) un *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 37. punkts).

71 — Spriedums *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 20. punkts).

81. Savukārt pagaidu ierēdņi, kas saņem strīdīgo piemaksu, ir uz noteiktu laiku strādājoši ierēdņi[72]. Tādējādi uz atšķirīgu attieksmi pret palīgdarbiniekiem un pagaidu ierēdņiem neattiecas pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkts, kurā ir noteikts, ka pret noteikta laika darba ņēmējiem nedrīkst būt mazāk labvēlīga attieksme kā pret salīdzināmiem *pastāvīgajiem* darba ņēmējiem[73].

82. Tāpat attiecībā uz līgumdarbiniekiem atšķirīga attieksme drīkst pastāvēt tikai salīdzinājumā ar darbiniekiem, kuri ir uz nenoteiktu laiku strādājoši darbinieki (*LEBEP* 8. panta 2. punkta c) apakšpunktā ir paredzēts, ka līgumdarbinieku līgumi ir vai nu uz nenoteiktu laiku, vai uz noteiktu laiku), ja viņi saņem strīdīgo piemaksu.

83. Izvērtējis atšķirīgas attieksmes esamību, tagad es izskatīšu tās pamatojumu.

C – *Par trešo prejudiciālo jautājumu*

84. Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa jautā Tiesai, vai brīvi noteiktās palīgdarbinieku iecelšanas amatā un atbrīvošanas no amata kārtība ir objektīvs pamats, kas var pamatot nevienlīdzīgu attieksmi pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas izpratnē.

85. Šī pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir noteikts, ka pret noteikta laika darba ņēmējiem darba nosacījumu ziņā nedrīkst būt mazāk labvēlīga attieksme kā pret salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.

86. Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai jēdziens "objektīvs pamats" ir jāsaprot kā tāds, kas neļauj pamatot atšķirīgu attieksmi ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta tādā vispārīgā un abstraktā valsts tiesību normā kā likums vai kolektīvais līgums. Atšķirīga attieksme ir jāpamato ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu īpašā kontekstā, kurā šis nosacījums tiek aplūkots, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem. Turklāt tai ir jāatbilst samērīguma

72 — Spriedumā *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819) Tiesa ir nospriedusi, ka pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku ir piemērojams Spānijas pagaidu ierēdņiem (kuru darba nosacījumi, tāpat kā šajā lietā, tika reglamentēti ar *LEBEP*).

