TIESAS SPRIEDUMS (desmitā palāta)

2017. gada 20. decembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Nediskriminācijas princips – "Darba nosacījumu" jēdziens – Īpaša atvaļinājuma administratīvā statusa piešķiršana – Valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru ierēdņu ievēlēšanas publiskos amatos gadījumā īpaša atvaļinājuma piešķiršana ir paredzēta vienīgi pastāvīgiem ierēdņiem, neattiecinot to uz pagaidu ierēdņiem

Lieta C-158/16

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo* (Oviedo Administratīvā tiesa Nr. 1, Spānija) iesniedza ar 2016. gada 1. marta lēmumu, kas Tiesā reģistrēts 2016. gada 16. martā, tiesvedībā

Margarita Isabel Vega González

pret

Consejería de Hacienda y Sector Público del Principado de Asturias.

TIESA (desmitā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs E. Levits, tiesneši M. Bergere [*M. Berger*] un F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents),

ģenerāladvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *M. I. Vega González* vārdā – *S. Suárez Solis*, *abogada*, un *R. Blanco González*, *procurador*,

– Spānijas valdības vārdā – *A. Gavela Llopis*, kā arī *A. Rubio González*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *N. Ruiz García*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2017. gada 7. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – spāņu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums"), kas ir ietverts pielikumā Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvai 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.), 4. klauzulas interpretāciju.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Margarita Isabel Vega González* un *Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias* (Astūrijas firstistes valdības Finanšu un civildienesta lietu ministrija, Spānija) (turpmāk tekstā – "ministrija") par tās atteikumu apmierināt prasītājas lūgumu par īpaša atvaļinājuma piešķiršanu saistībā ar viņas ievēlēšanu [Astūrijas firstistes] parlamenta deputātes amatā

Tiesiskais regulējums

Savienības tiesības

3 No Direktīvas 1999/70 preambulas 14. apsvēruma izriet, ka "parakstītājas puses vēlējās noslēgt pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, izvirzot vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām; tās izrādījušas vēlmi uzlabot terminētās nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot to, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot tiesiski pārmantojamus [secīgus] uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības".

4 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 1. pantu tās mērķis ir "ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [..], ko [..] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas [Eiropas Arodbiedrību konfederācija (EAK), Eiropas Rūpniecības un darba devēju konfederāciju savienība (*UNICE*) un Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas Centrs (*CEEP*)].

5 Pamatnolīguma preambulas trešajā daļā ir teikts, ka "nolīgums nosaka vispārīgos principus un obligātās prasības darbam uz noteiktu laiku, atzīstot, ka pilnīgai to piemērošanai ir jāņem vērā īpaši nacionāli, sektoru un sezonas apstākļi. Tas ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un to, ka darba līgumus, kas slēgti uz noteiktu laiku, izmanto, pamatojoties uz noteikumiem, kas būtu pieņemami darba devējiem un darba ņēmējiem".

6 Saskaņā ar Pamatnolīguma 1. klauzulu tā mērķis ir, pirmkārt, uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu, un, otrkārt, radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.

7 Pamatnolīguma 3. klauzulā "Definīcijas" ir noteikts:

"Šajā nolīgumā jēdziens:

1. "noteikta laika darba ņēmējs" ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās;

2. "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs" ir darba ņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas. [..]"

8 Pamatnolīguma 4. klauzulas "Diskriminācijas aizlieguma princips" 1. punktā ir paredzēts:

"Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai [nodibinātas] darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata."

Spānijas tiesības

9 1985. gada 26. decembra *Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias* (Astūrijas firstistes Likums 3/1985 par Astūrijas firstistes civildienestu) (1986. gada 10. marta *BOE* Nr. 59, 9083. lpp.) 6. pantā pagaidu ierēdņi ir definēti kā personas, kuras likumīgi ir ieceltas amatā, lai uz laiku aizpildītu vakantos amatus Astūrijas firstistes pašpārvaldes iestādēs, ja tos neieņem pastāvīgie ierēdņi, vai aizvietotu pastāvīgos ierēdņus un pildītu viņu pienākumus viņu norīkojuma vai īpaša atvaļinājuma gadījumā.

