TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2008. gada 18. decembrī *

Lieta C-306/07

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Højesteret* (Dānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2007. gada 29. jūnijā un kas Tiesā reģistrēts 2007. gada 3. jūlijā, tiesvedībā

Ruben Andersen

pret

Kommunernes Landsforening, ko ir pilnvarojusi *Slagelse Kommune* (agrāk — *Skælskør Kommune*).

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši M. Ilešičs [*M. Ilešič*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], E. Levits un Ž. Ž. Kāzels [*J.-J. Kasel*] (referents),

* Tiesvedības valoda — dāņu.

ģenerāladvokāts D. Ruiss-Harabo Kolomers [*D. Ruiz-Jarabo Colomer*], sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2008. gada 15. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Andersena [*Andersen*] vārdā — H. Nilsens [*H. Nielsen*] un P. Olsena [*P. Olsen*], *advokater*,

— *Kommunernes Landsforening*, ko ir pilnvarojusi *Slagelse Kommune* (agrāk — *Skælskør Kommune*), vārdā — J. Mosbeks [*J. Mosbek*] un J. Vindings [*J. Vinding*], *advokater*,

— Dānijas valdības vārdā — J. Berings Līsbergs [*J. Bering Liisberg*], pārstāvis,

— Itālijas valdības vārdā — I. M. Bragulja [*I. M. Braguglia*], pārstāvis, kam palīdz V. Ferante [*W. Ferrante*], *avvocato dello Stato*,

— Zviedrijas valdības vārdā — A. Falka [*A. Falk*], pārstāve,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — J. Enegrāns [*J. Enegren*] un S. Šēnbergs [*S. Schønberg*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2008. gada 19. jūnija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 32. lpp.) 8. panta 1. un 2. punktu.

2 Šis lūgums iesniegts saistībā ar tiesvedību Andersens pret *Kommunernes Landsforening* (Dānijas Valsts pašvaldību asociācija), ko pilnvarojusi *Slagelse Kommune* [Slāgelses

pašvaldība] (agrāk — *Skælskør Kommune* [Šēlšēres pašvaldība]) (Dānija), kas bija Andersena darba devēja, par nodarbinātību Dānijas pašvaldībās regulējošā kolektīvā līguma piemērojamību Andersenam.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Direktīvas 91/533 preambulas otrajā apsvērumā noteikts:

"tā kā [..] dažas dalībvalstis uzskata, ka darba attiecības jāpakļauj formālām prasībām; tā kā šie noteikumi ir pieņemti, lai nodrošinātu darbiniekiem labāku aizsardzību pret iespējamiem viņu tiesību pārkāpumiem un lai radītu lielāku darba tirgus pārskatāmību."

4 Saskaņā ar šīs direktīvas preambulas septīto apsvērumu:

"tā kā visā Kopienā jānosaka vispārīga prasība, ka katram darbiniekam jāizsniedz dokuments ar informāciju par galvenajiem viņa darba līguma vai darba attiecību elementiem."

5 Šīs direktīvas preambulas vienpadsmitais, divpadsmitais un trīspadsmitais apsvērums formulēti šādi:

"tā kā, lai aizsargātu darbinieku intereses attiecībā uz dokumenta iegūšanu, jebkuras izmaiņas galvenajos darba līguma vai darba attiecību noteikumos viņiem jāpaziņo rakstiski;

tā kā dalībvalstīm jāgarantē, ka darbinieki var prasīt to tiesību ievērošanu, ko viņiem piešķir šī direktīva;

tā kā dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, lai vienmēr garantētu šajā direktīvā prasītos rezultātus, dalībvalstīm jāpieņem vajadzīgie normatīvie un administratīvie akti, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai jānodrošina, ka rūpniecības nozares darba ņēmēji un darba devēji vienojas par vajadzīgajiem noteikumiem."

6 Direktīvas 91/533 1. pantā ar nosaukumu “Piemērošanas joma” paredzēts:

“1. Šī direktīva attiecas uz katru darbinieku, kam ir darba līgums vai darba attiecības, kuras nosaka un/vai reglamentē tiesību akti, kas ir spēkā dalībvalstī.

