ĢENERĀLADVOKĀTA ANTONIO TICANO [*ANTONIO TIZZANO*] SECINĀJUMI,

sniegti 2005. gada 30. jūnijā [1]

1. Ar 2004. gada 26. februāra lēmumu *Arbeitsgericht München* [Minhenes Darba lietu tiesa] (Vācija) atbilstoši EKL 234. pantam iesniedza Tiesā trīs prejudiciālos jautājumus par to, kā interpretēt Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvu 1999/70/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku [2] un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [nodarbinātības un darba jomā] [3] (turpmāk tekstā kopā sauktas — "Direktīvas").

I — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesības*

Direktīva 1999/70 par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku.

2. Būtībā valsts tiesa vēlas uzzināt, vai strīdā starp privātpersonām iepriekš minētās direktīvas aizliedz valsts tiesību aktus, kuros bez ierobežojumiem ir atļauts slēgt līgumus uz noteiktu laiku ar gados vecākiem darbiniekiem.

3. Paredzot, ka "beztermiņa darba līgumi ir darba attiecību vispārēja forma", bet atzīstot arī, ka tie līgumi, kas noslēgti uz noteiktu laiku, "ir raksturīgi noteiktām nozarēm, specialitātēm un darbības sfērām, kas var būt noderīgi gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem" (Vispārīgie apsvērumi, 6. un 8. punkts), Kopienā darbojošās arodbiedrību organizācijas (EAK, *UNICE* un *CEEP*) noslēdza pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā — "Pamatnolīgums"), kurš pēc tam saskaņā ar EKL 139. panta 2. punktu tika īstenots ar Direktīvu 1999/70.

1 — Oriģinālvaloda — itāļu.
2 — OV L 175, 43. lpp.
3 — OV L 303, 16. lpp.

4. Attiecībā uz šo lietu ir īpaši jāatgādina Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā noteiktais:

"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."

5. Saskaņā ar Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu:

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

Direktīva 2000/78

6. Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, Direktīvas 2000/78 "mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju" atbilstoši tās 1. pantam "ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

7. Vispirms Direktīvas 2. panta 2. punktā definējot diskriminācijas jēdzienu, 6. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu

mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;

[..]."

8. Atbilstoši šīs direktīvas 18. panta pirmajai daļai tās transponēšanai būtu jānotiek vēlākais 2003. gada 2. decembrī. Tomēr saskaņā ar minētā panta otro daļu:

"Lai ņemtu vērā konkrētos nosacījumus, dalībvalsts vajadzības gadījumā no 2003. gada 2. decembra var saņemt 3 gadu papildu laiku, proti, kopā 6 gadus, lai ieviestu šīs direktīvas noteikumus par diskrimināciju vecuma un darba nespējas dēļ. Tādā gadījumā dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju. [..]"

9. Tā kā Vācijas Federatīvā Republikai ir atsaukusies uz šīm tiesībām, Direktīvas 2000/78 normas attiecībā uz vecumu un invaliditāti Vācijas tiesību sistēmā vajadzētu transponēt ne vēlāk kā 2006. gada 2. decembrī.

B — *Valsts tiesības*

10. Pirms Direktīvas 1999/70 transponēšanas valsts tiesību aktos *Beschäftigungsförderungsgesetz* (1985. gada 26. aprīļa likums par nodarbinātības veicināšanu [4] ar grozījumiem, kas izdarīti ar 1996. gada 25. septembra likumu par izaugsmes un nodarbinātības veicināšanu [5]) noteica divus ierobežojumus noteikta laika darba attiecībām: likums pieļāva darba līgumu slēgšanu uz noteiktu laiku tikai tad, ja to noslēgšanai bija objektīvs pamatojums, vai, tādam nepastāvot, šādus darba līgumus uz noteiktu laiku atjaunot uz laiku, kas nav ilgāks par diviem gadiem. Šajā pašā termiņā līgumu uz noteiktu laiku varēja atjaunot ne vairāk kā trīs reizes.

4 — *BGBl.*. 1985 I, 710. lpp.
5 — *BGBl.*. 1996 I, 1476. lpp.

11. Šie ierobežojumi tomēr netika piemēroti darba attiecībās ar gados vecākiem cilvēkiem. Saskaņā ar šī likuma 1. pantu pat bez aprakstītajiem ierobežojumiem līgumi uz noteiktu laiku jebkurā gadījumā varēja tikt noslēgti, ja darbinieks bija sasniedzis 60 gadu vecumu.

12. Daļēji šī situācija izmainījās pēc 2000. gada 21. decembra likuma par darbu uz nepilnu slodzi un līgumiem uz noteiktu laiku [6] (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen* (turpmāk tekstā — "*TzBfG*"), ar ko tika īstenota Direktīva 1999/70, apstiprināšanas.

13. *TzBfG* 14. panta 1. punktā no jauna ir atkārtots pamatprincips, ka līgumu uz noteiktu laiku var slēgt tikai tad, ja tā noslēgšanai ir objektīvs pamatojums [7]. Saskaņā ar minētā 14. panta 2. punktu, ja nav objektīva pamatojuma, darba līgumus uz noteiktu laiku drīkst atjaunot uz laiku, kas kopumā nav ilgāks par diviem gadiem. Šajā pašā termiņā līgumu uz noteiktu laiku var atjaunot ne vairāk kā trīs reizes.

14. Tomēr saskaņā ar *TzBfG* 14. panta 3. punktu:

"Darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku nav vajadzīgs objektīvs iemesls, ja brīdī, kad tiek uzsāktas darba attiecības uz noteiktu laiku, darba ņēmējs ir sasniedzis *58 gadu* vecumu. Līguma noslēgšana uz noteiktu laiku ir prettiesiska, ja pastāv cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba devēju. Tiek pieņemts, ka šāda saikne pastāv, ja laika posms starp abiem darba līgumiem ir īsāks par sešiem mēnešiem" [8].

15. Pēc tam, kad Valdības komisija konstatēja, ka "iespējamība atrast darbu pēc 55 gadu vecuma sasniegšanas [bija] 25 %", šī pēdējā norma tika grozīta. Saskaņā ar 2002. gada 23. decembra *Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* (pirmais likums par moderno pakalpojumu sniegšanu

6 — *BGBl.* 2000 I, 1966. lpp.

7 — Šis 14. panta 1. punkts nosaka: "Darba līgums uz noteiktu laiku ir noslēgts tiesiski, ja tā noslēgšanai ir objektīvs pamatojums, proti, it īpaši 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,
5) ierobežojums ir saistīts ar pārbaudes laiku,
6) darbiniekam raksturīgi individuāli iemesli attaisno līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku,
7) darba ņēmējam atalgojums tiek maksāts no budžeta līdzekļiem, kas paredzēts darbam uz noteiktu laiku, un viņš tiek nodarbināts atbilstoši šim režīmam,
8) noteikts termiņš ticis paredzēts, panākot kopīgu vienošanos tiesā.

8 — Mans izcēlums.

darba tirgū, turpmāk tekstā — "*Hartz* likums"):

"[..] Līdz 2006. gada 31. decembrim pirmais teikums ir jāpiemēro, 58 gadus aizvietojot ar 52 gadiem."[9]

2. Līguma termiņš ir noteikts, balstoties uz likuma normu, kuras mērķis ir atvieglot darba līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanu ar gados vecākiem darba ņēmējiem (*TzBfG* 14. panta 3. punkta ceturtais un pirmais teikums [..]), jo darba ņēmējs ir vecāks par 52 gadiem.

3. Līgumslēdzējas puses ir vienojušās, ka vienīgais iemesls šī līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku ir iepriekš 2. punktā norādītais iemesls. Šajā līgumā ir skaidri norādīts, ka citi iemesli darba ilguma ierobežošanai, ko ir principā atļāvis likumdevējs un ko pieļauj judikatūra, nepastāv."

II — Fakti un process

16. Pamata prāva risinās starp Mangoldu [*Mangold*] un advokātu Helmu [*Helm*].

17. 2003. gada 26. jūnijā Mangolds, kam tolaik bija 56 gadi, ar advokātu Helmu noslēdza darba līgumu uz noteiktu laiku.

18. Darba līguma 5. pantā ir noteikts:

"Termiņš

1. Darba attiecības sākas 2003. gada 1. jūlijā un ilgst līdz 2004. gada 28. februārim.

19. Uzskatot, ka *TzBfG* 14. panta 3. punkts nav saderīgs ar Direktīvu 1999/70 un Direktīvu 2000/78 un ka tādējādi viņa līgumā nedrīkstēja iekļaut noteikumu par līguma izbeigšanās termiņu, Mangolds dažas nedēļas pēc līguma slēgšanas izsauca savu darba devēju uz *Arbeitsgericht München*. Savukārt *Arbeitsgericht München*, kam bija šaubas par šo direktīvu interpretāciju, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) a) Vai Pamatnolīguma (Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku) 8. klauzulas 3. punkts ir interpretējams tā, ka pēc transponēšanas valsts tiesībās tas

9 — *BGBl.*. 2002 I, 4607. lpp. Mans izcēlums.

aizliedz pazemināt [darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni], samazinot vecumu no 60 uz 58 gadiem?

b) Vai Pamatnolīguma (iepriekš minētās Direktīvas 1999/70/EK) 5. klauzulas 1. punkts ir interpretējams tā, ka tas aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kas neparedz ierobežojumus, kuri atbilst vienam no trim minētajā punktā paredzētajiem gadījumiem?

2) Vai Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 6. pants ir interpretējams tā, ka tas aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kurā ir atļauts ar 52 gadus veciem darba ņēmējiem darba līgumus bez objektīva iemesla noslēgt uz noteiktu laiku pretēji principam, kas paredz, ka šāds objektīvs iemesls ir nepieciešams?