10 Administratīvie amati ir uzskaitīti Likuma 3/1985 59. panta 1. punktā, kura e) apakšpunktā ir minēts "īpašs atvaļinājums". Savukārt 59. panta 2. punktā ir tieši noteikts, ka pagaidu ierēdņiem nepiešķir īpašu atvaļinājumu.

11 Likuma 3/1985 64. panta 1. punkta g) apakšpunktā ir noteikts, ka Astūrijas firstistes pašpārvaldes ierēdņiem ir tiesības uz īpašu atvaļinājumu, ja attiecīgais ierēdnis ir ievēlēts *Junta general del Principado de Asturias* (Astūrijas firstistes parlaments, Spānija) deputāta amatā.

12 Saskaņā ar Likuma 3/1985 64. panta 2. punktu "ierēdņiem, kuri atrodas īpašajā atvaļinājumā, ir tiesības saglabāt [ierēdņa] statusu un amata vietu šajā darba vietā, un laiks, ko tie ir atradušies šādā [darba attiecību] situācijā, tiek ņemts vērā, aprēķinot trīsgadu piemaksas un lemjot par paaugstināšanu amatā"

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

13 Prasītāja *M. I. Vega González* kopš 1989. gada 26. maija strādā Astūrijas firstistes pašpārvaldē dažādos amatos. 2011. gada 15. aprīlī šī pašpārvalde, lai aizvietotu atvaļinājumā esošu ierēdni, iecēla viņu pagaidu ierēdņa amatā augstākajā administratoru kategorijā.

14 Astūrijas parlamenta 2015. gada 24. maija vēlēšanu laikā *M. I. Vega González* bija iekļauta politiskās partijas sarakstā un tika ievēlēta par [Astūrijas firstistes] parlamenta deputāti.

15 Lai varētu pildīt savus parlamentāros pienākumus pilna laika darba režīmā, *I. Vega González* 2015. gada 13. jūnijā iesniedza Astūrijas firstistes pašpārvaldes iestādei lūgumu par īpašā atvaļinājuma, vai pakārtoti – atvaļinājuma personisku iemeslu dēļ piešķiršanu, pamatojoties uz Likuma 3/1985 59. Pantu.

16 Ar 2015. gada 23. jūnija lēmumu *Dirección General de Función Pública* (Civildienesta ģenerāldirektorāts, Spānija) noraidīja attiecīgo lūgumu, pamatojoties uz to, ka īpašais atvaļinājums un atvaļinājums personisku iemeslu dēļ ir attiecināms tikai uz pastāvīgajiem ierēdņiem, izslēdzot pagaidu ierēdņus.

17 Prasītājas *M. I. Vega González* sūdzība, kas iesniegta administratīvajā procesā iestādē, tika noraidīta ar ministrijas 2015. gada 22. oktobra lēmumu.

18 *M. I. Vega González* iesniedza iesniedzējtiesā *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.°1 de Oviedo* (Oviedo Administratīvā tiesa Nr. 1, Spānija) pieteikumu par šo lēmumu.

19 Procesā iesniedzējtiesā ministrija norādīja, ka Direktīva 1999/70 nav piemērojama, jo tā attiecas vienīgi uz darba nosacījumiem, nevis uz administratīvajiem statusiem.

20 Ministrija precizēja, ka, ja *M. I. Vega González* būtu pastāvīga ierēdne, viņai tiktu piešķirts Likuma 3/1985 59. pantā paredzētais īpašais atvaļinājums, jo ministrijai šajā ziņā nav nekādas rīcības brīvības. Tādējādi vienīgā iespēja, kas ļauj *M. I. Vega González* pilnībā īstenot viņai piešķirto politisko mandātu, esot galīga atteikšanās no esošā darba.

21 Iesniedzējtiesa atgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru atšķirīga attieksme darba nosacījumu ziņā attiecībā uz noteiktu laiku nodarbinātajiem un uz nenoteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem nav saderīga ar Direktīvas 1999/70 prasībām, ja vien to nepamato objektīvi iemesli.

