Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2018. gada 20. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE, CEEP* un EAK pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Publiskais sektors – Vidusskolu skolotāji – Darba ņēmēju pieņemšana darbā civildienesta ierēdņa amatā uz noteiktu laiku, pamatojoties uz atlases procedūru, kas balstīta uz kvalifikāciju – Darba stāža noteikšana – Dienesta laikposmu, kas ir nostrādāti saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, daļēja ņemšana vērā

Lieta C-466/17

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunale di Trento* (Trento tiesa, Itālija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2017. gada 18. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2017. gada 3. augustā, tiesvedībā

Chiara Motter

pret

Provincia autonoma di Trento.

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*] (referents), tiesneši S. Rodins [*S. Rodin*] un E. Regans [*E. Regan*],

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

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *C. Motter* vārdā – *W. Miceli, F. Ganci, V. De Michele, E. De Nisco, S. Galleano* un *G. Rinaldi, avvocati*,

– *Provincia autonoma di Trento* vārdā – *N. Pedrazzoli, L. Bobbio, A. Pizzoferrato, M. Dalla Serra* un *M. Velardo, avvocati*,

– Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *L. Fiandaca, C. Colelli* un *G. D'Avanzo, avvocati dello Stato*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *G. Gattinara*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – itāļu.

ņemot vērā pēc ģenerāladvokātes uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

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 ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.), 4. klauzulu.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *Chiara Motter* un *Provincia Autonoma di Trento* (Trento autonomā province, Itālija) jautājumā par *C. Motter* darba stāža aprēķināšanu brīdī, kad tā ar pēdējo minēto noslēdza darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 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.

4 Pamatnolīguma 2. klauzulā ir paredzēts:

"1. Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.

2. Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji var paredzēt, ka šo nolīgumu nepiemēro:
   a) sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām;
   b) darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu."

5 Pamatnolīguma 3. klauzulā ir noteikts:

"[Šajā nolīgumā jēdziens]:

1. [..] "noteikt[a] 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. Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi."

6 Pamatnolīguma 4. klauzulā ir noteikts:

"1. 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.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

3 Šīs klauzulas piemērošanas kārtību pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ņemot vērā Kopienas tiesību aktus un valsts tiesību aktus, kolektīvos līgumus un praksi.

4. Darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darba ņēmējiem, gan pastāvīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti."

Itālijas tiesības

7 1994. gada 16. aprīļa *Decreto legislativo Nr. 297, "Testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado"* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 297, "Vienots piemērojamo tiesību normu teksts attiecībā uz pedagoģisko darbību un attiecībā uz visu veidu un visu līmeņu skolām") (*GURI* kārtējais pielikums Nr. 115, 1994. gada 19. maijs) 485. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Vidusskolu un mākslas skolu pedagoģiskajam personālam pakalpojumi, kurus šis personāls ārštata skolotāja statusā sniedzis iepriekš minētajās valsts skolās un tām pielīdzinātās skolās, tostarp ārzemēs, juridiskiem un ekonomiskiem mērķiem tiek atzīti par štata skolotāja statusā sniegtiem pakalpojumiem, ņemot tos vērā pilnībā par pirmajiem četriem gadiem un par divām trešdaļām par iespējami pārpalikušo laika posmu, kā arī – tikai ekonomiskiem mērķiem – par atlikušo trešdaļu. No minētās atzīšanas izrietošās ekonomiskās tiesības tiek saglabātas un novērtētas visās nākamajās atalgojuma klasēs pēc tās, kura tiek piešķirta atzīšanas brīdī."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

8 2003. gadā Trento autonomā province pieņēma darbā *C. Motter* saskaņā ar darba līgumu uz noteiktu laiku par vidusskolas skolotāju 2003./2004. mācību gadam. Tā turpināja bez pārtraukuma strādāt šo darbu atbilstoši septiņiem citiem secīgiem līgumiem, no kuriem katrs bija uz noteiktu laiku, kas atbilda mācību gadam.

9 Kopš 2011. gada 1. septembra *C. Motter* strādāja atbilstoši darba līgumam uz nenoteiktu laiku. Amatā viņa tika apstiprināta 2012. gada 1. septembrī.