3) Ja atbilde uz kādu no šiem trim jautājumiem ir apstiprinoša — vai valsts tiesnesim ir jāatturas piemērot valsts tiesisko regulējumu, kas ir pretrunā Kopienu tiesībām, un jāpiemēro valsts tiesību vispārējais princips, saskaņā ar kuru līguma noslēgšana uz noteiktu laiku ir tiesiska tikai tad, ja pastāv objektīvs iemesls?"

20. Šādi noteiktas tiesvedības ietvaros lietas dalībnieki pamata lietā un Komisija iesniedza savus rakstveida apsvērumus.

21. 2005. gada 26. aprīlī Tiesā notika tiesas sēde, kurā piedalījās lietas dalībnieki pamata lietā, Vācijas valdība un Komisija.

III — Juridiskā analīze

A — *Par pamata prāvas iespējami fiktīvo raksturu*

22. Pirms izskatīt *Arbeitsgericht München* uzdotos jautājumus pēc būtības, es uzskatu, ka ir jāatbild uz Vācijas valdības izrādītajām šaubām par pamata prāvas "īsto" vai "fiktīvo" raksturu, jo gadījumā, ja tās būtu pamatotas, iesniedzējtiesas lēmuma pieņemamība varētu tikt apšaubīta. Turklāt, lai aina būtu pilnīga, precizējam, ka attiecībā uz šo pieņemamību Komisija ir norādījusi arī divus iebildumus. Tomēr, runājot par ļoti precīziem aspektiem, es tos apsvēršu to jautājumu izskatīšanas gaitā, uz kuriem tie attiecas.

23. Šobrīd, koncentrējoties uz Vācijas valdības paustajām šaubām, atcerēsimies, ka tiesas sēdes laikā tā pievērsa Tiesas uzmanību uz dažiem neparastiem lietas aspektiem, kas ir prāvas rašanās pamatā. Tā īpaši uzsvēra faktu, ka Helma dotais vērtējums par šodien apspriežamo Vācijas likumu neatšķirtos no Mangolda sniegtā, jo pirmais jau vairākas reizes publiski bija izteicies pret minēto likumu. Pēc Vācijas valdības domām šī uzskatu sakritība varētu radīt aizdomas par pamata prāvas īsto būtību. Tādējādi varētu pieņemt, ka gan prasītājs Mangolds, gan atbildētājs Helms, vienojoties par mērķi likt atzīt *TzBfG* 14. panta 3. punkta nesaderību, šo prāvu ir izraisījuši mākslīgi, tikai lai panāktu šo rezultātu.

24. Uzreiz ir jāteic, ka, ņemot vērā citus šīs pašas lietas apstākļus (pie kuriem atgriezīsimies šo secinājumu 29. punktā), Vācijas valdības šaubas mums šķiet pilnīgi pamatotas. Tomēr turpmāk izklāstīto iemeslu dēļ es neuzskatu, ka ar šīm šaubām pietiek, lai ar tām pamatotu lēmumu par nepieņemamiem atzīt Tiesai iesniegtos jautājumus. Jāpiebilst, ka pati šī valdība nav formāli izteikusi tādu lūgumu.

25. Šajā sakarā ir lietderīgi norādīt, ka saskaņā ar EKL 234. pantu valsts tiesa var lūgt Tiesu lemt par kādu prejudiciālo jautājumu, ja tā uzskata, ka atbilde uz šo jautājumu ir nepieciešama tās sprieduma taisīšanai.

26. Atbilstoši EK līgumā noteiktajam pilnvaru sadalījumam valsts tiesa ir tā, "kurai vienīgajai ir tieši zināmi lietas faktiskie apstākļi" un kura var "vislabāk" novērtēt "prejudiciālā nolēmuma nepieciešamību sprieduma taisīšanai" [10]. Tā kā tiesa uzskatīja, ka šo jautājumu uzdot ir nepieciešams, Tiesai "principā" "ir jāpieņem lēmums" [11].

27. Tomēr ir zināms, ka Tiesai uzticētais uzdevums ir "sniegt palīdzību dalībvalstu tieslietu sistēmai, nevis sniegt konsultatīvus atzinumus par vispārīgiem un hipotētiskiem jautājumiem". Lai saglabātu šo uzdevumu, Tiesa tomēr ir paturējusi sev tiesības "pārbaudīt apstākļus, kādos valsts tiesa tai ir iesniegusi prejudiciālo jautājumu" [12], izņē-

10 — 1978. gada 29. novembra spriedums lietā 83/78 *Pigs Marketing Board* (*Recueil*, 2347. lpp.), 1991. gada 28. novembra spriedums lietā C-186/90 *Durighello* (*Recueil*, I-5773. lpp.) un 1992. gada 16. jūlija spriedums lietā C-83/91 *Meilicke* (*Recueil*, I-4871. lpp., 23. punkts).

11 — 1990. gada 8. novembra spriedums C-231/89 *Gmurzynska-Bscher* (*Recueil*, I-4003. lpp., 20. punkts).

12 — 1983. gada 3. februāra spriedums lietā 149/82 *Robards* (*Recueil*, 171. lpp.) un iepriekš minētais spriedums lietā *Meilicke*, 25. punkts.

muma gadījumos pat izslēdzot iesniedzējtiesas lēmuma pieņemamību, ja "*acīmredzami*" [13] ir skaidrs, ka lūgtā Kopienu tiesību interpretācija "nav objektīvi nepieciešama, lai panāktu strīda risinājumu" [14].

28. Starp citu, tieši īstenojot savas īpašās kontroles pilnvaras, Tiesa atsevišķos gadījumos, kas nu jau ir kļuvuši slaveni, nav atbildējusi valsts tiesai tieši tādēļ, ka jautājums tika uzdots par "fiktīvām" [15] lietām. Bet pat tad, ja Tiesa, tieši otrādi, deva atbildi, kā tas bijis citās, ne tik senās un ne tik slavenās lietās, tā pirms tam bija pārliecinājusies, ka "no iesniedzējtiesas spriedumā norādītajiem faktiem *acīmredzami* nebija noprotams, ka patiesībā tā ir fiktīva lieta" [16]. Tādā pašā veidā, bet ne tik stingri Tiesa nesen ir precizējusi, ka "lietas dalībnieku pamata lietā [..] vienošanās par sasniedzamo rezultātu neietekmē strīda esamību" un tādējādi neizslēdz prejudiciālā jautājuma pieņemamību, ja vien ir redzams, ka šis jautājums "atbilst objektīvai un pamata prāvas situācijai raksturīgai nepieciešamībai" [17].

29. Apsverot visu iepriekš izklāstīto un atgriežoties pie šīs lietas, man vispirms ir jāatkārto, ka daži lietas materiāli šķiet objektīvi apstiprina Vācijas valdības aizdomas par pamata lietas fiktīvo raksturu. Piemēram, tiesas sēdē uzzinātais fakts, ka Mangolda līgumā darbu bija paredzēts veikt dažas stundas nedēļā, kā arī fakts, ka šajā līgumā pārāk sīki bija precizēts, ka noteikums par līguma izbeigšanos bija balstīts tikai uz *TzBfG* 14. panta 3. punktu, izslēdzot jebkuru citu iespējamu darba attiecību uz noteiktu laiku attaisnojumu, kas tomēr būtu iespējams saskaņā ar Vācijas tiesību aktiem un judikatūru. Visbeidzot, neparasti bija tas, ka tikai dažas nedēļas pēc saistību uzņemšanās Mangolds vērsās *Arbeitsgericht München*, lai tā pasludinātu par spēkā neesošu iepriekšminēto līguma noteikumu.

30. Kā norādīja Komisija, iesniedzējtiesa jau bija ņēmusi vērā iepriekš minētos apstākļus, izvirzot iespējamību, ka lietas dalībnieki mākslīgi izveidojuši pamata prāvu. *Arbeitsgericht München*, izvērtējot visus pārējos tās rīcībā esošos materiālus un personiski uzklausot Mangoldu, šo iespējamību tomēr noraidīja.

31. Piekrītot šim valsts tiesneša īpašajam vērtējumam, Komisija secināja, ka pamata prāva nevar būt "acīmredzami" fiktīva un ka

13 — 2000. gada 13. jūlija spriedums lietā C-36/99 *Idéal tourisme* (*Recueil*, I-6049. lpp., 20. punkts). Skat. arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Meilicke*, 25. punkts; 1992. gada 16. jūlija spriedumu lietā C-343/90 *Lourenço Dias* (*Recueil*, I-4673. lpp., 17. un 18. punkts), 1995. gada 15. decembra spriedumu lietā C-415/93 *Bosman* (*Recueil*, I-4921. lpp., 61. punkts) un 2000. gada 9. marta spriedumu lietā C-437/97 *EKW* un *Wein & Co.* (*Recueil*, I-1157. lpp., 52. punkts). Mans izcēlums.

14 — 1981. gada 16. decembra spriedums lietā 244/80 *Foglia* (*Recueil*, 3045. lpp., 18. punkts).

15 — 1980. gada 11. marta spriedums lietā 104/79 *Foglia/Novello* (*Recueil*, 745. lpp.) un iepriekš minētais 1981. gada 16. decembra spriedums lietā *Foglia/Novello*.

16 — 1988. gada 21. septembra spriedums lietā 267/86 *Van Eycke* (*Recueil*, 4769. lpp., 12. punkts). Mans izcēlums.

17 — 1995. gada 9. februāra spriedums lietā C-412/93 *Leclerc-Siplec* (*Recueil*, I-179. lpp., 14. un 15. punkts).

tādējādi ar to saistīto prejudiciālo jautājumu vajadzētu atzīt par pieņemamu saskaņā ar Tiesas judikatūrā pausto nostāju (skat. šo secinājumu 28. punktu), atbilstoši kurai nepieņemamība ir atkarīga no strīda neīstuma acīmredzamības.