22 Šajā ziņā iesniedzējtiesa uzsver, ka pat tad, ja teorētiski šo atšķirīgo attieksmi varētu attaisnot objektīvi iemesli saistībā ar iecelšanas amatā uz noteiktu laiku steidzamību un nepieciešamību, tomēr šo argumentu nevar attiecināt uz gadījumu, kurā attiecīgo amatu vairāk nekā četrus gadus ieņem pagaidu darba ņēmējs. Turklāt iesniedzējtiesa uzsver konkrētajā gadījumā skarto tiesību, proti, Spānijas Konstitūcijā garantēto tiesību tikt ievēlētam par parlamenta deputātu, īpašo nozīmi.

23 Iesniedzējtiesa uzskata, ka pagaidu ierēdņa veicamo pienākumu pagaidu raksturs pats par sevi nav uzskatāms par objektīvu iemeslu, kas attaisno atšķirīgu attieksmi, kura tam liedz atgriezties savā amatā vietā, beidzoties personas parlamenta deputāta pilnvaru termiņam. Patiešām, lai gan ir iespējams, ka šī pilnvaru termiņa laikā *de facto* ir zudusi iespēja atgriezties tāpēc, ka attiecīgo amata vietu, ko agrāk ieņēma pagaidu darba ņēmējs, tagad ieņem pastāvīgais ierēdnis vai arī tā vienkārši ir likvidēta, tik un tā nav izslēgts, ka situācija, kas pamatoja šī pagaidu ierēdņa iecelšanu amatā uz noteiktu laiku, joprojām saglabājas pēc personas parlamenta deputāta pilnvaru termiņa beigām.

24 Iesniedzējtiesas šaubas galvenokārt attiecas uz jēdzienu "darba nosacījumi" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta kontekstā. Tiesa līdz šim esot vērtējusi šī jēdziena saturu tikai attiecībā uz jautājumiem, kas skar darba samaksu, darba laiku, darba stundas, darba grafiku vai atvaļinājumus, un vispārīgi – darba kavējuma attaisnojumus. Tāpēc esot jānoskaidro, pirmkārt, vai jēdziens "darba nosacījumi" ietver arī pienākumu nodrošināt uz noteiktu laiku nodarbinātam darba ņēmējam, konkrētajā gadījumā – pagaidu ierēdnim, tādu administratīvo statusu, kas viņam līdzīgi kā uz nenoteiktu laiku nodarbinātam darba ņēmējam, proti, – pastāvīgam ierēdnim, ļautu apturēt darba attiecības, lai it īpaši īstenotu politisko mandātu, ar kuru saistīto pienākumu izpildei pagaidu ierēdnis tika ievēlēts. Otrkārt, iesniedzējtiesa jautā, vai Likuma 3/1985 59. pantā ietvertā atšķirīgā attieksme attiecībā uz pagaidu un pastāvīgajiem ierēdņiem ir saderīga ar Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā nostiprināto diskriminācijas aizlieguma principu.

25 Šādos apstākļos *Juzgado de la Contencioso-Administrativo no 1 de Oviedo* (Oviedo Administratīvā tiesa Nr. 1) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai jēdziens "darba nosacījumi", kas norādīts Pamatnolīguma 4. klauzulā, ir jāinterpretē tādējādi, ka šis jēdziens ietver arī tiesisko situāciju, kurā darba ņēmējs, kas nodarbināts uz noteiktu laiku un tiek ievēlēts, lai īstenotu politiskās pārstāvības mandātu, var, tāpat kā ikviens pastāvīgais darbinieks, lūgt un saņemt atļauju uz laiku apturēt darba attiecības ar darba devēju, lai, beidzoties parlamenta deputāta pilnvaru termiņam, atgrieztos savā amatā?

