

**Lieta C-192/21**

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

**Iesniegšanas datums:**

2021. gada 26. marts

**Iesniedzējtiesa:**

*Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León* (Kastīlijas un  
Leonas Augstā tiesa, Spānija)

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2021. gada 9. februāris

**Prasītājs:**

*Clemente*

**Atbildētāja:**

*Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función  
Pública)*

**Pamatlietas priekšmets**

Prasība, lai ierēdnim, kurš ir uzsācis civildienesta attiecības, izmantojot pagaidu nodarbinātības konsolidēšanas procedūru, tiktu atzīta dienesta pakāpe, kas atbilst amatam, kuru viņš ieņēma, strādājot pagaidu ierēdņa statusā

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats**

Ar šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu ir gribēts noskaidrot, vai darbs, ko veic pagaidu ierēdnis, ir pielīdzināms tam, ko veic pastāvīgais ierēdnis, lai noteiktu, vai tie ir salīdzināmi darba ņēmēji saskaņā ar Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un *EAK*) un kas ir pievienots Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzulas 1. punkta noteikumiem. Konkrētāk, šis līdzvērtīgums tiek izvērtēts saistībā ar tāda ierēdņa paaugstināšanu amatā, kurš iepriekš veica dienesta pienākumus kā

pagaidu ierēdnis, un šo pienākumu veikšana attiecīgajā brīdī jau tika ņemta vērā, lai varētu iegūt pastāvīgā ierēdņa statusu.

### Prejudiciālie jautājumi

A) Vai Pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un *EAK*) un kas ir pievienots Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzulas 1. punktā izmantotais jēdziens “salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs” ir jāinterpretē tādējādi, ka personīgās dienesta pakāpes konsolidēšanas vajadzībām dienesta pienākumi, kurus pastāvīgais ierēdnis pirms šā statusa iegūšanas veicis kā pagaidu ierēdnis, ir pielīdzināmi citu pastāvīgo ierēdņu veiktajiem dienesta pienākumiem?

B) Vai Pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un *EAK*) un kas ir pievienots Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka gan apstākļi, ka šo dienesta pienākumu veikšanas laiks jau ir novērtēts un ņemts vērā saistībā ar pastāvīgā ierēdņa statusa iegūšanu, gan valsts tiesību aktos noteiktā ierēdņu vertikālās karjeras virzības kārtība ir objektīvi iemesli, kas pamato to, ka dienesta pienākumi, kuru pastāvīgais ierēdnis pirms šā statusa iegūšanas ir veicis kā pagaidu ierēdnis, netiek ņemti vērā, konsolidējot personīgo dienesta pakāpi?

### Atbilstošās Savienības tiesību normas

Pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un *EAK*) un kas ir pievienots Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70 pielikumā (turpmāk tekstā – “Pamat nolīgums”), 3. klauzula un 4. klauzulas 1. punkts.

Spridums, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana* (C-177/10, turpmāk tekstā – “spridums *Rosado Santana*”, EU:C:2011:557), 46., 47., 66., 80. un 84. punkts.

Tiesas spridums, 2019. gada 20. jūnijs, *Daniel Ustariz Aróstegui* (C-72/18, EU:C:2019:516), 47. un 50. punkts.

### Atbilstošās valsts tiesību normas

*Decreto 17/2018, de 7 de junio, por el que se regula la consolidación, convalidación y conservación del grado personal* (2018. gada 7. jūnija Dekrēts 17/2018 par personīgās dienesta pakāpes konsolidāciju, apstiprināšanu un saglabāšanu; 2018. gada 13. jūnija *BOCyL* Nr. 113), 3., 4., 5. un 6. pants.

*Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León* (2005. gada 24. maija Likums Nr. 7/2005 par Kastīlijas un Leonas autonomās kopienas civildienestu; 2005. gada 8. jūlija *BOE* Nr. 162), 48. panta 2. punkts, 64. pants un 69. panta 1. punkts.

*Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Karaļa 2015. gada 30. oktobra Dekrētlukums Nr. 5/2015, ar ko apstiprina Likuma par publiskā sektora personālam piemērojamajiem pamatnoteikumiem pārstrādāto redakciju; 2015. gada 31. oktobra *BOE* Nr. 261), 16. panta 1. punkts un 24. pants, kā arī devītais papildu noteikums.

*Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) 2018. gada 7. novembra spriedums kasācijas tiesvedībā 1781/2017 (3744/2018, ECLI:ES:TS:2018:3744).

*Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) 2003. gada 20. janvāra spriedums kasācijas tiesvedībā 6/2002 (193/2003, ECLI:ES:TS:2003:193).