32. Pilnībā piekrītot šim secinājumam, es uzskatu, ka tas ir jāpamato ar jaunāko Tiesas pausto nostāju, kas saistībā ar šīs prasības pieņemamību mazina iespējamās vienošanās starp lietas dalībniekiem ietekmi uz pamata lietas iznākumu un liek uzsvaru drīzāk uz prejudiciālā jautājuma faktisku nepieciešamību, lai atrisinātu pamata prāvu (skat. arī šo secinājumu 28. punktu);

33. Manuprāt, šāda pieeja labāk atbilst pilnvaru sadalei starp Tiesu un valsts tiesu, kā to paredz Līgums, kā arī labāk atbilst "sadarbības garam" starp iepriekš minētajām tiesām, kā ir paredzēts EKL 234. pantā [18] un ko vienmēr ir uzsvērusi Tiesa. Šķiet, ka nav grūti saprast, ka no šīs pieejas izriet iepriekšējas uzticības pilna attieksme pret valsts tiesas novērtējumu un pieņēmums, ka tā nav "vienkāršs "instruments" lietas dalībnieku rokās" [19], ko tie varētu neierobežoti lietot savās interesēs.

18 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Leclerc/Siplec*, 12. punkts.

19 — Skat. ģenerāladvokāta Tezauro [*Tesauro*] secinājumu 10. punktu lietā *Eurotunnel* u.c., kurā 1997. gada 11. novembrī tika taisīts spriedums lietā C-408/95 (*Recueil*, I-6315. lpp.).

34. Man šķiet, ka, lai saglabātu Tiesas uzdevumu un ne tikai censtos pārbaudīt neīstuma acīmredzamības pakāpi, kuras noteikšana bieži ir sarežģīta un apstrīdama, ir svarīgi konstatēt, īpaši, ja lieta šķiet "aizdomīga", ka lūgtā Kopienu tiesību interpretācija ir patiešām "objektīvi nepieciešama, lai panāktu strīda risinājumu".

35. Ņemot vērā šos apsvērumus, es uzskatu, ka iebildums, kas ir balstīts uz pamata prāvas neīstumu, nevar izraisīt prejudiciālo jautājumu nepieņemamību un ka, tieši otrādi, galvenā un pat ļoti liela uzmanība ir jāpievērš šo jautājumu piemērotības izvērtēšanai.

B — *Par Direktīvu 1999/70*

1) Par Pamatnolīguma 5. klauzulu

36. Pirmā jautājuma b) daļā, kas ir jāapskata vispirms, tiesa jautā, vai Pamatnolīguma 5. klauzula aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir iekļauts *TzBfG* 14. panta 3. punktā, kas neparedz ierobežojumus slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem, kuru vecums ir 52 gadi un vairāk.

37. Lai ievērotu iepriekš minēto stingro pieeju, man tūlīt ir jāsaka, ka, manuprāt, Komisijai ir taisnība, kad tā apgalvo, ka šis jautājums nav pieņemams.

38. Kā skaidri izriet no šīs normas formulējuma un mērķa, Pamatnolīguma 5. klauzula reglamentē gadījumu, kad tiek noslēgti vairāki pārmantojami darba līgumi uz noteiktu laiku, un tādējādi tās interpretācija nekādā veidā nav nepieciešama šai lietai, jo tā, tieši pretēji, attiecas tikai uz pirmo un vienīgo darba līgumu, kas tika noslēgts starp Mangoldu un Helmu.

39. Attiecībā uz šīs normas formulējumu iepriekš minētā klauzula liek dalībvalstīm ieviest valstu tiesību sistēmā tādus pasākumus kā "objektīv[i] iemesl[i], kas attaisno uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu "*atjaunošanu*" [a)], "*pārmantojamo*" līgumu "kopēj[ais] maksimāl[ais] ilgum[s]" [b)] vai šādu pārmantojamu līgumu "*atjaunošanas* reižu skait [s]" [c)]. Šī norma tātad pieprasa paredzēt ierobežojošus pasākumus, ja ir noslēgti *vairāki pārmantojami* līgumi, turpretī tā neattiecas uz vienreizēju darbinieka pieņemšanu darbā uz noteiktu laiku.

40. Turklāt šo argumentu apstiprina direktīvas mērķis, kas ir "iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot *tiesiski pārmatojamus* uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības" (14. apsvērums). Iepriekš minētā direktīva tātad neietekmē pirmo darba līgumu slēgšanu uz noteiktu laiku, bet gan drīzāk šāda veida līgumu atkārtotu slēgšanu, kas var izraisīt ļaunprātīgu izmantošanu un dienesta pārkāpumus.

41. Taču, kā to apgalvoja Mangolds un Helms, viņu starpā noslēgtais līgums ir *pirmais* un *vienīgais* darba līgums. Tādējādi, pamatojoties uz iepriekš teikto, Pamatnolīguma 5. klauzula neattiecas uz šo līgumu un acīmredzot šīs klauzulas interpretācija nav nepieciešama, lai atrisinātu strīdu pamata prāvā.

42. Šī iemesla dēļ es iesaku Tiesai atzīt, ka tā nav kompetenta lemt par pirmā jautājuma b) daļu.

2) Par Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu (noteikumu nepasliktināšanas klauzula)

43. Pirmā jautājuma a) daļā *Arbeitsgericht München* vēlas uzzināt, vai Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir *TzBfG* 14. panta

3. punkts, kurā, transponējot Direktīvu 1999/70, no 60 uz 58 gadiem ir pazemināts vecums, pēc kura sasniegšanas darba līgumus uz noteiktu laiku var noslēgt bez ierobežojumiem.

Iepriekšēji apsvērumi

44. Lai labāk saprastu iepriekš minēto jautājumu, atgādināšu, ka Vācijas tiesību sistēmā cits citam sekoja šādi tiesību akti:

— 1985. gada likums par nodarbinātības veicināšanu ar grozījumiem, kas izdarīti ar 1996. gada likumu par darba tiesībām izaugsmes un nodarbinātības veicināšanai, ļaujot bez ierobežojumiem slēgt līgumus uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem, kas bija sasnieguši *60 gadu* vecumu;

— *TzBfG* 14. panta 3. punkts, ar kuru tiek īstenota Direktīva 1999/70, kas 2000. gadā samazināja minēto vecuma slieksni no 60 gadiem uz *58 gadiem*;

— *Hartz* likums, ar ko tika grozīta iepriekš minētā norma, vēlreiz samazinot šo vecuma slieksni uz *52 gadiem*.

45. Ņemot vērā iepriekš aprakstīto tiesību aktu pieņemšanas kārtību, Komisija uzskata, ka arī pirmā jautājuma a) daļa varētu būt saistīta ar pieņemamības problēmu. Komisija norāda, ka Mangolds netika pieņemts darbā pilnu 58 gadu vecumā, pamatojoties uz sākotnēji *TzBfG* 14. panta 3. punktā paredzētajiem noteikumiem (saistībā ar kuriem arī valsts tiesa uzdod šo jautājumu), bet gan 56 gadu vecumā, ievērojot *Hartz* likumā atļautos nosacījumus, kas tika pieņemts vēlāk, grozot iepriekš minētās normas. Komisija uzskata, ka Tiesai lēmums būtu jāpieņem tikai saistībā ar šo pēdējo likumu.

46. *Arbeitsgericht München* savukārt kopsavilkuma veidā paskaidroja, ka *TzBfG* 14. panta 3. punkta sākotnējās versijas interpretācija katrā ziņā būs noderīga, jo iespējamā minētās normas nesaderīguma pasludināšana varētu neizbēgami izraisīt tās *Hartz* likuma normas atzīšanu par spēkā neesošu, ko pieminēja Helms, lai attaisnotu ar Mangoldu noslēgtā darba līguma noteikumu par noteiktu līguma termiņu.

47. Pēc rūpīgas izpētes, kādu es soliju veikt šajā lietā (skat. šo secinājumu 35. punktu), šis paskaidrojums liekas nepilnīgs un nepārliecinošs. Tas patiešām neļauj saprast iemeslus, kādēļ tā vietā, lai uzdotu jautājumu Tiesai par šajā lietā piemērojamo tiesisko regulējumu (kāds izriet no grozījumiem, kas izdarīti ar *Hartz* likumu), iesniedzējtiesa ir devusi

priekšroku formulēt pašlaik apspriežamo jautājumu, ņemot vērā agrāk spēkā esošo tiesisko regulējumu, kas, atklāti runājot, nešķiet piemērots šai lietai.

48. Neraugoties uz to, un tādēļ, ka iesniedzējtiesa tomēr Tiesai ir darījusi zināmus visus tiesiskos apstākļus, kas nepieciešami, lai sniegtu lietderīgu atbildi saistībā ar tās šaubām, es tāpat kā Komisija uzskatu, ka pirmā jautājuma a) daļa nav jāatzīst par nepieņemamu, bet tā vietā var izmantot Tiesā šādos gadījumos bieži piemēroto praksi, proti, pārformulēt pašu jautājumu, lai šai tiesai sniegtu tādu informāciju, kas patiešām būtu lietderīga. Tieši tādēļ tai ir jānorāda, vai Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts ir šķērslis kādai valsts normai, piemēram, *TzBfG* 14. panta 3. punktam, *kurā grozījumi ir izdarīti arHartzlikumu*, kas *pēc Direktīvas 1999/70 transponēšanas* no 58 uz 52 gadiem samazināja vecumu, pēc kura sasniegšanas ar attiecīgu personu bez ierobežojumiem var slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku.

Tiesai iesniegtie apsvērumi

49. Tā kā pirmā jautājuma a) daļa ir formulēta šādi, ir jānorāda, ka tā izskatīšanas stadijā priekšplānā tika izvirzīta diskusija par Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta nozīmi un piemērošanas jomu, nosakot, ka "[šā] nolīguma ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni jomā, uz kuru attiecas šis nolīgums".

