ĢENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCELLAS
[*GIOVANNI PITRUZZELLA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2023. gada 30. martā [1]

Lieta C-715/20

K.L.
pret
X *sp. z o.o.*

(*Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krakovas Novas Hutas rajona tiesa Krakovā, Polija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Diskriminācijas aizlieguma princips – Atšķirīga attieksme līguma izbeigšanas gadījumā – Darba līguma uz noteiktu laiku uzteikšana – Iemeslu neesamība lēmumā par līguma uzteikšanu

1. Vai valsts tiesību norma, ar kuru tiek uzlikts pienākums atlaišanas iemeslus norādīt tikai tad, kad tiek izbeigts līgums uz nenoteiktu laiku, bet ne līguma uz noteiktu laiku gadījumā, var būt saderīga ar Savienības tiesību aktiem, it īpaši ar diskriminācijas aizlieguma principu, kas noteikts ar Direktīvai 1999/70 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzulu? Vai minētā tiesiskā regulējuma neatbilstības Savienības tiesībām iespējama konstatējuma sekas varētu būt Direktīvas 1999/70 noteikumu tieša piemērošana arī tiesvedībā starp privātpersonām?

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Eiropas Savienības tiesības

Direktīva 1999/70/EK [2]

2. Direktīvas 1999/70 1. pantā ir noteikts:

“Šīs direktīvas mērķis ir ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu par darba līgumiem uz noteiktu laiku, ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE, CEEP* un EAK).”

[1] Oriģinālvaloda – itāļu.

[2] Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.; turpmāk tekstā – “Direktīva 1999/70”).

Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku [3]

3. Šā pamatnolīguma 4. klauzulā "Diskriminācijas aizlieguma princips" ir paredzēts:

"1. 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.

[..]

3. Šīs klauzulas piemērošanas kārtību pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ņemot vērā Kopienas tiesību aktus un valsts tiesību aktus, kolektīvos līgumus un praksi.

[..]"

B. Polijas tiesības

4. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (1974. gada 26. jūnija Darba kodekss; konsolidēts teksts: 2020. gada *Dziennik Ustaw*, 1320. pozīcija, ar grozījumiem; turpmāk tekstā – "Darba kodekss") 18.[3a] pantā ir noteikts:

"§ 1. Attieksmei pret darba ņēmējiem saistībā ar darba attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, nodarbinātības nosacījumiem, paaugstināšanu amatā, kā arī piekļuvi apmācībai ar mērķi uzlabot profesionālās prasmes ir jābūt vienādai, it īpaši neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases, reliģijas, tautības, politiskajiem uzskatiem, piederības pie arodbiedrībām, etniskās izcelsmes, ticības, seksuālās orientācijas, kā arī neatkarīgi no tā, vai darbinieks nodarbināts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku un pilnu vai nepilnu darba laiku.

§ 2. Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības jomā nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas 1. punktā minēto iemeslu dēļ [..]."

5. Darba kodeksa 30. pantā ir noteikts:

"§ 1. Darba līgums tiek izbeigts:

1) pusēm savstarpēji vienojoties;

2) ar vienas puses izteiktu uzteikumu, ievērojot uzteikuma termiņu (darba līguma izbeigšana, ievērojot uzteikuma termiņu);

3) ar vienas puses izteiktu uzteikumu, neievērojot uzteikuma termiņu (darba līguma izbeigšana, neievērojot uzteikuma termiņu);

4) beidzoties termiņam, uz kādu tika noslēgts līgums. [..]

[3] Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku, kas pievienots Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 45. lpp.).

§ 2. [..]

§ 3. Par katras puses darba līguma uzteikumu vai līguma izbeigšanu, neievērojot uzteikuma termiņu, jāpaziņo rakstiskā formā.

§ 4. Darba devējs paziņojumā par darba līguma uz nenoteiktu laiku uzteikumu vai par darba līguma izbeigšanu, neievērojot uzteikuma termiņu, norāda līguma uzteikšanas vai izbeigšanas iemeslus. [..]"

6. Darba kodeksa 44. pantā ir noteikts:

"Darba ņēmējs var pārsūdzēt darba līguma uzteikumu darba lietu tiesā, kas minēta 12. nodaļā."

II. Fakti, pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

7. 2019. gada 1. novembrī prasītājs pamatlietā un atbildētājs pamatlietā noslēdza nepilnas slodzes darba līgumu uz noteiktu laiku, kura beigu termiņš bija 2022. gada 31. jūlijs.

8. 2020. gada 15. jūlijā darba devējs prasītājam izsniedza rakstisku darba līguma, kas bija noslēgts starp pusēm, uzteikumu, ievērojot viena mēneša uzteikuma termiņu, kas beidzās 2020. gada 31. augustā, tomēr nenorādot uzteikuma iemeslus.

9. Tādēļ darbinieks cēla prasību *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krakovas Novas Hutas rajona tiesa Krakovā, Polija), lai pieprasītu atlīdzību par zaudējumiem, kas radušies iespējami nelikumīgās atlaišanas dēļ (pamatojoties uz Darba kodeksa 50. panta 3. punktu).

10. Pamatlietā prasītājs norādīja, pirmkārt, ka darba devēja 2020. gada 15. jūlija uzteikumā ir formāla rakstura kļūdas, kas rada tiesības uz zaudējumu atlīdzību, un, otrkārt, ka ar uzteikumu ir pārkāpts diskriminācijas aizliegums darba līguma veida dēļ, kas paredzēts gan Savienības tiesībās, gan Polijas tiesību normās [4].

11. Savukārt atbildētājs pamatlietā apgalvoja, ka, ievērojot valsts tiesisko regulējumu, tas nekādā veidā nav pārkāpis valsts tiesību aktus vai Savienības tiesības [5].

12. *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krakovas Novas Hutas rajona tiesa Krakovā), kurā tika celta prasība par zaudējumu atlīdzību par darbiniekam nodarīto kaitējumu, bija šaubas par Direktīvas 1999/70 1. panta un iepriekš minētā pamatnolīguma 1. un 4. klauzulas interpretāciju, kā arī par privātpersonu iespēju tieši atsaukties uz minētās direktīvas un iepriekš minētā pamatnolīguma noteikumiem valsts tiesā.

[4] Polijas Darba kodeksa 30. panta 4. punktā ir noteikts, ka darba devējam ir pienākums norādīt atlaišanas iemeslus tikai uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu gadījumā.

[5] Tā kā Darba kodeksa noteikumi attiecībā uz pienākumu norādīt līguma izbeigšanas iemeslus nošķir darba ņēmējus, kas nodarbināti uz nenoteikta laika darba līguma pamata, no darbiniekiem, kas nodarbināti uz noteikta laika darba līguma pamata, apstrīdētās atlaišanas iemesla trūkumu nevarēja uzskatīt par diskriminējošu.

13. Šajos apstākļos *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krakovas Novas Hutas rajona tiesa Krakovā) apturēja tiesvedību un uzdeva Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par Eiropas Darba devēju un rūpnieku konfederāciju apvienības (*UNICE*), Eiropas Darba devēju un sabiedrisko pakalpojumu un vispārēju interešu pakalpojumu uzņēmumu centra (*CEEP*) un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (EAK) noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku 1. pants, kā arī iepriekš minētā pamatnolīguma 1. un 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā valsts tiesību normas, ar kurām ir noteikts darba devēja pienākums rakstiski norādīt pamatojumu lēmumam par darba līguma uzteikšanu tikai attiecībā uz darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, un tādēļ tiesai ir piešķirta kompetence pārbaudīt darba līgumu uz nenoteiktu laiku uzteikuma iemeslu pamatotību, vienlaikus neparedzot šādu darba devēja pienākumu (proti, norādīt uzteikuma iemeslus) attiecībā uz darba līgumiem uz noteiktu laiku (un tādēļ tiesas kompetencē ir pārbaudīt tikai uzteikuma atbilstību tiesību normām par līgumu uzteikšanu)?