2. Dalībvalstis var noteikt, ka šī direktīva neattiecas uz darbiniekiem, kam ir darba līgums vai darba attiecības,

a) — kuru kopējais ilgums nepārsniedz vienu mēnesi un/vai

— kurās darba nedēļa nepārsniedz astoņas stundas; vai

b) kam ir gadījuma un/vai īpašs raksturs, ar noteikumu, ka šajos gadījumos direktīvas nepiemērošanu attaisno objektīvi apsvērumi.”

7 Saskaņā ar šīs direktīvas 2. pantu ar nosaukumu “Pienākums sniegt informāciju”:

“1. Darba devējam jāpaziņo darbiniekam, uz kuru attiecas šī direktīva, še turpmāk “darbinieks”, darba līguma vai darba attiecību galvenie elementi.

2. Šā panta 1. punktā minētā informācija attiecas vismaz uz:

[..]

d) darba līguma vai darba attiecību uzsākšanas laiku;

e) pagaidu darba līguma vai darba attiecību gadījumā — to ilgumu;

f) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, ko darbinieks ir tiesīgs izmantot, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, tad procedūr[u] šāda atvaļinājuma piešķiršanai un noteikšanai;

g) paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba līgums vai darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, tad metod[i] šāda paziņošanas termiņa noteikšanai;

[..]

3. Informāciju, kas minēta 2. punkta f), g), h) un i) apakšpunktā, vajadzības gadījumā var sniegt kā norādi uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kas reglamentē šos īpašos jautājumus."

8 Šīs direktīvas 3. panta 1. punktā noteikts:

"Informāciju, kas minēta [Direktīvas 91/533] 2. panta 2. punktā, var darbiniekam sniegt ne vēlāk kā divus mēnešus pēc darba uzsākšanas, ietverot to:

a) rakstiskā darba līgumā; un/vai

b) dokumentā par pieņemšanu darbā; un/vai

c) vienā vai vairākos citos rakstiskos dokumentos, ja viens no šiem dokumentiem satur vismaz visu to informāciju, kas minēta 2. panta 2. punkta a), b), c), d), h) un i) apakšpunktā."

9 Direktīvas 91/533 3. panta 2. un 3. punktā paredzēts:

"2. Ja noteiktajā termiņā darbiniekam nav nodoti 1. punktā minētie dokumenti, darba devējam ne vēlāk kā divus mēnešus pēc darba uzsākšanas jāsniedz darbiniekam rakstisks paziņojums, kuru ir parakstījis darba devējs un kurā ietverta vismaz tā informācija, kas minēta 2. panta 2. punktā.

Ja dokuments vai dokumenti, kas minēti 1. punktā, ietver tikai daļu no vajadzīgās informācijas, tad rakstiskajā paziņojumā, kas paredzēts šā punkta pirmajā daļā, jāiekļauj pārējā informācija.

3. Ja darba līgums vai darba attiecības beidzas agrāk nekā divus mēnešus no darba sākšanas, tad informācijai, kas paredzēta šajā un 2. pantā, jābūt pieejamai darbiniekam vēlākais līdz šā laikposma beigām."

10 Šīs direktīvas 8. pants ar nosaukumu "Tiesību aizsardzība" formulēts šādi:

"1. Dalībvalstis savās tiesību sistēmās ievieš vajadzīgos pasākumus, lai visiem darbiniekiem, kas uzskata, ka viņu intereses ir aizskartas, jo nav izpildītas šīs direktīvas prasības, būtu iespējas celt prasību tiesā pēc tam, kad izmantota citu kompetentu iestāžu palīdzība.

2. Dalībvalstis var paredzēt, ka 1. punktā minētos apstrīdēšanas līdzekļus var izmantot tad, ja darbinieks par to paziņo darba devējam, un darba devējs nesniedz atbildi 15 dienās pēc paziņošanas.