50. Īpaši tie, kas iesnieguši savus apsvērumus par šo klauzulu, vēlējās pierādīt, ka ar iepriekš minētajām tiesību normām vācu likumdevējs bija (vai nebija) pazeminājis vispārējo aizsardzības līmeni, kas darba ņēmējiem garantēts valsts tiesību sistēmā pirms Direktīvas 1999/70 transponēšanas.

51. Pēc Mangolda domām, ir notikusi [aizsardzības līmeņa] pazemināšana, jo *Hartz* likums ievērojami samazināja vecumu, pēc kura ierobežojumi slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku kļūst spēkā neesoši. Vācijas valdībai ir pretējs viedoklis, un tā uzsver, ka apstrīdētais vecuma samazinājums tika kompensēts (un pat tika radītas priekšrocības) ar jaunu garantiju atzīšanu darba ņēmējiem, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, piemēram, oficiāli pasludināts vispārējs diskriminācijas aizliegums un uz mazajiem uzņēmumiem, kā arī uz īstermiņa darba attiecībām attiecināti ierobežojumi saistībā ar šiem līgumiem.

52. Man rodas jautājums par to, vai ar šiem apsvērumiem lietas dalībnieki pienācīgi ir vērsuši uzmanību uz lietas galveno problēmu. Šķiet, ka viņi pilnīgi droši uzskata, ka

Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts ir jāuzskata par obligātu normu, kas pilnībā aizliedz dalībvalstīm pazemināt jau noteikto vispārējo aizsardzības līmeni. Manuprāt, tieši otrādi, šādu klauzulu piemērošanas joma un būtība absolūti nav noteikta un, tieši pretēji, izraisa karstas debates doktrīnā.

53. Tādēļ ir svarīgi arī šajā stadijā to analīzei veltīt nepieciešamo uzmanību.

Par Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta tiesisko raksturu

54. Sākumā atgādināšu, ka šīs normas, ko parasti dēvē par "*noteikumu nepasliktināšanas klauzulām*", sākot no 80. gadu beigām [20] iekļāva Kopienu direktīvās sociālajā jomā, lai ar dažādu formulējumu palīdzību panāktu, ka kādas īpašas direktīvas ieviešanai nebūtu vajadzīgs "pamatojums", "motīvs" vai "iemesls", lai pasliktinātu iepriekš dažādu dalībvalstu sistēmās ieviestus noteikumus [21].

55. Šajā analīzē var nošķirt divas noteikumu nepasliktināšanas klauzulu kategorijas: tās, kas vienkārši iekļautas attiecīgo tiesību aktu [22] apsvērumos, un tās, kuras iekļautas pašu direktīvu vai Kopienā noslēgtu vienošanos starp sociālajiem partneriem tekstos un īstenotas ar direktīvām [23].

20 — Šāda veida klauzula ir iekļauta arī 1989. gada 9. decembrī pieņemtajā Kopienas darba ņēmēju sociālo pamattiesību hartā, kuras pirmajā apsvērumā ir atzīts, ka "sociālo pamattiesību svinīga proklamēšana Eiropas Kopienā nevar attaisnot to, ka tās ieviešanas laikā tiek pasliktināta situācija, kāda pastāv katrā dalībvalstī."

21 — Šo klauzulu definīcijas skat. arī *Martin, P. Le droit social communautaire: droit commun des États membres de la Communauté européenne ne matière sociale?*. No: *Revue trimestrielle de droit européen*, 1994, Nr. 4, 627. lpp.

22 — Skat., piemēram, 1989. gada 12. jūnija Direktīvas 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 1. lpp.), otro apsvērumu; Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 25. jūnija Direktīvas 2002/44/EK par minimālajām veselības un drošības prasībām attiecībā uz darba ņēmēju pakļaušanu riskiem, ko rada fizikāli faktori (vibrācija) (sešpadsmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 177, 13. lpp.), ceturto apsvērumu; Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīvas 2004/40/EK par minimālajām drošības un veselības prasībām attiecībā uz darba ņēmēju pakļaušanu riskiem, ko rada fizikāli faktori (elektromagnētiskie lauki) (astoņpadsmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 159, 1. lpp.), piekto apsvērumu.

23 — Skat., piemēram, Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizēšanas aspektiem 18. panta 3. punktu (OV L 307, 18. lpp.); Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīvas 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību 16. pantu (OV L 216, 12. lpp.); Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu (OV 1998, L 14, 6. lpp.), 6. pantu; Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/81/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.) 6. klauzulas 2. punktu; Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV L 180, 22. lpp.), 6. panta 2. punktu; Direktīvas 2000/78 8. panta 2. punktu; Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 29. lpp.), 9. panta 4. punktu; Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.) 23. pantu.

56. Attiecībā uz šo otro klauzulu kategoriju, pie kuras pieder arī Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts, vairākumā doktrīnu ir atzīts, ka tai ir *juridiski saistošs raksturs*. Otra doktrīnas daļa tai, tieši pretēji, piedēvē ļoti lielu politisku nozīmi — te būtībā runa ir par vienkāršu aicinājumu valstu likumdevējiem, transponējot direktīvas sociālajā jomā, nesamazināt valsts tiesību sistēmā jau atzītu aizsardzību.

57. Es uzskatu, ka saturisku un sistemātisku[24] apsvērumu dēļ šīs lietas ietvaros ir jāatzīst arī pirmā nostādne.

58. Runājot par pirmo aspektu, ievērosim, ka īstenības izteiksmes lietojums ("[Pamat-]nolīguma piemērošana *neveido* pietiekamu pamatu, lai pazeminātu vispārējo aizsardzības līmeni"[25]) ļauj uzskatīt, ka tad, ja pieturas pie pierastajiem interpretēšanas kanoniem, kādus ievēro šajās lietās[26], mērķis bija izvirzīt priekšplānā saistošu formulējumu un tādējādi uzlikt dalībvalstīm patiesu *pienākumu* neizmantot transponēšanu kā iemeslu, lai pazeminātu darba ņēmējiem iepriekš valsts tiesību sistēmā garantēto aizsardzību.

59. Šo vērtējumu turklāt, man šķiet, apstiprina klauzulas vieta direktīvas tekstā. Tā netika iekļauta starp apsvērumiem (kā tas daudzkārt ir ticis darīts iepriekš), bet gan iekļauta tieši direktīvas tekstā. Minētā klauzula tāpat kā visas šī akta normas, ievērojot EKL 249. panta trešo daļu, uzliek dalībvalstīm pienākumu censties sasniegt konkrētu rezultātu, kas šajā gadījumā ir izvairīties no tā, ka transponēšana radītu likumīgu pamatu tam, ka, iespējams, tiek pazemināta aizsardzība, kas pastāv valsts tiesību sistēmā.

Par noteikumu nepasliktināšanas pienākuma piemērošanas jomu

60. Pēc šiem skaidrojumiem es vēlētos sīkāk aplūkot no Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izrietošā pienākuma piemērošanas jomu.

61. Šajā sakarā uzreiz ir jāteic, ka pretēji apgalvojumam, kuru ir izteicis Mangolds, manuprāt, te nav runa par *"stand-still"*

24 — Šajā pašā sakarā ir jānorāda uz *Corte costituzionale* (Itālija) nostāju, kas savā 2000. gada 7. februāra spriedumā lietā 45/2000 (*Mass. Giur. Lav.*, 2000, 746. un turpmākās lappuses) norāda, ka Direktīvas 97/81 6. klauzulas 2. punktā ietvertā noteikumu nepasliktināšanas klauzula ir "īpašs Kopienas pienākums".

25 — Mans izcēlums.

26 — Šajā sakarā skat., piemēram, 2005. gada 20. janvāra spriedumu lietā C-245/03 *Merck, Sharp & Dohme* (Krājums, I-637. lpp., 21. punkts).

klauzulu, kas pilnībā aizliedz pazemināt aizsardzības līmeni, kāds jau pastāv valsts tiesību sistēmā direktīvas ieviešanas brīdī.

62. Manuprāt, te tieši pretēji runa ir par *pārskatāmības klauzulu*, proti, tādu klauzulu, kas ar mērķi novērst ļaunprātīgu izmantošanu aizliedz dalībvalstīm gūt labumu no direktīvas ieviešanas, lai tik sarežģītā jomā kā sociālā politika pazeminātu aizsardzības līmeni, kāds iepriekš tika garantēts valsts tiesību sistēmā, aizbildinoties ar neesošiem Kopienas izvirzītiem pienākumiem tā vietā, lai izvēlētos kādu neatkarīgu iespēju valsts līmenī.

63. Tas vispirms jau izriet no klauzulas formulējuma, kas, vispārīgi neizslēdzot darba ņēmējiem nodrošinātā aizsardzības līmeņa pazemināšanu, tomēr izslēdz to, ka direktīvas "ieviešana" varētu veidot "pietiekamu pamatu", lai veiktu šādu pazemināšanu. Ar nosacījumu, ka tiek ievēroti direktīvas norādījumi, ir pilnībā iespējams pazemināt valsts līmeņa aizsardzību, bet tad ir jābūt *citam*, nevis ar direktīvas ieviešanas nepieciešamību saistītam iemeslam, kura esamība dalībvalstij ir jāpierāda.

64. Visu apsverot, atšķirīga interpretācija ne tikai ir pretrunā ar klauzulas ļoti skaidro saturu, bet arī ar Līgumā noteikto kompetenču sadalījuma sistēmu, kas sociālās politikas jomā dod Kopienai uzdevumu "atbalst [īt] un papildin[āt] dalībvalstu darbības" īpašās jomās (EKL 137. pants).

65. Ja konkrētā klauzula būtu jāuztver nevis kā pienākums nodrošināt pārskatāmību, bet gan kā patiess *"stand-still"* pienākums, tad, ieviešot direktīvu, dalībvalstīm tiktu liegta iespēja ne tikai neizpildīt tajā noteiktos pienākumus, bet noteikti arī — balstoties uz likumīgu pamatojumu — *in pejus* mainīt direktīvas reglamentēto jomu. Tomēr tas nebūtu ne atbalsts, ne papildinājums, bet tieši otrādi īsta viņu darbību paralīze sociālās politikas jomā.