2) Vai lietā, kurā abas procesa puses ir privātpersonas, šīs puses var atsaukties uz minētā pamatnolīguma 4. klauzulu un Savienības vispārējo tiesību principu par diskriminācijas aizliegumu (Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pants), un līdz ar to – vai minētajām tiesību normām ir horizontāla iedarbība?"

III. Juridiskā analīze

A. Pirmais prejudiciālais jautājums

1. Ievada apsvērumi

14. Pamatlieta attiecas uz prasību par zaudējumu atlīdzību, ko darba ņēmējs ir cēlis pret (privātu) darba devēju par darba līguma izbeigšanu rakstveidā, ievērojot uzteikuma termiņu, tomēr vienlaikus nenorādot iemeslus, ar kuriem pamatots uzteikums. Darba devējs uzskata, ka ir rīkojies pareizi, jo saskaņā ar Polijas tiesību aktiem darba devējam ir pienākums vienlaikus ar uzteikumu norādīt iemeslus tikai tad, ja līgums, uz kuru attiecas uzteikums, ir uz nenoteiktu laiku.

15. Šajos apstākļos iesniedzējtiesa jautā Tiesai, vai atšķirīgā attieksme pret diviem dažādiem līgumu veidiem (līgums uz noteiktu laiku vai uz nenoteiktu laiku) attiecībā uz pienākumu vienlaikus ar atlaišanu norādīt tās iemeslus un no tās izrietošais apgalvotais tiesiskās aizsardzības ierobežojums saistībā ar iemeslu pamatotību ir diskriminācija, kas aizliegta saskaņā ar pamatnolīguma 1. un 4. klauzulu.

16. Lai atbildētu uz šo jautājumu, ir pareizi jānosaka tiesiskā situācija, uz kuru attiecas ar valsts tiesību aktiem noteiktā atšķirīgā attieksme, izskatot visus attiecīgos valsts tiesību aktu noteikumus, lai varētu secināt, vai formālā atšķirība starp abiem līgumu veidiem attiecībā uz pienākumu norādīt uzteikuma iemeslus atbilst faktiskai un būtiskai noteikta laika darba ņēmēja diskriminācijai, kas ir aizliegta ar pamatnolīguma 4. klauzulu. Šī analīze ļaus novērtēt, vai ir iespējama Savienības tiesību aktiem atbilstīga valsts tiesību aktu interpretācija.

17. Analīze tiks veikta šādos posmos: a) īsumā iezīmēšu 4. klauzulas aprises, lai izprastu tās mērķi un darbības jomu, īpaši attiecībā uz jēdzieniem "darba nosacījumi", "salīdzināmi pastāvīgie darba ņēmēji", "mazāk izdevīgi nosacījumi", tikai tādēļ, "ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu"; b) noskaidrošu tiesisko situāciju, uz kuru attiecas iespējamā atšķirīgā attieksme ("mazāk izdevīgi" nosacījumi), nošķirot materiālo aspektu, kas attiecas uz darba ņēmējam piešķirto aizsardzību pret nepamatotu atlaišanu, no formālā aspekta, kas attiecas uz iemeslu paziņošanu līguma uzteikumā; c) pamatojoties uz lietas materiāliem, visaptveroši izvērtēšu ar Polijas tiesisko regulējumu ieviesto sistēmu noteikta laika darba ņēmēja aizsardzībai, lai secinātu, vai tas nodrošina vai nenodrošina pēdējam minētajam tādu efektīvu aizsardzību pret nepamatotu atlaišanu, kura būtībā nav mazāk labvēlīga par to, kas tiek nodrošināta pastāvīgam darba ņēmējam; d) izvērtēšu, vai ir kāds iespējams "objektīvs pamats" noteikuma nepiemērošanai.

18. Iesniedzējtiesai būs jāpārliecinās par valsts tiesību aktu atbilstību diskriminācijas aizlieguma principam, ņemot vērā šeit sniegtās norādes un visus konkrētās lietas apstākļus.

2. Pamatnolīguma 4. klauzulas mērķis un darbības joma

19. Ar 4. klauzulu ir noteikts "diskriminācijas aizlieguma princips", kas nenozīmē pienākumu nodrošināt absolūti vienlīdzīgu attieksmi pret pastāvīgajiem darba ņēmējiem un noteikta laika darba ņēmējiem. Abu līguma veidu sociālais un ekonomiskais mērķis ir atšķirīgs [6], taču Savienības tiesību aktu mērķis ir novērst to, ka, pamatojoties vienīgi uz līguma darbības ilgumu, valsts likumdevējs un arī darba devējs varētu paredzēt atšķirīgu attieksmi, kas nav objektīvi "pamatota".

20. Diskriminācijas aizlieguma princips un līdz ar to "mazāk izdevīgu" nosacījumu aizliegums noteikta laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar "salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem" attiecas uz "darba nosacījumiem".

21. No lietas materiāliem izriet, ka: i) prasītājs pamatlietā bija noteikta laika darba ņēmējs; ii) Polijas tiesību akti paredz atšķirīgus nosacījumus noteikta laika darba ņēmējiem (salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem) attiecībā uz darba devēja pienākumu norādīt uzteikuma iemeslus.

22. Attiecībā uz jēdzienu "darba nosacījumi" pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē izšķirošais kritērijs, lai noteiktu, vai kāds pasākums ietilpst šajā jēdzienā, ir tieši nodarbinātības kritērijs, proti, starp darba ņēmēju un darba devēju nodibinātās darba attiecības [7].

23. Šajā ziņā Tiesa ir norādījusi, ka minētais jēdziens it īpaši ietver noteikumus attiecībā uz uzteikuma termiņa noteikšanu, kas piemērojams uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu izbeigšanas gadījumā, kā arī noteikumus attiecībā uz pabalstu, kas tiek piešķirts darba ņēmējam ar darba devēju noslēgtā darba līguma izbeigšanās dēļ [8]. No šīs judikatūras var viegli izsecināt, ka nosacījumi attiecībā uz darba attiecību izbeigšanu ir iekļauti jēdzienā "darba nosacījumi". Ar tādu pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju, ar kuru no minētā jēdziena definīcijas tiek

[6] Darba līguma uz noteiktu laiku sociālekonomiskais mērķis parasti ir tādu pagaidu situāciju risināšana kā, piemēram, neparedzēta uzņēmuma projekta īstenošana vai cita darbinieka aizstāšana slimības vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā.

[7] Skat. spriedumus, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2018:390, 41. punkts), un 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi* (C-96/17, EU:C:2018:603, 27. punkts).

[8] Skat. spriedumu, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2018:390, 42., 44. un 45. punkts).

izslēgti uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas nosacījumi, tiktu ierobežota noteikta laika darba ņēmējiem piešķirtās aizsardzības pret diskriminmāciju piemērošanas joma, pārkāpjot šīs tiesību normas mērķi [9].

24. Attiecībā uz jēdzienu "salīdzināmi pastāvīgie darba ņēmēji" saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru [10] "[diskriminācijas aizlieguma] princips prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu izvērtētas atšķirīgi un dažādas situācijas netiktu izvērtētas vienādi, ja vien tādai pieejai nav objektīva attaisnojuma" [11].

25. Izvērtējums notiek trijos posmos: i) situāciju salīdzināmības pārbaude; ii) neizdevīgā stāvokļa novērtējums; iii) pārbaude, vai ir objektīvs pamats, kas pieļauj atšķirīgu attieksmi.

26. Pirmā darbība ietver faktisko situāciju novērtēšanu, kuras mērķis ir noskaidrot, vai situācijas ir līdzīgas, kaut arī ne identiskas [12].

