TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2014. gada 15. oktobrī*

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 bez darbinieka piekrišanas

Lieta C-221/13

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunale ordinario di Trento* (Itālija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 11. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 25. aprīlī, tiesvedībā

Teresa Mascellani

pret

Ministero della Giustizia .

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs M. Ilešičs [*M. Ilešič*], tiesneši A. O'Kīfs [*A. Ó Caoimh*], K. Toadere [*C. Toader*], E. Jarašūns [*E. Jarašiūnas*] (referents) un K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*],

ģenerāladvokāts N. Vāls [*N. Wahl*],

sekretāre A. Impellicēri [*A. Impellizzeri*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2014. gada 20. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *T. Mascellani* vārdā – *F. Valcanover*, *avvocato*,

— Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *M. Russo* un *G. Fiengo*, *avvocati dello Stato*,

— Čehijas Republikas valdības vārdā – *M. Smolek*, pārstāvis,

— Eiropas Komisijas vārdā – *C. Cattabriga* un *D. Martin*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2014. gada 22. maija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – itāļu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 1997. gada 6. jūnijā noslēgto Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – "pamatnolīgums"), kas ietverts Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.) pielikumā.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *T. Mascellani* un *Ministero della Giustizia* (Tieslietu ministrija) par lēmumu, ar kuru ir dots rīkojums pārveidot viņas nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 97/81 1. pantā ir precizēts, ka tās mērķis ir īstenot šīs direktīvas pielikumā ietverto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, ko savā starpā noslēgušas vispārējās starpprofesionālās organizācijas, proti, Eiropas profesionālo un darba devēju apvienību savienība (*UNICE*), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centrs (*CEEP*) un Eiropas arodbiedrību konfederācija (EAK).

4 Pamatnolīguma preambulas otrajā daļā ir noteikts:

"Atzīstot stāvokļu dažādību dalībvalstīs un to, ka nepilna darba laika darbs ir nodarbinātības iezīme dažos sektoros un darbībās, šis nolīgums 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."

5 Šī nolīguma 1. klauzulā 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."

6 Pamatnolīguma 3. klauzulā ir noteikts:

"Šajā nolīgumā:

[..]

2. Jēdziens "salīdzināmais pilna darba laika darba ņēmējs" nozīmē 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.

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."

7 Minētā pamatnolīguma 4. klauzulas "Diskriminācijas aizlieguma princips" 1. punktā ir paredzēts:

"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."

8 Saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu:

"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."

Itālijas tiesības

9 Itālijas 2010. gada 4. novembra Likuma Nr. 183 par deleģējumu valdībai jautājumos saistībā ar grūtām un bīstamām profesijām, iestāžu reorganizāciju, atvaļinājumiem, pieejamību un klātneesamību attaisnojošu iemeslu dēļ, sociālās aizsardzības pasākumiem, nodarbinātības dienestiem, pasākumiem nodarbinātības, apmācības un sieviešu nodarbinātības veicināšanai, pasākumiem pret nedeklarētu nodarbinātību un nodarbinātības valsts sektorā noteikumiem un darba strīdiem (*Legge n. 183 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, dì incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*; 2010. gada 9. novembra *GURI* Nr. 262 kārtējais pielikums; turpmāk tekstā – "Likums Nr. 183/2010") 16. pantā ir noteikts, ka ar 2008. gada 25. jūnija Dekrētlikuma Nr. 112 (2008. gada 25. jūnija *GURI* Nr. 147 kārtējais pielikums) 73. pantu paredzēto noteikumu pirmās piemērošanas stadijā, 2001. gada 30. marta Leģislatīvā dekrēta Nr. 165, ar vēlāk izdarītiem grozījumiem, 1. panta 2. punktā noteiktajām valsts pārvaldes iestādēm ir tiesības 180 dienu laikā kopš Likuma Nr. 183/2010 spēkā stāšanās dienas, ievērojot taisnīguma un labticības principus, no jauna izvērtēt lēmumus par pilna darba laika darba līgumu pārveidošanu par nepilna darba laika darba līgumiem, kuri ir noslēgti jau pirms dienas, kad stājies spēkā minētais 2008. gada Dekrētlikums Nr. 112, kas (ar grozījumiem) pārveidots par 2008. gada 6. augusta Likumu Nr. 133 (2008. gada 21. augusta *GURI* Nr. 195 kārtējais pielikums).

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

10 Prasītāja pamatlietā ir *Ministero della Giustizia* darbiniece, kura strādā iesniedzējtiesā, kur viņa veic nepilna darba laiku darbu. Kopš 2000. gada 28. augusta viņa strādāja nepilnu darba laiku, kas sadalīts trijās nedēļas dienās.