10 2014. gada 8. septembrī Trento autonomā province sagatavoja šīs personas karjeras kopsavilkumu, lai viņu klasificētu pakāpē saskaņā ar tiesisko regulējumu, kas bija piemērojams no 2012. gada 1. janvāra. Atbilstoši 1994. gada 16. aprīļa Leģislatīvā dekrēta Nr. 297 485. panta 1. punktam *C. Motter* šajā nolūkā tika atzīts 80 mēnešu darba stāžs no faktiski nostrādātajiem 96 mēnešiem. Pirmie četri gadi tika ņemti vērā pilnībā, nākamie četri gadi – ierobežotā divu trešdaļu proporcijā, proti, 32 no 48 mēnešiem. Viņa tika klasificēta pirmajā pakāpē.

11 2016. gada 2. decembrī *C. Motter* cēla prasību *Tribunale di Trento* (Trento tiesa, Itālija), lūdzot atzīt, ka Trento autonomajai provincei ir jāņem vērā viss viņas darba stāžs pirms līguma uz nenoteiktu laiku noslēgšanas, pildot vienas un tās pašas funkcijas saskaņā ar astoņiem secīgiem līgumiem uz noteiktu laiku, kas bija noslēgti attiecībā uz laikposmu no 2003./2004. līdz 2010./2011. mācību gadam.

12 Prasības pamatošanai prasītāja atsaucas uz Pamatnolīguma 4. klauzulas pārkāpumu un lūdz nepiemērot 1994. gada 16. aprīļa Leģislatīvā dekrēta Nr. 297 485. pantu, ciktāl tajā ir paredzēts dienesta laiku saskaņā ar noteikta laika darba līgumiem ņemt vērā pilnībā par pirmajiem četriem gadiem un pēc tam – divu trešdaļu apjomā.

13 Iesniedzējtiesa uzskata, ka Pamatnolīguma 4. klauzulā paredzētā diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanas nolūkā ir jāpārliecinās, ka salīdzināmas situācijas netiek aplūkotas atšķirīgi. Lai veiktu šādu pārbaudi, *C. Motter* situāciju varētu salīdzināt ar tāda skolotāja situāciju, kurš strādā līdzīgu darbu un kuram pēc pieņemšanas darbā konkursa kārtībā uz nenoteiktu laiku ir tāds pats darba stāžs kā *C. Motter*.

14 Šajā ziņā *C. Motter* ir pierādījusi, ko otra puse šajā ziņā neapstrīd, ka tā pilda tādus pašus uzdevumus kā skolotāji, kas pieņemti darbā konkursa kārtībā, pamatojoties uz līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku. Tomēr iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai pastāv atšķirība starp šīm divām situācijām. Tā kā skolotāji, valsts ierēdņi, ir izturējuši konkursu, tad varētu apgalvot, ka viņu sniegtie pakalpojumi ir kvalitatīvāki nekā skolotājiem, ar kuriem ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku. Ja tas tā būtu, tad nebūtu jāievēro 2012. gada 18. oktobra sprieduma lietā *Valenza* u.c. (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646) 45. punktā izklāstītais pamatojums, saskaņā ar kuru Tiesa atteicās uzskatīt, ka darbinieki, kas veic identiskus uzdevumus, var tikt uzskatīti par tādiem, kas atrodas dažādās situācijās atkarībā no tā, vai viņi ir izturējuši konkursu, lai varētu strādāt civildienestā.

15 Iesniedzējtiesa norāda, ka šajā jautājumā Itālijas tiesu viedokļi ir atšķirīgi. *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) ir nospriedusi, ka attiecībā uz skolotājiem Pamatnolīguma 4. klauzula prasa ņemt vērā darba stāžu, kāds iegūts saskaņā ar iepriekšējiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, lai nodrošinātu pret tiem vienlīdzīgu attieksmi salīdzinājumā ar skolotājiem, ar kuriem ir noslēgti darba līgumi uz nenoteiktu laiku. Tomēr vairākas zemākās instances tiesas būtu izvēlējušās pretēju risinājumu.

16 Ņemot vērā iepriekš minēto, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai fakts, ka persona nav izturējusi konkursu, lai varētu strādāt civildienestā, var attaisnot atšķirīgu attieksmi, kas ir mazāk labvēlīga darba ņēmējiem, ar kuriem ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku.