27. Ja tiek uzskatīts, ka faktisko situāciju salīdzināmība ir pierādīta, valsts tiesai ir jānoskaidro, vai pastāv nelabvēlīga situācija, kas kaitē noteikta laika darba ņēmējam ("mazāk izdevīgi" nosacījumi). Turpmākajos punktos padziļināti apskatīšu šo aspektu, lai pareizi noteiktu tiesisko situāciju, uz kuru attiecas atšķirīgā attieksme.

28. Tikai tad, ja pirmajiem diviem posmiem ir pozitīvs iznākums, valsts tiesai ir jāpārbauda tā objektīvā pamata atkārtošanās, ar kuru var attaisnot atšķirīgo attieksmi.

3. Tiesiskā situācija, uz kuru attiecas iespējamā diskriminācija: "mazāk izdevīgi" nosacījumi

29. Pēc 4. klauzulas piemērošanas jomas robežu noskaidrošanas ir jānosaka tiesiskā situācija, uz kuru attiecas pamatnolīguma 4. klauzulā minētā iespējamā atšķirīgā attieksme, kurai, kā redzēsim, saistībā ar vispārējo aizsardzību, kas tiek nodrošināta noteikta laika darba ņēmējam, ir izšķiroša nozīme, lai novērtētu atbilstīgas interpretācijas iespēju.

30. No lietas materiāliem izriet, ka "darba līguma uz nenoteiktu laiku uzteikuma, ievērojot uzteikuma termiņu", vai "darba līguma uzteikuma, neievērojot uzteikuma termiņu", gadījumā Darba kodeksa 30. panta 4. punktā ir paredzēts pienākums "norādīt līguma uzteikšanas vai izbeigšanas iemeslu".

31. Polijas likumdevējs ar šā panta 3. punktā noteikto rakstisko formu visu veidu līgumu izbeigšanai vai uzteikumam (ievērojot vai neievērojot uzteikuma termiņu) tātad bija paredzējis pienākumu formāli norādīt iemeslus tikai (līgumu uz noteiktu laiku vai nenoteiktu laiku)

[9] Skat. spriedumu, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2018:390, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

[10] Skat. spriedumus, 1997. gada 17. aprīlis, *EARL de Kerlast* (C-15/95, EU:C:1997:196, 35. punkts); 2000. gada 13. aprīlis, *Karlsson* u.c. (C-292/97, EU:C:2000:202, 39. punkts); 2003. gada 6. marts, *Niemann* (C-14/01, EU:C:2003:128, 49. punkts); 2006. gada 30. marts, Spānija/Padome (C-87/03 un C-100/03, EU:C:2006:207, 48. punkts); 2006. gada 11. jūlijs, *Franz Egenberger* (C-313/04, EU:C:2006:454, 33. punkts); 2017. gada 20. decembris, *Vega González* (C-158/16, EU:C:2017:1014, 42. punkts); 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2018:390, 46. punkts); 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2018:393, 49. punkts).

[11] Spriedums, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 40. punkts).

[12] Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, lai novērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu pamatnolīguma izpratnē, saskaņā ar 3. klauzulas 2. punktu un 4. klauzulas 1. punktu ir jānosaka, vai, ņemot vērā tādu faktoru kopumu kā darba veids, piekļuve apmācībai un darba nosacījumi, var uzskatīt, ka minētās personas ir salīdzināmā situācijā; skat. rīkojumu, 2022. gada 18. maijs, *Ministero dell'istruzione* (Elektroniskā karte) (C-450/21, nav publicēts, EU:C:2022:411, 41. punkts).

izbeigšanas gadījumā, neievērojot uzteikuma termiņu. No tā izriet, ka iepriekš minētais formālais pienākums norādīt uzteikuma iemeslus nav piemērojams tad, ja tiek izbeigts uz noteiktu laiku noslēgts līgums, ievērojot uzteikuma termiņu.

32. Tomēr no šī apstākļa nevar secināt, ka Polijas likumdevējs būtu paredzējis noteikta laika darba ņēmējiem izveidot atšķirīgu aizsardzības sistēmu pret nepamatotu atlaišanu salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem.

33. Proti, ir jānošķir darba ņēmēja aizsardzības pret nepamatotu atlaišanu (būtiskais) aspekts – kas saistīts ar nepieciešamību, lai darba ņēmēju ar darba līgumu uz noteiktu laiku nevarētu atlaist diskriminējoša vai prettiesiska iemesla dēļ, – un (formālais) aspekts, kas saistīts ar pienākumu uzteikumā norādīt vai nenorādīt iemeslus, kuru dēļ darba devējs ir nolēmis izbeigt līgumu *ante tempus*.

34. Vienīgais Savienības tiesību aktu noteikums, kas nodrošina darba ņēmēju aizsardzību pret nelikumīgu (individuālu) atlaišanu, ir ietverts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 30. pantā.

35. Tas ir formulēts šādi: "Ikvienam darba ņēmējam nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi."

36. Un, proti, iesniedzējtiesa savā analīzē pauž šaubas par valsts tiesību aktu saderību ar Hartas 30. pantu, taču saistībā ar faktu, ka tās ieskatā valsts tiesību akti "pēc būtības izslēdz iespēju darba lietu tiesai pārbaudīt, vai darba ņēmēja, kurš ir nodarbināts uz šāda līguma pamata, atlaišana ir pamatota" [13]. Nākamajā punktā izskatīšu, kā tieši no šī apstākļa – tā, vai valsts tiesai ir iespējams pārbaudīt noteikta laika darba ņēmēja atlaišanas pamatotību –, par kuru ir pretrunīga nostāja Polijas jurisprudencē, izriet, vai ir iespējams veikt atbilstīgu interpretāciju.

37. Noteikuma normatīvais saturs attiecas uz aizsardzību pret atlaišanas "nepamatotību", nevis uz darba devēja paziņojuma satura (formālajiem) aspektiem.

38. Nodrošināt to, ka darba devējam būtu pienākums uzteikumā informēt darba ņēmēju par formālajiem atlaišanas iemesliem, nav tas pats, kas nodrošināt darba ņēmēja efektīvu aizsardzību.

39. Drīzāk, ņemot vērā Direktīvas 1999/70 lietderīgo iedarbību, ir būtiski, lai darba ņēmējam tiktu dota iespēja vērsties neatkarīgā tiesā, kas efektīvi pārbaudītu atlaišanas iemeslu pamatotību.

40. Protams, nevar noliegt, kā norāda Eiropas Komisija, ka iepriekšēja iemeslu paziņošana ļauj darba ņēmējam ātrāk īstenot savas tiesības uz aizstāvību: proti, viņam nav jāgaida iztiesāšanas stadija, lai noskaidrotu atlaišanas iemeslus.

41. Tomēr Savienības tiesību akti konkrēti nenosaka, ka dalībvalstīm ir jāuzliek darba devējam pienākums uzteikumā skaidri pamatot atlaišanu, kā to atzīmē Polijas Republika savos apsvērumos [14].

42. Tāpēc pāriešu uz pirmā prejudiciālā jautājuma analīzes pēdējo posmu: vai Polijas tiesību sistēma ļauj efektīvi aizsargāt noteikta laika darba ņēmēju *ante tempus* uzteikuma gadījumā, pat ja iepriekš nav formāli paziņots par iemesliem?

[13] Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, 34. punkts.

[14] Polijas Republikas apsvērumi, 31. punkts.

4. Aizsardzības shēma, ko Polijas tiesību sistēma nodrošina noteikta laika darba ņēmējam

43. Attiecībā uz šo konkrēto analīzes aspektu jākonstatē dažādas nostājas starp iesniedzējtiesas apgalvoto un to, ko norādīja Polijas valdība rakstveida apsvērumos un tiesas sēdē.

44. Būtībā šķiet, ka zināma neskaidrība izriet arī no valsts judikatūras un galvenokārt – zināmas pretrunas no iesniedzējtiesas nolēmuma.