66. Pēc šī izklāstījuma vēl atliek noskaidrot, vai, ievērojot Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta piemērošanas jomas definīciju, šī klauzula, kad tā min direktīvas "ieviešanu", to attiecina uz direktīvas "pirmo ieviešanu" vai, vispārīgāk ņemot, uz jebkādu darbību, pat iepriekšēju, kas notikusi direktīvas piemērošanas jomā.

67. Šķiet, ka Vācijas valdība pievienojas pirmajam risinājumam. Tā uzskata, ka minētā klauzula bija valsts likumdevējiem saistoša tikai Direktīvas 1999/70 *pirmās* ieviešanas brīdī, bet tai nevajadzētu ietekmēt turpmākās valsts darbības. Šajā lietā klauzulas pārkāpšana katrā ziņā būtu jāizslēdz, jo tā nekādā veidā neietekmētu pašlaik apspriesto *Hartz* likumu, kas tika pieņemts tikai 2002. gadā, proti, divus gadus pēc pieminētās direktīvas formālās transponēšanas ar *TzBfG* starpniecību.

68. Es tomēr uzskatu, ka šai nostājai nevar piekrist un ka Mangolds tieši pretēji, saturisku un teleoloģisku apsvērumu vadīts, pamatoti atbalsta pretējo viedokli.

69. Runājot par klauzulas formulējumu, ir jānorāda, ka tam, pieņemot, ka direktīvas "ieviešana" neveido pietiekamu pamatu noteikumu pasliktināšanai, ir vispārējas izteiksmes forma un ka tas var viegli iekļauties jebkādā iekšējā tiesiskajā regulējumā, kura mērķis ir sasniegt direktīvā izvirzīto mērķi. Tātad iepriekš aprakstītais pārskatāmības pienākums jāievēro ne tikai saistībā ar valsts normām, ar ko ievieš no direktīvas izrietošos pienākumus, bet arī ar tām, kas tādā pašā nolūkā vēlāk papildina un groza jau pieņemtas normas.

70. Attiecībā uz šīs klauzulas mērķiem vēlreiz atkārtošu, ka tās mērķis ir panākt, ka valsts likumdevējs neizmanto Direktīvu 1999/70 kā pamatojumu tam, lai pazeminātu darba ņēmējiem nodrošināto aizsardzību, liekot minētajai direktīvai uzņemties atbildību par šiem pasākumiem, kas patiesībā ir neatkarīgas likumdošanas izvēles rezultāts.

71. Taču ir skaidrs, ka tādas valsts rīcības iespējamība ir daudz lielāka pirmās transponēšanas laikā — brīdī, kad ļoti grūti viena dokumenta ietvaros ir noteikt skaidru atšķirību starp normām, ar kurām tiek ieviesti pienākumi Kopienā, un tām normām, kam ir atšķirīgs mērķis, līdz ar to šajā brīdī palielinās vēlme otrās normas "noslēpt" zem pirmajām.

72. Tomēr man šķiet, ka šī iespēja pastāv arī vēl pēc tam, it īpaši, kā tas ir šajā lietā, kad valsts likumdevējs papildina vai groza tiesību aktu, ar kuru ir veikta pirmā transponēšana, tajā iekļaujot jaunas normas. Attiecībā uz šīm jaunajām normām, kas saplūst ar jau pastāvošajām, ir grūti noteikt, vai ar tām joprojām tiek pildīti Kopienas noteiktie pienākumi vai, tieši otrādi, pieminētā likumdevēja neatkarīgā griba.

73. Šī iemesla dēļ man šķiet, ka pat pēc pirmās transponēšanas tiesību akta pieņem-

tajiem likumiem, piemēram, šajā gadījumā *Hartz* likumam, kas groza vai papildina minēto aktu, ir jāatbilst pārskatāmības pienākumam, ko nosaka Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts. Arī šis likums, ar ko tika grozīts *TzBfG*, ieviešot Direktīvu 1999/70, ir jāaplūko šajā aspektā.

Piemērošana konkrētam gadījumam

74. Pievēršoties mūsu konkrētajai lietai, uzreiz ir jāteic, ka, manuprāt, apstiprinot *Hartz* likumu, Vācijas Federatīvā Republika nav pārkāpusi Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu.

75. Gan rīkojums par prejudiciālo jautājumu uzdošanu, gan Vācijas valdības tiesas sēdē sniegtie apsvērumi norāda uz vairākiem apstākļiem, kas pierāda, ka ar *Hartz* likumu ieviestais vecuma samazinājums no 58 uz 52 gadiem, pēc kuru sasniegšanas ar attiecīgo personu bez ierobežojumiem ir atļauts darba līgumu slēgt uz noteiktu laiku, ir veikts ar tādu pamatojumu, kas skaidri atšķiras no prasībām, kuras saistītas ar Direktīvas 1999/70 ieviešanu, proti, tas ieviests saistībā ar nepieciešamību veicināt gados vecāku cilvēku nodarbinātību Vācijā.

76. Pirmais apstāklis izriet no dažādu tiesību normu pastāvēšanas gan pirms, gan pēc direktīvas ieviešanas, kas pakāpeniski samazināja minēto vecuma slieksni. Vācijas likumdevējs šajā nolūkā 1996. gadā pieņēma likumu par darba tiesībām izaugsmes un *nodarbinātības veicināšanai*, kā vecuma slieksni nosakot 60 gadus; 2000. gadā — *TzBfG*, ar ko minētais vecuma slieksnis tika aizstāts ar 58 gadiem, un, visbeidzot, 2002. gadā — *Hartz* likumu, ar ko šis vecuma slieksnis vēlreiz tika samazināts uz 52 gadiem. Vācijas likumdevējs vēl pirms direktīvas piemērošanas nolēma patstāvīgi pazemināt garantēto aizsardzību gados vecākiem darba ņēmējiem, lai veicinātu viņu nodarbinātību, un pieturējās pie savas izvēles pat pēc direktīvas ieviešanas, liekot saprast, ka tas vēlas īstenot ekonomisko un sociālo politiku, kas ir neatkarīga no Kopienu tiesību ierobežojumiem.

77. Otrais apstāklis, kas ir īpaši saistīts ar *Hartz* likumu, ir tas, ka šis likums tika pieņemts pēc valdības komisijas veikta pētījuma, kura rezultātā tika konstatēts, ka "iespējamība atrast darbu pēc 55 gadiem bija 25 %" (skat. šo secinājumu 15. punktu). Vecuma sliekšņa samazināšana tātad ir skaidri saistīta ar precīziem novērtējumiem nodarbinātības jomā, nevis ar ļaunprātīgu no Kopienu tiesībām izrietošo pienākumu izmantošanu.

78. Ņemot vērā šos apstākļus, es uzskatu, ka Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts neaizliedz tādas valsts tiesību normas, kā *TzBfG* 14. panta 3. punkts, kas tika grozīts ar *Hartz* likumu, kurā, pamatojoties uz nodarbinātības

veicināšanas mērķiem, kas nav atkarīgi no Direktīvas 1999/70 transponēšanas, darba ņēmēju vecums tika samazināts no 58 uz 52 gadiem, pēc kura sasniegšanas ar attiecīgo personu bez ierobežojumiem var slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku.

79. Vēl ir jāizvērtē, vai šī samazināšana ir saderīga ar Direktīvu 2000/78, ko valsts tiesa ir minējusi savā otrajā prejudiciālajā jautājumā, kuru mēs tagad piedāvājam izskatīt.

C — *Par Direktīvu 2000/78*

80. Uzdodot otro prejudiciālo jautājumu, valsts tiesa vēlas uzzināt, vai Direktīvas 2000/78 6. pants aizliedz tādu valsts tiesību normu kā *TzBfG* 14. panta 3. punkts, kurā grozījumi izdarīti ar *Hartz* likumu un kurā bez ierobežojumiem ir ļauts bez objektīva pamatojuma slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem, kas ir sasnieguši 52 gadu vecumu, kas ir pretrunā ar valsts tiesību normu pamatprincipu, saskaņā ar kuru parasti ir nepieciešams norādīt šādu objektīvu iemeslu.

81. Šajā sakarā vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu "dalībvalstis var paredzēt, ka *dažāda attieksme*, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir *objektīvi un saprātīgi attaisnotaar likumīgu mērķi*, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem *un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi*".

82. Saskaņā ar tā paša panta 1. punkta a) apakšpunktu dažāda attieksme var sevī ietvert "to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus [..] vecākiem strādniekiem [darba ņēmējiem] [..], lai *veicinātu viņu profesionālo integrāciju* vai nodrošinātu aizsardzību".

83. Jāatgādina arī, ka vēl pirms Direktīvas 2000/78 un tās īpašo normu pieņemšanas Tiesa atzina, ka pastāv vispārējs vienlīdzīgas attieksmes princips, kurš dalībvalstīm ir jāievēro, "kad tās ievieš Kopienu tiesisko regulējumu," un uz kuru Tiesa var atsaukties, lai izvērtētu valsts tiesisko regulējumu, "[kas ietilpst] Kopienu tiesību piemērošanas jomā" [27]. Saskaņā ar šo principu "līdzīgās situācijās ir aizliegts īstenot atšķirīgu attiek-

27 — 2002. gada 12. decembra spriedums lietā C-442/00 *Rodriguez Caballero* (*Recueil*, I-11915. lpp., 30.–32. punkts). Citi gadījumi, kā tiek kontrolēts, vai ar vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu ir saderīgas valsts tiesību normas, kas pieņemtas, pildot Kopienu tiesību aktus, proti, regulas, ir norādīti 1986. gada 25. novembra spriedumā apvienotajās lietās C–201/85 un C-202/85 *Klensch* u.c. (*Recueil*, 3477. lpp., 9. un 10. punkts), 1994. gada 14. jūlija spriedumā lietā C-351/92 *Graff* (*Recueil*, I-3361. lpp., 15.–17. punkts) un 1997. gada 17. aprīļa spriedumā lietā C-15/95 *EARL de Kerlast* (*Recueil*, I-1961. lpp., 35.–40. punkts).

smi un [..] atšķirīgās situācijās [..] vienādu attieksmi, ja vien tāda *attieksme* nav *objektīvi pamatota*" [28] ar likumīgu mērķi un nav "*objektīvi nepieciešama, lai sasniegtu*" izvirzīto mērķi [29].