Tomēr [..] gadījumos[, kad darbiniekam jāstrādā citā valstī,] nevar prasīt ievērot formalitāti par iepriekšēju paziņošanu ne darbiniekiem ar pagaidu darblīgumu vai darba attiecībām, ne arī darbiniekiem bez kolektīvā līguma vai kolektīviem līgumiem par darba attiecībām."

11 Atbilstoši Direktīvas 91/533 9. panta 1. punktam: tā kā dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, lai vienmēr garantētu šajā direktīvā paredzētos rezultātus, dalībvalstis pieņem vajadzīgos normatīvos un administratīvos aktus, lai izpildītu šīs direktīvas

prasības ne vēlāk kā līdz 1993. gada 30. jūnijam, vai nodrošina, ka līdz minētajam datumam darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji ievieš vajadzīgos noteikumus, noslēdzot līgumu.

Valsts tiesiskais regulējums

12 Direktīva 91/533 Dānijas tiesībās tikai transponēta, pirmkārt, ar 1994. gada 11. maija kodificēto likumu Nr. 385 par darba devēja pienākumu informēt darba ņēmējus par darba attiecībām piemērojamiem nosacījumiem (turpmāk tekstā — "Likums par darba apliecību") un, otrkārt, ar kolektīvajiem līgumiem, tostarp Reģionālo padomju apvienības (*Amtsrådsforeningen*), Valsts Pašvaldību asociācijas (*Kommunernes Landsforening*), Kopenhāgenas un Frederiksbergas pašvaldību, kā arī Pašvaldību ierēdņu un līgumdarbinieku arodbiedrības (*Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte*) 1993. gada 9. jūnija kolektīvo līgumu par darba devēja pienākumu informēt darba ņēmējus par darba attiecībām piemērojamiem nosacījumiem (dokuments par pieņemšanu darbā) (turpmāk tekstā — "*KTO* līgums").

Likums par darba apliecību

13 Atbilstoši Likuma par darba apliecību 1. panta 3. punktam tas "nav piemērojams, ja kolektīvā līgumā paredzēts darba devēja pienākums informēt darba ņēmējus par darba attiecībām piemērojamiem nosacījumiem un šajā līgumā ietvertie noteikumi atbilst vismaz Direktīvas 91/533 normām".

14 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka Likums par darba apliecību to tiesību vērsties tiesā, kas darba ņēmējam piešķirtas, ja darba devējs nepilda darba ņēmēju informēšanas pienākumus, izmantošanu nepakārto nosacījumam, ka darba ņēmējam ir jālūdz darba devējam viņam 15 dienu laikā nosūtīt dokumentu par pieņemšanu darbā atbilstoši Direktīvas 91/533 prasībām.

KTO līgums

15 Kā izriet no iesniedzējtiesas lēmuma, Dānijas pašvaldības *KTO* līguma noteikumus piemēro visiem darba ņēmējiem, kuri tajās nodarbināti, — neatkarīgi no tā, vai viņi ir arodbiedrības biedri.

16 Atbilstoši *KTO* līgumam: ja pašvaldība nav noformējusi dokumentu par pieņemšanu darbā vai ja tajā ir kļūdas, šī pašvaldība šo dokumentu var noformēt vai izlabot 15 dienu laikā pēc tam, kad darba ņēmējs to ir brīdinājis par šāda dokumenta neesamību vai ka tas ir bijis kļūdains. Ja darba devējs šajā termiņā šīs prasības neizpilda, darba ņēmējs, izmantojot viņam piešķirtās tiesības, var vērsties tiesā. Tiesības vērsties tiesā saskaņā ar *KTO* līgumu ir piešķirtas gan darba ņēmējiem, kuri ir arodbiedrības biedri, gan darba ņēmējiem, kuri nav arodbiedrības biedri, un tās abos gadījumos var izmantot arī arodbiedrības.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

17 Laikposmā no 1999. līdz 2001. gadam Andersens saskaņā ar Dānijas sociālās politikas tiesību aktiem ar Šēlšēres pašvaldību bija noslēdzis piecus profesionālās integrēšanas līgumus. Šie līgumi bija sociālās palīdzības pasākumi un attiecās uz uzdevumiem, ko nevarēja veikt saskaņā ar parasto darba līgumu. Šādiem līgumslēdzējiem tiek piemēroti tiesību akti, kas attiecas uz algotiem darbiniekiem, izņemot jautājumus par apmaksātiem atvaļinājumiem, pabalstiem slimības vai bērna dzimšanas gadījumā un mācību maksas atmaksu, ko veic darba devējs.