2) Vai Pamatnolīguma 4. klauzulā norādītais diskriminācijas aizlieguma princips ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesību akts, proti, Likuma 3/1985 59. panta 2. punkts, saskaņā ar kuru pilnīgi un viennozīmīgi ir izslēgta iespēja, ka pagaidu ierēdņiem, kuri ir ievēlēti par Astūrijas firstistes Parlamenta deputātiem, tiek piešķirts īpašs atvaļinājums, lai gan šādas tiesības ir atzītas pastāvīgajiem ierēdņiem?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

26 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā jēdziens "darba nosacījumi" ietver arī darba ņēmēja, kas tiek ievēlēts parlamentāro pienākumu izpildei, tiesības uz valsts tiesību aktos paredzēto īpašo atvaļinājumu, kura laikā darba attiecības tiek apturētas, līdz viņa parlamentārā mandāta termiņam beigām saglabājot šī darba ņēmēja amata vietu un garantējot viņa tiesības tikt ieceltam augstākā amata pakāpē.

27 Ievadam jāatgādina, ka viens no Pamatnolīguma mērķiem – atbilstoši tā 1. klauzulas a) punktam – ir uzlabot uz noteiktu laiku veicamā darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu. Turklāt Pamatnolīguma preambulas trešajā daļā ir precizēts, ka tas "ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju". Direktīvas 1999/70 preambulas 14. apsvērumā saistībā ar to ir precizēts, ka šī pamatnolīguma mērķis ir uzlabot darba uz noteiktu laiku kvalitāti, izvirzot obligātās prasības, lai nodrošinātu, ka tiek piemērots nediskriminācijas princips (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

28 Pamatnolīguma, galvenokārt tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot minēto principu uz noteiktu laiku nodarbinātājiem darba ņēmējiem, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmantotu nolūkā šādiem darba ņēmējiem liegt pastāvīgiem darba ņēmējiem paredzētās tiesības (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

29 Ievērojot Pamatnolīguma mērķus, tā 4. klauzula ir jāsaprot tādējādi, ka tajā ir pausts Savienības sociālo tiesību princips, kas nav interpretējams šauri (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

30 Jautājumā par "darba nosacījumu" jēdzienu Pamatnolīguma 4. klauzulas izpratnē Tiesa jau ir nospriedusi, ka izšķirošais kritērijs, lai noteiktu, vai kāds pasākums ietilpst šajā jēdzienā, ir tieši nodarbinātības kritērijs, proti, starp darba ņēmēju un viņa darba devēju nodibinātās darba attiecības (spriedumi, 2013. gada 12. decembris, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 35. punkts; 2014. gada 13. marts, 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 25. punkts; 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 26. punkts, kā arī rīkojums, 2017. gada 9. februāris, *Rodrigo Sanz*, C-443/16, EU:C:2017:109, 32. punkts).

31 Tāpat "darba nosacījumu" jēdzienā Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ietilpst trīsgadu piemaksas par darba stāžu (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 47. punkts; 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 50.–58. punkts, kā arī 2015. gada 9. jūlijs, *Regojo Dans*, C-177/14, EU:C:2015:450, 43. punkts), sešgadu piemaksas par kvalifikācijas celšanu (šajā nozīmē skat. rīkojumu, 2012. gada 9. februāris, *Lorenzo Martínez*, C-556/11, nav publicēts, EU:C:2012:67, 38. punkts), noteikumi par darba attiecību laikposmiem, kas jānostrādā, lai varētu tikt kvalificēti augstākā atalgojuma kategorijā, vai par darba attiecību laikposmiem, kas vajadzīgi, lai ik gadu

sagatavotu novērtējuma ziņojumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 46. punkts un tajā minētā judikatūra), tiesības piedalīties mācību novērtēšanas plānā un no tā izrietošā finansiāla motivācija (rīkojums, 2016. gada 21. septembris, *Álvarez Santirso*, C-631/15, EU:C:2016:725, 36. punkts), tāpat arī darba laika samazināšana uz pusi un atbilstošs algas samazinājums (rīkojums, 2017. gada 9. februāris, *Rodrigo Sanz*, C-443/16, EU:C:2017:109, 33. punkts).