84. Kā tas izriet gan no Direktīvas 2000/78 īpašās, gan no iepriekš citētās vispārējās normas salīdzinājuma, tās pēc būtības sakrīt, līdz ar to Vācijas tiesiskā regulējuma saderīguma analīzi ļoti labi var veikt, ņemot vērā gan vienu, gan otru, panākot līdzīgus rezultātus. Vēlams būtu atsaukties uz vienlīdzīguma principu, uz kuru, kaut arī tikai pakārtoti, ir atsaukusies arī iesniedzējtiesa, jo tas kā Kopienu tiesību pamatprincips, kas paredz precīzu bezierunu pienākumu, ietekmē visus sabiedrotos un atšķirībā no minētās direktīvas uz to Mangolds varētu atsaukties tieši, lai pamatotu pret Helmu vērsto apsūdzību, un tādējādi *Arbeitsgericht München* to varētu piemērot pamata prāvā.

85. Analīzes rezultāti paliktu nemainīgi, pat ja jautājums tiktu risināts, pamatojoties uz Direktīvas 2000/78 6. pantu. Arī šajā gadījumā, lai izvērtētu, vai tāda valsts norma kā *TzBfG* 14. panta 3. punkts izraisa diskrimināciju vecuma dēļ, būtu jāpārbauda, vai nepastāv atšķirīga attieksme, vai šīs iespējamās atšķirības ir objektīvi pamatotas ar likumīgu mērķi un vai tās jebkurā gadījumā ir piemērotas un nepieciešamas, lai sasniegtu šo mērķi.

86. Pirms veikt šo pārbaudi, ir jāatgādina, ka *TzBfG* 14. panta 3. punkts pēc grozījumiem, kas izdarīti ar *Hartz* likumu, nosaka: "Darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku nav vajadzīgs objektīvs iemesls, ja brīdī, kad tiek uzsāktas darba attiecības uz noteiktu laiku, darba ņēmējs ir sasniedzis 58 gadu vecumu. Līguma noslēgšana uz noteiktu laiku ir prettiesiska, ja pastāv cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas ir noslēgts ar to pašu darba devēju. [..] Līdz 2006. gada 31. decembrim pirmais teikums ir jāpiemēro, 58 gadus aizstājot ar 52 gadiem.

87. Tagad pāriesim pie iepriekš aprakstītās pārbaudes, kurā vajadzēja noteikt, vai nepastāv kāda iespējama atšķirīga attieksme un, ja tā būtu, vai tai ir kāds objektīvs pamatojums, un vai ir ievērots samērīguma princips.

28 — 1995. gada 29. jūnija spriedums lietā C-56/94 *SCAC* (*Recueil*, I-1769. lpp., 27. punkts); iepriekš minētais spriedums lietā *EARL de Kerlast*, 35. punkts; 1997. gada 17. jūlija spriedums lietā C-354/95 *National Farmers' Union* u.c. (*Recueil*, I-4559. lpp., 61. punkts), 2000. gada 13. aprīļa spriedums lietā C-292/97 *Karlsson* u.c. (*Recueil*, I-2737. lpp., 39. punkts).

29 — 2002. gada 19. marta spriedums lietā C-476/99 *Lommers* (*Recueil*, I-2891. lpp., 39. punkts).

88. Attiecībā uz pirmo punktu man nešķiet, ka būtu daudz iemeslu paust neizpratni. Kā jau to uzsvēra iesniedzējtiesa, iespēja bez ierobežojumiem, pat ja nav objektīva iemesla, slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku ir paredzēta tikai tiem darba ņēmējiem, kas ir vecāki par 52 gadiem. Līdz ar to atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir acīmredzama.

89. Neraugoties uz pieminētās normas burtisko nozīmi, man šķiet, ka acīmredzami pastāv šādu atšķirību objektīvs pamatojums, pat ja tas nav vārdos tieši noformulēts.

90. Neņemot vērā, ka šīs normas formulējums ir savā ziņā maldinošs (jo, nosakot darba līgumu slēgšanu uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem, kas sasnieguši vismaz 52 gadu vecumu, tas, šķiet, izslēdz "objektīva iemesla" nepieciešamību), un ņemot vērā, tāpat kā es to darīju iepriekš, valdības komisijas veikto pētījumu, kura rezultātā tika pieņemts *Hartz* likums (skat. šo secinājumu 15., 76. un 77. punktu), var konstatēt, ka gan konkrētajai normai, gan tām, kas pastāvēja pirms tam, ir ļoti precīzs pamatojums. To mērķis ir darba tirgū no jauna integrēt gados vecākus bezdarbniekus, kuriem, kā liecina pieminētās komisijas oficiālie statistikas dati, ir ļoti grūti atrast jaunu darbu.

91. Turpretī grūtāk ir noteikt, vai šī mērķa sasniegšanai izvēlētie līdzekļi bija piemēroti un nepieciešami. Iesniedzējtiesas argumentācija šajā jautājumā man šķiet pārliecinošāka, jo tā skaidri ir norādījusi, ka *TzBfG* 14. panta 3. punkts paredz vairāk nekā nepieciešams, lai darba tirgū no jauna integrētu gados vecākus darba ņēmējus.

92. Pirmkārt, minētā tiesa norādīja, ka apstrīdētais noteikums pieļauj, ka "ar 52 gadus vecu darba ņēmēju var noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, kas faktiski ir neierobežots laiks (šajā gadījumā uz 13 gadiem, proti, līdz 65 gadu vecumam [likumā paredzētajam pensijas vecumam])," vai "(īstermiņa) darba līgumus uz noteiktu laiku, kas atjaunojami bez jebkādiem ierobežojumiem neskaitāmas reizes ar vienu vai vairākiem darba devējiem" līdz šī vecuma sasniegšanai [30].

93. Turklāt tā uzsvēra, ka 52 gadu vecuma slieksnis, kas ir zemāks nekā 55 gadu slieksnis, kuru norādīja iepriekš minētā valdības komisija (skat. šo secinājumu 15. punktu), praktiski tiek samazināts vēl par diviem gadiem, jo apstrīdētais noteikums izslēdz darbā pieņemšanu uz noteiktu laiku, "ja darba ņēmējam jau ir bijušas darba attiecības uz [..] *nenoteiktu laiku*", taču tas neizslēdz

30 — Skat. rīkojumu par prejudiciālā jautājuma uzdošanu (tulkojums franču valodā), 14. lpp.

šāda līguma slēgšanas iespēju, ja ar darba ņēmēju iepriekš ir bijis noslēgts līgums uz noteiktu laiku, kas, pamatojoties uz citiem *TzBfG* noteikumiem[31], var pastāvēt līdz diviem gadiem[32].

94. Visbeidzot, ievērojot iesniedzējtiesas interpretāciju, strīdīgais noteikums paredz, ka darba ņēmēji, kas pirmo reizi uz noteiktu laiku pieņemti darbā pilnu 50 gadu vecumā, pēc tam var tikt pieņemti darbā uz noteiktu laiku bez jebkādiem ierobežojumiem līdz pensijas vecumam.

95. Šajos apstākļos man šķiet, ka iesniedzējtiesai ir taisnība, apgalvojot, ka tāda norma paredz vairāk nekā nepieciešams, lai veicinātu gados vecāku darba ņēmēju integrēšanos darba tirgū. Šiem darba ņēmējiem ir vieglāk atrast jaunu darbu, bet principā viņiem šī iemesla dēļ pastāvīgi tiek liegta iespēja saņemt garantijas, kas tiek nodrošinātas darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku, kaut gan, tieši otrādi, darbam uz nenoteiktu laiku vajadzētu turpināt pastāvēt kā "darba attiecību pamatformai" (Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6. punkts; skat. šo secinājumu 3. punktu), par ko iestājas arī sociālie partneri un ko ir atzinis Kopienu likumdevējs.

96. Otrkārt, nevar iebilst pret to, ka *Hartz* likumā paredzētais vecuma samazinājums no 58 uz 52 gadiem ir spēkā tikai līdz 2006. gada 31. decembrim. Šo iebildumu nevar celt tāpēc vien, ka šajā datumā liela daļa šim likumam pakļauto darba ņēmēju (un to skaitā arī Mangolds) būs sasnieguši 58 gadu vecumu un uz viņiem vēl joprojām attieksies speciālais režīms, ko paredz *TzBfG* 14. panta 3. punkts. Tādējādi vismaz uz šiem darba ņēmējiem neattieksies garantijas, ko nodrošina stabilas darba attiecības, un tātad šis izņēmums būs nesamērīgs.

97. Ņemot vērā *Arbeitsgericht München* sniegto vērtējumu, šķiet, ka līdzekļi, kas izmantoti, lai sasniegtu mērķi integrēt darba tirgū gados vecākus darba ņēmējus, ir ļoti nesamērīgi un ka tādējādi *TzBfG* 14. panta 3. punktā paredzētā attieksme pret 52 gadus sasniegušiem darba ņēmējiem rada reālas diskriminācijas iespējas vecuma dēļ.

98. Šo iemeslu dēļ es uzskatu, ka Direktīvas 2000/78 6. pants un, plašākā nozīmē runājot, vispārējais nediskriminācijas princips aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kas ļauj bez ierobežojumiem slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem, kas ir sasnieguši 52 gadus, un vecākiem.

