TIESAS SPRIEDUMS (desmitā palāta)

2016. gada 14. septembrī*

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 — Atlīdzinājums par darba līguma izbeigšanu — Atlīdzinājums, kas valsts tiesiskajā regulējumā nav paredzēts pagaidu darba līgumu gadījumā — Atšķirīga attieksme, salīdzinot ar darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku

Lieta C-596/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrides autonomās kopienas Augstākā tiesa, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2014. gada 9. decembrī un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 22. decembrī, tiesvedībā

Ana de Diego Porras

pret

Ministerio de Defensa .

TIESA (desmitā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents), tiesneši E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*] un M. Bergere [*M. Berger*],

ģenerāladvokāts M. Bobeks [*M. Bobek*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *A. de Diego Porras* vārdā – *J. Rello Ochayta*, *abogado*,

— Spānijas valdības vārdā – *L. Banciella Rodríguez Miñón*, pārstāvis,

— Eiropas Komisijas vārdā – *S. Pardo Quintillán* un *M. van Beek*, pārstāvji,

ņemot vērā lēmumu, kas pieņemts pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas, izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – spāņu.

Spriedums

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

2 Šis lūgums ir iesniegts *Ana de Diego Porras* prasībā pret *Ministerio de Defensa* (Aizsardzības ministrija, Spānija) par to, kā kvalificējamas pušu starpā esošās darba tiesiskās attiecības un kāds atlīdzinājums ir maksājams šo attiecību izbeigšanas rezultātā.

Atbilstošās tiesību normas

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 pārma[n]tojamus [izmantojot secīgus] uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības".

4 Direktīvas 1999/70 mērķis, kā teikts tās 1. pantā, ir "ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [..], ko [..] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK)".

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 Pamatnolīguma mērķis – atbilstoši tā 1. klauzulā teiktajam – ir, pirmkārt, uzlabot uz noteiktu laiku veicamā darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu, un, otrkārt, radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības.

7 Pamatnolīguma 3. klauzulā "Definīcijas" ir noteikts:

"1. Šajā nolīgumā jēdziens "noteikt[a] laika darba ņēmējs" ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības [uz noteiktu laiku], 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. Šajā nolīgumā jēdziens "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 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 *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995* (Darba likuma pārstrādātā redakcija, kas apstiprināta ar Karaļa 1995. gada 24. marta Leģislatīvo dekrētu 1/1995; 1995. gada 29. marta *BOE* Nr. 75, 9654. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem (turpmāk tekstā – "Darba likums"), 15. panta 1. punktā ir teikts, ka darba līgums var tikt noslēgts vai nu uz nenoteiktu laiku, vai uz noteiktu laiku. Uz noteiktu laiku līgums var tikt slēgts šādos gadījumos:

"a) ja darbinieks tiek pieņemts darbā tāda noteikta, patstāvīga un no uzņēmuma darbības kopumā nodalāma uzdevuma veikšanai, kura izpilde, lai arī būdama ierobežota laikā, principā var ilgt nenosakāmi ilgi. [..]

b) ja tas vajadzīgs tirgus apstākļu, darba apjoma pieauguma vai pārmērīga pasūtījumu apjoma dēļ pat uzņēmuma parastās darbības gaitā. [..]

c) tādu darbinieku aizvietošanas gadījumā, kuriem ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu, ja vien darba līgumā ir norādīts aizvietotā darbinieka vārds un aizvietošanas iemesls."

10 Darba likuma 15. panta 3. punktā ir teikts, ka "pagaidu līgumi, kas noslēgti, apejot likumu, ir uzskatāmi par noslēgtiem uz nenoteiktu laiku".

11 1998. gada 18. decembra *Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada* (Karaļa dekrēts 2720/1998 par to, kā īstenot Darba likuma 15. pantu jautājumā par darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku; 1999. gada 8. janvāra *BOE* Nr. 7, 568. lpp.) 4. panta 1. punktā *interinidad* (pagaidu aizvietošanas) līgums ir definēts kā līgums, kas noslēgts, lai aizvietotu kādu uzņēmuma darbinieku, kuram ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu saskaņā ar kādu tiesisko regulējumu, darba koplīgumu vai individuālu vienošanos. Minētā Karaļa dekrēta 4. panta 2. punktā ir noteikts, ka šajā līgumā ir jānorāda aizvietotais darbinieks un aizvietošanas iemesls. *Interinidad* darba līguma ilgums atbilst aizvietotā darbinieka, kuram ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu, prombūtnes laikam.