17 Turklāt iesniedzējtiesa norāda, ka 2012. gada 18. oktobra spriedumā lietā *Valenza* u.c. (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 23., 55. un 62. punkts) Tiesa atzina, ka darba stāža, kas iegūts saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, pilnīga ņemšana vērā par labu darba ņēmējiem, kas pieņemti štatā civildienestā, varētu radīt atgriezenisku diskrimināciju, kaitējot konkursu izturējušām personām, kas pieņemtas darbā uz nenoteiktu laiku.

18 Šie faktori liek iesniedzējtiesai uzdot jautājumu, vai Itālijas tiesību akti, 1994. gada 16. aprīļa Leģislatīvā dekrētā Nr. 297 485. pantā paredzot formulu darba stāžu, kas uzkrāts saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, degresīvai aprēķināšanai ar mērķi izvairīties no atgriezeniskas diskriminācijas attiecībā pret personām, kuras ir izturējušas civildienesta konkursu, ir saderīgi ar Pamatnolīguma 4. klauzulu.

19 Šādos apstākļos *Tribunale di Trento* (Trento tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai diskriminācijas aizlieguma principa saskaņā ar Pamatnolīguma 4. klauzulu piemērošanas nolūkā apstāklis saistībā ar profesionalitātes sākotnēju objektīvu pārbaudi atklātā konkursā, kuru pretendents veiksmīgi iztur, ir faktors, ko var attiecināt uz mācību nosacījumiem, kas valsts tiesai

ir jāņem vērā, lai noteiktu, vai pastāv salīdzināmība starp pastāvīga darba ņēmēja situāciju un noteikta laika darba ņēmēja situāciju, kā arī lai konstatētu, vai pastāv objektīvs iemesls, kas var noderēt, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi pret pastāvīgu darba ņēmēju un pret noteikta laika darba ņēmēju?

2) Vai diskriminācijas aizlieguma princips saskaņā ar Pamatnolīguma 4. klauzulu liedz piemērot tādu valsts tiesību normu, kāda ir paredzēta 1994. gada 16. aprīļa Leģislatīvā dekrēta Nr. 297 485. panta 1. punktā, kas nosaka, ka, lai noteiktu darba stāžu brīdī, kad personu pieņem pastāvīgā darbā, noslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku, līdz četriem gadiem noteikta laika darba ņēmēja statusā sniegtie pakalpojumi tiek ņemti vērā pilnībā, savukārt par nākamajiem gadiem tos samazina par vienu trešdaļu juridiskiem mērķiem un par divām trešdaļām ekonomiskiem mērķiem, jo, lai veiktu darbu noteikta laika darba ņēmēja statusā, netika veikta profesionalitātes sākotnējā objektīvā pārbaude atklātā konkursā, ko pretendents būtu veiksmīgi izturējis?

3) Vai diskriminācijas aizlieguma princips saskaņā ar Pamatnolīguma 4. klauzulu liedz piemērot tādu valsts tiesību normu, kāda ir paredzēta 1994. gada 16. aprīļa Leģislatīvā dekrēta Nr. 297 485. panta 1. punktā, kas nosaka, ka, lai noteiktu darba stāžu brīdī, kad personu pieņem pastāvīgā darbā, noslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku, līdz četriem gadiem noteikta laika darba ņēmēja statusā sniegtie pakalpojumi tiek ņemti vērā pilnībā, savukārt par nākamajiem gadiem tos samazina par vienu trešdaļu juridiskiem mērķiem un par divām trešdaļām ekonomiskiem mērķiem, ņemot vērā mērķi novērst situāciju, ka rodas štatā pieņemto darba ņēmēju, kuri pieņemti darbā pēc atklāta konkursa veiksmīgas izturēšanas, atgriezeniskā diskriminācija?"

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

20 Itālijas valdība apgalvo, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir nepieņemams tā neprecizitātes dēļ. Tā kā iesniedzējtiesa neesot atbilstoši un pietiekami definējusi faktus, nav iespējams novērtēt prasītājas pamatlietā situācijas līdzību ar salīdzināmu ierēdņu situāciju un atbildēt uz prejudiciālajiem jautājumiem.