45. No vienas puses, iesniedzējtiesa norāda, ka *Sąd Najwyższy* (Kasācijas tiesa, Polija) 2019. gada 8. maija spriedumā (I PK 41/18) ir atzinusi tiesai iespēju pārskatīt un izvērtēt līguma uz noteiktu laiku izbeigšanas pamatojumu, vienlaikus apšaubot Darba kodeksa 30. panta 4. punkta atbilstību Savienības tiesību aktiem.

46. Raugoties no cita aspekta, *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucionālā tiesa, Polija) ir norādījusi, ka kompetentā darba lietu tiesa var izskatīt arī uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma uzteikšanu saistībā ar iespējamu likuma sociālekonomiskā mērķa pārkāpumu vai sabiedriskās dzīves principu pārkāpumu (Darba kodeksa 8. pants) vai ar likumu aizliegtas atšķirīgas attieksmes vai diskriminācijas pastāvēšanu pret darba ņēmēju Darba kodeksa $11.^{3}$ un $18.^{3a}$ pantā paredzētajos gadījumos, kas līdz ar to nav pretrunā Polijas konstitūcijas 2. pantam (proti, demokrātiskas tiesiskas valsts principam) un 32. pantam (ar kuru nosaka vienlīdzības likuma priekšā principu un diskriminācijas aizliegumu politiskajā, sociālajā vai ekonomiskajā dzīvē, pamatojoties uz jebkādu iemeslu).

47. No otras puses, iesniedzējtiesa nolēmuma 34. punktā norāda, ka strīdīgais valsts tiesību akts principā izslēdz iespēju, ka darba lietu tiesa varētu pārbaudīt darba ņēmēja ar līgumu uz noteiktu laiku atlaišanas pamatotību.

48. Polijas valdība precīzāk un detalizētāk atzīmēja [15], ka Polijas tiesību sistēmā tas, ka darba devējam nav pienākuma paziņot iemeslus, neļauj viņam nepamatoti atlaist darba ņēmēju. Proti, tiesā darba devējam ir pienākums paziņot atlaišanas iemeslus, ja tas tiek prasīts.

49. Šajā nolūkā pietiktu ar to, ka darba ņēmējs pievienotu *prima facie* pierādījumus, kuri liecina par uzteikuma diskriminējošo vai negodīgo raksturu, jo tas ir pretrunā sociālajai līdzāspastāvēšanai vai tiesību sociālekonomiskajam mērķim [16].

50. Darba devējam būs jāpierāda to iemeslu pamatotība, kurus viņš pats būs minējis pēc tiesas pieprasījuma.

51. Turklāt, kā uzskata Polijas valdība, darba strīdu izskatīšanai paredzētā kārtība arī noteikta laika darba ņēmējiem garantē tādu efektīvu aizsardzību, kas pēc būtības ir līdzīga pastāvīgo darba ņēmēju aizsardzībai: darba lietu tiesa ir specializēta tiesa, piekļuve tiesvedībai ir bez maksas, tiesas *ex officio* pilnvaras ir diezgan plašas un, pēc visa spriežot, ļauj efektīvi aizsargāt vājāko no iesaistītajām pusēm.

52. Arī Komisija [17], kaut gan tai ir kritiska nostāja pret Polijas likumdevēja izvēli, savos apsvērumos atzīst iespēju veikt atbilstīgu interpretāciju.

[15] Tiesas sēdes protokols, 2. lpp., un rakstveida apsvērumi, 23. punkts.

[16] Polijas Republikas apsvērumi, 25. punkts.

[17] Rakstveida apsvērumi, 32. punkts; kaut arī, atbildot uz jautājumiem, Komisija secina, ka valsts tiesiskais regulējums neatbilst Savienības tiesību aktiem.

53. Savukārt iesniedzējtiesa, kā minēts iepriekš, šķiet, sliecas atbalstīt valsts tiesiskā regulējuma neatbilstību Savienības tiesību aktiem, taču, manuprāt, pamatojoties uz nepierādītu automātisku saistību: pirmā prejudiciālā jautājuma tekstā iemeslu nenorādīšanai uzteikumā tiek piesaistīts ("un tādēļ") tiesas pārbaudes trūkums attiecībā uz uzteikuma iemeslu pamatotību. Tātad šķiet, ka iesniedzējtiesas šaubas par Polijas tiesību aktu saderību ar Savienības tiesībām attiecībā uz pienākumu norādīt uzteikuma iemeslus ir atkarīgas tieši no apstākļa, ka šī pienākuma neesamība attiecībā uz līgumiem uz noteiktu laiku "noved" pie tā, ka netiek veikta "uzteikuma iemeslu pamatotības pārbaude tiesā".

54. Ir skaidrs, ka gadījumā, ja tas tā būtu, proti, ja darba devēja pienākuma uzteikumā norādīt iemeslus neesamība (automātiski) izraisītu tiesas kompetences novērtēt atlaišanas pamatotību un tiesiskumu neesamību, valsts tiesību norma noteikti būtu pretrunā Savienības tiesību aktiem.

55. Pretējā gadījumā, manuprāt, ja valsts tiesa konstatē šādus apstākļus, kuri visi ir vērsti uz efektīvu noteikta laika darba ņēmēja tiesisko aizsardzību, kas nav būtiski sliktāka par to, ko piemēro pastāvīgiem darba ņēmējiem (tas ir pamatnolīguma 4. klauzulā minētā diskriminācijas aizlieguma principa mērķis), būtu iespējama atbilstīga interpretācija: iespēja darba ņēmējam pierādīt tiesā tam piemērotās atlaišanas diskriminējošo raksturu un nelikumību; tiesvedība, ko veic specializēta tiesa ar plašākām *ex officio* pilnvarām, lai pēc darba ņēmēja vienkārša apgalvojuma, kas vērsts uz atlaišanas diskriminējošā rakstura atzīšanu, uzliktu darba devējam pienākumu pierādīt uzteikuma iemeslu likumību; iespēja vērsties tiesā bez maksas un bez īpašas birokrātijas un pienākumiem.

56. Pēdējā piezīme par kādu apstākli, kas atklājās tiesas sēdē: patlaban tiek īstenota likumdošanas iniciatīva ar mērķi grozīt Darba kodeksa noteikumus, lai attiecībā uz pienākumu norādīt uzteikšanas iemeslus novērstu pašreizējo atšķirību starp līgumiem uz noteiktu laiku un uz nenoteiktu laiku. Lai gan Polijas likumdevēja iniciatīvu vērtēju atzinīgi, uzskatu, ka šis apstāklis veiktās analīzes nolūkos nav būtisks, jo tas varētu vienkārši liecināt par Polijas likumdevēja gribu pārvarēt visas iespējamās interpretācijas šaubas un varētu arī nenorādīt uz spēkā esošo noteikumu pašreizējo neatbilstību Savienības tiesību aktiem.

57. Tādēļ uzskatu, ka, ņemot vērā izklāstītos apsvērumus, iesniedzējtiesa var lietderīgi izpētīt atbilstīgas interpretācijas iespēju, piemērojot iepriekš minētos kritērijus.

5. "Objektīvs pamats", lai izslēgtu diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanu

58. Kā minēts iepriekš, ja iesniedzējtiesa uzskata, ka tā nevar veikt atbilstīgu interpretāciju, pamatojoties uz novērtējumu par mazāk labvēlīgu attieksmi, atliek izvērtēt, vai ir iespējams izslēgt diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanu "objektīva pamata" dēļ.

59. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens "objektīvs pamats" liek konstatēto atšķirīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas attiecīgās darba attiecības raksturo īpašā kontekstā, kurā šīs attiecības tiek aplūkotas, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārliecinātos, vai šī nevienlīdzība atbilst reālai vajadzībai, ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un ir nepieciešama šajā ziņā [18].