32 Turklāt Tiesa ir nospriedusi, ka jēdziens "darba nosacījumi" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ietver arī noteikumus par to, kā aprēķināms uzteikuma termiņa ilgums, kas piemērojams uz noteiktu laiku noslēgtajiem darba līgumiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 27. un 29. punkts).

33 Tas pats attiecas uz kompensāciju, kas maksājama darba ņēmējam, ja viņa darba līgumam prettiesiski ir noteikts termiņš (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 12. decembris, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 37. punkts), vai uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas gadījumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 31. punkts)

34 Kā to secinājumu 22. punktā ir norādījusi ģenerāladvokāte, jēdziens "darba nosacījumi" nozīmē no darba attiecībām izrietošo tiesību un pienākumu kopumu, tostarp gan nosacījumus, saskaņā ar kuriem personu nodarbina, gan arī tos, kas saistīti ar šo darba attiecību izbeigšanas kārtību.

35 Tāda īpaša atvaļinājuma, kāds minēts pamatlietā, piešķiršana, kā rezultātā tiek apturēti atsevišķi darba attiecību elementi, bet netiek skarti citi, ir jāuzskata par atbilstošu šī sprieduma 30. punktā noteiktajam kritērijam un tādējādi par jēdzienā "darba nosacījumi" ietilpstošu Pamatnolīguma 4. klauzulas izpratnē.

36 Patiešām, pirmkārt, nav apstrīdams tas, ka, pieņemot lēmumu par attiecīgā atvaļinājuma piešķiršanu darba ņēmējam, noteikti tiek ņemtas vērā darba attiecības, ka viņu saista ar darba devēju. Otrkārt, ir jānorāda, ka konkrētajā gadījumā Likumā 3/1985 paredzētā īpašā atvaļinājuma piešķiršanas rezultātā ne vien tiek apturētas darba attiecības, bet arī nodrošināta darba ņēmēja amata vietas šajā darba vietā saglabāšana līdz brīdim, kad viņš atgriežas pēc parlamentārā mandāta termiņa beigām, garantējot, ka trīsgadu piemaksu par darba stāžu aprēķina un paaugstinājuma pakāpē mērķiem tiks ņemti vērā tie [darba attiecību] elementi, kas jau tikuši skaidri atzīti – kā tas izriet arī no šī sprieduma 31. punktā minētās judikatūras –, kā tādi, kas ietilpst jēdzienā "darba nosacījumi", kā to arī norādījusi ģenerāladvokāte secinājumu 25. punktā.

37 Arguments, saskaņā ar kuru pamatlietā nepieciešamība, lai tiktu piešķirts šāds īpašs atvaļinājums, izriet no darba ņēmējas, kas nodarbināta uz noteiktu laiku, apzināta un vienpusēja lēmuma piedalīties vēlēšanās, šajā gadījumā nav noteicošais, jo uz nenoteiktu laiku nodarbināts darba ņēmējs tādā pašā situācijā būtu saskāries ar tādu pašu nepieciešamību. Turklāt personai, kura izvirza savu kandidatūru parlamenta vēlēšanās, nav garantijas tikt ievēlētai, tādējādi kandidatūras izvirzīšana pati par sevi neliek tai iesniegt lūgumu par īpaša atvaļinājuma piešķiršanu.

38 Katrā ziņā ir jāpiebilst, ka ar tādu Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju, saskaņā ar kuru no "darba nosacījumu" jēdziena definīcijas šīs tiesību normas izpratnē tiktu izslēgtas tiesības uz īpašu atvaļinājumu, nozīmētu sašaurināt uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem piešķirtās aizsardzības pret diskrimināciju piemērošanas tvērumu, neievērojot šajā tiesību normā izvirzīto mērķi (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 27. un 29. punkts; 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 30. punkts, kā arī rīkojumu, 2016. gada 21. septembris, *Álvarez Santirso*, C-631/15, EU:C:2016:725, 39. punkts).