21 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka LESD 267. pantā noteiktās sadarbības starp Tiesu un valstu tiesām procedūras ietvaros tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kas, ņemot vērā lietas īpatnības, izvērtē gan to, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir vajadzīgs, lai šī tiesa varētu taisīt spriedumu, gan to, cik atbilstīgi ir Tiesai uzdotie jautājumi. Tādēļ, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jālemj (spriedums, 2016. gada 6. septembris, *Petruhhin*, C-182/15, EU:C:2016:630, 19. punkts un tajā minētā judikatūra).

22 No tā izriet, ka jautājumi par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa ir uzdevusi pašas noteiktā tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu kontekstā un kuru pareizība Tiesai nav jāpārbauda, ir atbilstīgi. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas iesniegto lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu vienīgi tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saiknes ar faktisko situāciju pamatlietā vai pamatlietas priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2017. gada 26. jūlijs, *Persidera*, C-112/16, EU:C:2017:597, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

23 Taču šajā lietā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pietiekami izklāstīti pamatlietas fakti un juridiskie elementi, kas ļauj Tiesai lietderīgi atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem. Šie jautājumi, kas attiecas uz Pamatnolīguma 4. klauzulas interpretāciju, ir daļa no strīda par nosacījumiem, atbilstoši kuriem tiek ņemti vērā darba ņēmēju nostrādātie darba stāža laikposmi saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, lai viņus klasificētu pakāpē, pieņemot darbā ierēdņa amatā. Šā iemesla dēļ tiem ir tieša

saikne ar pamatlietas priekšmetu un tie nav hipotētiski. Turklāt *C. Motter*, Trento autonomā province, Itālijas valdība un Eiropas Komisija varēja iesniegt savus apsvērumus par iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem.

24 No iepriekš izklāstītā izriet, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

25 Ar jautājumiem, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir aplūkots pamatlietā, saskaņā ar kuru, lai klasificētu darba ņēmēju atalgojuma kategorijā brīdī, kad viņš uz kvalifikācijas pamata tiek pieņemts darbā civildienesta ierēdņa amatā, dienesta laikposmi, kas nostrādāti saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, tiek ņemti vērā pilnībā par pirmajiem četriem gadiem un pēc tam daļēji – divu trešdaļu apjomā.

26 Lai atbildētu uz šo jautājumu, ir jāatgādina, ka Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir noteikts aizliegums paredzēt mazāk labvēlīgus darba nosacījumus noteikta laika darba ņēmējiem nekā salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem tikai tādēļ, ka tiem ir līgums uz noteiktu laiku, ja vien mazāk labvēlīgā attieksme nav objektīvi pamatota. Šīs klauzulas 4. punktā ir noteikts tas pats aizliegums attiecībā uz darba stāža kritērijiem, kas attiecas uz īpašiem darba nosacījumiem (spriedums, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 39. punkts). Turklāt Tiesa jau ir nospriedusi, ka noteikumi par dienesta laikposmiem, kas jānostrādā, lai varētu klasificēt atalgojuma kategorijā, ietilpst "darba nosacījumu" jēdzienā Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē (spriedums, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 46. un 47. punkts).

27 No šajā tiesvedībā Tiesai iesniegtās informācijas izriet, ka atšķirībā no skolotājiem, kas pieņemti pastāvīgā darbā, pamatojoties uz konkursu, skolotāju, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku pēc atlases, kura balstīta uz kvalifikāciju, darba stāžu klasificēšanai atalgojuma kategorijā var ņemt vērā pilnībā tikai attiecībā uz pirmajiem četriem dienesta gadiem, jo attiecībā uz turpmākajiem gadiem tiek ņemtas vērā tikai divas trešdaļas. Tādējādi attiecīgo valsts tiesību aktu piemērošanas rezultātā administrācija ņēma vērā tikai 80 mēnešus no 96 mēnešiem, kurus prasītāja pamatlietā faktiski bija nostrādājusi saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, proti, apmēram 83 % no dienesta darba stāža.

28 Tomēr, kā izriet no paša Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta formulējuma, vienlīdzīga attieksme ir piemērojama tikai attiecībā pret salīdzināmiem darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un pastāvīgiem darba ņēmējiem. Tādēļ, lai novērtētu, vai šī atšķirīgā attieksme ir ar šo klauzulu aizliegta diskriminācija, vispirms ir jāpārbauda attiecīgo situāciju salīdzināmība, un pēc tam, otrkārt, ir jāpārbauda, vai pastāv iespējams objektīvs pamatojums.