12 No Darba likuma 15. panta 5. punkta izriet, ka darbinieki, kuri pieņemti darbā – ar pārtraukumu vai bez pārtraukuma – ilgāk par 24 mēnešiem kādā 30 mēnešu laikposmā, iegūst pastāvīgo darbinieku statusu. Šie noteikumi savukārt neattiecas uz arodmācību līgumiem, līgumiem daļējai aizvietošanai sakarā ar aiziešanu pensijā vai *interinidad* darba līgumiem, nedz uz pagaidu darba līgumiem, kas noslēgti valsts vai pašvaldību īstenoto arodapmācības programmu ietvaros.

13 Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā ir paredzēts, ka darba līguma – ja vien tas nav *interinidad* vai arodmācību līgums – beigās darbinieks ir tiesīgs saņemt atlīdzinājumu, kura apmērs atbilst proporcionālai daļai no divpadsmit dienu izpeļņas par katru nostrādāto gadu.

14 Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā ir noteikts, ka, izbeidzot darba līgumu objektīvu iemeslu dēļ, "vienlaicīgi ar rakstveida paziņojuma sniegšanu darba ņēmējam maksā atlīdzinājumu divdesmit dienu izpeļņas apmērā par katru nostrādāto gadu, kuru attiecībā uz laikposmiem, kas ir īsāki par vienu gadu, aprēķina proporcionāli mēnešu skaitam un kura summa nepārsniedz divpadsmit mēnešalgas".

Pamatlietas fakti un prejudiciālie jautājumi

15 Kopš 2003. gada februāra *A. de Diego Porras*, noformējot vairākus *interinidad* darba līgumus, tika nodarbināta kā sekretāre vairākās Aizsardzības ministrijas struktūrvienībās. Saskaņā ar pēdējo, 2005. gada 17. augustā noslēgto *interinidad* darba līgumu viņa aizvietoja *E. Mayoral Fernández*, kura no darba pienākumu pildīšanas tika pilnībā atbrīvota, lai pildītu arodbiedrības pārstāves pienākumus.

16 Saskaņā ar 2012. gada 13. jūlija *Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad* (Karaļa dekrētlikums 20/2012 par pasākumiem, lai nodrošinātu budžeta stabilitāti un sekmētu konkurētspēju; 2012. gada 14. jūlija *BOE* Nr. 168, 50428. lpp.) *E. Mayoral Fernández* atbrīvojums no darba pienākumu pildīšanas tika atsaukts.

17 2012. gada 13. septembra vēstulē *A. de Diego Porras* tika aicināta noformēt dokumentāciju par viņas darba līguma izbeigšanu no 2012. gada 30. septembra, lai nodrošinātu *E. Mayoral Fernández* atjaunošanu viņas amata vietā no 2012. gada 1. oktobra.

18 2012. gada 19. novembrī *A. de Diego Porras* cēla prasību *Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid* (Madrides Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 1, Spānija), lai apstrīdētu gan sava darba līguma likumīgumu, gan tā izbeigšanas nosacījumus.

19 Tā kā ar 2013. gada 10. septembra spriedumu šī prasība tika noraidīta, viņa par to cēla apelācijas sūdzību *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrides autonomās kopienas Augstākā tiesa, Spānija), kurā viņa norāda, ka *interinidad* darba līgumi, saskaņā ar kuriem viņa tika pieņemta darbā, esot noslēgti, pārkāpjot likumu un ka tie esot jāpārkvalificē par "uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu". Līdz ar to šāda līguma izbeigšanas gadījumā esot jāmaksā atlīdzinājums.

20 *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrides autonomās kopienas Augstākā tiesa) konstatē, pirmkārt, ka *A. de Diego Porras* pieņemšana darbā, noslēdzot *interinidad* darba līgumu, atbilst prasībām, kas izriet no spēkā esošajām valsts tiesību normām, un, otrkārt, ka minētā darba līguma izbeigšana ir pamatota ar objektīvu iemeslu.