11 Pēc Likuma Nr. 183/2010 stāšanās spēkā *Ministero della Giustizia* ar 2011. gada 8. februāra Lēmumu Nr. 20384 uzsāka prasītājai pamatlietā piešķirtā nepilna darba laika darba pārskatīšanu un, piemērojot šī likuma 16. pantu, vienpusēji to atcēla, no 2011. gada 1. aprīļa piemērojot pilnu darba laiku, kas sadalīts sešās nedēļas dienās.

12 2011. gada 16. martā prasītāja pamatlietā informēja *Ministero della Giustizia*, ka viņa nepiekrīt darba tiesisko attiecību pārveidošanai no nepilna darba laika uz pilnu darba laiku. *Tribunale ordinario di Trento* (Trento tiesa) administratīvais vadītājs ar 2011. gada 21. marta Lēmumu Nr. 1882 noteica, ka prasītājai pamatlietā ir jāstrādā atbilstoši šim jaunajam režīmam.

13 Prasītāja pamatlietā cēla prasību iesniedzējtiesā, lūdzot atcelt iepriekš minētos *Ministero della Giustizia* un administratīvā vadītāja lēmumus. Viņa norādīja, ka, strādājot nepilnu darba laiku, viņa varēja veltīt savu brīvo laiku ģimenei un profesionālajai izglītībai. Viņa apgalvo, ka ar Direktīvu 97/81 tiek paredzēts princips, saskaņā ar kuru darba tiesisko attiecību pārveidošana no nepilna darba laika uz pilnu darba laiku nevar notikt pretēji darbinieka gribai un ka tādējādi Likuma Nr. 183/2010 16. pants ir pretrunā šai direktīvai.

14 *Ministero della Giustizia* savukārt apgalvo, ka Likuma Nr. 183/2010 16. pants nav pretrunā Direktīvai 97/81.

15 Iesniedzējtiesa, tāpat kā prasītāja pamatlietā, uzskata, ka tas, ka ar minēto 16. pantu darba devējam tiek atļauts pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu pretēji darbinieka gribai, ir pretrunā Direktīvai 97/81, jo šis pants ir diskriminējošs attiecībā pret nepilnu darba laiku strādājošiem darbiniekiem, kuri, atšķirībā no pilnu darba laiku strādājošiem darbiniekiem, ir pakļauti publisko tiesību darba devēja tiesībām vienpusēji mainīt viņu darba laika ilgumu. Saskaņā ar šīs tiesas teikto šāds pasākums neveicina nepilna laika darba laika pastāvēšanas attīstību ne darba devējiem, ne darbiniekiem. Tā turklāt norāda, ka minētā valsts tiesību norma ir pretrunā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktam, ar ko atbilstoši tiesas teiktajam, ņemot vērā tajā paredzēto atlaišanas aizliegumu, ir paredzēts, ka gadījumā, ja darba devējs veic šādu darba līguma pārveidošanu, ir jābūt darbinieka piekrišanai.

16 Šādos apstākļos *Tribunale ordinario di Trento* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

> "1) Vai ar Direktīvu [97/81] īstenotā [pamat]nolīguma 5. klauzulas 2. punkts [..] ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstu tiesību aktos nav atļauts paredzēt darba devējam iespēju pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu 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 nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu arī pretēji darbinieka gribai?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

17 Tā kā savā otrajā jautājumā iesniedzējtiesa atsaucas uz Direktīvu 97/81, vispirms ir jānorāda, ka saskaņā ar šīs direktīvas 1. panta noteikumiem tās mērķis ir īstenot pamatnolīgumu. Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka šī tiesa vēlas uzzināt, vai nepilna darba laika darba līguma pārveidošana par pilna darba laika darba līgumu, piemērojot Likuma Nr. 183/2010 16. pantu, bez *T. Mascellani* piekrišanas ir pretrunā pamatnolīguma normām.

18 Tādējādi ir jāuzskata, ka ar saviem jautājumiem iesniedzēja būtībā vēlas uzzināt, vai pamatnolīgums, it īpaši tā 5. klauzulas 2. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kā pamatlietā apskatītais, ar ko tiek noteikta iespēja darba devējam pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas.

19 Ir jāatgādina, ka Direktīvas 97/81 un pamatnolīguma mērķis ir, pirmkārt, sekmēt nepilna darba laika darba iespējas un, otrkārt, novērst diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem (šajā ziņā skat. spriedumus *Bruno* u.c., C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 24. un 77. punkts, kā arī *Michaeler* u.c., C-55/07 un C-56/07, EU:C:2008:248, 21. punkts).