Par attiecīgo situāciju salīdzināmību

29 Lai izvērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu Pamatnolīguma izpratnē, saskaņā ar tā 3. klauzulas 2. punktu un 4. klauzulas 1. punktu ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba raksturu, mācību nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir salīdzināmā situācijā (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).

30 Funkciju, ko prasītāja pamatlietā veica to gadu laikā, kad viņa strādāja par skolotāju saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, būtība un viņas šādi iegūtās pieredzes kvalitāte ietilpst kritērijos, kas ļauj noteikt, vai viņa atrodas situācijā, kas ir salīdzināma ar situāciju, kādā atrodas ierēdnis, kas pieņemts darbā, pamatojoties uz konkursu, un kuram ir tāds pats darba stāžs (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 44. punkts).

31 Šajā lietā no iesniedzējtiesas sniegtās informācija izriet, ka prasītājas pamatlietā veiktās funkcijas to gadu laikā, kad viņa strādāja saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, bija tādas pašas kā tās, kas viņai bija deleģētas kā civildienesta ierēdnim.

32 Tomēr prasītāja pamatlietā nav izturējusi atklātu konkursu, lai piekļūtu darbam civildienestā. Iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai šāds objektīvs apstāklis nozīmē zemāku profesionālo kvalifikāciju, kas it īpaši pirmajos mācību periodos varētu nozīmēt sniegto pakalpojumu zemāku kvalitāti salīdzinājumā ar pakalpojumiem, kādus sniedz civildienesta ierēdņi, kas pieņemti darbā, pamatojoties uz konkursu.

33 Tomēr jākonstatē, ka tas, ka prasītāja pamatlietā nav izturējusi administratīvu konkursu, nenozīmē, ka viņa brīdī, kad tika pieņemta darbā uz nenoteiktu laiku, neatradās situācijā, kas salīdzināma ar to, kādā atrodas civildienesta ierēdņi, jo nosacījumi, kas paredzēti valsts atlases, kura balstīta uz kvalifikāciju, procedūrā, ir vērsti tieši uz to, lai atļautu integrēties štatā civildienestā darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums uz noteiktu laiku un tāda profesionālā pieredze, kas ļauj uzskatīt, ka viņu situācija var tikt pielīdzināta civildienesta ierēdņu situācijai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 45. punkts).

34 Turklāt pieņēmums, ka darbā uz noteiktu laiku jaunpieņemto skolotāju sniegto pakalpojumu kvalitāte būtu zemāka nekā konkursu izturējušo skolotāju sniegto pakalpojumu kvalitāte, nešķiet saderīgs ar valsts likumdevēja izvēli pilnībā atzīt darba stāžu, kas iegūts saskaņā četriem pirmajiem skolotāju profesionālās darbības gadiem. Turklāt šāds pieņēmums, ja tas būtu patiess, nozīmētu, ka valsts iestādēm būtu bieži jāorganizē konkursi darbinieku pieņemšanai darbā. Tomēr šis nešķiet tāds gadījums, jo no apsvērumiem, ko Tiesā iesniedza prasītāja pamatlietā, izriet, ka konkursi pieņemšanai darbā tika organizēti neregulāri, jo tie notika 1999., 2012 un 2016. gadā. Šāda situācija, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, šķiet grūti savienojama ar viedokli, kādu aizstāv Itālijas valdība un saskaņā ar kuru pakalpojumi, kādus sniedz skolotāji, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku, ir zemākas kvalitātes nekā skolotāju, kas pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku konkursa kārtībā, sniegtie pakalpojumi.

35 No iepriekš minētā izriet, ka attiecīgās situācijas ir salīdzināmas – ar nosacījumu, ka iesniedzējtiesai jāveic faktu pārbaudes. Tādēļ ir jāpārbauda, vai pastāv objektīvs iemesls, kas pamato darba stāžu laikposmu, kuri pārsniedz četrus gadus un kuri ir nostrādāti saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, neņemšanu vērā pilnā apjomā, uz kvalifikācijas pamata klasificējot darbā pieņemtos vidusskolu skolotājus, ierēdņus, atalgojuma kategorijā.