39 Tāpēc uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā jēdziens "darba nosacījumi" ietver arī darba ņēmēja, kas tiek ievēlēts parlamentāro pienākumu izpildei, tiesības uz valsts tiesību aktos paredzēto īpašo atvaļinājumu, kura laikā darba attiecības tiek apturētas, līdz viņa parlamentārā mandāta termiņam beigām saglabājot šī darba ņēmēja amata vietu un garantējot viņa tiesības tikt ieceltam augstākā pakāpē.

Par otro jautājumu

40 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesību akts kā pamatlietā, kurā paredzēts, ka uz noteiktu laiku nodarbinātam darba ņēmējam, lai viņš varētu īstenot politisko mandātu, pilnībā ir liegta iespēja saņemt īpašu atvaļinājumu, kā rezultātā darba attiecības tiek apturētas līdz minētā mandāta termiņa beigām, lai gan uz nenoteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem ir atzītas šādas tiesības.

41 Jautājumā par Pamatnolīguma 4. klauzulu jāatgādina, ka tās 1. punktā ir noteikts aizliegums darba nosacījumu ziņā pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, attiekties mazāk labvēlīgi nekā pret salīdzināmiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem tāpēc vien, ka viņi ir nodarbināti uz noteiktu laiku, ja vien atšķirīgo attieksmi neattaisno objektīvi iemesli.

42 No pastāvīgās judikatūras izriet, ka nediskriminācijas princips paredz, ka salīdzināmas situācijas nedrīkst tikt aplūkotas atšķirīgi, bet atšķirīgas situācijas nedrīkst tikt aplūkotas vienādi, ja vien šāda pieeja nav objektīvi pamatota (spriedumi, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 65. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 35. punkts).

43 Šajā gadījumā ir jākonstatē, ka attieksme pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, ir atšķirīga, jo darba ņēmējam, kas nodarbināts uz nenoteiktu laiku un tiek ievēlēts politiskā amatā, ir tiesības uz īpašo atvaļinājumu, saskaņā ar kuru darba attiecības tiek apturētas līdz viņa atgriešanās brīdim pēc attiecīgā mandāta termiņa beigām, savukārt uz noteiktu laiku nodarbinātam darba ņēmējam ir jāizbeidz darba attiecības, lai viņš varētu īstenot tās pašas tiesības.

44 Tikai gadījumā, ja darbs, ko tāda darba ņēmēja kā *M. I. Vega González* veic uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma ietvaros (pagaidu ierēdne), nav identisks vai salīdzināms ar darbu, ko veic uz nenoteiktu laiku nodarbināts darba ņēmējs (pastāvīgais ierēdnis), varētu būt attaisnota atšķirīgā attieksme attiecībā uz īpaša atvaļinājuma piešķiršanu, lai gan Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā minēts atšķirīgas attieksmes aizliegums, jo šī atšķirīgā attieksme attiecas uz atšķirīgām situācijām (pēc analoģijas skat. spriedumus, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 48. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 41. punkts).

45 Šajā ziņā, lai izvērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu Pamatnolīguma izpratnē, atbilstīgi tā 3. klauzulas 2. punktam un 4. klauzulas 1. punktam ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba būtību, mācību nosacījumus un darba nosacījumus, var uzskatīt, ka šīs personas atrodas salīdzināmā situācijā (spriedumi, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 42. punkts un tajā minētā judikatūra; 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 31. punkts, kā arī 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 40. punkts).

46 Tātad iesniedzējtiesas kompetencē ir noteikt, vai *M. I. Vega González* atrodas salīdzināmā situācijā ar darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku pie tā paša darba devēja tajā pašā laikposmā (spriedumi, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 43. punkts un tajā minētā judikatūra; 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152,

32. punkts, kā arī 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 42. punkts). Ja pēc šādas pārbaudes veikšanas iesniedzējtiesa konstatē nevienlīdzīgu attieksmi, tai pēc tam ir jāizvērtē, vai šāda attieksme var tikt attaisnota ar objektīvu iemeslu esamību Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, proti, ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu īpašā kontekstā, kurā šis nosacījums tiek aplūkots, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, kas ļauj pārliecināties, vai šī nevienlīdzība atbilst patiesai vajadzībai, ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un nepieciešama šim mērķim (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