73 — Uzsveru, ka situācija, kas Tiesai ir jāizskata šajā lietā, atšķiras no situācijas, par kuru tika pieņemts rīkojums *Rivas Montes* (C-178/12, EU:C:2013:150).
Šajā rīkojumā Tiesai bija jāizskata Spānijas tiesību norma, kurā attiecībā uz pastāvīgajiem ierēdņiem bija paredzēts, ka, lai aprēķinātu piemaksu par darba stāžu, tiek ņemti vērā visi iepriekšējie nodarbinātības laikposmi neatkarīgi no pārvaldes iestādes, kurā tie ir tikuši pabeigti. Savukārt tajā pašā tiesību normā attiecībā uz līgumdarbiniekiem bija paredzēts ņemt vērā tikai tos nodarbinātības laikposmus, kas ir pabeigti vienā un tajā pašā valsts iestādē. Tiesa ir nospriedusi, ka tai nav kompetences izskatīt šīs Spānijas tiesību normas atbilstību pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulai. Tā ir norādījusi, ka līgumdarbinieki ir tikuši pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai uz nenoteiktu laiku un ka pret visiem līgumdarbiniekiem attieksme bija vienāda (tika ņemti vērā tikai vienā un tajā pašā valsts iestādē pabeigtie nodarbinātības laikposmi). No tā Tiesa ir secinājusi, ka apgalvotā atšķirīgā attieksme bija pamatota nevis ar darba attiecību noteikto vai nenoteikto ilgumu, bet ar to juridisko raksturu (civildienesta raksturs vai līgumisks raksturs). Tādējādi šāda atšķirīga attieksme neietilpst Savienības tiesībās.
Rīkojumā *Rivas Montes*, kurā uz noteiktu laiku strādājoša līgumdarbiniece atsaucās uz minēto 4. klauzulu, visi līgumdarbinieki nebija noteikta laika darba ņēmēji – daži bija pastāvīgie darba ņēmēji, tomēr attieksme pret visiem bija vienāda. Savukārt izskatāmajā lietā, kurā palīgdarbiniece atsaucas uz šo pašu 4. klauzulu, visi palīgdarbinieki ir noteikta laika darba ņēmēji, tā ka attieksme pret visiem darbiniekiem ir vienāda (nevienam nav tiesību saņemt strīdīgo piemaksu).
Katrā ziņā Tiesas izmantotais risinājums rīkojumā *Rivas Montes* man šķiet apstrīdams. Proti, tā kā prasītāja tika pieņemta darbā uz noteiktu laiku un tā kā atsevišķi pastāvīgie darba ņēmēji (pastāvīgie ierēdņi) saņēma priekšrocību, kura viņai bija atteikta, manuprāt, būtu bijis vēlamāk uzskatīt, ka nevienlīdzīga attieksme, kas ir aizliegta ar pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulu, ir raksturīga. Atteikums piemērot šo 4. klauzulu, kā to ir darījusi Tiesa, attiecībā uz *R. Rivas Montes* nozīmē, ka tiek prasīts, lai *visi* salīdzināmie pastāvīgie darba ņēmēji (pastāvīgie ierēdņi un uz nenoteiktu laiku strādājošie līgumdarbinieki), nevis tikai *atsevišķi* salīdzināmie pastāvīgie darba ņēmēji (pastāvīgie ierēdņi) saņemtu priekšrocību, kura tiek atteikta noteikta laika darba ņēmējam, kas uzskata, ka ir ticis diskriminēts. Manuprāt, šeit runa ir par šīs 4. klauzulas šauru interpretāciju, lai gan šī pamatnolīguma mērķi un tā lietderīgā iedarbība mudina šo klauzulu interpretēt plaši. Visbeidzot, es norādu, ka rīkojumā *Vino*, uz kuru balstās Tiesa rīkojumā *Rivas Montes*, neviens pastāvīgais darba ņēmējs nevarēja saņemt priekšrocību, kuru prasīja prasītājs, jo šāda priekšrocība ietvēra obligātu iemesla norādi darba līgumā uz noteiktu laiku par to, kādēļ tas ir noslēgts uz noteiktu laiku (šādas norādes trūkumam izraisot darba līguma pārkvalificēšanu uz nenoteiktu laiku). Tātad runa bija par atšķirīgu attieksmi pret atsevišķiem noteikta laika darba ņēmējiem (tiem darba ņēmējiem Itālijas pasta dienestā, pie kuriem piederēja prasītājs un par kuriem tiesību aktā bija paredzēts, ka darba līgumā netiek minēts iemesls, kādēļ tas ir noslēgts uz noteiktu laiku) un citiem noteikta laika darba ņēmējiem (tiem, kuri izmantoja vispārējās tiesību normas, proti, kuru līgumā bija minēts iemesls, kādēļ tas ir līgums uz noteiktu laiku). Skat. rīkojumu *Vino* (C-20/10, EU:C:2010:677, 15., 16. un 57. punkts).

principam, proti, tai ir jābūt patiesi vajadzīgai, piemērotai izvirzītā mērķa sasniegšanai un saistībā ar to nepieciešamai. "Objektīvs pamats" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas izpratnē it īpaši var būt "tādu uzdevumu īpašais raksturs, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku", kā arī "likumīgais mērķis, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā" [74].

87. Brīvi noteiktās iecelšanas amatā un atbrīvošanas no amata kārtība, kas attiecas uz palīgdarbiniekiem, nevar būt "objektīvs pamats" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas izpratnē. Proti, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja tiktu atzīts, ka darba tiesisko attiecību pagaidu raksturs vien ir pietiekams, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, tiktu atņemta jēga Direktīvas 1999/70 un šī pamatnolīguma mērķiem un tiktu nostiprināta noteikta laika darba ņēmēju nelabvēlīgās situācijas saglabāšana [75].

88. Savukārt mērķis atlīdzināt personāla lojalitāti, izmantojot strīdīgo piemaksu, kā to apgalvo Spānijas valdība, manuprāt, ir sociālās politikas mērķis, kas var pamatot nevienlīdzīgo attieksmi. Tomēr vēl ir vajadzīgs, lai valsts pasākums būtu piemērots šāda mērķa sasniegšanai un samērīgs. Es atgādinu, ka prasītāja, kuras darba stāžs Spānijas valsts pārvaldē ir 31 ar pusi gads, nekad nav saņēmusi strīdīgo piemaksu. Tādēļ es šaubos par pasākuma samērīgumu.

