

Lieta C-942/19

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Iesniegšanas datums:

2019. gada 31. decembris

Iesniedzētāja:

Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Spānija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzētājas nolēmums:

2019. gada 17. decembris

Apelācijas sūdzības iesniedzējs:

Servicio Aragonés de la Salud

Atbildētāja apelācijas instancē:

LB

Pamatlietas priekšmets

Pamatlietā ir jānoskaidro, vai LB, *Servicio de Salud de Aragón* (Aragonas Veselības aprūpes dienests; turpmāk tekstā – “SALUD”) pastāvīgajai štata ņēmējai, ir tiesības saņemt atvaļinājuma pēc personas vēlēšanās, lai sniegtu pakalpojumus publiskajā sektorā.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, vai ar Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulu ir saderīgs tāds Spānijas valsts tiesiskais regulējums, kas ļauj piešķirt atvaļinājumu pēc personas vēlēšanās, lai persona sniegtu pakalpojumus publiskajā sektorā, tikai tad, ja ieņemamā darbavieta ir pastāvīga darbavieta. Juridiskais pamats ir LESD 267. pants.

Prejudiciālie jautājumi

1) Vai Direktīvas 1999/70/EK pielikumā iekļautā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tas, ka darba ņēmējam, iegūstot darbavietu publiskajā sektorā, tiek saglabātas tiesības uz noteiktu administratīvo statusu, kas viņam bija līdz šim ieņemamajā darbavietā (arī publiskajā sektorā), ir *darba nosacījums*, saistībā ar kuru nedrīkst piemērot atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem ar uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem?

2) Vai Direktīvas 1999/70/EK pielikumā iekļautā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka atšķirīgas attieksmes objektīvu iemeslu dēļ pret darba ņēmējiem ar uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem attaisnojums ietver mērķi novērst nozīmīgas disfunkcijas un kaitējumu saistībā ar nestabilitāti darba ņēmēju sastāvā tik sensitīvā jomā kā veselības aprūpes pakalpojumu sniegšana, saistībā ar konstitucionālajām tiesībām uz veselības aizsardzību, un tādējādi tas var kalpot par pamatu konkrēta veida atvaļinājuma atteikšanai personām, kuras iegūst noteikta laika darbavietu, bet ne tām, kuras iegūst pastāvīgu darbavietu?

3) Vai Direktīvas 1999/70/EK pielikumā iekļautā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulai ir pretrunā tāda tiesību norma, kāda ir noteikta karaļa dekrēta 365/1995 15. pantā, kas pagaidu ierēdņu vai pagaidu darbaspēka ieņemtas darbavietas izslēdz no statusiem, kuri ļauj saņemt atvaļinājumu pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā, kurpretim šis statuss ir jāatzīst personām, kuras ieņem pastāvīgu darbavietu publiskajā sektorā, un tas ierēdņiem ir labvēlīgāks, salīdzinot ar citiem alternatīviem administratīvajiem statusiem, kas būtu jāpieprasa, lai attiecīgā persona varētu strādāt jaunajā amatā, kurā tā iecelta?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Padomes Direktīva 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.) (turpmāk tekstā – “Direktīva 1999/70”). 1. un 2. pants.

UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”). 4. klauzulas 1. punkts.

Tiesas spriedums, 2016. gada 14. septembris, *De Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683).

Tiesas spriedums, 2017. gada 20. decembris, *Vega González* (C-158/16, EU:C:2017:1014). 31. un 34. punkts un rezolūīvās daļas 1. punkts.

Tiesas rīkojums, 2018. gada 22. marts, *Centeno Meléndez* (C-315/17, EU:C:2018:207). 65. punkts.

Atbilstošās valsts tiesību normas

1984. gada 2. augusta *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública* (Likums Nr. 30/1984 par civildienesta reformas pasākumiem; *BOE* Nr. 185, 1984. gada 3. augusts, 22629. lpp.). 29. panta 3. punkts.

1984. gada 26. decembra *Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* (Likums 53/1984 par valsts pārvaldes iestādēs strādājošo darba ņēmēju amatu nesavienojamību; *BOE* Nr. 4, 1984. gada 4. janvāris, 165. lpp.). 1. pants.