Par objektīva pamatojuma esamību

36 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens "objektīvs pamats" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta un/vai 4. punkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem neļauj attaisnot ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta tādā vispārīgā un abstraktā tiesību normā kā likums vai koplīgums (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 56. punkts un tajā minētā judikatūra).

37 Minētais jēdziens liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu īpašā kontekstā, kurā šis nosacījums tiek aplūkots, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārbaudītu, vai šī nevienlīdzība patiesi ir

vajadzīga, tā ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un saistībā ar to ir nepieciešama. Šie apstākļi tostarp var izrietēt no to uzdevumu īpašā rakstura, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, no tiem raksturīgām iezīmēm vai attiecīgā gadījumā likumīgā mērķa, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (spriedums, 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 57. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 Atsaukšanās tikai uz valsts administrācijas personāla darba īslaicīgo raksturu neatbilst šīm prasībām un tādējādi pati par sevi nevar būt "objektīvs pamats" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē. Proti, ja tiktu atzīts, ka darba tiesisko attiecību pagaidu raksturs vien ir pietiekams, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, tiktu atņemta jēga Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma mērķiem un tiktu nostiprināta noteikta laika darba ņēmēju nelabvēlīgās situācijas saglabāšana (spriedums, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 52. punkts).

39 Līdz ar to Tiesa jau ir atzinusi, ka Pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā, lai noteiktu noteikta laika darba ņēmēja darba stāžu, viņu pieņemot darbā uz nenoteiktu laiku šai pašā iestādē civildienesta ierēdņa amatā īpašā viņa darba tiesisko attiecību stabilizēšanas procedūrā, ir paredzēts pilnībā neņemt vērā tos dienesta laikposmus, kurus šis darba ņēmējs ir nostrādājis valsts iestādē, ja vien šī neņemšana vērā nav pamatota ar "objektīviem pamatiem" šīs klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē. Tas vien, ka noteikta laika darba ņēmējs ir nostrādājis šos laikposmus saskaņā ar līgumu vai darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku, nav šāds objektīvs pamats (spriedums, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 71. punkts).

40 Šajā lietā, lai pamatotu pamatlietā norādīto atšķirīgo attieksmi, Itālijas valdība apgalvo, ka atbilstoši pamatlietā apskatāmajam pasākumam, pretēji pasākumam, kurš tika apskatīts lietā, kurā tika pasludināts 2012. gada 18. oktobra spriedums *Valenza* u.c. (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646), noteikta darba laika ņēmēju izveidotā karjera tiek atzīta pilnībā tajā brīdī, kad viņi tiek pieņemti darbā par civildienesta ierēdņiem.

41 Ir taisnība, ka atbilstoši valsts tiesiskajam regulējumam pamatlietā šī karjera tiek atzīta pilnībā. Tomēr ar šo regulējumu tā netiek atzīta vienoti, jo darba stāžs, kas iegūts pēc pirmajiem četriem gadiem, tiek ņemts vērā tikai divu trešdaļu apjomā.

42 Šajā ziņā Itālijas valdība šādu samazinājumu skaidro ar nepieciešamību atspoguļot faktu, ka uz noteiktu laiku strādājošu skolotāju pieredzi nevar pilnībā pielīdzināt to kolēģu pieredzei, kas ir uz konkursa pamata amatā iecelti civildienesta ierēdņi. Atšķirībā no pēdējiem minētajiem uz noteiktu laiku strādājoši skolotāji bieži tiek aicināti uz laiku aizstāt citus skolotājus un mācīt dažādus priekšmetus. Turklāt uz pēdējiem minētajiem attiecas atšķirīga sistēma nostrādātā laika aprēķināšanai, salīdzinot ar to, kas tiek piemērota civildienesta ierēdņiem. Ņemot vērā šīs kā kvalitatīvās, tā kvantitatīvās atšķirības un lai novērstu jebkādu atgriezenisko diskrimināciju, kas nelabvēlīgi ietekmētu uz konkursa pamata amatā ieceltus civildienesta ierēdņus, Itālijas valdība uzskata, ka ir pamats piemērot samazinājuma koeficientu, ņemot vērā darba stāžu, kas iegūts, strādājot saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku.