31 — *TzBfG* 14. panta 2. punkts.

32 — Skat. rikojumu par prejudiciālā jautājuma uzdošanu (tulkojums franču valodā), 5. un 6. lpp.

D — Par Tiesas veiktās interpretācijas sekām

99. Pirms secinājumu izdarīšanas vēl ir jāprecizē, kādi secinājumi, ņemot vērā Tiesas lēmumu, valsts tiesai būtu jāizdara tādos apstākļos kā pamata prāvā, kad iesniedzējtiesa lūdz interpretēt direktīvu saistībā ar prāvu starp privātpersonām.

100. Vēl ir jāatbild uz trešo jautājumu, kuru iesniedzējtiesa ir uzdevusi, lai precīzi noskaidrotu, kādā veidā pamata prāvu var ietekmēt iespējamais spriedums, ar kuru valsts tiesiskais regulējums tiek pasludināts par nesaderīgu, un vai pēc šī sprieduma pieņemšanas tai ir jāatturas piemērot valsts tiesisko regulējumu.

101. Visu labi apsverot, šis jautājums jau būs zaudējis nozīmi, ja Tiesa, sekojot manam ieteikumam, nolems pasludināt attiecīgā likuma nesaderīgumu, kā interpretācijas elementu izmantojot vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu, kura skaidrais, precīzais un beznosacījumu saturs ir saistošs visiem tiesību sistēmas subjektiem, un privātpersonas uz to var atsaukties gan attiecībā pret valsti [33], gan citām privātpersonām (skat. šo secinājumu 84. punktu). Nav šaubu, ka šajā gadījumā iesniedzējtiesai būtu jāatturas piemērot valsts tiesisko regulējumu, kas ir pretrunā ar minēto principu tieši tādēļ, ka tam piemīt tiešā iedarbība.

102. Jautājumam vēl joprojām būtu nozīme tad, ja Tiesa, kā es to jau minēju alternatīvas veidā, nolemtu [valsts tiesisko regulējumu] atzīt par nesaderīgu, ņemot vērā nediskriminācijas normu, kas ir iekļauta Direktīvas 2000/78 6. pantā. Tādā gadījumā atbilde uz jautājumu būtu vēl sarežģītāka, jo brīdī, kad radās pamata prāvas faktiskie apstākļi, šīs direktīvas transponēšanas termiņš vēl nebija beidzies (skat. šo secinājumu 8. un 9. punktu).

103. Šajā sakarā *Arbeitsgericht München* un būtībā arī Komisija apgalvo, ka, tā kā direktīvas aizliedz tādu noteikumu kā *TzBfG* 14. panta 3. punkts, kurā grozījumi izdarīti ar *Hartz* likumu, kas bez ierobežojumiem ļauj nodibināt darba attiecības uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem, kuru vecums ir 52 gadi un vairāk, šo pēdējo minēto noteikumu nevajadzētu piemērot un to vajadzētu aizstāt ar vispārēju normu, kas minēta tā paša 14. panta 1. punktā, kas šāda tipa līgumus ļauj slēgt tikai tad, ja to noslēgšanai ir objektīvs pamatojums.

33 — Skat. 1997. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-27/95 *Bakers of Nailsea* (*Recueil*, I-1847. lpp., 21. punkts).

104. *Arbeitsgericht München* un Komisija uzskata, ka šo apstrīdēto valsts normu nevajadzētu piemērot arī tad, ja tā tiktu uzskatīta par nesaderīgu tikai ar Direktīvu 2000/78, lai gan termiņš tās transponēšanai vēl nebija beidzies. Šajā gadījumā, ja es pareizi saprotu, šāda veida sekas būtu parastais sods, kas tiek noteikts dalībvalstīm, kuras pārkāpj pienākumu šīs direktīvas transponēšanai paredzētajā termiņā atturēties pieņemt tādus noteikumus, par kādiem, viņuprāt, ir runa šajā gadījumā un kas varētu būtiski apdraudēt šīs direktīvas izvirzīto mērķi.

105. Komisija turklāt piebilst, ka, tā kā Kopienu direktīvas, to skaitā tās, kuru transponēšanas termiņš vēl nav beidzies, ir adresētas dalībvalstīm, tām, protams, nevar būt horizontāla tiešā iedarbība, proti, iedarbība uz kādu privātpersonu, piemēram, Helmu, kas ir atbildētājs prāvā pret citu privātpersonu. Tomēr šajā lietā direktīvu piemērošanai nav nekādas šāda veida iedarbības; ja netiktu piemērots *TzBfG* 14. panta 3. punkts, varētu piemērot kādu citu valsts tiesību normu, proti, *TzBfG* 14. panta 1. punktu, nevis kādu no minēto direktīvu normām.

106. Uzreiz ir jāteic, ka, manuprāt, šai nostājai nevar piekrist. Tajā nav ņemts vērā, ka aplūkotajos gadījumos konkrētās valsts tiesību normas nepiemērošanas rezultātā tiešu iedarbību faktiski iegūtu Kopienu tiesību akts un tieši tas ieinteresētajai personai liegtu izmantot tiesības, ko tai piešķīra valsts tiesību sistēmas norma.

107. Atgriežoties pie šīs konkrētās lietas, ir jāatzīst, ka pretēja apgalvojuma gadījumā direktīva liegtu Helmam vērsties *Arbeitsgericht München*, apgalvojot, ka valsts tiesību normās viņam ir paredzētas tiesības bez ierobežojumiem slēgt līgumus uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem, kuru vecums ir 52 gadi un vairāk [34].

108. Tas acīmredzami ir pretrunā ar Tiesas konsolidēto judikatūru, saskaņā ar kuru direktīvas "nevar pašas radīt pienākumus kādai privātpersonai un uz tām tādējādi nevar atsaukties, lai vērstos pret privātpersonu, jo tās formāli ir adresētas dalībvalstīm" [35].

34 — Tādējādi šajā gadījumā nevar atsaukties uz (ko, starp citu, *Arbeitsgericht München* un Komisija nedara) 2000. gada 26. septembra spriedumu lietā C-443/98 *Unilever* (*Recueil*, I-7535. lpp.), kura 51. punktā Tiesa atzīst, ka netiek piemērota valsts tehniska norma, kas ir pieņemta Direktīvas 83/189 9. pantā noteiktajā laika posmā, kurā tiek atlikta šādu normu pieņemšana, bet tā tas ir tikai tādēļ, ka minētajā direktīvā "nekādā veidā [nebija] izklāstīta tiesību normas būtība, pamatojoties uz kuru, tiesai [vajadzētu] izšķirt tajā nodoto strīdu".

35 — Skat. it īpaši 1986. gada 26. februāra spriedumu lietā 152/84 *Marshall* (*Recueil*, 723. lpp., 48. punkts); 1994. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-91/92 *Faccini Dori* (*Recueil*, I-3325. lpp., 20. punkts); 2004. gada 7. janvāra spriedumu lietā C-201/02 *Wells* (*Recueil*, I-723. lpp., 56. punkts) un 2005. gada 3. maija spriedumu apvienotajās lietās C-387/02, C-391/02 un C-403/02 *Berlusconi* u.c. (Krājums, I-3565. lpp., 73. punkts).

109. Turklāt, kā zināms, šis princips, kā tas vairākkārt ir apstiprinājies, attiecas uz gadījumiem, kuros minētās direktīvas transponēšanai noteiktais termiņš jau bija beidzies, tādējādi dalībvalstīm uzliktais pienākums šajā aspektā bija beznosacījuma. Vēl vairāk šis princips attiecas uz gadījumiem, kad minētais termiņš vēl nav beidzies.

110. Šis secinājums, manuprāt, nav pretrunā arī ar judikatūru, uz kuru atsaucās *Arbeitsgericht München* un Komisija un kurā Tiesa ir atzinusi, ka direktīvas transponēšanai paredzētajā termiņā dalībvalstīm ir jāatturas pieņemt noteikumus, kas varētu būtiski apdraudēt šajā direktīvā paredzētā rezultāta sasniegšanu [36]. Tiesa pavisam nesen ir precizējusi, ka šī dalībvalstīm uzliktā pienākuma pastāvēšana nerada (bet tieši otrādi, stingri izslēdz) privātpersonu tiesības "valsts tiesās" atsaukties uz direktīvu, kuras transponēšanai termiņš vēl nav beidzies, "lai varētu nepiemērot iepriekš pieņemtu valsts tiesību normu, kas ir pretrunā ar šo direktīvu" [37].

Šī izslēgšana šķiet acīmredzami vēl pamatotāka tad, ja, kā tas ir šajā lietā, pamata prāva norit starp divām privātpersonām.

111. Tādējādi es uzskatu, ka pamata prāvā starp Mangoldu un Helmu *Arbeitsgericht München* nevar nepiemērot *TzBfG* 14. panta 3. punktu, kurā grozījumi izdarīti ar *Hartz* likumu, aizbildinoties, ka tas tiks atzīts par nesaderīgu ar Direktīvu 1999/70/EK vai — saskaņā ar manu ieteikto risinājumu — ar Direktīvu 2000/78/EK, kas Helmam radītu nelabvēlīgas sekas.

112. Man tomēr ir jāpiebilst, ka, joprojām ņemot vērā Kopienu konsolidēto judikatūru, iepriekš minētais secinājums neatbrīvo valsts tiesu no pienākuma interpretēt valsts tiesību normas saskaņā ar direktīvām.

113. Gadījumā, kad direktīvai nav tiešas iedarbības uz pamata prāvu, Tiesa jau sen ir norādījusi, ka valsts tiesai katrā ziņā "ir jādara viss, kas ietilpst tās kompetencē", "ņemot vērā valsts tiesību normu kopumu", pielietojot "visas šo normu atzītās interpretācijas metodes", lai "sasniegtu direktīvā

36 — 1997. gada 18. decembra spriedums lietā C-129/96 *Inter-Environnement Wallonie* (*Recueil*, I-7411. lpp., 45. punkts) un 2003. gada 8. maija spriedums lietā C-14/02 *ATRAL* (*Recueil*, I-4431. lpp., 58. punkts).