2003. gada 16. decembra *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud* (Likums 55/2003 par pamatnoteikumiem veselības aprūpes dienestos nodarbinātajiem štata darba ņēmējiem; *BOE* Nr. 301, 2003. gada 16. decembris, 44742. lpp.). 2. panta 1. un 2. punkts, 3. pants, 62. pants, 66. panta 1. un 3. punkts un 67. panta 1. līdz 3. punkts.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (Likuma par publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumiem konsolidētais teksts, apstiprināts ar Karaļa 2015. gada 30. oktobra leģislatīvo dekrētu Nr. 5/2015; *BOE* Nr. 261, 2015. gada 31. oktobris, 103105. lpp.) (turpmāk tekstā – “*EBEP*”). 2. panta 1., 3., 4. un 5. punkts, 85. panta 1. punkts, 88. panta 1., 3. un 4. punkts un 89. panta 1. un 2. punkts.

1995. gada 10. marta *Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado* (Karaļa Dekrēts 365/1005, ar ko apstiprina Noteikumus par Vispārējās valsts pārvaldes civildienesta ierēdņu administratīvo statusu; turpmāk tekstā – “*RD 365/1995*”; *BOE* Nr. 85, 1995. gada 10. aprīlis, 10636. lpp.). 15. pants.

Īss lietas apstākļu un pamata tiesvedības izklāsts

- 1 LB ieguva *SALUD* pastāvīgās štata darba ņēmējas vietu – amatu, kuru viņa ieņēma no 2010. gada 14. decembra līdz 2017. gada 20. decembrim.
- 2 LB tika ieteikta darbam kādā universitātē kā pasniedzējai ar uz noteiktu laiku noslēgtu pagaidu aizvietošanas (*interinidad*) darba līgumu, un šis piedāvājums tika apstiprināts 2017. gada 25. oktobrī. Rezultātā viņai tika nosūtīts darba līgums un viņa tika uzaicināta sākt strādāt šajā amatā no 2017. gada 21. decembra.
- 3 Lai varētu strādāt šo darbu, kas ir nesavienojams ar līdz šim ieņemamo darbavietu, LB 2017. gada 1. decembra iesniegumā lūdza piešķirt viņai atvaļinājumu pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā *SALUD* veicamā darba vietā.

- 4 Šis iesniegums tika noraidīts ar *SALUD* Saragošas III iecirkņa direktora 2017. gada 4. decembra lēmumu, ar pamatojumu, ka saskaņā ar *RD 365/1995* 15. pantu pastāvīgajiem štata darba ņēmējiem vai karjeras ierēdņiem netiek piešķirts atvaļinājums pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā, ja šī otra darbavieta valsts pārvaldē ir pagaidu rakstura.
- 5 Lai varētu strādāt par pasniedzēju ar uz noteiktu laiku noslēgtu pagaidu aizvietošanas (*interinidad*) darba līgumu, LB 2017. gada 17. decembra iesniegumā lūdza atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ, kas viņai tika piešķirts ar *SALUD* Saragošas III iecirkņa pārvaldes 2017. gada 20. decembra lēmumu.
- 6 Turklāt par 4. decembra lēmumu LB iesniedza iesniegumu [hierarhiski augstāka ranga amatpersonai] par administratīvā akta apstrīdēšanu, kas tika noraidīts ar *Consejería de Sanidad* (Veselības reģionālā ministrija) 2018. gada 16. marta rīkojumu.
- 7 LB apstrīdēja šo rīkojumu *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Zaragoza* (Saragošas administratīvā tiesa Nr. 4, Spānija), kas prasību apmierināja ar 2019. gada 9. maija spriedumu. Spriedumā ir apgalvots, ka lēmums liegt iespēju izmantot administratīvu statusu pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā tā apstākļa dēļ, ka šī otrā darbavieta ir pagaidu, nevis pastāvīga darbavieta, ir pamatnolīguma 4. klauzulā noteiktā diskriminācijas pret noteikta laika darba ņēmējiem, salīdzinot ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem, aizlieguma principa pārkāpums.
- 8 *SALUD* pārsūdzēja spriedumu iesniedzējtiesā.