[18] Šādi kritēriji it īpaši var izrietēt no to funkciju specifikas, kuru veikšanai tika noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, un no šīm funkcijām raksturīgajām iezīmēm vai, iespējams, no leģitīma dalībvalsts sociālās politikas mērķa īstenošanas; skat. rīkojumus, 2022. gada 18. maijs, *Ministero dell'istruzione* (Elektroniskā karte) (C-450/21, nav publicēts, EU:C:2022:411, 45. punkts); 2018. gada 22. marts, *Centeno Meléndez* (C-315/17, nav publicēts, EU:C:2018:207, 65. punkts).

60. Atsaukšanās uz darba attiecību pagaidu raksturu pati par sevi nenosaka objektīvu pamatu [19]. Apgalvojot pretējo, tiktu atņemta jēga Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma mērķiem. Komisija, tieši pamatojoties uz minētajiem argumentiem, apstrīd atsaukšanos uz objektīvu pamatu [20]. Polijas Republika savos apsvērumos un tiesas sēdē savukārt apgalvo, ka tas ir jāmeklē tādos nodarbinātības politikas iemeslos, kas ir piemēroti, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi, it īpaši lielākas elastības nepieciešamībā, ko pieprasa darba tirgus [21]. Būtībā tas, šķiet, attiecas uz vispārīgu un abstraktu kritēriju, ko var saistīt ar šāda darba ilgumu.

61. Manuprāt, ņemot vērā minēto judikatūru un lietas materiālus, kuri jāpārbauda iesniedzējtiesai, nav pieņemami Polijas valdības argumenti, saskaņā ar kuriem pienākuma norādīt iemeslus darba līgumu uz noteiktu laiku un darba līgumu uz nenoteiktu laiku izbeigšanai noteikšana vai nenoteikšana ir pamatota ar šo divu veidu līgumu atšķirīgo sociālo un ekonomisko mērķi un attiecīgās dalībvalsts sociālās politikas leģitīmā mērķa, proti, pilnvērtīgas un produktīvas nodarbinātības, īstenošanu.

B. Otrais prejudiciālais jautājums

62. Ar otro prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai lietas dalībnieki var atsaukties uz pamatnolīguma 4. klauzulu tiesvedībā, kurā abas puses ir privātpersonas.

63. Pirmkārt, jāatgādina, ka Savienības tiesību pārākuma princips nostiprina Savienības tiesību prioritāti pār dalībvalstu tiesībām un uzliek visām dalībvalstu iestādēm pienākumu nodrošināt pilnīgu dažādu Eiropas Savienības tiesību normu iedarbību, jo dalībvalstu tiesības nevar ietekmēt šīm dažādajām normām atzīto iedarbību minēto valstu teritorijā. Šis princips valsts tiesām, lai tiktu nodrošināta visu Savienības tiesību normu efektivitāte, it īpaši liek savas iekšējās tiesības interpretēt cik vien iespējams atbilstīgi Savienības tiesībām un atzīt privātpersonām iespēju saņemt atlīdzinājumu, ja viņu tiesības ir aizskartas ar Savienības tiesību pārkāpumiem, kuros vainojama dalībvalsts [22].

64. Tādējādi Tiesa vairākkārt ir apstiprinājusi, ka valsts tiesai, kura iztiesā lietu tikai starp privātpersonām, līdzko tai ir jāpiemēro valsts tiesību normas, kas pieņemtas, lai transponētu direktīvā paredzētos pienākumus, ir jāņem vērā valsts tiesību normu kopums un tas ir jāinterpretē, cik vien tas ir iespējams, direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim [23].

[19] Skat. rīkojumu, 2018. gada 22. marts, *Centeno Meléndez* (C-315/17, nav publicēts, EU:C:2018:207, 63. punkts).

[20] Skat. Komisijas apsvērumu 24. punktu, kurā ir noteikts, ka "atšķirīgu attieksmi attiecībā uz noteikta laika darba ņēmēju un pastāvīgo darba ņēmēju darba apstākļiem nevar attaisnot ar kritēriju, kas vispārīgā un abstraktā veidā attiecas uz šī darba ilgumu. Ja pieņemtu, ka pietiek ar darba attiecību pagaidu raksturu, lai attaisnotu šādu atšķirību, tas nozīmētu atņemt jēgu Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma mērķiem. Tā vietā, lai uzlabotu noteikta laika darba kvalitāti un veicinātu vienlīdzīgu attieksmi, kas paredzēta gan Direktīvā 1999/70, gan pamatnolīgumā, šī kritērija piemērošana nozīmētu nelabvēlīgas situācijas saglabāšanu noteikta laika darba ņēmējiem" (skat. rīkojumu, 2012. gada 9. februāris, *Lorenzo Martínez* (C-556/11, nav publicēts, 50. punkts un tajā minētā judikatūra)).

[21] Polijas Republikas apsvērumi, 10. punkts.

[22] Skat. spriedumus, 2019. gada 24. jūnijs, *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 53., 54. un 57. punkts un tajos minētā judikatūra); 2022. gada 18. janvāris, *Thelen Technopark Berlin* (C-261/20, EU:C:2022:33, 25. un 26. punkts).

[23] Skat. spriedumus, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 38. punkts un tajā minētā judikatūra); 2015. gada 4. jūnijs, *Faber* (C-497/13, EU:C:2015:357, 33. punkts).

65. Tomēr atbilstīgas valsts tiesību interpretācijas principam ir zināmi ierobežojumi. Proti, valsts tiesas pienākuma ņemt vērā direktīvas saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, un šis pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai [24].

66. Otrkārt, jānorāda – ja valsts tiesisko regulējumu nav iespējams interpretēt atbilstīgi Savienības tiesībām, valsts tiesai, kurai ir pienākums atbilstīgi savai kompetencei piemērot Savienības tiesību normas, ir pienākums nodrošināt šo normu pilnīgu iedarbību, pēc savas ierosmes vajadzības gadījumā atstājot bez piemērošanas jebkuru tām pretrunā esošu valsts tiesību normu, pat vēlāk pieņemtu, bez vajadzības lūgt vai gaidīt, lai tā vispirms tiktu atcelta likumdošanas kārtībā vai ar kādu citu konstitūcijā paredzētu metodi [25].

67. Tomēr ir jāņem arī vērā citas Savienības tiesību īpašās iezīmes, un it īpaši minēto direktīvu būtība un tiesiskās sekas [26]. Direktīvai, kuras noteikumi ir skaidri, precīzi un bez nosacījumiem, ir tieša iedarbība attiecībā pret valsti, proti, "tiešā vertikālā iedarbība" [27]. Taču direktīva pati par sevi nevar radīt pienākumus privātpersonai, tāpēc uz to nevar atsaukties attiecībā pret privātpersonu valsts tiesā [28]. Proti, saskaņā ar LESD 288. panta trešo daļu direktīvu saistošais raksturs, uz kuru balstās iespēja uz to atsaukties, attiecas tikai uz "dalībvalstīm, kurām tās adresētas", un Savienībai ir pilnvaras vispārīgi un abstrakti, ar tūlītēju iedarbību noteikt privātpersonām saistības vienīgi gadījumos, kad tā ir pilnvarota pieņemt regulas.

68. Līdz ar to saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru direktīvas noteikums, pat ja tas ir skaidrs, precīzs un bez nosacījumiem, neļauj valsts tiesai atstāt bez piemērošanas tai pretrunā esošu iekšējo tiesību noteikumu, ja ar šādu rīcību privātpersonai tiktu uzlikts papildu pienākums [29].