### **Īss pamatlīstas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts**

- 1 Laikā no 2001. gada 28. maija līdz 2008. gada 21. janvārim prasītājs kā pagaidu ierēdnis strādāja Kastīlijas un Leonas autonomās kopienas administrācijā koordinējošā veterinārārsta amatā (24. līmenis).
- 2 Ar 2006. gada 7. marta Rīkojumu PAT/334/2006 tika uzsākti atlases pārbaudījumi iekļaušanai Kastīlijas un Leonas autonomās kopienas administrācijas Augstākā līmeņa speciālistu kategorijas veselības aprūpes amatu saimē (veterinārārsti), pagaidu nodarbinātības konsolidācijas un medicīnas personāla nodarbinātības stabilitātes nodrošināšanas procesa ietvaros. Saskaņā ar Rīkojuma 7.2.a atlases noteikumu dienesta pienākumi, kurus veikuši pagaidu ierēdņi Augstākā līmeņa speciālistu kategorijas veselības aprūpes amatu saimes (veterinārārstu) amatos, tiek novērtēti 0,25 punktu apmērā par katru pilnu nostrādāto mēnesi, nepārsniedzot 40 punktus.
- 3 Prasītājs piedalījās šajā procesā un to nokārtoja, iegūstot 22. līmeņa galīgo amata vietu.
- 4 2019. gada 18. martā prasītājs *Administración de la Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública)* (Kastīlijas un Leonas autonomās kopienas administrācija (Civildienesta ģenerāldirekcija)) iesniedza vēstuli, kurā viņš lūdza konsolidēt personīgo 24. dienesta pakāpi, jo viņš bija ieņēmis šā līmeņa amatu kā pagaidu ierēdnis.
- 5 Tā kā administrācija šo lūgumu noraidīja, prasītājs cēla administratīvo prasību tiesā, kas tika izskatīta ar 2020. gada 13. janvāra spriedumu. Šajā spriedumā prasība tika daļēji apmierināta, atzīstot vienīgi viņa tiesības konsolidēt 22., nevis

24. dienesta pakāpi, pamatojoties uz to, ka tā atbilst viņa pastāvīgā ierēdņa statusā iegūtā pastāvīgā amata līmenim.

### **Pamatlietas pušu galvenie argumenti**

- 6 Prasītājs Kastīlijas un Leonas autonomās kopienas Civildienesta ģenerāldirekcijas lēmumu pārsūdzēja tiesā, atsaucoties uz Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punktā garantēto nediskriminācijas principu un *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) spriedumu, kurā līdzīgā gadījumā, pamatojoties uz minēto 4. klauzulas 1. punktu, tika atzīts, ka dienesta pienākumi, kas veikti pagaidu ierēdņa statusā, ir jāņem vērā, konsolidējot personisko dienesta pakāpi.
- 7 Administrācija uzskata, pirmkārt, ka saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) nolemto nav iespējams konsolidēt amata līmeņus, kas nostrādāti pagaidu vai aizstājošā personāla statusā, un, otrkārt, ka pastāvīgais amats, kurā prasītājs strādā pēc atlases procedūras sekmīgas nokārtošanas, atbilst par prasīto pakāpi zemākai pakāpei (22., nevis 24. dienesta pakāpe).
- 8 Tā piebilst, ka Pamat nolīguma 4. klauzula negarantē vienlīdzīgu attieksmi starp pagaidu ierēdņiem un pastāvīgajiem ierēdņiem, bet gan aizliedz nepamatoti atšķirīgu attieksmi, un ka šajā gadījumā atšķirīgā attieksme ir pamatota, jo personīgā dienesta pakāpe ir saistīta ar vertikālo karjeru, proti, ierēdņa karjeras virzību administratīvajā struktūrā.
- 9 Tā uzskata, ka, ja tiktu atzīta personīgās dienesta pakāpes konsolidēšana, pastāvīgais ierēdnis tiktu diskriminēts salīdzinājumā ar pagaidu ierēdni, jo pastāvīgā ierēdņa pagaidu statusā veiktie dienesta pienākumi netiek ņemti vērā, konsolidējot dienesta pakāpi.

### **Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts**

Pirmkārt:

- 10 Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir aizliegta jebkāda nepamatota diskriminācija starp noteikta laika darba ņēmēja un salīdzināma pastāvīgā darba ņēmēja darba nosacījumiem.
- 11 Saskaņā ar Tiesas judikatūru jebkuram aspektam, kas saistīts ar “nodarbinātību” un kas ir pielīdzināms darba attiecībām starp darba ņēmēju un viņa darba devēju, ir jāietilpst darba nosacījumu jēdzienā, konkrēti, tas sakāms par “darba laiku, kas jānostrādā, lai persona varētu tikt klasificēta augstākā atalgojuma kategorijā [...]”, kā arī “laiku, kas iepriekš nostrādāts pagaidu ierēdņa statusā, ņemšanu vērā iekšējās paaugstināšanas amatā procedūrā” (spriedums *Rosado Santana*, 46. un 47. punkts).