Pamatlietas pušu galvenie argumenti

- 9 LB savā prasībā lūdza, lai apstrīdētie lēmumi tiktu atzīti par absolūti spēkā neesošiem (*ex tunc*) vai, pakārtoti, par atceļamiem. Vēl viņa lūdza, lai tiesības saņemt atvaļinājumu no *SALUD* darbavietas pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā viņai tiktu atzītas kā individualizēts juridiskais statuss ar atpakaļejošu spēku no 2017. gada 1. decembra.
- 10 LB apgalvo, ka apstrīdētie lēmumi pārkāpa pamatnolīguma 4. klauzulā paredzētos vienlīdzības un nediskriminācijas principus un ka *RD 365/1995* 15. panta piemērošana arī pārkāpj šo klauzulu.
- 11 *SALUD* noliedza, ka apstrīdētie lēmumi pārkāpj pamatnolīguma 4. klauzulu, jo tās nebija salīdzināmas situācijas, un arī tāpēc, ka pastāvēja objektīvi iemesli atšķirīgai attieksmei pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, it īpaši – nepieciešamība garantēt Aragonas veselības aprūpes sistēmas sniegto pakalpojumu stabilitāti.
- 12 Kas attiecas uz prejudiciālas tiesvedības ierosināšanu, LB uzskata, ka tas nav nepieciešams, jo lietu var atrisināt, izmantojot tikai valsts tiesību normas.

- 13 Tāpat viņa uzskata, ka nav nepieciešams uzdot prejudiciālus jautājumus, jo Tiesas judikatūra ir pietiekami skaidra un liek saprast, ka atvaļinājuma no ieņemamās darbavietas liegšana pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā tāpēc, ka plānotā nākamā darbavietā ir pagaidu rakstura, ir pretrunā Direktīvā 1999/70 noteiktajam mazāk labvēlīgas attieksmes aizliegumam, kā rezultātā apelācijas sūdzība būtu jānoraida, pamatojoties uz Savienības tiesību pārākuma principu.
- 14 *SALUD* nav paudis viedokli par prejudiciālas tiesvedības ierosināšanu.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 15 Ievadā iesniedzējtiesa īsumā šādi izklāsta tiesisko regulējumu:
- 16 Pirmkārt, ir jānosaka, kuras tiesību normas ir piemērojamas štata darba ņēmējiem. Šajā ziņā galvenā piemērojamā tiesību norma ir Likums Nr. 55/2003; *EBEP*, Likumi Nr. 30/1984 un Nr. 53/1984 un *RD* 365/1995 ir piemērojami pakārtoti.
- 17 Otrkārt, ir jāprecizē šajā lietā aplūkojamo administratīvo statusu tiesiskais režīms.
- 18 No vienas puses, LB lūdza, lai viņai tiktu piešķirts atvaļinājums pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā (kā tas tiek dēvēts Likuma 55/2003 62. un 66. pantā; Likuma *EBEP* 85. un 88. pantā to sauc par pakalpojumu sniegšanu citā valsts pārvaldes iestādē, un Karaļa dekrēta 365/1995 15. pantā – par atvaļinājumu pēc personas vēlēšanās pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā). Cita starpā minēto statusu atzīst, kad štata darba ņēmēji pāriet sniegt pakalpojumus “kādā citā štata darba ņēmēju kategorijā kā ierēdņi vai kā darbspēks, jebkurā valsts pārvaldes iestādē, neskarot gadījumus, kad viņi ir saņēmuši atbilstošu atļauju savienot šos amatus” (Likuma 55/2003 66. panta 1. punkts).
- 19 Saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegto valsts tiesību izklāstu šo situāciju var raksturot šādi:
- šis atvaļinājums nevar tikt liegts dienesta vajadzību dēļ, un personas, kurā to piešķir, saglabā savu izcelsmes iestādes amatpersonas statusu un tiesības piedalīties šīs iestādes rīkotos konkursos, kuru mērķis ir aizpildīt darbavietas;
 - dienesta laiks valsts pārvaldes iestādē, kurā personas plāno strādāt, tiks ieskaitīts kā aktīvs dienesta laiks izcelsmes iestādē;
 - personas, kas iegūs šo atvaļinājumu, nesaņems atalgojumu izcelsmes iestādē, un šajā statusā pavadītais laiks piemaksu par darba stāžu reizi trijos gados un profesionālās attīstības nolūkos attiecīgajā gadījumā tiks atzīts pēc šo personu atgriešanās aktīvajā dienestā izcelsmes iestādē;
 - savukārt netiek prasīts laika minimums, kurš jāpavada šādā statusā.