69. Attiecībā uz šo lietu saskaņā ar Tiesas judikatūru pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam ir "tiešā vertikālā iedarbība" [30], taču, ņemot vērā iepriekšējā punktā minēto judikatūru, tam nevarēs būt "tiešā horizontālā iedarbība", tāpēc no pamatnolīguma un Direktīvas 1999/70 darba ņēmējs nevarēs iegūt tiesības, kuras viņš varētu izmantot pret darba devēju valsts tiesā.

70. Tātad šajā posmā ir jāpārbauda, vai pret darba devēju izmantojamās tiesību normas varētu būt tieši izsecināmas no Hartas, kuras īstenošanas veids ir iepriekš minētās 4. klauzulas 1. punkts. Tādējādi nonākam pie jutīgā tiešās horizontālās iedarbības jautājuma, ko Tiesa dažos ierobežotos gadījumos ir atzinusi attiecībā uz dažiem Hartas noteikumiem. Hartas noteikumi, uz kuriem šajā lietā varētu atsaukties, ir 21. pants (diskriminācijas aizliegums), 20. pants (vienlīdzība likuma priekšā), 30. pants (tiesības uz aizsardzību pret nepamatotu atlaišanu) un 47. pants (tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu).

[24] Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 39. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2018. gada 13. decembris, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 51. punkts).

[25] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 24. jūnijs, *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 58. punkts un tajā minētā judikatūra).

[26] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 24. jūnijs, *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 59. punkts).

[27] Skat. spriedumus, 1995. gada 9. novembris, *Francovich* (C-479/93, EU:C:1995:372, 11. punkts); 2002. gada 11. jūlijs, *Marks & Spencer* (C-62/00, EU:C:2002:435, 25. punkts); 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer* u.c. (no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 103. punkts).

[28] Skat. spriedumus, 1986. gada 26. februāris, *Marshall* (152/84, EU:C:1986:84, 48. punkts); 1994. gada 14. jūlijs, *Faccini Dori* (C-91/92, EU:C:1994:292, 20. punkts); 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer* u.c. (no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 108. un 109. punkts); 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 42. punkts); 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 36. punkts); 2018. gada 7. augusts, *Smith* (C-122/17, EU:C:2018:631, 43. punkts).

[29] Skat. spriedumus, 2019. gada 24. jūnijs, *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530); 2022. gada 18. janvāris, *Thelen Technopark Berlin* (C-261/20, EU:C:2022:33, 31., 32. un 33. punkts).

[30] Skat. spriedumu, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 68. punkts).

71. Tiesa ir atzinusi 21. panta tiešo horizontālo iedarbību [31]. Taču šajos spriedumos Tiesa atsaucas uz tādiem diskriminācijas faktoriem, kas ir skaidri minēti šajā noteikumā, piemēram, vecumu un reliģiju. Šeit jānoskaidro, vai 21. pants attiecas arī uz diskrimināciju starp noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgiem darba ņēmējiem, proti, uz tādu diskrimināciju, kuras pamatā ir sociālekonomisks kritērijs.

72. Vispirms jāuzsver, ka Hartas izstrādātāji apzināti [32] ir izvēlējušies neizsmeļošu 21. pantā minēto diskriminācijas iemeslu uzskaitījumu; par to liecina termina "tostarp" izmantošana, tādējādi tiek atzīts, ka noteikuma darbības jomā papildus tajā skaidri minētajiem ietilpst citi diskriminācijas iemesli.

73. Tomēr atzīt, ka diskriminācijas iemeslu uzskaitījums nav izsmeļošs, nav tas pats, kas apgalvot, ka tas ir pavisam nenoteikts saraksts, kas paver iespēju visdažādākajiem diskriminācijas iemesliem. Šajā ziņā izmantotā likumdošanas tehnika ir skaidra. Hartas izstrādātāji ir noteikuši diskriminācijas aizliegumu, pamatojoties uz dažiem skaidri norādītiem iemesliem, kuri nav vienīgie, jo pirms saraksta ir minēts vārds "tostarp" (franču valodā "notamment", angļu valodā "such as", spāņu valodā "en particular", vācu valodā "insbesondere"). Tomēr šis vārds, lai gan norāda, ka iemeslu uzskaitījums nav izsmeļošs, norāda arī, ka skaidri minētie iemesli ir 21. pantā paredzētā diskriminācijas veida piemērs. Noteikums attieksies uz citiem diskriminācijas iemesliem, ja tie būs līdzīgi iemesliem, kas minēti šajā noteikumā.

74. Pārskatot skaidri norādītos iemeslus, ir viegli konstatēt, ka tie visi attiecas uz diskrimināciju, kas skar cilvēka cieņu. Diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas, pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ ir saistīta ar cilvēka cieņas vērtību.

75. Šajā ziņā Hartas 21. pantu var uzskatīt par cilvēka cieņas precizējumu, ar kuru sākas LES 2. pantā noteikto vērtību saraksts. Vērtības, kuras, kā Tiesa ir norādījusi it īpaši attiecībā uz "tiesiskumu" [33] un "solidaritāti" [34], nav tikai politiskas vadlīnijas. Tās drīzāk ir apveltītas ar faktisku juridisku spēku un ir noteiktas dažos vispārīgajos principos šajās primārajās tiesībās un pēc tam sīkāk izstrādātos noteikumos.

76. Cilvēka cieņas vērtība kopš Otrā pasaules kara veido Eiropas konstitucionālisma patieso *Grundnorm* pretstatā totalitārisma šausmām, kas bija noliegušas jebkādu cilvēka vērtību. Cilvēka cieņa, kas ir dalībvalstu konstitucionālo tradīciju pamatā un atbilstīgi ir Savienības konstitucionālās identitātes pamatā, dod ievirzi primāro tiesību interpretācijai un nosaka to principu ekspansīvo spēku, kuros tā ir noteikta, piemēram, attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu. Taču vienlaikus tā iezīmē šo tiesību robežas, piešķirot konstitucionālu segumu 21. pantā minēto tiesību horizontālajai iedarbībai; ar šo pantu tiek īstenots diskriminācijas aizlieguma princips, kad diskriminācijas iemesls ir cilvēka cieņas aizskārums.

[31] Skat. spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257); 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874); 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43); 2016. gada 19. aprīlis, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278).

[32] Salīdzināt ar izsmeļošo iemeslu uzskaitījumu Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 1. pantā.

[33] Skat. spriedumus, 2022. gada 16. februāris, Ungārija/Parlaments un Padome (C-156/21, EU:C:2022:97, 136. un 232. punkts); 2022. gada 16. februāris, Polija/Parlaments un Padome (C-157/21, EU:C:2022:98, 145. un 264. punkts).

[34] Skat. spriedumu, 2021. gada 15. jūlijs, Vācija/Komisija (C-848/19 P, EU:C:2021:598, 43., 45. un 49. punkts).

77. Līdz ar to starp Hartas 21. pantā ietvertajiem diskriminācijas iemesliem nevar būt vietas sociālekonomiska rakstura iemesliem, piemēram, tādiem, kuri attiecas uz darba ņēmēja statusu vai līgumattiecību veidu, kas viņu saista ar darba devēju.

78. Šo secinājumu apstiprina trīs papildu apsvērumi. Pirmkārt, joprojām attiecībā uz Hartas 21. pantā izmantoto likumdošanas tehniku jāatzīmē, ka izsmeļoša aizliegto diskriminācijas iemeslu uzskaitījuma izslēgšana nenoveda pie "vispārējās klauzulas" pieņemšanas vai tā, ko Vācijas doktrīnā sauc par "nenoteiktu juridisko jēdzienu" (*unbestimmter Rechtsbegriff*), piemēram, "labticība", "steidzamība", "sabiedriskā drošība", kas pēc būtības ir apveltīti ar elastību un var tikt papildināti ar mainīgām nozīmēm, pielāgojoties tiesību sistēmas un sabiedriskās apziņas izmaiņām. Gluži pretēji, Hartas izstrādātāji norādīja uz noteiktiem diskriminācijas iemesliem, katru no tiem uzskatot par noteikta veida diskriminācijas specifikāciju ("tostarp"), kas aizskar cilvēka cieņu.