43 Jāatgādina, ka, ņemot vērā dalībvalstu rīcības brīvību attiecībā uz savas valsts pārvaldes organizāciju, tās principā, nepārkāpjot nedz Direktīvu 1999/70, nedz Pamatnolīgumu, var paredzēt piekļuves nosacījumus civildienesta ierēdņa amatam, kā arī šādu ierēdņu nodarbināšanas nosacījumus, it īpaši, ja tie iepriekš ir bijuši nodarbināti šajā administrācijā saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku (spriedums, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 57. punkts).

44 Tomēr, lai gan ir šī rīcības brīvība, dalībvalstu noteikto kritēriju piemērošanai ir jānotiek pārskatāmi un ir jābūt pārbaudāmai, lai novērstu jebkādu nelabvēlīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem, pamatojoties vien uz tādu līgumu vai darba tiesisko attiecību ilgumu, kas pamato viņu darba stāžu un profesionālo pieredzi (spriedums, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 59. punkts).

45 Ja šāda atšķirīga attieksme izriet no vajadzības ņemt vērā objektīvās prasības, kas saistītas ar amatu, kura aizpildīšana ir šīs atlases procedūras mērķis, un kas nav saistītas ar noteikto darba tiesisko attiecību, kuras saista darba ņēmēju ar viņa darba devēju, ilgumu, tā var būt pamatota Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 79. punkts).

46 Šajā ziņā Tiesa jau ir atzinusi, ka noteiktas atšķirības attieksmē pret ierēdņiem, kas pieņemti darbā pēc atklāta konkursa, un tiem, kas pieņemti darbā pēc tam, kad viņi ir ieguvuši profesionālo pieredzi, pamatojoties uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, principā var pamatot ar vajadzīgo kvalifikāciju atšķirībām un to uzdevumu būtību, par kuru veikšanu tiem ir jāuzņemas atbildība (spriedums, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 60. punkts).

47 Itālijas valdības izvirzītie mērķi, kas ietver, no vienas puses, abu darba ņēmēju kategoriju profesionālās prakses atšķirību atspoguļošanu un, no otras puses, atgriezeniskas diskriminācijas attiecībā pret civildienesta ierēdņiem, kas pieņemti darbā pēc veiksmīgas atklāta konkursa izturēšanas, novēršanu, var tikt uzskatīti par "objektīvu pamatu" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē ar nosacījumu, ka tie atbilst patiesai vajadzībai, ir piemēroti izvirzītā mērķa sasniegšanai un ir tam nepieciešami (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* u.c., no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 62. punkts).

48 Ar nosacījumu, ka iesniedzējtiesai ir jāveic tikai tās kompetencē ietilpstošās pārbaudes, ir jāatzīst, ka mērķi, uz kuriem Itālijas valdība šajā lietā atsaucas, var tikt likumīgi uzskatīti par atbilstošiem patiesai vajadzībai.

49 No šīs valdības apsvērumiem izriet, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums daļēji ir paredzēts, lai, pamatojoties uz mācību priekšmetu daudzveidību, darba apstākļiem un darba grafikiem, atspoguļotu atšķirīgo pieredzi, kādu ir ieguvuši skolotāji, kas pieņemti darbā konkursa ceļā, un skolotāji, kas pieņemti darbā, pamatojoties uz kvalifikāciju. Itālijas valdība norāda, ka, ņemot vērā šo situāciju neviendabīgumu, pakalpojumus, ko sniedz uz noteiktu laiku darbā pieņemti skolotāji 180 dienas gadā, proti, apmēram divas trešdaļas no akadēmiskā gada, saskaņā ar valsts tiesību aktiem uzskata par dienestu pilna mācību gada garumā. Ar nosacījumu, ka iesniedzējtiesa pārbauda šos faktus, šāds mērķis, šķiet, atbilst "pro rata temporis" principam, uz kuru ir tieša atsauce Pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punktā.