18 Šie līgumi tika noslēgti uz periodu no viena līdz 12 mēnešiem. Tomēr Andersena prombūtnes dēļ šo līgumu darbība faktiski ilga mazāk par vienu mēnesi.

19 Attiecībā uz katru no šiem līgumiem Andersens saņēma dokumentu par pieņemšanu darbā, kurš neatbilda Direktīvas 91/533 2. panta 2. punktā paredzētajām prasībām. No lietas materiāliem izriet, ka 15 dienu laikā pēc tam, kad Andersens par to bija informējis savu darba devēju, tas viņam izsniedza jaunus dokumentus par pieņemšanu darbā, kuri minētajām prasībām pilnībā atbilda.

20 Andersens, uzskatīdams, ka *KTO* līguma noteikumi viņam nav piemērojami tāpēc, ka viņš nebija nevienas arodbiedrības biedrs, valsts tiesā celto prasību atlīdzināt zaudējumus pamatoja ar Likumu par darba apliecību, kurā paredzēti noteikumi par atlīdzības izmaksu darba ņēmējiem, ja darba devējs nepilda savu pienākumu informēt darba ņēmējus. Tā kā tiesa pirmajā instancē šo prasību noraidīja, Andersens par pirmajā instancē pasludināto spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā.

21 Uzskatīdama, ka prāvas iznākums pamata prāvā ir atkarīgs no Direktīvas 91/533 8. panta 1. un 2. punkta interpretācijas un šaubīdamās par precīzu šo normu interpretāciju, *Højesteret* [Augstākā Tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas 91/533 [..] 8. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka kolektīvo līgumu, ar kuru valsts tiesībās transponēti šīs direktīvas noteikumi, nevar piemērot darba ņēmējam, kurš nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šo līgumu?

2) Ja uz pirmo jautājumu tiek sniegta noliedzoša atbilde: vai šīs direktīvas 8. panta 2. punkta [otrās daļas] frāze "[darba ņēmēji] bez kolektīvā līguma vai kolektīviem līgumiem par darba attiecībām" ir jāinterpretē tādējādi, ka kolektīvā līguma noteikumus par darba devēja iepriekšēju informēšanu nevar piemērot darba ņēmējam, kurš nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šo līgumu?

3) Vai direktīvas 8. panta 2. punkta [otrās daļas] frāzes "pagaidu [darba līgums]" un "pagaidu [..] darba [attiecības]" attiecas uz īstermiņa darba attiecībām vai arī uz visām darba attiecībām, kas ir nodibinātas uz noteiktu laiku? Ja ir pirmais minētais gadījums, kādi kritēriji būtu jāizmanto, nosakot, vai darba attiecības ir pagaidu (īstermiņa)?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

22 Uzdodama pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 91/533 8. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā paredzēts, ka kolektīvais līgums, ar kuru valsts tiesībās transponēti šīs direktīvas noteikumi, ir piemērojams darba ņēmējam, pat ja viņš nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šo kolektīvo līgumu.

23 Vispirms jāatzīst, ka Direktīvas 91/533 8. panta 1. punkta formulējums neļauj uz šo jautājumu sniegt lietderīgu atbildi.

24 Savukārt no Direktīvas 91/533 9. panta 1. punkta apvienojumā ar tās preambulas trīspadsmito apsvērumu nepārprotami izriet, ka dalībvalstis var ļaut darba ņēmējiem un darba devējiem vienoties par šīs direktīvas transponēšanai vajadzīgajiem noteikumiem, ja vien dalībvalstis var vienmēr garantēt šajā direktīvā prasītos rezultātus.