37 — 2004. gada 5. februāra spriedums lietā C-157/02 *Rieser* (*Recueil*, I-1477. lpp., 69. punkts).

paredzēto rezultātu"[38]. Tāpat kā citām dalībvalstu iestādēm, valsts tiesai ir jāpilda pienākums, kas izriet no EKL 249. panta trešās daļas, saskaņā ar kuru direktīvas ir saistošas, un, daudz plašākā nozīmē, EKL 10. panta otrās daļas, kas uzliek minētajām iestādēm pienākumu veikt "jebkādus vispārējus vai īpašus pasākumus", kas nepieciešami, lai nodrošinātu Kopienu tiesību ievērošanu[39].

114. Iepriekš minētais pienākums sniegt atbilstošu interpretāciju attiecas uz Direktīvu 1999/70, kuras transponēšanas termiņš jau bija beidzies darba līguma starp Mangoldu un Helmu slēgšanas brīdī. Taču tam manā analīzē nav pārāk lielas nozīmes, jo es uzskatu, ka jautājumi, kas uz to attiecas, ir jāatzīst par nepieņemamiem [pirmā jautājuma b) daļa, skat. šo secinājumu 42. punktu], vai arī uz tiem ir jādod negatīva atbilde [jautājuma a) daļa, skat. turpat 78. punktu].

115. Visu labi apsverot, šis pienākums attiecas arī uz tādām direktīvām kā Direktīva 2000/78 (kam saskaņā ar manu interpretāciju ir lielāka nozīme, skat. šo secinājumu 98. punktu), kas jau bija stājusies spēkā pamata prāvas faktisko apstākļu rašanās brīdī, bet kuras transponēšanas termiņš tajā laikā vēl nebija beidzies[40].

116. Iepriekš minētajam ir pamatojums, ko es izklāstīšu turpmāk.

117. Vispirms ir jāatgādina, ka pienākums sniegt atbilstošu interpretāciju ir viens no Kopienu tiesību normas "strukturālās" iedarbības veidiem, kas apvienojumā ar vēl "agresīvāko" tiešo iedarbību ļauj pielāgot valsts tiesību normas Kopienu tiesību sistēmas saturam un mērķiem. Tieši šī strukturālā rakstura dēļ minētais pienākums attiecas uz visiem tiesību sistēmas avotiem neatkarīgi no tā, vai runa ir par primāro tiesību aktu normām[41] vai sekundāro tiesību aktu normām[42], normām, kam ir juridiski saistošas sekas[43] vai kam tādu nav. Pat attiecībā uz ieteikumiem Tiesa ir atzinusi, ka "valsts

38 — 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c. (Krājums, I-8835. lpp., 113., 115., 116. un 118. punkts).

39 — Skat. it īpaši 1990. gada 13. novembra spriedumu lietā C-106/89 *Marleasing* (*Recueil*, I-4135. lpp., 8. punkts); iepriekš minēto spriedumu lietā *Faccini Dori*, 26. punkts; iepriekš minēto spriedumu lietā *Inter-Environnement Wallonie*, 40. punkts, un 1999. gada 25. februāra spriedumu lietā C-131/97 *Carbonari* u.c., (*Recueil*, I-1103. lpp., 48. punkts).

40 — Šajā pašā sakarā skat. 1987. gada 8. oktobra spriedumu lietā 80/86 *Kolpinghuis Nijmegen* (*Recueil*, 3969. lpp., 15. un 16. punkts).

41 — Skat. 1988. gada 4. februāra spriedumu lietā 157/86 *Murphy* u.c. (*Recueil*, 673. lpp., 11. punkts).

42 — Skat. iepriekš 34. un 35. zemsvītras piezīmē minētos spriedumus.

43 — Turpat.

tiesām [tie] ir jāņem vērā, lai risinātu tām nodotos strīdus" [44].

118. Acīmredzot tas pats pienākums ir jāatzīst arī attiecībā uz direktīvām, kuru termiņš vēl nav beidzies, jo tās ir pieskaitāmas tiesību sistēmas avotiem un tās rada tiesiskas sekas, nevis sākot no transponēšanas termiņa beigām, bet sākot no to stāšanās spēkā, proti, ievērojot EKL 254. pantu, direktīvās noteiktajā datumā vai, ja tas nav norādīts, divdesmitajā dienā pēc to publicēšanas.

119. Turklāt tas izriet arī no iepriekš minētās Tiesas judikatūras (skat. šo secinājumu 104. un 110. punktu), saskaņā ar kuru "pat tad, ja pasākumi [direktīvas ieviešanai] dalībvalstīm nav jāpieņem pirms tās transponēšanas termiņa beigām," no EKL 10. panta otrās daļas un EKL 249. panta trešās daļas apvienotajiem noteikumiem izriet, ka "šī termiņa laikā tām vajadzētu atturēties pieņemt noteikumus, kas varētu būtiski apdraudēt šīs direktīvas izvirzīto mērķi" [45].

120. Taču nav šaubu, ka šis negatīvais pienākums atturēties veikt, tāpat kā pozitīvais pienākums veikt visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu direktīvas izvirzīto mērķi, ir uzlikts visām dalībvalstu iestādēm, to skaitā valstu tiesām, ja attiecīgais jautājums ir to kompetencē. Tikmēr, kamēr nav beidzies transponēšanas termiņš, arī šīm tiesām, īstenojot savu kompetenci, ir jādara viss iespējamais, lai izvairītos no tā, ka direktīvas izvirzītais mērķis tiktu apdraudēts. Citiem vārdiem sakot, tām arī jācenšas dot priekšroku tai valsts tiesību normu interpretācijai, kas ir vistuvākā direktīvas saturam un jēgai.

121. Atgriežoties pie šīs konkrētās lietas un apkopojot dažādus iepriekš veiktās analīzes aspektus, es uzskatu, ka strīdā starp Mangoldu un Helmu *Arbeitsgericht München* nevar nepiemērot *TzBfG* 14. panta 3. punktu, kurā grozījumi izdarīti ar *Hartz* likumu, atsaucoties uz to, ka minētais punkts nav saderīgs ar Direktīvas 2000/78 6. pantā paredzēto diskriminācijas aizliegumu vecuma dēļ, kas Helmam radītu nelabvēlīgas sekas. Tomēr, pat ja šīs direktīvas transponēšanas termiņš vēl nav beidzies, tiesai ir jāņem vērā visas valsts tiesību normas, to skaitā konstitucionāla rakstura normas, kas nosaka tādu pašu aizliegumu, lai iespēju robežās panāktu to mērķi, ko ir izvirzījusi direktīva.

44 — Skat. 1989. gada 13. decembra spriedumu lietā 322/88 *Grimaldi* (*Recueil*, 4407. lpp., 18. punkts). Mans izcēlums.

45 — Skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Inter-Environnement Wallonie*, 45. punkts.

122. Visu iepriekš izklāstīto iemeslu dēļ es uzskatu, ka valsts tiesa, kas izskata strīdu, kurš radies tikai starp privātpersonām, nevar nepiemērot valsts tiesību normas, kas ir pretrunā ar direktīvu, tādējādi šim privātpersonām radot nelabvēlīgas sekas. Tomēr, ņemot vērā no EKL 10. panta otrās daļas un EKL 249. panta trešās daļas izrietošos pienākumus, valsts tiesai šīs normas ir jāinterpretē, cik vien iespējams ņemot vērā šīs direktīvas tekstu un tās mērķi, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu; tas pats attiecas uz direktīvām, kuru transponēšanai valsts tiesībās noteiktais termiņš vēl nav beidzies.

IV — Secinājumi

Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, es piedāvāju Tiesai uz *Arbeitsgericht München* uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) a) Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punkts neaizliedz tādu valsts tiesību normu kā 14. panta 3. punkts 2000. gada 21. decembra likumā par darbu uz nepilnu slodzi un līgumiem uz noteiktu laiku (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen*), kurā grozījumi izdarīti ar 2002. gada 23. decembra pirmo likumu par moderno pakalpojumu sniegšanu darba tirgū (*Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*), kurā saistībā ar nodarbinātības veicināšanu no minētās direktīvas transponēšanas neatkarīgu iemeslu dēļ darba ņēmēju vecums ir samazināts no 58 uz 52 gadiem, pēc kuru sasniegšanas ir atļauts bez ierobežojumiem slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku,

b) Tiesa nav kompetenta lemt par pirmā jautājuma b) daļu;

2) 6. pants Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei nodarbinātības un darba jomā, kā arī, plašāk ņemot, vispārējais nediskriminācijas princips aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā 14. panta 3. punkts 2000. gada 21. decembrī pieņemtajā likumā par darbu uz nepilnu slodzi un līgumiem uz noteiktu laiku (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen)*, kurā grozījumi izdarīti ar 2002. gada 23. decembra likumu, kas ļauj bez ierobežojumiem slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku ar personām, kuru vecums ir 52 gadi un vairāk;

3) valsts tiesa, kas izskata strīdu, kurā abi lietas dalībnieki ir privātpersonas, nevar nepiemērot valsts tiesību normas, kas ir pretrunā ar direktīvu, tādējādi tiem radot nelabvēlīgas sekas.

Tomēr, ņemot vērā no EKL 10. panta otrās daļas un EKL 249. panta trešās daļas izrietošos pienākumus, valsts tiesai minētās normas ir jāinterpretē, cik vien iespējams ņemot vērā šīs direktīvas tekstu un tās mērķi, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu; tas pats attiecas uz direktīvām, kuru transponēšanai valsts tiesībās noteiktais termiņš vēl nav beidzies.