50 Turklāt jākonstatē, ka prasmju sākotnējās pārbaudes trūkums konkursā un šīs profesionālās kvalifikācijas pasliktināšanās risks ne vienmēr prasa, lai tiktu izslēgta daļa no darba stāža, kas iegūts saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku. Tomēr šāda veida pamatojumus noteiktos apstākļos var uzskatīt par atbilstošiem leģitīmam mērķim. Šajā ziņā ir svarīgi atzīmēt, ka Itālijas valdības apsvērumi liecina, ka valsts tiesību sistēmā īpaša nozīme ir piešķirta administratīvajiem konkursiem. Itālijas Konstitūcijas 97. pantā, lai nodrošinātu administrācijas objektivitāti un efektivitāti, ir paredzēts, ka piekļuve amata vietām valsts administrācijā notiek konkursa kārtībā, izņemot likumā paredzētos gadījumus.

51 Ņemot vērā iepriekš minēto, nevar uzskatīt, ka tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds ir pamatlietā, saskaņā ar kuru attiecībā uz darba stāžu, kas pārsniedz četrus gadus, tiek ņemta vērā ierobežota proporcija divu trešdaļu apjomā, pārsniedz to, kas ir kas vajadzīgs, lai sasniegtu iepriekš izvērtētos

mērķus un panāktu līdzsvaru starp noteikta laika darba ņēmēju un pastāvīgu darba ņēmēju likumīgajām interesēm, respektējot uz nopelniem balstītas vērtības un objektivitātes un administrācijas efektivitātes apsvērumus, uz ko ir balstīta pieņemšana darbā konkursa kārtībā.

52 Tādējādi, lai iesniedzējtiesai sniegtu noderīgu atbildi, ir jānorāda, ka no Tiesai iesniegtās informācijas izriet, ka kaitējums, kas nodarīts saistībā ar prasītājas pamatlietā apgalvoto diskrimināciju salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem, šķiet, attiecas uz faktu, ka viņas atalgojuma kategorija tika noteikta nevis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kas bija piemērojami dienā, kad viņa tika pieņemta darbā uz nenoteiktu laiku, proti, 2011. gada 1. septembrī, bet gan saskaņā ar vēlāk pieņemtiem noteikumiem, kas bija spēkā dienā, kad administrācija pieņēma lēmumu par viņas karjeras kopsavilkumu, proti, 2014. gada 8. septembrī. Lai gan dienā, kad prasītāja pamatlietā tika pieņemta darbā uz nenoteiktu laiku, viņas darba stāžs bija vairāk nekā trīs gadi, kas viņai deva tiesības tikt klasificētai tajā brīdī spēkā esošās atalgojuma skalas otrajā pakāpē, viņa neguva labumu no pārejas noteikumu saistībā ar grozījumiem šajā skalā piemērošanas no 2012. gada 1. janvāra, lai gan šie pārejas noteikumi bija paredzēti, lai darba ņēmējiem, kuriem šajā datumā bija otrā pakāpe, saglabātu šo pakāpi. Tā kā iesniedzējtiesa nav lūgusi Tiesu precizēt šo jautājumu, iesniedzējtiesai vajadzības gadījumā ir jāpārliecinās, vai šāda jaunās atalgojuma skalas piemērošana ar atpakaļejošu spēku atbilst tiesiskās noteiktības un tiesiskās paļāvības aizsardzības principiem.

53 No minētā izriet, ka, neskarot pārbaudes, kuras ir jāveic iesniedzējtiesai, faktori, uz kuriem atsaucas Itālijas valdība, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ir uzskatāmi par "objektīvu pamatu" Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē.

54 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to principā ir pieļaujams tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru, lai klasificētu darba ņēmēju atalgojuma kategorijā brīdī, kad viņš uz kvalifikācijas pamata tiek pieņemts darbā civildienesta ierēdņa amatā, dienests, kas pildīts saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, tiek ņemts vērā pilnībā par pirmajiem četriem gadiem un pēc tam daļēji – divu trešdaļu apjomā.

Par tiesāšanās izdevumiem

55 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 (sestā palāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to principā ir pieļaujams tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds ir aplūkots pamatlietā, saskaņā ar kuru, lai klasificētu darba ņēmēju atalgojuma kategorijā brīdī, kad viņš uz kvalifikācijas pamata tiek pieņemts darbā civildienesta ierēdņa amatā, dienests, kas pildīts saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, tiek ņemts vērā pilnībā par pirmajiem četriem gadiem un pēc tam daļēji – divu trešdaļu apjomā.

[Paraksti]