- 12 Pastāvīgā ierēdņa statusā esošais prasītājs uzskata, ka šī klauzula ir pārkāpta, jo dienesta laiks, kas viņš nostrādājis pagaidu ierēdņa statusā, netiek ņemts vērā, konsolidējot personīgo dienesta pakāpi, lai gan, viņaprāt, ja viņš šo darbu būtu veicis kā pastāvīgais ierēdnis, tas tiktu ņemts vērā.
- 13 Lai gan personīgās dienesta pakāpes konsolidēšanu varētu uzskatīt par darba nosacījumu, iesniedzējtiesa uzskata, ka, lai izvērtētu, vai ir jāpiemēro Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā minētais nediskriminācijas princips, situācijām ir jābūt salīdzināmām.
- 14 Sprieduma *Rosado Santana* 66. punktā ir noteikts: “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 būtību, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var uzskatīt, ka šīs personas atrodas salīdzināmā situācijā.”
- 15 Šajā lietā var atzīt, ka veicamo funkciju, nepieciešamās izglītības, darba regulējuma, vietas un citu darba nosacījumu ziņā prasītājs, būdams pagaidu ierēdņa statusā, bija vienāds ar pastāvīgo ierēdni.
- 16 *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) 2018. gada 7. novembra spriedumā, kas pasludināts kasācijas sūdzībā 1781/2017, ņemot vērā [Tiesas] spriedumu *Rosado Santana* (un citus nolēmumus), secināja, ka pagaidu ierēdņa veiktie dienesta pienākumi tiek ņemti vērā, konsolidējot personīgo dienesta pakāpi. Tomēr iesniedzējtiesa šaubās par to, vai šajā gadījumā ir runa par salīdzināmiem darba ņēmējiem, jo:
- a) prasītājs lūdz nevis to, lai viņam tiktu atzītas tiesības uz personīgās dienesta pakāpes konsolidāciju laikā, kad viņš strādāja kā pagaidu ierēdnis, bet gan to, lai, līdz ar brīdi, kad viņš tika iecelts par pastāvīgu ierēdni, šie iepriekšējie dienesta pienākumi tiktu ņemti vērā, konsolidējot 24. dienesta pakāpē;
  - b) pastāvīgais ierēdnis, kas uz laiku strādā augstākā amatā, konsolidē personīgo dienesta pakāpi, kas atbilst viņa ieņemamajam amata līmenim, bet ne pakāpi, kas atbilst uz laiku ieņemtajam augstākajam amatam.

Otrkārt:

- 17 Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir nostiprināts princips, ka diskriminācija ir aizliegta, ja vien atšķirīga attieksme nav objektīvi pamatota. Tādēļ šajā gadījumā iesniedzējtiesai ir divi jautājumi saistībā ar apstākļiem, kas var būt objektīvi iemesli, kas attaisno pagaidu ierēdņa statusā veikto dienesta pienākumu neņemšanu vērā viņa pastāvīgā ierēdņa personīgas dienesta pakāpes konsolidēšanai.
- 18 Pirmais no tiem ir saistīts ar apstākli, ka prasītāja pagaidu ierēdņa statusā veiktie dienesta pienākumi pirms tam ir tikuši ņemti vērā atlases procedūrā, ar kuras

palīdzību viņš ir ieguvis pastāvīgā ierēdņa statusu, un apstākli, ka gadījumā, ja tie tiktu ņemti vērā arī dienesta pakāpes konsolidācijā, tie iespējami tiktu ņemti vērā divreiz. Šī divreizējā ņemšana vērā varētu izrādīties nesaderīga ar 4. klauzulas 1. punktā minēto principu, jo šī klauzula ir vērsta uz diskriminējošas attieksmes novēršanu, taču nepieļauj labvēlīgāku attieksmi.