89. Attiecībā uz uzdevumu īpašo raksturu, kā mēs to redzējām, tas ir "objektīvs pamats" pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas izpratnē. Iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai prasītājas veiktie uzdevumi var pamatot strīdīgās piemaksas atteikumu. Tomēr es norādu, ka, lai gan prasītājas uzdevumi atšķiras no pārējo sekretāru uzdevumiem, tas tā ir tāpēc, ka viņa īsteno prerogatīvas, kuru nav citām sekretārēm, izmantojot savas uzraudzības un vadības funkcijas. Ir grūti saprast, kādā veidā papildu uzdevumu veikšana pamatotu piemaksas pie atalgojuma atteikumu.

IV – **Secinājumi**

90. Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Tribunal Supremo* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK pielikumā, 2. klauzulas 1. punkts un 3. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba līgums vai darba attiecības ir jādefinē dalībvalstīm. Tomēr iesniedzējtiesai ir jāpārliecinās, ka šādas definīcijas rezultātā palīgdarbinieku kategorijai patvaļīgi netiek liegta pamatnolīgumā paredzētā aizsardzība. Palīgdarbiniekiem būtībā ir jāpiešķir šāda aizsardzība, ja attiecības ar valsts pārvaldes iestādi būtiski neatšķiras no attiecībām, kas darba devējus saista ar personām, kuras atbilstoši Spānijas tiesībām ietilpst darba ņēmēju kategorijā;

2) pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka automātiska darba ņēmēja atbrīvošana no amata viņa priekšnieka atbrīvošanas no amata dēļ ir objektīvs apstāklis, kas nosaka darba attiecību izbeigšanu pat tad, ja šīs darba attiecības arī var izbeigt tikai ar priekšnieka lēmumu;

3) lai izvērtētu, vai darba ņēmēji veic "identisku vai līdzīgu" darbu pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkta izpratnē, ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba būtību, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var uzskatīt, ka šie darba ņēmēji atrodas

74 — Spriedums *Valenza* u.c. (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 50. un 51. punkts), kā arī rīkojums *Bertazzi* u.c. (C-393/11, EU:C:2013:143, 39. un 40. punkts).

75 — Spriedums *Valenza* u.c. (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 52. punkts), kā arī rīkojums *Bertazzi* u.c. (C-393/11, EU:C:2013:143, 41. punkts).

salīdzināmā situācijā. Jēdzienu "identisks vai līdzīgs" darbs, ņemot vērā pamatnolīguma mērķus, nevar interpretēt šauri. Tādējādi, lai noteiktu, vai darba ņēmēji veic "identisku vai līdzīgu" darbu, nevar ņemt vērā to uzdevumu īpašo raksturu, kuru izpildei ir noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, un to raksturīgās iezīmes. Turklāt nevar tikt ņemta vērā faktiska vai tikai iespējama otrās darbības, kas atšķiras no kopīgās darbības, īstenošana, jo tā ir tikai kopīgās darbības papildu darbība;

4) pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja tajā pašā valsts iestādē vai tajā pašā valsts pārvaldes dienestā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, tas ir jāmeklē starp pastāvīgajiem darba ņēmējiem, kuru darba apstākļus ir definējis viens un tas pats autors un kuri veic identisku vai līdzīgu darbu;

5) pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka piemaksa par trīsgadu darba stāžu ietilpst jēdzienā "darba nosacījumi" šīs tiesību normas izpratnē;

6) noteikta laika darba ņēmēju iecelšanas amatā un atbrīvošanas no amata kārtība, kas ir brīvi noteikta, nevar būt objektīvs pamats, kurš pamato nevienlīdzīgu attieksmi pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē. Savukārt mērķis atlīdzināt personāla lojalitāti valsts pārvaldei ir šāds objektīvs pamats. Atteikumu piešķirt piemaksu par darba stāžu darbiniekam, kurš valsts pārvaldē ir bijis nodarbināts vairāk nekā trīsdesmit gadus, tomēr nevar uzskatīt par piemērotu šāda mērķa sasniegšanai. Uzdevumu, kuru izpildei ir noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, īpašais raksturs un to raksturīgās iezīmes ir "objektīvs pamats" pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē. Prerogatīvu, kuru nav salīdzināmam pastāvīgajam darba ņēmējam, īstenošana, ko veic noteikta laika darba ņēmējs, tomēr nevar pamatot mazāk labvēlīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmēju.