ĢENERĀLADVOKĀTA NILSA VĀLA [*NILS WAHL*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2014. gada 22. maijā [1]

Lieta C-221/13

Teresa Mascellani
pret
Ministero della Giustizia

(Tribunale ordinario di Trento (Itālija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Direktīva 97/81/EK — UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu — Nepilna darba laika darba līguma pārveidošana par pilna darba laika darba līgumu pretēji darbinieka gribai

1. Vai ar Direktīvu 97/81/EK [2] ir saderīgi tas, ka dalībvalsts paredz noteikumus, kas darba devējam ļauj vienpusēji grozīt darba tiesiskās attiecības, pieprasot darbiniekam nepilna darba laika darbu mainīt uz pilna darba laika darbu pretēji darbinieka gribai? Šis būtībā ir jautājums, ko Tiesai ir lūgts izlemt šajā lietā.

I – **Tiesiskais regulējums**

A – *Savienības tiesības*

2. Ar Direktīvu 97/81 ES tiesībās ir iestrādāts *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – "pamatnolīgums"). Pats pamatnolīgums ir iekļauts Direktīvas 97/81 pielikumā.

3. Kā tas ir vairākkārt atkārtots Direktīvas 97/81 preambulas 5. apsvērumā, Eiropadomes Esenes sanāksmes secinājumos ir uzsvērts, ka ir jāveic pasākumi, lai sekmētu nodarbinātību un vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem, un ir aicināts veikt pasākumus, kas intensificētu izaugsmes izmantošanu, jo īpaši darot elastīgāku darba organizāciju atbilstīgi darbinieku vēlmēm un konkurences prasībām.

4. Direktīvas 97/81 preambulas 11. apsvērumā ir noteikts:

"[..] parakstītājas puses izteica vēlmi slēgt pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, izvirzot nepilna darba laika darba vispārējos principus un obligātās prasības; [..] tās izteikušas vēlmi noteikt vispārēju kārtību, lai likvidētu nepilna darba laika darba darītāju [ņēmēju] diskrimināciju un attiecīgi sekmētu nepilna darba laika darba iespēju attīstību tā, lai tas pamatā būtu vienlīdz pieņemami gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem."

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.).

5. Pamatnolīguma preambulas otrajā apsvērumā ir teikts:

"Atzīstot stāvokļu dažādību dalībvalstīs un to, ka nepilna darba laika darbs ir nodarbinātības iezīme dažos sektoros un darbībās, šis [pamatnolīgums] izvirza vispārējus principus un obligātās prasības nepilna darba laika darbam. Tas demonstrē darba devēju un darba ņēmēju vēlmi iedibināt vispārēju kārtību, kas novērstu nepilna darba laika darba ņēmēju diskrimināciju, un attiecīgi sekmēt nepilna darba laika darba iespēju attīstību, kas pamatā būtu vienlīdz pieņemama gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem."

6. Saskaņā ar pamatnolīguma 5. vispārīgo apsvērumu puses par nozīmīgiem uzskata pasākumus, kas sekmētu iespēju vīriešiem un sievietēm veikt nepilna darba laika darbu, lai sagatavotos aiziešanai pensijā, nokārtot profesionālo un ģimenes dzīvi, izmantot izglītības un mācību iespējas, lai paplašinātu savas iemaņas un karjeras iespējas tā, ka ieguvēji būtu gan darba devēji, gan darba ņēmēji un tiktu sekmēta uzņēmumu attīstība.

7. Pamatnolīguma 1. klauzulā ("Mērķis") ir noteikts:

"Šā pamatnolīguma mērķis ir:

(a) nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte;

(b) sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības."

8. Pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punktā ("Definīcijas") ir definēts jēdziens "salīdzināmais pilna darba laika darba ņēmējs". Šis jēdziens ietver pilnu darba laiku nodarbināto darba ņēmēju tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kurš dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju/iemaņas. Tālāk 3. klauzulas 2. punktā ir noteikts, ka tad, ja tajā pašā iestādē nav salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja, salīdzinājumu izdara, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja nav piemērojama koplīguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem – uz koplīgumiem vai praksi.

9. Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ("Diskriminācijas aizlieguma princips") ir noteikts:

"Attiecībā uz darba nosacījumiem, noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata."

10. Pamatnolīguma 5. klauzulā ("Nepilna darba laika iespējas") ir paredzēts:

"1. Šā nolīguma 1. klauzulas un nepilna darba laika un pilna darba laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma principa sakarībā:

(a) dalībvalstīm pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi būtu jāapzina un jāpārskata juridiski vai administratīvi šķēršļi, kas varētu ierobežot nepilna darba laika iespējas, un vajadzības gadījumā tie jānovērš;

(b) darba devējiem un darba ņēmējiem, nepārsniedzot savu kompetenci, un koplīgumos paredzētajā kārtībā būtu jāapzina un jāpārskata šķēršļi, kas varētu ierobežot nepilna darba laika iespējas, un vajadzības gadījumā tie jānovērš.

2. Darba ņēmēja atteikšanās pāriet no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi pati par sevi nevar būt likumīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai, neskarot darba attiecību izbeigšanu saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi citu iemeslu dēļ, ko var noteikt attiecīgās iestādes darbības prasības.

3. Cik iespējams, darba devējiem būtu jāapsver:

   (a) darba ņēmēju lūgumi pārcelt no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu, kas iestādē kļūst pieejams;

[..]

   (d) pasākumi, lai sekmētu piekļuvi nepilna darba laika darbam visos uzņēmuma līmeņos, to skaitā kvalificētos amatos un vadības līmenī, un, vajadzības gadījumā, nepilna darba laika darba ņēmēju profesionālās sagatavošanas iespējas, lai vairotu karjeras iespējas un profesionālo mobilitāti;

   [..]."

11. Pamatnolīguma 6. klauzulā ("Izpildes noteikumi") ir izklāstīti konkrēti noteikumi. Saskaņā ar 6. klauzulas 1. punktu dalībvalstis var paredzēt noteikumus, kas ir labvēlīgāki nekā pamatnolīgumā paredzētie. Turklāt saskaņā ar 6. klauzulas 2. punktu:

"Šā nolīguma noteikumu izpildi nevar izmantot par likumīgu pamatojumu, lai mazinātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma jomā. Tas neskar dalībvalstu [..] tiesības izstrādāt atšķirīgus normatīvajos aktos un līgumos paredzētus nosacījumus, ņemot vērā apstākļu izmaiņas, kā arī neliedz piemērot 5. klauzulas 1. punktu, ja vien ir ievērots nediskriminācijas princips, kas noteikts 4. klauzulas 1. punktā."

B – *Itālijas tiesības*

12. Saskaņā ar Itālijas 2010. gada 4. novembra Likuma Nr. 183[3] (turpmāk tekstā – "Likums Nr. 183/2010") 16. pantu noteiktas valsts pārvaldes iestādes, pirmo reizi piemērojot tiesību normas, kas ieviestas ar 2008. gada 25. jūnija Dekrētlikumu Nr. 112[4] (turpmāk tekstā – Dekrētlikums Nr. 112/2008), var no jauna izvērtēt rīkojumus par piekrišanu darba tiesisko attiecību pārveidei no pilna darba laika uz nepilnu darba laiku, kuri ir izdoti jau pirms dienas, kad stājies spēkā Dekrētlikums Nr. 112/2008. Šāda atkārtota izvērtēšana ir jāveic 180 dienu laikā kopš Likuma Nr. 183/2010 16. panta spēkā stāšanās dienas, ievērojot taisnīguma un labticības principus.

13. Itālijas Civildienesta departaments ir pieņēmis apkārtrakstu, lai paredzētu vadlīnijas, *inter alia*, Likuma Nr. 183/2010[5] 16. panta interpretēšanai. Saskaņā ar apkārtrakstā noteikto minētais noteikums ir pamatots ar stingrākiem budžeta ierobežojumiem, kuri ir piemērojami saistībā ar pasaules finanšu krīzi. Apkārtrakstā ir noteikts arī, ka valsts darba devēju vienpusējās pilnvaras likt darba ņēmējam atgriezties pilna darba laika darbā ir jāuzskata par izņēmumu un tās ir jāīsteno iepriekš 12. punktā noteiktajos termiņos.

3 — 2010. gada 9. novembra *GURI* Nr. 262 kārtējais pielikums Nr. 243.

4 — Skat. 73. pantu 2008. gada 25. jūnija Dekrētlikumā Nr. 112 (2008. gada 25. jūnija *GURI* Nr. 147 kārtējais pielikums Nr. 152/L), kurš pārveidots par 2008. gada 6. augusta Likumu Nr. 133 (2008. gada 21. augusta *GURI* Nr. 195 kārtējais pielikums Nr. 196).

5 — 2011. gada 30. jūnija Apkārtraksts Nr. 9/2011.

14. Likuma Nr. 183/2010 16. panta interpretāciju, kā tā izklāstīta minētajā ministrijas apkārtrakstā, ir apstiprinājusi *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa, Itālija) [6].

II – **Fakti, process un uzdotie jautājumi**

15. *T. Mascellani* ir Itālijas Tieslietu ministrijas ierēdne un strādā iesniedzējtiesā. Kopš 2000. gada 28. augusta viņa ir strādājusi nepilna darba laika darbu saskaņā ar nedēļas plānu, atbilstoši kuram 50 % no parastā darba laika tiek sadalīti trijās darbdienās nedēļā ("vertikālas nepilna laika darba attiecības").

16. Pēc Likuma Nr. 183/2010 stāšanās spēkā Tieslietu ministrija, ko pārstāvēja Trento tiesas administratīvais vadītājs, 2011. gada 8. februārī pieņēma Lēmumu Nr. 20384 un 2011. gada 21. martā – Lēmumu Nr. 1882 (turpmāk tekstā – "apstrīdētie lēmumi"). Apstrīdētajos lēmumos vienpusēji tika atkārtoti novērtēta un atcelta *T. Mascellani* vienošanās par nepilna darba laika darbu saskaņā ar Likuma Nr. 183/2010 16. pantu un noteikts, ka viņai jāstrādā pilns darba laiks, pamatojoties uz pilna darba laika sadali sešās dienās nedēļā, sākot no 2011. gada 1. aprīļa.

17. Iebilstot pret šīm izmaiņām viņas darba līgumā, *T. Mascellani* cēla prasību iesniedzējtiesas Darba lietu palātā, lūdzot atcelt apstrīdētos lēmumus un atzīt, ka viņas nepilna darba laika darba attiecības nevar tikt pārveidotas par pilna laika darba attiecībām pretēji viņas gribai. Viņa apgalvo, ka šī pārveidošana ir pretrunā Direktīvai 97/81.

18. Atbilstoši *T. Mascellani* teiktajam strādāšana nepilnu darba laiku ir ļāvusi viņai izmantot laiku ne vien rūpēm par ģimeni, bet arī savai profesionālajai izglītībai. Viņa ir reģistrējusies Trento Advokātu kolēģijas reģistrā, saņēmusi specializēto juridisko profesiju skolas diplomu, turklāt reģistrējusies Padujas Universitātē trīsgadīgā studiju kursā nodarbību vadītājiem darba vietās. Tāpat, pateicoties nepilnajam darba laikam, *T. Mascellani* esot varējusi vairāk palīdzēt savam vienīgajam dzīvajam vecākam, kam šobrīd ir vairāk nekā 90 gadu, kurš dzīvo kopā ar viņu un kura tuvumā nav neviena cita radinieka.

19. Tieslietu ministrija iebilst pret *T. Mascellani* celto prasību. Tā apgalvo, ka saskaņā ar Likuma Nr. 183/2010 16. pantu ministrijai ir paredzēta iespēja atcelt darba tiesiskās attiecības ar nepilnu darba laiku un noteikt pilnu darba laiku arī pretēji darbinieka gribai. Saskaņā ar ministrijas teikto ar Direktīvas 97/81 noteikumiem minētais nav aizliegts.

20. Šaubīdamās par Direktīvas 97/81 interpretāciju, iesniedzējtiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot šādus prejudiciālus jautājumus:

"1. Vai [pamatnolīguma] 5. klauzulas 2. punkts, ciktāl tajā ir noteikts, ka "darba ņēmēja atteikšanās pāriet no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi pati par sevi nevar būt likumīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai, neskarot darba attiecību izbeigšanu saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi citu iemeslu dēļ, ko var noteikt attiecīgās iestādes darbības prasības", ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstu tiesību aktos nav atļauts paredzēt darba devējam iespēju pārveidot darba tiesiskās attiecības ar nepilnu darba laiku par darba tiesiskajām attiecībām ar pilnu darba laiku arī pretēji darbinieka gribai?

2. Vai [Direktīva 97/81] liedz valsts tiesību normā (kāds ir [Likuma Nr. 183/2010] 16. pants) paredzēt darba devējam iespēju pārveidot darba tiesiskās attiecības ar nepilnu darba laiku par darba tiesiskajām attiecībām ar pilnu darba laiku arī pretēji darbinieka gribai?"

6 — 2013. gada 16. jūlija spriedums Nr. 224/2013. Savā spriedumā *Corte costituzionale* analizēja attiecības starp minēto noteikumu un pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu.

21. Rakstiskos apsvērumus iesniedza Itālijas un Čehijas valdības un Komisija. Tiesas sēdē, kas notika 2014. gada 20. martā, piedalījās *T. Mascellani*, Itālijas valdība un Komisija.

III – **Tiesai iesniegtie apsvērumi**

22. Saskaņā ar *T. Mascellani* viedokli pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts būtu jāinterpretē tādējādi, ka saskaņā ar to darba devējam – gan privātajā, gan valsts sektorā – ir liegts mainīt darba attiecības bez darba ņēmēja skaidras piekrišanas. Tā kā pamatnolīgums ir paredzēts, lai novērstu nepilna laika darbu strādājošo diskrimināciju, minētā būtu vienīgā piemērotā šīs klauzulas interpretācija.

23. *Itālijas valdība* uzsver Likuma Nr. 183/2010 16. panta pārejas raksturu. Šī valdība secina, ka saskaņā ar valsts sektoram agrāk piemērojamo režīmu[7] darba ņēmējiem bija gandrīz neierobežotas tiesības saņemt darba laika samazinājumu. Tomēr ar pašreizējo Dekrētlikumā Nr. 112/2008 paredzēto režīmu tiek mēģināts panākt līdzsvaru starp darba devēja tiesībām, no vienas puses, un darba ņēmēja tiesībām, no otras puses. Valsts sektora darba devējs tagad varot noraidīt lūgumu samazināt darba stundas, ja lūguma izpilde *inter alia* pasliktinās konkrētās valsts sektora iestādes darbību. Tādējādi ar Likuma Nr. 183/2010 16. pantu tiekot regulēta pāreja no iepriekšējā režīma uz šobrīd spēkā esošo. Likuma Nr. 183/2010 16. panta mērķis esot līdzsvarot atšķirīgās valsts sektora darba devēju un darba ņēmēju intereses. Vēl viens mērķis esot radīt darba ņēmējiem, kas ir lūguši ļaut viņiem strādāt nepilnu darba laiku saskaņā ar agrāko režīmu, līdzvērtīgus apstākļus ar tiem, kas ir pauduši šo pašu lūgumu saskaņā ar pašlaik spēkā esošo režīmu.

24. Saskaņā ar Itālijas valdības teikto pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts nevarot tikt interpretēts tādējādi, ka ar to tiek pieprasīts, lai maiņa no nepilna darba laika darba uz pilna laika darbu noteikti būtu saskaņota. Ar šo noteikumu tiekot mēģināts ierobežot atlaišanas iespēju, ja darba ņēmējs nepiekrīt šādai maiņai, bet ar to darba devējam netiekot aizliegts veikt mazāk ierobežojošus pasākumus. Turklāt šajā noteikumā neesot paredzēti saistoši nosacījumi un tāpēc ar to darba ņēmējam netiekot piešķirtas nodrošināmas tiesības.

25. Turklāt Itālijas valdība apgalvo, ka Direktīva 97/81 nevarot tikt interpretēta tādējādi, ka ar to tiek vispārīgi pieprasīts, ka darba laika izmaiņu veikšanai ir jāsaņem darba ņēmēja piekrišana. Tas, ka netiek pieprasīta piekrišana, neradot diskrimināciju pilna laika un nepilna laika darba ņēmēju starpā saskaņā ar pamatnolīguma 4. klauzulu, tāpat tas arī neierobežojot iespēju strādāt nepilnu laiku. Patiesi, saskaņā ar minētā nolīguma 1. klauzulas b) punktu, pēc Itālijas valdības domām, brīvprātīgi esot jāveic tikai pāreja no pilna laika darba uz nepilna laika darbu, jo šāda pāreja radot ekonomiskus zaudējumus darba ņēmējam.

26. Pēc *Čehijas valdības* domām, darba attiecības, kas iepriekš bijušas nepilna laika, darba devējs nevarot vienpusēji grozīt pretēji darba ņēmēja gribai. Šāda rīcība kavētu nepilna laika darba attīstību, neņemot vērā darba ņēmēja gribu, pretēji pamatnolīguma mērķim, kas noteikts tā 1. klauzulas b) punktā, un tā piektajā vispārīgajā apsvērumā noteiktajam. Čehijas valdība arī uzskata, ka šāda iespēja būtu pretēja citam šī nolīguma mērķim, kas izklāstīts tā 1. klauzulas a) punktā, un radītu nepamatotu diskrimināciju pret nepilna laika darba ņēmējiem, jo pilna laika darba ņēmēji nesaskaras ar šo pašu risku. Vispārīgāk, minētā valdība atsaucas uz līgumu slēgšanas brīvības principu un piespiedu darba aizliegumu, kas ietverts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 5. panta 2. punktā[8], un apgalvo, ka valsts sektora darba devējiem nebūtu jāsaņem vairāk tiesību nekā pārējiem.

7 — Tas agrāk tika regulēts ar 1996. gada 23. decembra Likuma Nr. 662 1. panta 58. punktu (1996. gada 28. decembra *GURI* Nr. 303 kārtējais pielikums Nr. 233).

8 — Pamattiesību hartas 5. panta 2. punktā ir paredzēts, ka "nevienam nedrīkst likt veikt piespiedu darbu."

27. *Komisija*, kas ierosina uz abiem jautājumiem sniegt vienu kopīgu atbildi, norāda, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts un 5. klauzulas 3. punkta a) apakšpunkts ir formulēti plaši. Tā turpina, norādot, ka ar Pamatnolīgumu darba ņēmējiem netiekot paredzētas tiesības palikt nepilna laika nodarbinātības sistēmā. It īpaši ar 5. klauzulas 2. punkta noteikumiem netiekot izslēgta iespēja atlaist darba ņēmēju, kurš atsakās no pārejas uz pilna laika darba attiecībām, ja tas nepieciešams attiecīgās iestādes darbības nodrošināšanai. Minēto apstiprina Pamatnolīguma mērķis, kurš – kā tas noteikts 1. klauzulas b) punktā – ir nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības.

28. Tomēr Komisija apgalvo, ka no pamatnolīguma 1. klauzulas b) punkta, lasot to kopā ar tā 5. klauzulas 2. punktu, izriet, ka darba devējam ir jāapspriežas ar darba ņēmēju un jāņem vērā viņa vajadzības, jāizvērtē citas iespējas un jāpiešķir darba ņēmējam laiks, lai pierastu pie jaunās sistēmas. Atlaišanas iespēju var apsvērt tikai tad, ja tas ir nepieciešams, lai nodrošinātu konkrētās iestādes darbību. Komisija uzskata, ka Itālijas tiesību akti atbilst pamatnolīguma prasībām, jo tajos nav paredzēts, ka atlaišana ir automātiskas atteikuma sekas, un darba attiecību grozīšanai ir piemēroti taisnīguma un labticības principi.

29. Visbeidzot, ņemot vērā Direktīvas 97/81 preambulas 5. un 11. apsvērumu, tai pievienotā pamatnolīguma preambulu, tā vispārīgo apsvērumu 5. punktu un tā 1., 4. un 5. klauzulu, *iesniedzējtiesa* uzskata, ka Likuma Nr. 183/2010 16. pants nav saderīgs ar Direktīvu 97/81. Tā uzskata, ka ar Likuma Nr. 183/2010 16. pantu tiek atļauts īstenot diskrimināciju pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, kas, pretēji pilna darba laika darba ņēmējiem, ir pakļauti riskam, ka var tikt mainīts viņu darba laiks. Turklāt saskaņā ar iesniedzējtiesas teikto no pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta izriet, ka nepilna laika darba attiecības var tikt grozītas uz pilna laika darba attiecībām (vai otrādi) tikai ar darba ņēmēja piekrišanu. Ja darba attiecību pārtraukšana saskaņā ar minēto klauzulu ir uzskatāma par pretlikumīgu, tad darba ņēmēja atteikumam piekrist konkrētajām izmaiņām ir jābūt likumīgam un tādējādi darba ņēmēja piekrišana ir jāsaņem.

IV – **Analīze**

A – *Uzdoto jautājumu pārformulēšana*

30. Abi Trento tiesas uzdotie jautājumi ir acīmredzami saistīti. Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai ar pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu darba devējam tiek liegts vienpusēji pārveidot nepilna darba laika darba attiecības par pilna darba laika darba attiecībām. Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas saņemt skaidrojumu šajā pašā jautājumā, bet tā neatsaucas uz kādu konkrētu Direktīvas 97/81 vai pamatnolīguma normu. Tādējādi otrais jautājums faktiski attiecas uz to pašu problēmu kā pirmais, tomēr tas ir arī pakārtots – gadījumā, ja uz pirmo jautājumu sniegtā atbilde ir negatīva.

31. Es piekrītu Komisijai, ka Tiesai būtu jāsniedz viena kopīga atbilde uz abiem jautājumiem. Tomēr konkrētajā procesā es uzskatu – pretēji Komisijas viedoklim –, ka iesniedzējtiesai būtu noderīgi vispārīgāk izskatīt konkrēto noteikumu saderīgumu ar pamatnolīgumu, jo tas ir galvenais otrajā jautājumā ietvertais aspekts. Es šādi rīkošos šo secinājumu pēdējā daļā.

32. Tāpēc es pārformulēšu uzdotos jautājumus šādi:

“Vai Direktīva 97/81 – konkrēti, tās pielikumā esošā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts – liedz paredzēt tādu valsts tiesību normu, kāds ir Likuma Nr. 183/2010 16. pants, ar ko tiek noteikta iespēja darba devējam pārveidot darba tiesiskās attiecības ar nepilnu darba laiku par darba tiesiskajām attiecībām ar pilnu darba laiku bez darbinieka piekrišanas?”

B – *Pārformulētā jautājuma izskatīšana*

33. Uz šādi pārformulēto jautājumu sniedzamā atbilde ir attiecināma uz aizsardzību, kas atbilstoši ir jānodrošina darba ņēmējiem saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu. Es izvērtēšu minēto, izskatot konkrētā noteikuma formulējumu, kontekstu un mērķi.

34. Attiecībā uz *formulējumu* es vispirms norādīšu – tāpat kā Itālijas valdība un Komisija –, ka minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts ir ticis izstrādāts tā, lai padarītu neskaidru tā patieso nozīmi.

35. Pirmkārt, pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktā izmantotais formulējums, šķiet, ar nolūku ir izvēlēts neskaidrs. Saskaņā ar šo noteikumu "[d]arba ņēmēja atteikšanās pāriet no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi pati par sevi *nevar* būt likumīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai" (mans izcēlums). No vienas puses, rodas iespaids, ka saskaņā ar šo noteikumu šāda atteikšanās *prima facie* neattaisno, ka tiek atlaists darba ņēmējs, kurš nevēlas, lai tiktu pārveidots darba laiks. Tomēr, no otras puses, tas, ka tiek izmantota frāze "nevar" [nevajadzētu], nenorāda uz to, ka darba ņēmēja piekrišana darba laika maiņai ir obligāta.

36. Otrkārt, pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktā ir paredzēts arī, ka atteikšanās pāriet no nepilna darba laika darba uz pilna darba laika darbu pat var būt likumīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai "saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi *citu iemeslu dēļ, ko var noteikt attiecīgās iestādes darbības prasības*" (mans izcēlums). Arī šajā gadījumā, manuprāt, ir sarežģīti, aplūkojot citētās daļas izcelto sadaļu no tiesību viedokļa, noteikti secināt, ka ar to darba ņēmējiem tiek piešķirtas neapstrīdamas tiesības nepiekrist darba attiecību maiņai. Patiesi tiesības izbeigt darba attiecības, pamatojoties uz vienmēr mainīgajām darba vietas darbības prasībām, šķiet, pilnībā iznīcinātu domu, ka ar 5. klauzulas 2. punktu tiek nodrošināta jebkāda nozīmīga aizsardzība.

37. No *sistēmiskā* viedokļa šis apsvērums ir radies, pirmkārt, ņemot vērā, kā ir tikusi izstrādāta atlikusī 5. klauzulas daļa. 5. klauzulas 1. punkta a) un b) apakšpunktā ir minēts, ka dalībvalstīm pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem "*būtu* jāapzina" nepilna darba laika šķēršļi un "*vajadzības gadījumā*" tie jānovērš; 5. klauzulas 3. punktā ir noteikts, ka, "*cik iespējams*, darba devējiem *būtu jāapsver*" dažādi pasākumi, daži no kuriem ir izklāstīti vēl nenozīmīgāk (visos citātos mans izcēlums)[9].

38. Otrkārt, jāņem vērā, ka saskaņā ar LESD 288. pantu, ar pamatnolīgumu kā Direktīvas 97/81 pielikumu ir atstāts dalībvalstu kompetencē noteikt, kā attiecīgā instrumenta mērķus īstenot. Saskaņā ar pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punktu nolīgumā ir paredzēti minimālie saskaņošanas noteikumi. Turklāt ar atsevišķiem direktīvas un pamatnolīguma noteikumiem skaidri ir paredzētas noteiktas likumdošanas pilnvaras dalībvalstīm[10]. Tas, ka tik daudzu neatrisinātu jautājumu lemšana ir atstāta dalībvalstu ziņā, apstiprina domu, ka pamatnolīguma 5. klauzulā ietvertais teksts nav saistošs.

9 — Skat. 5. klauzulas 3. punkta b) apakšpunktu, kurā atkal ir ietverts vārds [doma] "būtu", 5. klauzulas 3. punkta d) apakšpunktu, kurā iekļauti vārdi "vajadzības gadījumā", un 5. klauzulas 3. punkta e) apakšpunktu, kurā ir ietverts arī vārds "attiecīga".

10 — Piemēram., skat. Direktīvas 97/81 preambulas 16. apsvērumu, saskaņā ar kuru "šī direktīva ļauj dalībvalstīm, ievērojot valstu likumus un praksi, definēt terminus, kas izmantoti pamatnolīgumā un nav īpaši definēti; tas pats attiecas uz pārējām sociālās politikas direktīvām, kas izmanto līdzīgus terminus, ja vien minētajās definīcijās ievērots pamatnolīguma saturs", turklāt skat. pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktu, 3. klauzulas 2. punkta otro teikumu, 4. klauzulas 3. punktu un 4. punktu un 6. klauzulas 5. punktu.

39. Runājot par *mērķi*, pamatnolīguma 5. klauzulas galvenais mērķis ir skaidri izklāstīts 1. klauzulas b) punktā, proti, tas ir "sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības". Šeit minētā elastība ir divējāda, jo tā ietver "pieprasījuma pusi" – elastību darba devējiem un "piedāvājuma pusi" – elastību darba ņēmējiem [11], tomēr *nesliecoties vairāk par labu nevienai no tām* [12].

40. Ņemot vērā minētos elementus, daži komentētāji uzskata, ka pamatnolīguma 5. klauzula (un/vai noteikti tās punkti), pretēji 4. klauzulai, ir formulēti neskaidros vispārējos jēdzienos [13], turpretī citi vienkārši uzskata, ka nav paredzētas tiesības uz nepilna laika darbu [14]. Tomēr jāatzīst, ka ne visi piekrīt viedoklim, ka 5. klauzulā nav ietverti pilnīgi nekādi juridiski pienākumi [15].

41. Es nekādā ziņā neesmu pret uzskatu, ka atlaišana ir jāveic tad, kad tas ir nepieciešams, lai izpildītu attiecīgās iestādes darbības prasības. Tomēr es šaubos, ka attiecībā uz minēto atbilstoši 5. klauzulas 2. punktam pastāv tiesiska prasība ES tiesībās. Man pat šķiet, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts ir pārāk neskaidrs, lai attiecīgās tiesas to varētu piemērot. Papildus iepriekš 34.–39. punktā izdarītajiem secinājumiem es uzskatu, ka šādai interpretācijai par labu norāda vairāki elementi, it īpaši pamatnolīguma izstrādes vēsture un pamats.

42. Laikā, kad Eiropas Parlaments izskatīja Komisijas direktīvas priekšlikumu, parlamentārā Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja pieņēma atzinumu par šo priekšlikumu. Šajā atzinumā šī komiteja noteica, ka pamatnolīguma 5. klauzula "nav juridiski saistoša" attiecībā ne uz vienu no punktiem, uz kuriem tā attiecas [16]. Konkrētā parlamenta rezolūcijā par Komisijas priekšlikumu šī ziņojuma sākumā tika atbalstīta ziņojumā paustā kritika [17]. Tomēr pamatnolīguma saturs, pretēji ieteiktajam, netika grozīts.

11 — Skat., *inter alia*, Deakin, S., un Reed H., "The Contested Meaning of Labour Market Flexibility", no: Shaw, J. (red.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oksforda, 2000, 75. lpp.

12 — Direktīvas 97/81 preambulas 11. apsvērumā un pamatnolīguma preambulas otrajā apsvērumā ir minēts, ka konkrētā nolīguma mērķis ir sekmēt nepilna darba laika darba iespēju attīstību tā, lai tas pamatā būtu vienlīdz pieņemami gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem. Līdzīgi konkrētās direktīvas preambulas 5. apsvērumā ir ietverta atsauce uz elastīgāku darba organizāciju atbilstīgi darbinieku vēlmēm un konkurences prasībām.

13 — Skat., *inter alia*, Rodière, P., *Droit social de l'Union européene*, L. G. D. J., Parīze, 2002 (2. izdevums), saskaņā ar ko: "[e]n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle"; Barnard, C., *EU Employment Law*, Oksforda, Oxford University Press, 2012 (4. izdevums), 437. lpp., saskaņā ar ko: "[m]uch of the remainder of Directive 97/81 has the feel of an exhortatory resolution rather than a hard law measure" [liela daļa no Direktīvas 97/81, šķiet, ir kā pārliecinoša rezolūcija, nevis stingru tiesību norma]; Jeffery, M., "Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, "Atypical Work" and Attempts to Regulate It", 3(27) 1998 *Industrial Law Journal*, 193., 198. un 203. lpp., kur ir apstiprināts, ka "the wording of [Clause 5.2] is vague, and leaves the applicability of the general rule highly uncertain" [[5. klauzulas 2. punkta] formulējums ir neskaidrs un padara vispārēja tiesību noteikuma piemērojamību ļoti nenoteiktu].

14 — Šajā ziņā skat. Hepple, B., un Barnard, C., "Substantive Equality", 3(59) 2000, no: *Cambridge Law Journal*, 562., 582. lpp., saskaņā ar kuru "there is no obligation to create part-time jobs or job-shares" [nepastāv pienākums ieviest nepilna laika darba vietas vai darba dalīšanu]; Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Kopenhāgena, 2000, 152. lpp., kurā ir noteikts, ka "[Directive 97/81] establishes no right for workers who might wish to do so to work part-time" [ar [Direktīvu 97/81] netiek paredzētas tiesības darba ņēmējiem, kas vēlētos to darīt, strādāt nepilnu laiku].

15 — Skat. Kilpatrick, C., un Freedland, M., "The United Kingdom: how is EU governance transformative?", no: Sciarra, S., Davies, P., un Freedland, M. (red.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Kembridža, Cambridge University Press, 2004, 329. un nākamās lpp., kur, atsaucoties uz 5. klauzulas 2. punktu, ir noteikts, ka "[Clause] 5 cannot be dismissed out of hand as a purely soft law provision, containing only aspirational social protection aims and promotional employment goals" [5. [klauzulu] nevar uzreiz uzskatīt pilnībā par *soft law* tiesību normu, kas ietver tikai vēlamus sociālās aizsardzības mērķus un nodarbinātību veicinošus mērķus].

16 — Komisijas 1997. gada 6. novembra priekšlikums Padomes Direktīvai par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (A4-0352/97, 16. lpp.). Konkrētajā noteikumā ir paredzēts: "Šī pamatnolīguma 5. klauzula nav juridiski saistoša attiecībā uz jebkuru no iepriekšminētajiem punktiem. Vārda "vajadzētu" izmantošana īstenībā nerada nekādu īpašu pienākumu dalībvalstīm, sociālajiem partneriem vai, it īpaši, darba devējiem. Konkrētais noteikums ir tikai nolūka izklāstīšana vai paušana, tā ka ar nolīguma faktisko formulējumu nevar sasniegt otro preambulā ietverto mērķi, proti, padarīt nepilna darba laika darbu pievilcīgāku un tādējādi veicināt nepilna darba laika darbu attīstību".

17 — Eiropas Parlamenta rezolūcijas par Komisijas priekšlikumu Padomes Direktīvai par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1997, C 371, 41. lpp.), 62. lpp. 7.–9. punktā: "Eiropas Parlaments: [..] 7. uzskata, ka ir ļoti būtiski, lai darba ņēmēju pārcelšana uz "nepilna laika darba laiku" nenotiktu piespiedu veidā; 8. izsaka nožēlu par to, ka Eiropas [Pamat]nolīgumā, ko noslēguši sociālie partneri, nav ievērota [Starptautiskās Darba organizācijas] 1994. gada Konvencija attiecībā uz nepilna darba laika darbu, skaidri paredzot pakāpenisku izņēmumu samazināšanu; 9. konstatē, ka nolīguma patiesā būtība pēc tam, kad noņemti paskaidrojumi, ne vienmēr pamato tā izvirzīto mērķi, tā ka ar nolīgumu netiek likvidēta diskriminācija pret nepilna darba laika darba ņēmējiem un tas neveicina to, ka nepilna darba laika darbs kļūtu pievilcīgāks."

43. Turklāt pamatnolīguma 5. klauzulai, šķiet, iedvesma ir gūta no Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvencijas Nr. 175 par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – "SDO Konvencija") 9. un 10. panta [18]. Patiesi, ES likumdevējs atzina, ka ir jāņem vērā SDO Konvencijas principi [19]. Turklāt Ieteikuma, kas pieņemts, lai papildinātu SDO Konvenciju [20] – kas saskaņā ar tās 1. punktu būtu jāskata kopā ar attiecīgās konvencijas noteikumiem –, 17.–19. punktā ir ietverti noteikumi, kas ir diezgan līdzīgi pamatnolīgumā ietvertajiem.

44. Saistībā ar minēto ir apgalvots – manuprāt, pārliecinoši –, ka vispārējais aizsardzības līmenis, kas ar Direktīvas 97/81 noteikumiem tiek nodrošināts nepilna darba laika darba ņēmējiem, ir zemāks nekā SDO Konvencijā un tai pievienotajā Ieteikumā paredzētais [21]. Ja tas tā ir, tad man ir vēl grūtāk iedomāties, kā saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu varētu tikt pieļauts, ka darba ņēmējs, kurš agrāk ir strādājis nepilna darba laika darbu, atsakās no pārcelšanas uz pilna darba laika darbu, ja attiecīgā noteikuma formulējumā starptautisko tiesību instrumentā, kurš ir pamatnolīguma izstrādes pamatā, arī skaidri nav paredzētas šādas tiesības.

45. Tomēr es apzinos, ka Tiesa spriedumā apvienotajās lietās *Michaeler* u.c. ir nolēmusi, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts liedz paredzēt tādus valsts tiesību aktus, ar kuriem tiek pieprasīts, neizpildes gadījumā piemērojot naudas sodu, lai nepilna darba laika darba līgumu kopijas 30 dienu laikā no to parakstīšanas brīža tiktu nosūtītas atbildīgajām iestādēm [22]. Tādējādi Tiesa netieši ir atzinusi, ka šāda veida klauzulai ir pamatsaturs, kas valsts likumdevējam ir jāievēro [23]. Tomēr, kaut arī varētu piekrist tam, ka attiecīgajā lietā izskatāmie birokrātiskie noteikumi padarīja strādāšanu nepilna laika darbā sarežģītāku, man jāatzīst, ka es pilnībā neizprotu, kā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā ietvertais vārds "būtu [vajadzētu]" – pat tulkojot to pretēji Direktīvas 97/81 mērķim – varētu tikt interpretēts kā tāds, kas rada juridiski saistošu pienākumu [24]. Katrā ziņā apvienotās lietas *Michaeler* u.c. neattiecās uz pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu. Turklāt tas nav derīgs precedents izskatāmajai lietai, jo pamattiesvedība šajā gadījumā nav par "administratīvu, finanšu un juridisku ierobežojumu, kas traucē veidoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem" [25], uzlikšanu. Drīzāk, ja Tiesai šajā lietā būtu jāņem vērā apvienotajās lietās *Michaeler* u.c. paustie apsvērumi, pieprasot darba ņēmēja oficiālu piekrišanu darba attiecību grozīšanai, tieši šāds noteikums tiktu izveidots.

46. Pamatojoties uz minēto, es secinu, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts neliedz paredzēt tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru darba devējs drīkst pārveidot nepilna darba laika darba tiesiskās attiecības par pilna darba laika darba tiesiskajām attiecībām bez darbinieka piekrišanas.

47. Vēl ir jānosaka, vai šo secinājumu jebkādā veidā ietekmē citi Direktīvas 97/81 noteikumi.

18 — Izstrādes laikā SDO Konvenciju ir ratificējušas deviņas no 28 dalībvalstīm (Itālija, Kipra, Luksemburga, Nīderlande, Portugāle, Slovēnija, Somija, Ungārija un Zviedrija).

19 — Skat. Komisijas 1997. gada 23. jūlija Priekšlikumu Padomes Direktīvai par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (COM(97) 392, galīgā redakcija, 5. punkts). Skat. arī iepriekšminētās Eiropas Parlamenta rezolūcijas 8. punktu.

20 — SDO Ieteikumi Nr. 182 par nepilna laika darbu (turpmāk tekstā – "Ieteikums").

21 — Skat. Hepple, B., un Barnard, C., *supra*, 580. lpp., un Jeffery, M., *supra*, 200. lpp. Skat. arī iepriekšminētās Eiropas Parlamenta rezolūcijas 8. punktu.

22 — Skat. rezolutīvo daļu 2008. gada 24. aprīļa spriedumā apvienotajās lietās C-55/07 un C-56/07 *Michaeler* u.c., Krājums, I-3135. lpp.

23 — Interesanti, ka Itālijas tiesību akti, kas tiek izskatīti apvienotajās lietās *Michaeler* u.c. tika pieņemti, lai īstenotu Direktīvu 97/81, un Itālijas valdība apgalvoja, ka ar tiem tika īstenota nepilna darba laika darba aizsardzība un veicināšana. Skat. minētā sprieduma 6., 7. un 22. punktu.

24 — Skat. sprieduma apvienotajās lietās *Michaeler* u.c. 21. punktu.

25 — Skat. sprieduma apvienotajās lietās *Michaeler* u.c. 22. punktu, kurā ir ietverta atsauce uz 2. panta 2. punktu Nolīgumā par sociālo politiku, kas noslēgts starp Eiropas Kopienu dalībvalstīm, izņemot Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti (OV 1992, C 191, 1. lpp.), kas pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līguma pielikumā ietvertajam Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku.

C – *Turpmāki apsvērumi*

48. Vispirms es norādīšu, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts ir vienīgā norma Direktīvā 97/81, kas īpaši attiecas uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, proti, sekām, kas rodas no atteikuma pāriet no nepilna laika darba uz pilna laika darbu. Šī iemesla dēļ, manuprāt, saskaņā ar *lex specialis derogat legi generali* principu jautājums, par kuru Tiesai ir lūgts lemt, ir jāizskata, tikai pamatojoties uz minēto klauzulu, un nav nepieciešamības apskatīt neko citu. Gadījumam, ja tomēr Tiesa uzskatītu to par noderīgu, es izklāstīšu sekojošos apsvērumus.

49. Manuprāt, tas, ka tikai uz nepilna darba laika darbiniekiem attiecas risks, ka viņiem būs jāpāriet uz pilna laika darbu, nerada nekādu diskrimināciju, kas būtu aizliegta ar pamatnolīguma 4. klauzulas noteikumiem. Patiesi, apskatāmajos noteikumos nav paredzēta nelabvēlīgāka attieksme pret nepilnu darba laiku strādājošiem darbiniekiem attiecībā uz darba apstākļiem, salīdzinot ar pilnu darba laiku strādājošiem darbiniekiem.

50. Būtiskais apskatāmais salīdzināmais šajā situācijā nav darba samaksa, pensijas vai citi "parastie" darba nosacījumi, kurus nosaka, pamatojoties uz nodarbinātības kritēriju (t.i., nodarbinātības attiecībām starp darbinieku un viņa darba devēju)[26]. Drīzāk salīdzināmais elements, uz kuru iesniedzējtiesa vēlas, lai Tiesa koncentrētos, ir risks, kas pastāv nepilna darba laika darbiniekam, ka dienas darbam paredzētais laiks var tikt pielāgots pret viņa gribu. Tomēr šis nav jautājums, kurš var tikt izskatīts saistībā ar diskrimināciju atbilstoši konkrētajai klauzulai. Paturot prātā pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punktā paredzēto definīciju, nav iespējams salīdzināt nepilna darba laika darba ņēmējam pastāvošo risku, ka viņa darba attiecības tiks pārveidotas par pilna darba laika darbu, ar risku, ka tas pats varētu notikt ar salīdzināmu pilnu darba laiku strādājošu darbinieku, jo pēdējais minētais jau strādā pilna darba laika darbu[27].

51. Argumentēšanas nolūkā ir apšaubāms, vai nepilna darba laika darba ņēmēja, attiecībā uz kuru pastāv risks, ka viņam būs jāstrādā pilna darba laika darbs pretēji viņa gribai, stāvoklis faktiski ir salīdzināms ar pilna darba laika darba ņēmēja, attiecībā uz kuru pastāv risks, ka viņam būs jāstrādā nepilna darba laika darbs, stāvokli. Tas, ka personai liek strādāt vairāk, nav tas pats kas, ja tai liek strādāt mazāk – vismaz, ņemot vērā darba ņēmēja iztikas līdzekļus. Tāpēc ir apspriežams, vai pastāv salīdzināms pilna darba laika darba ņēmējs[28].

26 — Skat. attiecībā uz pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ietverto "darba nosacījumu" jēdzienu 2013. gada 12. decembra spriedumu lietā C-361/12 *Carratù*, 34. un 35. punkts. Tiesa ir lēmusi, ka līgums, kurā paredzēta "darba pēc pieprasījuma" sistēma, ietilpst minētajā jēdzienā; skat. 2004. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-313/02 *Wippel*, Krājums, I-9483. lpp., 30. un 32. punkts.

27 — Lietā *Wippel* Tiesa pauda viedokli, ka maksimālais darba laika ilgums, kas acīmredzami ir svarīgs galvenokārt pilna darba laika darba ņēmējiem, nerada mazāk labvēlīgu attieksmi pret nepilna laika darba ņēmējiem kā pret salīdzināmiem pilna laika darba ņēmējiem. Skat. minētā sprieduma 49. un 50. punktu.

28 — Šajā ziņā skat. sprieduma lietā *Wippel* 57.–62. punktu, kur Tiesa nolēma, ka parasta pilna darba laika darba ņēmēja darba attiecības attiecībā uz priekšmetu un pamatojumu nevar tikt salīdzinātas ar nepilna darba laika darba ņēmēja, kas strādā pēc pieprasījuma, darba attiecībām. Skat. pēc analoģijas arī sprieduma lietā *Carratù* 41.–45. punktu, kur Tiesa nolēma, ka kompensācija, kas maksājama par darba līguma termiņa prettiesisku noteikšanu darba līgumā, nav salīdzināma ar kompensāciju, kas jāmaksā par pretlikumīgu pastāvīga darba ņēmēja atlaišanu.

52. Ir jāatzīst, ka gan spriedumā apvienotajās lietās *Michaeler* u.c., gan spriedumā apvienotajās lietās *Bruno* u.c. Tiesa nolēma, ka tad, ja ar valsts tiesību normām tiek pārkāpta pamatnolīguma 4. klauzula, ar tām tiek pārkāpts arī šī nolīguma 5. klauzulas 1. punkts [29]. Ir grūti nepiekrist šim viedoklim, jo konkrētās normas sākumā, *inter alia*, ir skaidra atsauce uz nediskriminācijas principu [30]. Tomēr, kā es jau esmu norādījis, es neuzskatu, ka šajā lietā pastāv diskriminācijas gadījums. Turklāt, kā tas ir norādīts iepriekš, minētā nostāja attiecās uz administratīviem šķēršļiem, kas var ierobežot iespējas strādāt nepilna darba laika darbu, kā tas nav iesniedzējtiesas izskatāmajā lietā.

53. Citā piebildē Čehijas valdība pareizi atsaucas uz faktu, ka Tiesa ir lēmusi, ka līgumu raksturo princips, ka puses var brīvi uzņemties saistības viena pret otru [31]. Tomēr šis princips nenozīmē, ka uz uzdoto jautājumu ir jāatbild apstiprinoši, kā to ierosina minētā valdība. Patiesi, tādas tiesību normas kā Likuma Nr. 183/2010 18. pants var traucēt īstenot līgumslēgšanas brīvību. Minētais ir skaidri paredzēts pamatnolīguma 5. panta 2. punktā. Turklāt darba ņēmējs vienmēr var pārtraukt darba attiecības, ja viņš vai viņa nevēlas strādāt pilnu darba laiku. Šī iemesla dēļ mani mulsina Čehijas valdības veiktais salīdzinājums ar piespiedu darbu.

54. Turklāt es vēlos vērst uzmanību uz pamatnolīguma 6. klauzulas 2. punktā paredzēto "noteikumu stingrības nemazināšanas klauzulu". Šajā klauzulā ir skaidri paredzētas dalībvalstu tiesības "izstrādāt atšķirīgus normatīvajos aktos un līgumos paredzētus nosacījumus, ņemot vērā apstākļu izmaiņas, kā arī [nav liegts] piemērot 5. klauzulas 1. punktu, ja vien ir ievērots nediskriminācijas princips, kas noteikts 4. klauzulas 1. punktā". Man šķiet, ka šīs normas *raison d'être* ir ļaut dalībvalstīm grozīt un nepieciešamības gadījumā nemierīgos laikos samazināt aizsardzības līmeni, kas ir paredzēts to tiesību normās par nepilna darba laika darbu. Vismaz šajā noteikumā ir skaidri paredzēts, ka šādi noteikumi nav nemainīgi. Saistībā ar minēto es esmu ņēmis vērā faktu, ka Itālijas režīma, kas piemērojams kopš 2008. gada, ieviešana sakrīt ar pasaules finanšu krīzes uzliesmojumu.

55. Es novērtēju faktu, ka saskaņā ar Itālijas tiesībām iespēja likt nepilna darba laika darba ņēmējam atgriezties pilna darba laika darbā ir izņēmuma gadījums un turklāt to ierobežo taisnīguma un labticības principi. Tomēr pretēji Komisijas paustajam es nesaredzu nevienu juridisku pamatu *pamatnolīgumā*, saskaņā ar ko darba devējam būtu jāievēro iepriekš 28. punktā ierosinātā piesardzība. Komisija norāda, ka šāda pieeja izriet no 1. klauzulas b) punkta, kurā ir izklāstīts pamatnolīguma mērķis, lasot to kopā ar 5. klauzulas 2. punktu. Tomēr atbilstoša 5. klauzulas 2. punkta interpretācija pati par sevi ir jāveic, īstenojot tās mērķa analīzi (skat. iepriekš 39. punktu). Tādējādi 1. klauzulas b) punkts ne ar ko nevar šo analīzi papildināt.

56. Pamatojoties uz minēto, man šķiet, ka, tā kā šajā nolūkā nav veikta saskaņošana [32], dalībvalstu ziņā, īstenojot Direktīvā 97/81 paredzētās pilnvaras, ir paredzēt šādu piesardzību ar nosacījumu, ka tiek ievēroti efektivitātes un līdzvērtības principi, kā arī pārējie vispārējie ES tiesību principi [33]. Itālijā šāda piesardzība nav tikai teorētiska iespēja, bet, ņemot vērā *Corte costituzionale* praksi, tā ir paredzēta likumā [34].

29 — Skat. 2010. gada 10. jūnija spriedumu apvienotajās lietās C-395/08 un C-396/08 *Bruno* u.c., Krājums, I-5119. lpp., 81. punkts. Skat. turklāt 2011. gada 7. marta rīkojumu lietā C-151/10 *Dai Cugini*, 56. punkts, un 2011. gada 9. decembra rīkojumu lietā C-349/11 *Yangwei*, 37. punkts.

30 — 2010. gada 21. janvāra secinājumu apvienotajās lietās *Bruno* u.c. 112. punktā ģenerāladvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*] apgalvo, ka "ar pamatnolīguma 5. klauzulu uzliktais pienākums [..] ir īpaša diskriminācijas aizlieguma 4. klauzulā piemērošana". Ja, kā tas izriet no faktiem konkrētajā lietā, sākotnējā atsauce uz "5. klauzulu" ir jāsaprot kā šī nolīguma 5. klauzulas 1. punkts, es sliecos piekrist šim viedoklim.

31 — 2006. gada 9. marta spriedums lietā C-499/04 *Werhof*, Krājums, I-2397. lpp., 23. punkts.

32 — Attiecībā uz darba devēja pienākumu darba ņēmējam darīt zināmus līguma noteikumus šis jautājums īstenībā *ir* saskaņots; skat. Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvu 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 32. lpp.).

33 — Šajā ziņā skat. 2012. gada 1. marta spriedumu lietā C-393/10 *O'Brien*, 34. punkts. Šajā ziņā es nespēju – pretēji tam, kā to ir darījusi ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*] savu secinājumu lietā *Wippel* 108. un 109. punktā, – neesot atbilstošai (pozitīvai) normai pamatnolīgumā vai attiecīgi citur, mērķi sniegt pienācīgu sociālo aizsardzību, kas *inter alia* minēts LESD 151. panta 1. punktā, interpretēt kā tādu, kas paredz tiesisku pienākumu darba devējam veikt noteiktus pasākumus *vis-à-vis* darba ņēmējiem.

34 — Skat. iepriekš 14. punktā minētā sprieduma 3.3. punktu.

57. Tomēr tikpat skaidrs ir tas, ka jebkādas darba laika izmaiņas – it īpaši samazinājums, pārejot no pilna darba laika uz nepilnu darba laiku, – nevar mazināt jebkuras jau iegūtas tiesības, ko darba ņēmējs ir uzkrājis pilna darba laika darba darīšanas laikposmā [35].

V – **Secinājumi**

58. Iepriekš izklāstīto iemeslu dēļ es ierosinu uz *Tribunale ordinario di Trento* [Trento tiesas] (Itālija) uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to apstākļos, kādi ir iesniedzējtiesas izskatāmajā lietā, nav liegts paredzēt tādu valsts tiesību normu, ar ko tiek noteikta iespēja darba devējam pārveidot darba tiesiskās attiecības ar nepilnu darba laiku par darba tiesiskajām attiecībām ar pilnu darba laiku bez darbinieka piekrišanas.

35 — Šajā ziņā skat. 2010. gada 22. aprīļa spriedumu lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, Krājums, I-3527. lpp., 32. punkts, un 2012. gada 8. novembra spriedumu apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11 *Heimann*, 35. punkts.