- 20 No otras puses, *SALUD* nepiešķir viņai šo statusu un uzskata, ka šai situācijai piemērojamais ir atvaļinājums personisku iemeslu dēļ [Likuma 55/2003 67. panta 1. punkta a) apakšpunkts]. Saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegto valsts tiesību izklāstu šo situāciju var raksturot šādi:
- pirms saņemt šādu atvaļinājumu, personai ir pirms tam jābūt nostrādājušai valsts pārvaldes iestādēs vismaz piecus gadus;
 - tas var tikt liegts dienesta vajadzību dēļ;
 - personas, kas iegūs šo atvaļinājumu, nesaņems atalgojumu izcelsmes iestādē, un šajā statusā pavadītais laiks netiks ņemts vērā profesionālās attīstības vai piemaksu par darba stāžu reizi trijos gados nolūkos;
 - personām, kuras iegūst šo statusu, ir tajā jāpavada vismaz divi gadi, pirms tās var atgriezties iepriekšējā darbavietā.
- 21 *SALUD* uzskata, ka nav iespējams piešķirt atvaļinājumu pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā, jo tas ir pretrunā *RD* 365/1995 15. pantam, īstenošanas noteikumiem, kuri nosaka, ka “pagaidu ierēdņu (*funcionario interino*) vai pagaidu darbaspēka ieņemtas darbavietas neļauj pāriet” pie šī administratīvā statusa.
- 22 Debates iesniedzējtiesā ir galvenokārt par to, vai *RD* 365/1995 15. pants ir piemērojams strīda atrisināšanai, jo diskutēts tiek par to, vai *EBEP* ir šo tiesību normu atcēlis, vai tas tomēr ir subsidiāri piemērojams Likuma 55/2003 attīstības rezultātā, kas ir valsts tiesību jautājums. Iesniedzējtiesa uzskata, ka minētais pants ir spēkā un ir piemērojams.
- 23 Tādējādi strīda atrisinājums ir atkarīgs no apstākļa, vai *RD* 365/1995 15. pantā ietvertie noteikumi ir pretrunā pamatnolīguma 4. klauzulai. Jautājums ir par to, vai *RD* 365/1995 15. pantā noteiktā atšķirīgā attieksme, kas liedz saņemt atvaļinājumu pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā civildienesta darbiniekam, kurš iegūst darbu uz noteiktu laiku, savukārt ļauj piešķirt šādu atvaļinājumu personām, kuras iegūst citu pastāvīgu darbu, ir pretrunā pamatnolīgumā iekļautajam diskriminācijas aizlieguma principam un judikatūrai, ko šajā jomā izstrādājusi Eiropas Savienības Tiesa.
- 24 Iesniedzējtiesas ieskatā, ir skaidrs, ka runa ir par atšķirīgu attieksmi pret publiskā sektora darba ņēmēju, kurš iegūst citu pastāvīgu darbavietu valsts iestādē, salīdzinājumā ar publiskā sektora darba ņēmēju, kurš iegūst pagaidu darbavietu, jo pirmajā gadījumā personai ir iespēja saņemt administratīvo statusu – atvaļinājumu pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā, ar visām no tā izrietošajām priekšrocībām, kurpretim otrajā gadījumā tā nav, un ir jāizmanto atvaļinājums personisku iemeslu dēļ, kas nozīmē atšķirīgu attieksmi un ir mazāk labvēlīgs.
- 25 Nelabvēlīgāka attieksme, ko noteikumi paredz publiskā sektora darba ņēmējam, kurš saņēmis atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ, salīdzinot ar [pastāvīgo darba ņēmēju] ar to pašu statusu, lai strādātu dienestā kādā citā valsts pārvaldes iestādē

vai lai sniegtu pakalpojumus publiskajā sektorā, izriet attiecīgi no *EBEP* 88. panta 3. un 4. punkta un 89. panta un no Likuma 55/2003 66. panta 3. punkta un 67. panta 1. punkta a) apakšpunkta.