47 Šajā ziņā Tiesa jau ir precizējusi, ka, pirmkārt, jēdziens "objektīvs pamats" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas neļauj attaisnot atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta vispārīgā un abstraktā valsts tiesību normā (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

48 Otrkārt, no Tiesas pastāvīgās judikatūras arī izriet, ka atsauce uz darba pagaidu raksturu vien neatbilst šīm prasībām un tādējādi nevar būt objektīvs iemesls Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 47. punkts un tajā minētā judikatūra).

49 Konkrētajā gadījumā, pat ja iesniedzējtiesa neizslēdz iespēju, ka pagaidu iecelšanas amatā steidzamība un nepieciešamība, tāpat kā darba attiecību beigu paredzamība principā varētu tikt uzskatītas par precīziem un konkrētiem apstākļiem, kuri var objektīvi attaisnot atšķirīgu attieksmi saistībā ar īpaša atvaļinājuma piešķiršanu, iesniedzējtiesa pati precizē, ka šie argumenti nav attiecināmi uz tādu situāciju, uz kuru ir balstīta pamatlieta, kurā attiecīgo amatu ilgāk par četriem gadiem ieņem viens un tas pats uz noteiktu laiku nodarbinātais darba ņēmējs.

50 Katrā ziņā absolūts liegums piešķirt īpašo atvaļinājumu uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem *a priori* nešķiet nepieciešams Likuma 3/1985 mērķa sasniegšanai, proti, darba vietas un tiesību uz profesionālām izaugsmes iespējām saglabāšanai uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, konkrēti, pastāvīgiem ierēdņiem, kuriem ir politisks mandāts, ciktāl iesniedzējtiesa pati konstatē, ka ir visnotaļ vēlams piešķirt uz noteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, kuriem ir līdzīgs mandāts, tādu īpašu atvaļinājumu, kura laikā tiek apturētas darba attiecības līdz minētā mandāta termiņa beigām, nodrošinot viņiem iespēju atgriezties šajā amata vietā, izņemot, ja tā šajā laikā ir likvidēta vai tajā ir iecelts pastāvīgs ierēdnis.

51 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesību akts kā pamatlietā, saskaņā ar kuru absolūti ir izslēgta iespēja, ka uz noteiktu laiku nodarbinātam darba ņēmējam, lai viņš īstenotu politisko mandātu, tiek piešķirts īpašs atvaļinājums, kā rezultātā darba attiecības tiek apturētas līdz šī darba ņēmēja atgriešanās brīdim attiecīgā mandāta termiņa beigās, lai gan uz nenoteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem šīs tiesības ir atzītas.

Par tiesāšanās izdevumiem

52 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (desmitā palāta) nospriež:

1) **Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas noslēgts 1999. gada 18. martā un pievienots pielikumā Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvai 1999/70/EK par *UNICE, CEEP* un EAK par darbu uz noteiktu laiku, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā jēdziens "darba nosacījumi" ietver arī darba ņēmēja, kas tiek ievēlēts parlamentāro pienākumu izpildei, tiesības uz valsts tiesību aktos paredzēto īpašu atvaļinājumu, kura laikā darba attiecības tiek apturētas, līdz šī parlamentārā mandāta termiņam beigām saglabājot šī darba ņēmēja amata vietu un garantējot viņa tiesības tikt ieceltam augstākā pakāpē;**

2) **Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas pievienots pielikumā Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvai 1999/70/EK, 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesību akts kā pamatlietā, saskaņā ar kuru absolūti ir izslēgta iespēja, ka uz noteiktu laiku nodarbinātam darba ņēmējam, lai viņš īstenotu politisko mandātu, tiek piešķirts īpašs atvaļinājums, kā rezultātā darba attiecības tiek apturētas līdz šī darba ņēmēja atgriešanās brīdim minētā mandāta termiņa beigās, lai gan uz nenoteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem šīs tiesības ir atzītas.**

[Paraksti]