25 Jāpiebilst, ka šajā direktīvā dalībvalstīm piešķirtās tiesības atbilst Tiesas judikatūrai, saskaņā ar kuru dalībvalstis var ļaut vispirms darba ņēmējiem un darba devējiem īstenot

šīs jomas direktīvā noteiktos sociālās politikas mērķus (skat. *inter alia* 1985. gada 30. janvāra spriedumu lietā 143/83 Komisija/Dānija, *Recueil*, 427. lpp., 8. punkts; 1986. gada 10. jūlija spriedumu lietā 235/84 Komisija/Itālija, *Recueil*, 2291. lpp., 20. punkts, un 1999. gada 28. oktobra spriedumu lietā C-187/98 Komisija/Grieķija, *Recueil*, I-7713. lpp., 46. punkts).

26 Šai sakarā tomēr jāprecizē, ka šīs tiesības neatbrīvo dalībvalstis no pienākuma, pieņemot atbilstošus normatīvos vai administratīvos aktus, nodrošināt, ka visi darba ņēmēji var pilnā apmērā baudīt tiem Direktīvā 91/533 noteikto aizsardzību, jo valsts garantijai jāattiecas uz visiem gadījumiem, kad aizsardzība nav nodrošināta ar citiem līdzekļiem, tostarp ja šis aizsardzības trūkums ir radies tāpēc, ka attiecīgie darba ņēmēji nav arodbiedrības biedri.

27 Līdz ar to Direktīva 91/533 *per se* pieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka darba ņēmējam, kurš nav tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šīs direktīvas noteikumus transponējošo kolektīvo līgumu, tikai šī iemesla dēļ saskaņā ar šo kolektīvo līgumu netiek liegta šajā direktīvā paredzētā aizsardzība pilnā apmērā.

28 Pamata prāvā netiek apstrīdēts, ka Dānijas tiesiskajā regulējumā visiem darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas *KTO* līgums, neatkarīgi no tā, vai viņi ir vai nav arodbiedrības biedri, piešķirtas tiesības valsts tiesās pamatoties uz šī kolektīvā līguma aizsardzību paredzošiem noteikumiem, līdz ar ko visiem šiem darba ņēmējiem ir vienāda aizsardzība.

29 Tomēr iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai šāds atzinums atbilst īstenībai, un jāpārliecinās, vai *KTO* līgums darba ņēmējiem, uz kuriem tas attiecas, garantē efektīvu viņiem Direktīvā 91/533 paredzētu tiesību aizsardzību.

30 Ievērojot šos apsvērumus, uz pirmo jautājumu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 91/533 8. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka kolektīvais līgums, ar kuru valsts tiesībās transponēti šīs direktīvas noteikumi, ir piemērojams darba ņēmējam, pat ja viņš nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šo kolektīvo līgumu.

Par otro jautājumu

31 Uzdodama otro jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrā daļa jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj, ka darba ņēmējs, kurš nav tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi kolektīvo līgumu, kurā regulētas viņa darba attiecības, tiek uzskatīts par tādu, uz kuru šis līgums [attiecas] šīs normas izpratnē.

32 Šai sakarā jāatzīst, ka frāzes "bez kolektīvā līguma vai kolektīviem līgumiem" izmantošana Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrajā daļā liek domāt, ka Kopienu likumdevējs ar to ir domājis situācijas, kad attiecīgajiem darba ņēmējiem nav juridiskās aizsardzības, kura kolektīvajam līgumam jānodrošina darba ņēmējiem, kuriem tas tiek piemērots.

33 Kā to pamatoti norādījusi Eiropas Kopienu Komisija, šādu atzinumu apstiprina dažādu Direktīvas 91/533 valodu versiju salīdzinājums.

34 Tā kā to personu kategorija, uz kuriem kolektīvais līgums — it īpaši ja tas ir vispārpiemērojams kolektīvais līgums — var attiekties, var būt pilnīgi neatkarīga no tā, vai šīs personas ir šo līgumu parakstījušas arodbiedrības biedri, tas, ka persona nav šādas arodbiedrības biedrs, *per se* neizslēdz šo personu no attiecīgajā kolektīvajā līgumā noteiktās tiesiskās aizsardzības subjektu loka.

35 Jāpiebilst, ka iepriekš sniegtā interpretācija atbilst Kopienu likumdevēja gribai; tas, kā izriet no šī sprieduma 24. punkta, ļauj dalībvalstīm darba ņēmēju un darba devēju ziņā atstāt Direktīvas 91/533 mērķu sasniegšanai vajadzīgo noteikumu pieņemšanu, tostarp noslēdzot kolektīvos līgumus.

36 Turklāt šī interpretācija ļauj īstenot šīs direktīvas pamatmērķi, kas, kā izriet no tās preambulas otrā, piektā un septītā apsvēruma, ir uzlabot darba ņēmēju aizsardzību, viņus informējot par galvenajiem viņu darba līguma vai darba attiecību elementiem, ja uz kolektīvo līgumu, kas valsts tiesībās pareizi transponē šo direktīvu, atbilstoši tā noteikumiem var pamatoties visi darba ņēmēji, kuriem tas ir piemērojams, neatkarīgi no tā, vai viņi ir šo līgumu parakstījušas arodbiedrības biedri.

37 Pamata lietā iesniedzējtiesai, pirmkārt, jāpārliecinās, vai, kā liek domāt Tiesai sniegtie apsvērumi, uz tādu darba ņēmēju kā Andersens attiecas *KTO* līgums, un, otrkārt, jāizvērtē, vai šī kolektīvā līguma noteikumi var nodrošināt efektīvu darba ņēmējiem Direktīvā 91/533 piešķirto tiesību aizsardzību.

38 Ievērojot iepriekšējos apsvērumus, uz otro jautājumu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrā daļa jāinterpretē tādējādi, ka tā ļauj darba ņēmēju, kurš nav tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi kolektīvo līgumu, kurā regulētas viņa darba attiecības, uzskatīt par darba ņēmēju, uz kuru šīs normas izpratnē šis līgums [attiecas].

Par trešo jautājumu

39 Uzdodama trešo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrās daļas frāze "pagaidu [darba līgums] vai darba [attiecības]" jāinterpretē tādējādi, ka tā attiecas uz visiem darba līgumiem un darba attiecībām, kas ir nodibinātas uz noteiktu laiku, vai tikai uz īstermiņa darba attiecībām.

40 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, interpretējot Kopienu tiesību normu, ir jāņem vērā ne tikai tās formulējums, bet arī konteksts un attiecīgā tiesību akta mērķi (skat. *inter alia* 1983. gada 17. novembra spriedumu lietā 292/82 *Merck*, *Recueil*, 3781. lpp., 12. punkts, un 2008. gada 3. aprīļa spriedumu lietā C-442/05 *Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien*, Krājums, I-1817. lpp., 30. punkts).

41 Runājot, pirmkārt, par Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrās daļas formulējumu, jāatzīmē, ka tajā lietotais termins "pagaidu [darba līgums] vai darba [attiecības]" šajā direktīvā nav definēts un, šķiet, neparādās nevienā citā sekundāro Kopienu tiesību normā.

42 Taču Kopienu likumdevējs vairākkārt ir minējis "uz noteiktu laiku" noslēgtus darba līgumus un darba attiecības, it īpaši Padomes 1991. gada 25. jūnija Direktīvā 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā (OV L 206, 19. lpp.), kas pieņemta tikai četrus mēnešus pirms Direktīvas 91/533, un Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvā 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.).