79. Jāpiebilst, ka Tiesa vairākkārt ir izslēgusi savas tiesības paplašināt Hartas 21. pantā minēto iemeslu skaitu [35].

80. Otrkārt, jāatzīmē – "Paskaidrojumos attiecībā uz pamattiesību hartu" ir teikts, ka 21. pantu, "ciktāl tas atbilst ECK 14. pantam, [..] piemēro saskaņā ar minēto pantu". Tomēr ECT, izmantojot klauzulu "visi citi apstākļi", diskriminācijas aizliegumu ir attiecinājusi arī uz gadījumiem, kad nevienlīdzības pamatā ir bijusi dzimumidentitāte [36], kā arī seksuālā orientācija [37], invaliditāte [38] un visbeidzot vecums [39]; tie visi ir faktori, kas skar cilvēka cieņas dimensiju, un tie ir vienīgie, ko ECT var izvērtēt.

81. Visbeidzot, var būt lietderīgi atgādināt, ka Tiesas judikatūrā Direktīvas 2000/78 1. pants ir interpretēts tādā nozīmē, ka tas neattiecas uz diskrimināciju, kuras pamatā ir profesionālā kategorija [40].

82. Izslēdzot Hartas 21. panta piemērojamību šajā lietā, varētu rasties jautājums par iespēju atsaukties uz 20. pantu. Tiesa ir atzinusi, ka vienlīdzības princips attiecībā uz noteikta laika darba ņēmējiem tiek īstenots ar Direktīvu 1999/70 un īpaši pamatnolīguma 4. klauzulu [41]. Tomēr nav tādu Tiesas nolēmumu, kuros būtu paredzēta šā panta tiešā horizontālā iedarbība. Manuprāt, šāda 20. panta interpretācija tomēr būtu jāizslēdz.

83. Hartas noteikumam ir tiešā horizontālā iedarbība, ja tas ir obligāts un bez nosacījumiem. Tāpēc Tiesa ir izslēgusi tiešo horizontālo iedarbību, ja kāds noteikums, piemēram, 27. pants, atsaucas uz gadījumiem un nosacījumiem, kas paredzēti Savienības tiesību aktos un valstu tiesību aktos un praksē [42].

35 Skat. spriedumus, 2006. gada 11. jūlijs, *Chacón Navas* (C-13/05, EU:C:2006:456, 56. punkts); 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 46. punkts); 2011. gada 7. jūlijs, *Agafiței* u.c. (C-310/10, EU:C:2011:467); 2017. gada 9. marts, *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:1989).

36 ECT spriedums *Identoba* u.c. pret Gruziju, Nr. 73235/12, 2015. gada 12. maijs, 96. punkts.

37 ECT spriedums *Fretté* pret Franciju, Nr. 36515/97, 2002. gada 26. februāris, 32. punkts.

38 ECT spriedumi *Glor* pret Šveici, Nr. 13444/04, 2009. gada 30. aprīlis; *Guberina* pret Horvātiju, Nr. 23682/13, 2016. gada 22. marts.

39 ECT spriedums *Schwizgebel* pret Šveici, Nr. 25762/07, 2010. gada 10. jūnijs.

40 Skat. spriedumu, 2017. gada 13. jūnijs, *Florescu* u.c. (C-258/14, EU:C:2017:448, 63. punkts).

41 Skat. spriedumu, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi* (C-96/17, EU:C:2018:603, 20. punkts).

42 Skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 45. un 49. punkts).

84. Visu labāk apsverot, arī 20. pants, lai gan tajā nav skaidras atsauces uz Savienības tiesību aktiem un valsts tiesību aktiem, nav bez nosacījumiem un obligāts. Proti, šie atribūti noteic, ka no noteikuma izriet privātpersonas tiesības, kurām atbilst precīzs citas privātpersonas pienākums. Tas nozīmē, ka gan tiesību, gan atbilstošā pienākuma saturu var tieši iegūt no Hartas bez citu normatīvo aktu starpniecības nepieciešamības.

85. Attiecībā uz Hartas 21. pantu un 31. panta 2. punktu saistībā ar tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ja tiek izpildīti divu minēto noteikumu nosacījumi, privātpersonai ir precīza satura tiesības, kurām atbilst citas privātpersonas pienākums ar tikpat precīzu saturu [43].

86. Atšķirībā no noteikumiem, attiecībā uz kuriem Tiesa ir atzinusi tiešo horizontālo iedarbību, 20. pantam ir "atvērta struktūra", kas neļauj tieši iegūt subjektīvas tiesības un atbilstošu noteikta satura tiesisko pienākumu neatkarīgi no tiesību akta starpniecības.

87. Proti, ja kāda privātpersona sūdzas, ka, lai gan šī persona ir citādā situācijā nekā cita persona, likums to pakļauj tādai pašai attieksmei kā pret pēdējo minēto, un tāpēc pieprasa atšķirīgu attieksmi, šīs attieksmes precīzs saturs nav izsecināms no Hartas, un līdz ar to arī otras privātpersonas attiecīgais pienākums paliek nenoteikts. Šādos gadījumos pēc tam, kad ir konstatēta (valsts vai Savienības) tiesību akta pretruna vienlīdzības principam, valsts vai Eiropas likumdevējam rodas pienākums pielāgot savus tiesību aktus attiecīgajā jomā atbilstoši izvēles brīvībai, kas var būt vairāk vai mazāk plaša [44].

88. Pretējā gadījumā, kad persona sūdzas par nevienlīdzīgu attieksmi, arī pastāvot salīdzināmai situācijai, jāatzīmē, ka salīdzinājuma rezultāti nav automātiski un viennozīmīgi. Proti, ir grūti droši un automātiski noteikt kādu objektīvu kritēriju vai saskaņotu tiesību doktrīnu, ar kuru noteikt, kad situācijas tiks uzskatītas par salīdzināmām. To atzinusi ģenerāladvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*]: "Ir skaidrs, ka kritēriji, atbilstoši kuriem tiek noteiktas vērā ņemamās līdzības un atšķirības, ir atkarīgi no konkrētas personas vai sabiedrības morālajiem pamatuzskatiem." [45] Ģenerāladvokāte atklāti ir atzinusi, ka mūsu izpratne par to, kas veido nozīmīgu vai nenozīmīgu atšķirību, atkarīga no kulturāli un vēsturiski iespējamu vērtību kopuma.

89. Šīs nepastāvības dēļ ne vienmēr ir viegli paredzēt, kā salīdzināšana tiks piemērota konkrētam situāciju kopumam. Tāpēc, ja runa ir par vienlīdzības principu, no Hartas 20. panta nav iespējams tieši atvasināt tās privātpersonas tiesību, kura uz to atsaucas, un citas privātpersonas, kura nodibinājusi tiesiskās attiecības ar pirmo minēto, pienākuma konkrēto saturu neatkarīgi no tiesību akta starpniecības.

90. Ļoti atšķirīga ir 21. pantā ietvertā situācija; šajā pantā ir norādīti atšķirīgās attieksmes pamati, kas diskrimināciju padara par nesavienojamu ar cilvēka cieņu un tāpēc to aizliedz ar primārajiem tiesību aktiem, tādējādi diskriminētā persona var izmantot savas tiesības, lai novērstu diskrimināciju iepriekš minēto iemeslu dēļ un lai panāktu labvēlīgāku attieksmi pret sevi.

91. Turklāt, ja pietiktu ar nepamatotu atšķirīgu attieksmi, kas kaitē kādai privātpersonai, lai pēdējā minētā varētu atsaukties uz 20. pantu pret citu privātpersonu jomās, uz kurām attiecas Harta, 21. pantam būtībā tiktu atņemta jebkāda jēga. Proti, pēdējam minētajam, kā norādīts

[43] Skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 79. punkts).