21 Tomēr iesniedzējtiesa prāto, vai *A. de Diego Porras* ir tiesības pieprasīt, lai viņai tiktu maksāts atlīdzinājums par viņas darba līguma izbeigšanu. Proti, darba nosacījumu ziņā attieksme pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, Spānijas tiesībās esot atšķirīga, jo atlīdzinājums, kas maksājams darba līguma likumīgas izbeigšanas gadījumā, šo pirmo darbinieku gadījumā atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu, savukārt šo otro gadījumā – tikai 12 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu. Ar *interinidad* darba līgumu nodarbināto darbinieku gadījumā šī nevienlīdzība esot vēl izteiktāka, jo šā līguma izbeigšanas gadījumā viņiem valsts tiesību aktos nav paredzēts nekāds atlīdzinājums.

22 Ievērojot, ka šāda atšķirīga attieksme nešķiet esam attaisnojama ar kādu objektīvu iemeslu, iesniedzējtiesa šaubās par šajā lietā aplūkoto valsts tiesību normu saderīgumu ar Pamatnolīguma 4. klauzulā noteikto principu, ka ir aizliegta diskriminācija starp darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, atbilstoši tam, kā šis princips ir interpretēts Tiesas judikatūrā.

23 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrides autonomās kopienas Augstākā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai pagaidu [darba] līguma izbeigšanas gadījumā maksājamais atlīdzinājums ir uzskatāms par ietilpstošu [Pamatnolīguma] 4. klauzulas 1. punktā minētajos darba nosacījumos?

2) Gadījumā, ja šis atlīdzinājums ir uzskatāms par ietilpstošu darba nosacījumos, vai personām, kurām ir ar darba devēju tieši noslēgts tāds darba līgums vai tieši nodibinātas tādas darba tiesiskās attiecības, kas beidzas, iestājoties tādiem objektīviem apstākļiem kā konkrēts termiņš, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēts notikums, ir tiesības līguma izbeigšanas brīdī saņemt tādu pašu atlīdzinājumu kā tas, ko salīdzināms darba ņēmējs, kas nodarbināts uz nenoteiktu laiku, saņemtu gadījumā, ja viņa līgums tiktu izbeigts objektīvu iemeslu dēļ?

3) Ja pagaidu darbiniekam ir tiesības saņemt tādu pašu atlīdzinājumu kā tas, kas pienākas uz nenoteiktu laiku nodarbinātam darba ņēmējam gadījumā, kad tā darba līgums tiek izbeigts objektīvu iemeslu dēļ, vai būtu jāatzīst, ka ar Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktu ir pareizi transponēta Direktīva 1999/70[..] vai ka tas tomēr ir diskriminējošs un pretrunā minētajai direktīvai, jo kavē tās mērķu sasniegšanu un tās lietderīgo iedarbību?

4) Ja nav objektīvu iemeslu, lai liegtu pagaidu aizvietojošajiem darbiniekiem tiesības saņemt atlīdzinājumu par viņu pagaidu darba līguma izbeigšanu, vai Darba likumā paredzētā šo darbinieku darba nosacījumu atšķirība salīdzinājumā ne tikai ar darbinieku, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, bet arī citu pagaidu darbinieku darba nosacījumiem, ir atzīstama par diskriminējošu?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

24 Pirmajā jautājumā iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka "darba nosacījumu" jēdziens ietver atlīdzinājumu, ko darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam ar viņu uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas gadījumā.

25 Ievadam jāatgādina, ka viens no Pamatnolīguma mērķiem – atbilstoši tā 1. klauzulas a) punktā teiktajam – 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 šajā ziņā ir norādīts, ka Pamatnolīguma mērķis ir tostarp uzlabot uz noteiktu laiku veicamā darba kvalitāti, nosakot obligāto prasību minimumu, ar kurām nodrošināms, ka tiek ievērots nediskriminācijas princips (spriedumi, 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 47. punkts; 2013. gada 12. decembris, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 40. punkts, kā arī 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 22. punkts).

26 Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, šo principu Pamatnolīgumā, konkrēti – tā 4. klauzulā, ir paredzēts piemērot tālab, lai neļautu šāda veida darba tiesiskās attiecības darba devējam izmantot, lai šādiem darba ņēmējiem liegtu tiesības, kas ir atzītas darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti uz nenoteiktu laiku (spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 37. punkts; 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 48. punkts, kā arī 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 23. punkts).