- 19 Otrais objektīvais iemesls ir saistīts ar pastāvīgo ierēdņu vertikālo karjeras virzību. Iesniedzējtiesai nav skaidrs, vai ar šo sistēmu ir saderīgi, ka dienesta pienākumi, kas veikti pagaidu ierēdņa statusā, tiek ņemti vērā, konsolidējot personīgo dienesta pakāpi līmenī, kas atbilst pagaidu ierēdņa statusā ieņemtajam amatam, šādu iemeslu dēļ:
- vertikālā karjeras virzība ir pakāpeniska, un tāpēc augstākas personīgās dienesta pakāpes konsolidēšanai ir nepieciešams, lai būtu konsolidēta zemāka dienesta pakāpe;
  - vertikālā karjeras virzība izriet no pašas administratīvās struktūras, kurā personāls ir strukturēts hierarhiski un klasificēts atbilstoši ierēdņu pastāvīgajiem amatiem;
  - vertikālā karjeras virzība ir pamudinājums pastāvīgajiem ierēdņiem, kas vienlaicīgi ir vērsts uz darba pilnveidošanu.
- 20 Rastos nesaderība, jo pagaidu ierēdnis netiek klasificēts nevienā dienesta kategorijā, nedz arī amatu saimē, jo viņš tika iecelts darbā, lai atkarībā no vajadzības aizpildītu vakantus amatos dažādās dienesta kategorijās un amatu saimēs, strādājot dažādu līmeņu dažādos amatos, neiegūstot pastāvīgu amata vietu karjeras virzības gaitā.
- 21 Ja tiktu atzīta iespēja konsolidēt dienesta pakāpi, kurā strādāts pagaidu ierēdņa statusā, varētu rasties pārlēcieni un izvirzīšanās vertikālajā dienesta karjeras virzībā, jo augstāka dienesta pakāpe tiktu piešķirta tikai tādēļ, ka viņš ir ieņēmis augstāka līmeņa amatu, izpildot vienīgi likumisko prasību par nepieciešamās izglītības iegūšanu; un tas savukārt izkropļotu šo karjeras virzības sistēmu.

#### Atsevišķais viedoklis

- 22 Lai konsolidētu personīgo dienesta pakāpi, personai ir divu secīgu gadu vai trīs gadu ar pārtraukumiem laikā pagaidu kārtībā vai pastāvīgi jābūt strādājušam vienā vai vairākos tādos amatos, kas līmeņa ziņā atbilst konsolidējamai dienesta pakāpei vai pārsniedz to. Tādējādi atsevišķajā viedoklī tiek uzskatīts, ka personīgās dienesta pakāpes konsolidācijai ir raksturīga noteikta amata ieņemšana pagaidu vai pastāvīgā kārtā.
- 23 Tādējādi valsts tiesiskajā regulējumā papildus prasībai, ka pagaidu vai pastāvīgā kārtā ir jābūt pildītiem (šajā gadījumā 24. dienesta pakāpei atbilstoša) amata pienākumiem, ir arī prasīts, lai attiecīgās personas pastāvīgais amats būtu tāds, kas līmeņa ziņā ir vienāds vai augstāks par konsolidējamo dienesta pakāpi. Proti, tas

nozīmē, ka personai ir jābūt pastāvīgajam ierēdnim un līmeņa ziņā ar konsolidējamo dienesta pakāpi vienādā vai par to augstākā amata vietā ieceltam saskaņā ar kādu no likumā paredzētajām procedūrām iecelšanai pastāvīgā amatā.

- 24 Atbilstoši Eiropas Savienības Tiesas doktrīnai (īpaši spriedumam *Rosado Santana*) Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj situāciju, kurā netiek ņemts vērā valsts vai pašvaldības pārvaldes iestādes pagaidu ierēdņa statusā nostrādātais laiks, lai šī persona, kas pa to laiku ir kļuvusi par pastāvīgo ierēdni, varētu kvalificēties iekšējai paaugstināšanai amatā, uz ko var pretendēt tikai pastāvīgie ierēdņi, ja vien šī izslēgšana nav objektīvi pamatota minētās klauzulas 1. punkta izpratnē. Tas vien, ka pagaidu ierēdnis minēto dienesta laiku ir nostrādājis, pamatojoties uz noteikta laika līgumu vai dienesta attiecībām, nav šāds objektīvs pamats.
- 25 Līdz ar to, ja saskaņā ar Savienības judikatūru tas, ka pagaidu ierēdnis darbu ir veicis saistībā ar dienesta tiesiskajām attiecībām, kas noformētas uz noteiktu laiku, netiek uzskatīts par objektīvu iemeslu, kas attaisnotu atšķirīgu attieksmi, par objektīvu iemeslu nevar uzskatīt arī sistēmu darba vietas aizpildīšanai pastāvīgi vai pagaidu kārtā, jo noteicošā nozīme ir veicamo amata pienākumu īpatnībām un raksturīgajām iezīmēm.

DARBA VEIKŠANA