43 Tādēļ jāsecina, ka, Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrajā daļā lietojot terminu "pagaidu" — nevis terminu "uz noteiktu laiku", kā tas darīts agrāk Direktīvā 91/383 un vēlāk Direktīvā 1999/70, — Kopienu likumdevējs ir vēlējies to neattiecināt uz visiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

44 Šāda Kopienu likumdevēja gribas interpretācija atbilst vēlmei interpretēt Kopienu tiesības, pēc iespējas ievērojot un nodrošinot to iekšējo saskanību.

45 Šī interpretācija netiek atspēkota ar to, ka vārdi "pagaidu darba līgum[s] vai darba attiecīb[as]" tiek lietoti Direktīvas 91/533 2. panta 2. punktā, kas ir norma, kurā uzskaitīti galvenie darba līguma vai darba attiecību elementi, kas obligāti jāpaziņo darba ņēmējam, tostarp e) apakšpunktā minētais šī darba līguma vai attiecību "[paredzamais] ilgums". Termins "[paredzamais] ilgums" ietver zināmu nenoteiktību laika ziņā, kas atšķiras no Direktīvas 1999/70 pielikumā ietvertā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 3. klauzulas 1. punktā izmantotā precīzā formulējuma, paredzot līguma par darbu uz noteiktu laiku raksturīgo elementu, proti, ka šāda līguma darbības beigas nosaka "tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās". Šāda terminoloģiska atšķirība var likt secināt par konceptuālu atšķirību.

46 Otrkārt, runājot par Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrās daļas kontekstu, jāatzīmē, kā to savos Tiesai iesniegtajos apsvērumos norādījusi Komisija, ka šī 2. punkta pirmajā daļā dalībvalstīm paredzēta iespēja tiesības vērsties tiesā pret savus pienākumus nepildošu darba devēju pakārtot iepriekšējam darba ņēmēja veiktam paziņojumam.

47 Kā savu secinājumu 39. punktā atzīmējis ģenerāladvokāts, ir jāuzskata, ka dalībvalstīm Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta pirmajā daļā noteiktās tiesības paredzēt šādu iepriekšēju formalitāti atbilst procesuālās taupības interesēm un to mērķis ir izvairīties no prāvām, atrisinot konfliktus ar lētākiem un vienkāršākiem līdzekļiem par tiesvedību.

48 Tomēr Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrajā daļā minētas trīs darba ņēmēju kategorijas, uz kurām šī formalitāte nevar attiekties, proti, darba ņēmēji, kam jāstrādā citā valstī, darba ņēmēji bez kolektīvā līguma un darba ņēmēji ar pagaidu darba līgumu vai darba attiecībām. Ir jāatzīst, kā savu secinājumu 39. punktā rosinājis ģenerāladvokāts, ka šāds Kopienu likumdevēja paredzētais izņēmums atbilst vēlmei izvairīties no tā, ka iepriekšējas paziņošanas pienākums kļūst par pārmērīgu formalitāti, kas attiecīgajam darba ņēmējam sarežģī pieeju tiesai, padarot to pat neiespējamu.

49 Runājot par šī izņēmuma piemērojamību, no darba ņēmēju, kuri atbrīvoti no iepriekšējas paziņošanas pienākuma, kategoriju uzskaitījuma izriet, ka Kopienu likumdevējs ir vēlējies aizsargāt to darba ņēmēju kategorijas, kuriem materiālu vai juridisku iemeslu dēļ šīs formalitātes izpilde, šķiet, būs sarežģītāka, piemēram, darba ņēmējus, kuriem jāstrādā citā valstī un kuri var saskarties ar grūtībām viņu ģeogrāfiskās izolācijas dēļ, un tos darba ņēmējus bez kolektīvā līguma par darba attiecībām, kuri atrodas juridiski izolētā stāvoklī.

50 Minot darba ņēmējus ar pagaidu darba līgumu vai darba attiecībām, Kopienu likumdevējam nebija īpaša iemesla bez jebkādas nošķiršanas un neatkarīgi no darba attiecību ilguma minēt visus darba ņēmējus, kuri noslēguši darba līgumus uz noteiktu laiku. Savukārt ir loģiski un pamatoti, ka tas ir vēlējies minēt darba ņēmējus, kam ir uz īsu laiku noslēgts darba līgums, jo tieši šāds īsais termiņš var radīt praktisku šķēršli efektīvai viņu tiesību vērsties tiesā izmantošanai.