27 Ievērojot Pamatnolīguma mērķus, tā 4. klauzula ir jāsaprot kā tāda, kurā ir izteikts Savienības sociālo tiesību princips, kas nav interpretējams sašaurināti (spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 38. punkts; 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 49. punkts, kā arī 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 24. punkts).

28 Jautājumā par "darba nosacījumu" jēdzienu Pamatnolīguma 4. klauzulas izpratnē Tiesa jau ir nospriedusi, ka izšķirošais kritērijs, pēc kura nosakāms, vai kāds pasākums ietilpst šajā jēdzienā, ir tieši nodarbinātības kritērijs, proti, darba ņēmēja un viņa darba devēja starpā nodibinātās darba tiesiskās attiecības (spriedumi, 2013. gada 12. decembris, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 35. punkts, un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 25. punkts).

29 Tādējādi atbilstoši Tiesas judikatūrai "darba nosacījumu" jēdzienā Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ietilpst trīsgadu piemaksas par darba stāžu, kas ir viena no darba samaksas sastāvdaļām, kura uz noteiktu laiku nodarbinātam darbiniekam ir jāmaksā tikpat lielā apmērā kā uz nenoteiktu laiku nodarbinātam darbiniekam (šajā ziņā skat. spriedumus, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 47. punkts, kā arī 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 50.–58. punkts).

30 Turklāt Tiesa uzskatīja, ka šis jēdziens aptver arī noteikumus par to, kā aprēķināms uzteikuma termiņa ilgums, kas piemērojams uz noteiktu laiku noslēgtajiem līgumiem. Šajā ziņā tā paskaidroja, ka ar tādu Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju, kurā no "darba nosacījumu" jēdziena Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē tiktu izslēgti uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas nosacījumi, tiktu ierobežota uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem piešķirtās aizsardzības pret diskrimināciju piemērošanas joma, neievērojot šīs tiesību normas mērķi (šajā ziņā skat. spriedumu, 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 27. un 29. punkts).

31 Teiktais ir pilnībā attiecināms arī uz tādu atlīdzinājumu kā pamatlietā aplūkotais. Tātad, tā kā šis atlīdzinājums darbiniekam tiek piešķirts viņa ar darba devēju noslēgtā darba līguma izbeigšanas dēļ un atbilst šā sprieduma 28. punktā izklāstītajam kritērijam, tas ietilpst "darba nosacījumu" jēdzienā.

32 Tādējādi uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka "darba nosacījumu" jēdziens ietver atlīdzinājumu, ko darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam ar viņu uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas gadījumā.

Par otro līdz ceturto jautājumu

33 Otrajā līdz ceturtajā jautājumā, kuri jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ar *interinidad* darba līgumu nodarbinātam darbiniekam darba līguma izbeigšanas gadījumā ir liegts jebkāds atlīdzinājums, lai gan šāds atlīdzinājums tiek piešķirts tostarp salīdzināmiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem.

34 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 pirmie no tiem ir nodarbināti uz noteiktu laiku, ja vien atšķirīgo attieksmi neattaisno objektīvi iemesli.

35 Pastāvīgās judikatūras atziņa ir tāda, ka nediskriminācijas princips prasa, lai attieksme pret līdzīgām situācijām nebūtu atšķirīga un attieksme pret atšķirīgām situācijām nebūtu vienāda, ja vien šāda attieksme nav objektīvi pamatota (spriedums, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 65. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 Šajā gadījumā ir jākonstatē, ka attieksme pret darbiniekiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un darbiniekiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, ir atšķirīga, jo – atšķirībā no darbiniekiem, kas pieņemti darbā saskaņā ar darba līgumu, kurš noslēgts uz nenoteiktu laiku, – darbinieki, kas strādā saskaņā ar *interinidad* darba līgumu, līguma izbeigšanas gadījumā nesaņem nekādu atlīdzinājumu neatkarīgi no tā, cik ilgi viņi ir strādājuši.