- 26 Lai sniegtu atbildi par saderību ar Direktīvu 1999/70, ir jānoskaidro, vai minētajos noteikumos ir paredzētas prasības, ar kurām piemēro minētajā direktīvā noteikto atšķirīgas attieksmes aizliegumu.
- 27 Pirmkārt, jānoskaidro, vai direktīvas nolūkos statuss, kas tiks piešķirts publiskā sektora darba ņēmējam, lai viņš saņemtu jaunu pagaidu darbavieta valsts pārvaldes iestādē, ir darbavietas, kas tiks ieņemta, *darba nosacījums*.
- 28 Gadījumos, par kuriem ir spriedusi Tiesa, analizētais *darba nosacījums* bija ieņemamās pagaidu darbavietas vai nodarbinātības sastāvdaļa. Savukārt šajā lietā analizējamais *mazāk labvēlīgais nosacījums* ir daļa no pagaidu darbavietas, kas vēl nav ieņemta, bet vēl tikai tiks aizpildīta, un tāpēc iesniedzējtiesa uzskata, ka Tiesas judikatūra šeit nav piemērojama.
- 29 Proti, ir jānolemj, vai tiesības, kas līdz ar vēl vienas darbavietas iegūšanu publiskajā sektorā tiek piešķirtas publiskā sektora darba ņēmējam, tiesības uz to, ka šai personai tiek atzīts noteikts administratīvais statuss darbavietā, kurā tā pilda savas funkcijas līdz šīs otras darbavietas ieņemšanai, ir *darba nosacījums*.
- 30 Otrkārt, tiek jautāts, vai pārvaldes iestādes šajā lietā norādītos iemeslus var uzskatīt par *objektīviem iemesliem*, kas attaisno atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem ar uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem.
- 31 *SALUD* uzskata, ka tas tā ir. Dienests apgalvo, ka atvaļinājuma piešķiršana pastāvīgajiem štata darba ņēmējiem pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā, ja otrām darba attiecībām ir pagaidu raksturs, rada nozīmīgas disfunkcijas un kaitējumu veselības aprūpes jomā, jo rodas nestabilitāte darba ņēmēju sastāvā tik sensitīvā jomā kā veselības aprūpes pakalpojumu sniegšana, saistībā ar konstitucionālajām tiesībām uz veselības aizsardzību.
- 32 *SALUD* ieskatā, šāda piešķiršana nozīmē, ka praksē ievērojams skaits pastāvīgo štata darba ņēmēju var izmantot atvaļinājumu, lai ieņemtu pagaidu darbavieta, tostarp pat īslaicīgu, un ikreiz, kad šīs noteikta laika dienesta attiecības beidzas, pieprasīt atkalieļāšanu darbavietā pagaidu statusā savā kategorijā, tādējādi izraisot nestabilitāti darba ņēmēju sastāvā.
- 33 *SALUD* apgalvo, ka tas pieliek pastāvīgas pūles un centienus pastāvīgās nodarbinātības konsolidēšanai, kas cita starpā konkursu rīkošana, lai personas varētu iegūt pastāvīgā štata darba ņēmēja statusu. Atvaļinājuma piešķiršana personai, lai tā varētu sniegt pakalpojumus publiskajā sektorā pagaidu darbavietā, nozīmē, ka minētajos atlases procesos aizpildītās vakances paliks brīvas, un atkal būs jāriko atlases procedūras. Tāpat arī personas, kurai piešķirts atvaļinājums pakalpojumu sniegšanai publiskajā sektorā, atgriešanās ir pagaidu rakstura, kas

izraisa noteikta laika darba ņēmēju ar lielāku darba stāžu atlaišanu un rada pienākumu iekļaut darbavietu, ko uz laiku ir ieņēmusi atgriezusies persona, jaunajā atlases procedūrā.

- 34 Tāpēc iesniedzējtiesa uzskata, ka ir jānosaka, vai mērķis novērst nozīmīgas disfunkcijas un kaitējumu saistībā ar nestabilitāti darba ņēmēju sastāvā tik sensitīvā jomā kā veselības aprūpes pakalpojumu sniegšana, saistībā ar konstitucionālajām tiesībām uz veselības aizsardzību, ir *objektīvs iemesls*, kas attaisno atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un štata darba ņēmējiem, un tādējādi tas var kalpot par pamatu konkrēta veida atvaļinājuma atteikšanai pirmajai darba ņēmēju kategorijai, bet ne otrajai darba ņēmēju kategorijai.