[44] Skat. spriedumu, 2010. gada 16. septembris, *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, 68. un 71. punkts).

[45] Skat. ģenerāladvokātes E. Šarpstones secinājumus lietā *Bartsch* (C-427/06, EU:C:2008:297, 44. punkts).

iepriekš, ir tiešā horizontālā iedarbība, kas attiecas tikai uz diskrimināciju, kura saistīta ar cilvēka cieņas ievērošanu, it īpaši uz tiem diskriminācijas veidiem, kuri ir skaidri minēti, nevis uz visiem diskriminācijas veidiem.

92. Attiecībā uz tiesībām uz pamatotu atlaišanu – arī 30. pantam nevar būt tieša iedarbība, jo tā piemērošana atkarīga no valsts tiesību aktiem un prakses [46]. Tāpēc nav iespējams paredzēt 30. panta piemērošanu saistībā ar pamatnolīguma 4. klauzulu.

93. Kā zināms un kā Tiesa ir precizējusi attiecībā uz Hartas 27. pantu, kura struktūra ir gandrīz identiska 30. panta struktūrai, jāatgādina – no pastāvīgās judikatūras izriet, ka Savienības tiesību sistēmā garantētās pamattiesības ir jāpiemēro visās situācijās, kuras regulē ar Savienības tiesībām [47].

94. Direktīvai 1999/70 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzula nav uzskatāma par Hartas 30. panta īstenošanu, un neviens no Savienības sekundārajiem tiesību aktu noteikumiem nereglamentē aspektus, kas attiecas uz pienākumu darba ņēmējam norādīt uzteikuma iemeslus vienlaikus ar šo uzteikumu.

95. Pienākums norādīt iemeslus vienlaikus ar uzteikumu arī attiecībā uz līgumiem uz noteiktu laiku kā tieši piemērojama tiesību norma nav izsecināms no 30. panta formulējuma, un līdz ar to, citējot Tiesas teikto, kas, šķiet, lieliski atbilst šajā lietā, uzskatu, ka "pamatlietas apstākļi atšķiras no apstākļiem lietā C-555/07 *Kücükdeveci*, ciktāl šajā pēdējā minētajā lietā norādītais princips par diskriminācijas aizliegumu vecuma dēļ, kas ir norādīts Hartas 21. panta 1. punktā, pats par sevi ir pietiekams, lai indivīdiem rastos subjektīvas tiesības, kas ir piemērojamas pašas par sevi" [48].

96. Tādējādi uz Hartas 30. pantu kā tādu nevar atsaukties tiesvedībā, kāda ir pamatlietā, lai secinātu, ka valsts tiesību norma, kas, iespējams, ir pretrunā Direktīvai 1999/70, būtu atstājama bez piemērošanas.

97. Ja tiek pieņemts, ka šajā lietā nav piemērojams ne Hartas 21. pants, ne 20. pants, ne 30. pants, nevarēs piemērot arī Hartas 47. pantu.

98. Tiesa ir atzinusi 47. panta tiešo horizontālo iedarbību. Taču – jāuzsver – šī tiešā horizontālā iedarbība vienmēr ir atzīta kopā ar citām tiesībām, kuras var īstenot pret privātpersonu. Proti, spriedumā *Egenberger* tika atzīta 47. panta tiešā horizontālā iedarbība, taču šis pants tika piemērots kopā ar vispārējo diskriminācijas aizlieguma principu, kas noteikts Hartas 21. pantā un precizēts Direktīvā 2000/78 [49]. Minētajā lietā 47. panta un cita Hartas noteikuma ar tiešo horizontālo iedarbību kombināciju nosaka iepriekš minētā 47. panta reglamentējošā struktūra. Tajā tiek atzītas tiesības uz efektīvu tiesiskās aizsardzības līdzekli ikvienai personai, "kuras tiesības un brīvības, kas garantētas Savienības tiesībās", ir aizskartas.

[46] Hartas 30. pants paredz, ka darba ņēmējam "[..] nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi".

[47] Skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 42. punkts).

[48] Skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 47. punkts).

[49] Skat. spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 75.–77. punkts).

99. Tādēļ Hartas 47. panta piemērošana paredz, ka privātpersonai ir Savienības tiesību aktos garantētas tiesības vai brīvības, uz kurām var atsaukties tiesā. Tāpēc Tiesa, kad noskaidro, vai uz šo normu var atsaukties, pārbauda, vai pastāv materiālo tiesību norma, kas konkrētajā situācijā lietas dalībniekam piešķir tiesības, uz kurām tas var atsaukties tiesā [50].

100. Tas nozīmē ne tikai to, ka attiecīgajai situācijai ir jāiekļaujas Hartas darbības jomā – jo pretējā gadījumā Harta kopumā nebūtu piemērojama –, bet arī to, ka attiecīgajam lietas dalībniekam jābūt *konkrētām* tiesībām vai brīvībām, kuras ir aizsargātas ar Savienības tiesību aktiem [51].

101. Šis jautājums neradās lietās, kurās tika pieņemti spriedumi *DI*, *Bauer* un *Willmeroth*, *Cresco Investigation* [52], jo Hartas 21. un 31. pants, kas norādīti attiecīgajās direktīvās, piešķīra prasītājiem materiālās tiesības un tie neatsaucās uz Hartas 47. pantu. Atzīmēšu arī, ka Hartas 47. pantā paredzēto tiesību uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu īstenošana var tikt ierobežota [53].

102. Iepriekšējos punktos norādītā nosacījuma šajā lietā nav, jo darba ņēmējam no pamatnolīguma neizriet tiesības pret darba devēju un šādas tiesības viņam neizriet arī no Hartas 20. vai 21. panta.

IV. Secinājumi

103. Pamatojoties uz visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem, iesaku Tiesai uz *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krakovas Novas Hutas rajona tiesa Krakovā, Polija) prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par Eiropas Darba devēju un rūpnieku konfederāciju apvienības (*UNICE*), Eiropas Darba devēju un sabiedrisko pakalpojumu un vispārēju interešu pakalpojumu uzņēmumu centra (*CEEP*) un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (EAK) noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku 1. pants, kā arī iepriekš minētā pamatnolīguma 1. un 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka

tiem nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru darba devējam tiek uzlikts pienākums rakstiski norādīt pamatojumu lēmumam par darba līguma uzteikšanu tikai attiecībā uz darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, ar nosacījumu, ka valsts tiesa, uzskatot par iespējamu valsts tiesību normu atbilstīgu interpretāciju, pārbauda, vai tiek nodrošināta uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu uzteikuma iemeslu pamatotības pārbaude tiesā un vai noteikta laika darba ņēmējs var paļauties uz efektīvu tiesisko aizsardzību, ņemot vērā iepriekš minētos kritērijus.

Lietā starp privātpersonām iesaistītās puses nevar atsaukties uz Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulu.

[50] Skat. spriedumu, 2022. gada 1. augusts, *Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid* (Atteikums uzņemt ēģiptiešu nepilngadīgo bez pavadības) (C-19/21, EU:C:2022:605, 50. punkts).

[51] Skat. secinājumus, 2022. gada 7. aprīlis, *Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid* (Atteikums uzņemt ēģiptiešu nepilngadīgo bez pavadības) (C-19/21, EU:C:2022:279, 47. punkts un tajā minētā judikatūra).

[52] Skat. spriedumus, 2016. gada 19. aprīlis, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278); 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871); 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43).

[53] Skat. spriedumu, 2020. gada 6. oktobris, *État luxembourgeois* (Tiesības apstrīdēt tiesā informācijas sniegšanas pieprasījumu nodokļu jomā) (C-245/19 un C-246/19, EU:C:2020:795, 60. punkts).