37 Šajā ziņā jāpaskaidro, ka nediskriminācijas princips Pamatnolīgumā ir īstenots un konkretizēts vienīgi attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret tiem vai nu uz nenoteiktu, vai uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā (rīkojumi, 2010. gada 11. novembris, *Vino*, C-20/10, nav publicēts, EU:C:2010:677, 56. punkts; 2011. gada 22. jūnijs, *Vino*, C-161/11, nav publicēts, EU:C:2011:420, 28. punkts, un 2013. gada 7. marts, *Rivas Montes*, C-178/12, nav publicēts, EU:C:2013:150, 43. punkts).

38 Turpretim tāda iespējami atšķirīga attieksme pret konkrētām uz noteiktu laiku nodarbināta personāla kategorijām kā iesniedzējtiesas ceturtajā jautājumā norādītā neietilpst šajā Pamatnolīgumā noteiktā nediskriminācijas principa piemērošanas jomā (rīkojums, 2010. gada 11. novembris, *Vino*, C-20/10, nav publicēts, EU:C:2010:677, 57. punkts).

39 Ievērojot konstatēto nevienlīdzību, jāpārbauda vispirms, vai pamatlietā aplūkojamās situācijas ir salīdzināmas, un pēc tam, – vai pastāv iespējams objektīvs attaisnojums.

Par aplūkojamo situāciju salīdzināmību

40 Lai izvērtētu, vai attiecīgās personas strādā identisku vai līdzīgu darbu Pamatnolīguma izpratnē, atbilstīgi Pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punktam un 4. klauzulas 1. punktam ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba iedabu, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir 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, kā arī 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 31. punkts).

41 Proti, atbilstoši šajā judikatūrā teiktajam, apgalvotā atšķirīgā attieksme jautājumā par darba līguma izbeigšanas atlīdzinājuma piešķiršanu Pamatnolīguma 4. klauzulai nebūtu pretrunā tikai tad, ja izrādītos, ka darbs, ko tāds darbinieks kā prasītāja pamatlietā strādā saskaņā ar vairākiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, neatbilst tam, ko strādā uz nenoteiktu laiku nodarbinātie darbinieki, jo šī atšķirīgā attieksme būtu saistīta ar atšķirīgām situācijām (spriedums, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 48. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

42 Lai arī noskaidrot – vai prasītāja pamatlietā, saskaņā ar saviem dažādajiem *interinidad* darba līgumiem strādādama Aizsardzības ministrijā par sekretāri, bija tādā situācijā, kas ir salīdzināma ar to, kurā bija darbinieki, kurus šī pati iestāde tajā pašā laikposmā nodarbināja uz nenoteiktu laiku, – ir iesniedzējtiesas ziņā (pēc analoģijas skat. spriedumus, 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, kā arī 2014. gada 13. marts, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 32. punkts), tik un tā jānorāda, ka šajā lietā no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka prasītāja pamatlietā strādāja darbu, kas ir līdzīgs vai identisks uz nenoteiktu laiku nodarbināta darbinieka darbam.

43 Proti, jau tas vien, ka minētā prasītāja septiņus gadus pēc kārtas strādāja vienā un tajā pašā amata vietā, aizvietojot kādu darbinieci, kas no darba pienākumu izpildes bija pilnībā atbrīvota, lai pildītu arodbiedrības pārstāves pienākumus, ļauj secināt ne tikai to, ka attiecīgā persona atbilda darbam attiecīgajā amata vietā izvirzītajiem izglītības nosacījumiem, bet arī to, ka viņa strādāja to pašu darbu, ko strādā persona, kura viņai bija pastāvīgi jāaizvieto šajā ilgajā laikposmā, strādājot ar vieniem un tiem pašiem darba nosacījumiem.

44 Tāpēc uzskatāms, ka prasītājas kā uz noteiktu laiku nodarbināta darbinieka situācija bija salīdzināma ar to, kurā ir uz nenoteiktu laiku nodarbināts darbinieks.

Par objektīva attaisnojuma esamību

45 Tiesas pastāvīgās judikatūras atziņa ir tāda, ka "objektīvu iemeslu" jēdziens liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar noteiktiem un konkrētiem apstākļiem, kas attiecīgo darba nosacījumu raksturo tā īpašajā kontekstā, un pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārbaudītu, vai šī nevienlīdzība patiesi ir vajadzīga, tā ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un ir tālab nepieciešama. Šie apstākļi var izrietēt tostarp no uzdevumu, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, savdabīguma un tiem raksturīgajām iezīmēm vai attiecīgi no leģitīma dalībvalsts sociālās politikas mērķa (skat. tostarp spriedumus, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 53. un 58. punkts; 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 55. punkts; 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 73. punkts, kā arī 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 51. punkts).