20 Direktīvas 97/81 preambulas 5. apsvērumā ir noteikts, ka "Eiropadomes Esenes sanāksmes secinājumi uzsver, ka ir jāveic pasākumi, lai sekmētu nodarbinātību un vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem, un aicina veikt pasākumus, kas intensificētu izaugsmes izmantošanu, it īpaši darot elastīgāku darba organizāciju atbilstīgi darbinieku vēlmēm un konkurences prasībām". Turklāt no šīs direktīvas preambulas 11. apsvēruma un no pamatnolīguma preambulas otrās daļas izriet, ka pēdējais minētais demonstrē darba devēju un darba ņēmēju vēlmi sekmēt nepilna darba laika darba iespēju attīstību, kas pamatā būtu vienlīdz pieņemama gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem.

21 Paturot prātā minēto, Direktīvas 97/81 preambulas 14. apsvērumā ir noteikts, ka pamatnolīgums uzliek dalībvalstīm saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet atstāj šo valstu iestāžu ziņā tā īstenošanas formu un metožu izvēli. Tāpat no pamatnolīguma preambulas otrās daļas izriet, ka tas izvirza vispārējus principus un obligātās prasības nepilna darba laika darbam. Saskaņā ar pamatnolīguma preambulas 6. apsvērumu šis nolīgums vēršas pie dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem ar aicinājumu veikt attiecīgus pasākumus šo vispārējo principu, obligāto prasību un noteikumu piemērošanai, ņemot vērā stāvokli katrā dalībvalstī.

22 Minēto minimālo prasību vidū ir arī pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktā ietvertā prasība, saskaņā ar kuru "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 [..] citu iemeslu dēļ, ko var noteikt attiecīgās iestādes darbības prasības".

23 No šīs normas izriet, ka ar to dalībvalstīm netiek paredzēts pienākums pieņemt tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru iespēja pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu ir atkarīga no darbinieka piekrišanas. Tādējādi minētā norma ir paredzēta tikai, lai izslēgtu to, ka darbinieka nepiekrišana viņa darba līguma pārveidošanai varētu būt vienīgais viņa atlaišanas iemesls, nepastāvot citiem objektīviem iemesliem.

24 No minētā izriet, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktam pretrunā nav tāds tiesiskais regulējums, ar ko darba devējam šo iemeslu dēļ tiek noteikta iespēja pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas.

25 Turklāt šādam tiesiskajam regulējumam ir jāatbilst pamatnolīguma mērķim, kas it īpaši ir, kā tas paredzēts arī tā 1. klauzulas b) punktā, sekmēt elastīgu darba laika organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības.

26 Ciktāl iesniedzējtiesa uzskata, ka iespēja pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas ir diskriminējoša, ir jāatgādina, ka saskaņā ar pamatnolīguma mērķi novērst diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem tā 4. klauzulai attiecībā uz darba nosacījumiem ir pretrunā tas, ka nepilna darba laika darba ņēmējiem piemērotie noteikumi ir 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 (spriedums *Bruno* u.c., EU:C:2010:329, 25. punkts).

27 Šajā gadījumā ir jākonstatē, kā to norādījis ģenerāladvokāts savu secinājumu 51. punktā, ka situācija, kurā nepilna darba laika darba līgums tiek pārveidots par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas, un situācija, kurā pilna darba laika darba līgums tiek pārveidots par nepilna

darba laika darba līgumu pretēji viņa gribai, nevar tikt uzskatītas par salīdzināmām, jo tam, ka personai liek strādāt mazāk, nav tādas pašas sekas kā tam, ja tai liek strādāt vairāk – it īpaši, ņemot vērā darba ņēmēja atalgojumu, kas ir atlīdzība par darbu.

28 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka pamatnolīgums, it īpaši tā 5. klauzulas 2. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tādos apstākļos kā pamatlietā izskatāmie tam pretrunā nav tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru tiek noteikta iespēja darba devējam pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas.

Par tiesāšanās izdevumiem

29 Attiecībā uz pamatlietas pusēm 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 pušu tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

1997. gada 6. jūnijā noslēgtais Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu, kas ietverts Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/81/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu pielikumā, it īpaši tā 5. klauzulas 2. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tādos apstākļos kā pamatlietā izskatāmie tam pretrunā nav tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru tiek noteikta iespēja darba devējam pārveidot nepilna darba laika darba līgumu par pilna darba laika darba līgumu bez attiecīgā darbinieka piekrišanas.

[Paraksti]