51 Treškārt, runājot par Direktīvas 91/533 8. panta mērķi, no tās preambulas divpadsmitā apsvēruma izriet, ka šī norma atspoguļo Kopienu likumdevēja vēlmi algotiem darba ņēmējiem garantēt iespēju izmantot savas tiesības, kas izriet no šīs direktīvas. Šo vēlmi apstiprina iepriekšējā punktā sniegtā interpretācija, saskaņā ar kuru Kopienu likumdevējs, minēdams darba ņēmējus ar "pagaidu darba līgumu vai darba attiecībām", ir domājis darba ņēmējus, kuru līguma darbības ilgums ir tik īss, ka iepriekšējas paziņošanas pienākums pirms vēršanās tiesā var traucēt efektīvai viņu tiesību vērsties tiesā izmantošanai.

52 Tā kā Direktīvā 91/533 nav nekādu norāžu par šī ilguma precīzākas noteikšanas veidu, tas principā jānosaka dalībvalstīm. Ja šis ilgums nav paredzēts dalībvalsts tiesiskajā regulējumā, tas, kā norādīts ģenerāladvokāta secinājumu 67. punktā, ir jānosaka valsts tiesai, izvērtējot katru gadījumu atsevišķi un atkarībā no konkrētās nozares vai konkrētu profesiju vai darbību īpatnībām.

53 Tomēr jāprecizē, ka šis ilgums nosakāms, nekaitējot Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrās daļas lietderīgajai iedarbībai; šīs normas mērķis, kā izriet no šī sprieduma 51. punkta, ir ļaut darba ņēmējiem, kam ir pagaidu [darba līgums vai darba attiecības], tiesas ceļā tieši izmantot viņiem šajā direktīvā piešķirtās tiesības.

54 Ievērojot šos apsvērumus, uz trešo jautājumu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrajā daļā ietvertais formulējums "pagaidu [darba līgums] vai darba [attiecības]" jāinterpretē tādējādi, ka tas attiecas uz īstermiņa darba līgumiem un darba attiecībām. Ja dalībvalsts tiesiskajā regulējumā nav šajā sakarā pieņemtas tiesību normas, šis ilgums ir jānosaka valstu tiesām, izvērtējot katru gadījumu atsevišķi un atkarībā no konkrētās nozares vai konkrētu profesiju un darbību īpatnībām. Tomēr šis ilgums jānosaka, nodrošinot efektīvu darba ņēmējiem šajā direktīvā piešķirto tiesību aizsardzību.

Par tiesāšanās izdevumiem

55 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

1) **Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem 8. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka kolektīvais līgums, ar kuru valsts tiesībās transponēti šīs direktīvas noteikumi, ir piemērojams darba ņēmējam, pat ja viņš nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šo kolektīvo līgumu;**

2) Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrā daļa jāinterpretē tādējādi, ka tā ļauj darba ņēmēju, kurš nav tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi kolektīvo līgumu, kurā regulētas viņa darba attiecības, uzskatīt par darba ņēmēju, uz kuru šīs normas izpratnē šis līgums [attiecas];

3) Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrajā daļā ietvertais formulējums "pagaidu [darba līgums] vai darba [attiecības]" jāinterpretē tādējādi, ka tas attiecas uz īstermiņa darba līgumiem un darba attiecībām. Ja dalībvalsts tiesiskajā regulējumā nav šajā sakarā pieņemtas tiesību normas, šis ilgums ir jānosaka valstu tiesām, izvērtējot katru gadījumu atsevišķi un atkarībā no konkrētās nozares vai konkrētu profesiju un darbību īpatnībām. Tomēr šis ilgums jānosaka, nodrošinot efektīvu darba ņēmējiem šajā direktīvā piešķirto tiesību aizsardzību.

[Paraksti]