46 Tātad "objektīva pamata" jēdziens Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, neļauj pamatot tikai ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta tādā vispārīgā un abstraktā valsts tiesību normā kā likums vai darba koplīgums (spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 57. punkts; 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 54. punkts; 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 72. punkts, kā arī 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 50. punkts).

47 Turklāt atsauce tikai uz valsts iestāžu personāla darba īslaicīgumu neatbilst šīm prasībām un tādējādi nevar būt "objektīvs pamats" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē. Proti, ja tiktu atzīts, ka darba tiesisko attiecību īslaicīgums vien ir pietiekams, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un tiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, tiktu atņemts saturs Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma mērķiem un tiktu nostiprināta uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju nelabvēlīgas situācijas saglabāšana (spriedumi, 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 56. un 57. punkts; 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 74. punkts, kā arī 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 52. punkts).

48 Spānijas valdības sniegtajos paskaidrojumos uzmanība ir vērsta uz atšķirību uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu un uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu iedabā un mērķī, apgalvojot, ka abi līgumu veidi atšķiroties ilguma, kā arī darba tiesisko attiecību sagaidāmā noturīguma ziņā.

49 Lai arī principā iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai tajā izklāstītie argumenti ir "objektīvs pamats" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, ņemot vērā šā sprieduma 42. punktā atgādināto judikatūru, šajā ziņā tomēr ir jānorāda, ka uzmanību uz iedabas un mērķa ziņā esošo atšķirību starp *interinidad* darba līgumu un darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, Spānijas valdība vērš, piesaukdama vienīgi ilguma un šo otro līgumisko attiecību sagaidāmā noturīguma kritēriju.

50 Taču – kā izriet no šā sprieduma 46. un 47. punkta – nedz darba tiesisko attiecību īslaicīgums, nedz tas, ka valsts tiesiskajā regulējumā nav neviena noteikuma par atlīdzinājuma maksāšanu *interinidad* darba līguma izbeigšanas gadījumā, paši par sevi nevar būt šādi objektīvi iemesli.

51 Turklāt arguments par *interinidad* darba līguma beigu paredzamību nav pamatots ar objektīviem un pārredzamiem kritērijiem, ne tikai tāpēc, ka šāds *interinidad* darba līgums patiesībā var kļūt ilgstošs gluži tāpat kā situācija, kurā ir prasītāja pamatlietā, kuras līgumiskās attiecības ieilga vairāk nekā desmit gadus, bet šo argumentu atspēko arī apstāklis, ka attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēts, ka salīdzināmās situācijās atlīdzinājums darba līguma izbeigšanas gadījumā tiek piešķirts citām uz noteiktu laiku nodarbinātu darbinieku kategorijām.

52 Ievērojot visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz otro līdz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ar *interinidad* darba līgumu nodarbinātam darbiniekam darba līguma izbeigšanas gadījumā ir liegts jebkāds atlīdzinājums, lai gan tajā ir atļauts šādu atlīdzinājumu piešķirt tostarp salīdzināmiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem. Tas vien, ka šis darbinieks ir strādājis saskaņā ar *interinidad* darba līgumu, nevar būt objektīvs iemesls, kas ļautu attaisnot atteikšanos šim darbiniekam piešķirt tiesības saņemt šo atlīdzinājumu.

Par tiesāšanās izdevumiem

53 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) **1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka "darba nosacījumu" jēdziens ietver atlīdzinājumu, ko darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam ar viņu uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas gadījumā;**

2) **Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ar *interinidad* (pagaidu aizvietošanas) darba līgumu nodarbinātam darbiniekam darba līguma izbeigšanas gadījumā ir liegts jebkāds atlīdzinājums, lai gan tajā ir atļauts šādu atlīdzinājumu piešķirt tostarp salīdzināmiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem. Tas vien, ka šis darbinieks ir strādājis saskaņā ar *interinidad* darba līgumu, nevar būt objektīvs iemesls, kas ļautu attaisnot atteikšanos šim darbiniekam piešķirt tiesības saņemt šo atlīdzinājumu.**

[Paraksti]