

Lieta C-133/21

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

Iesniegšanas datums:

2021. gada 3. marts

Iesniedzējtiesa:

Efeteio Athinon (Atēnu Apelācijas tiesa, Grieķija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 9. marts

Prasītāji:

VP

CX

RG

TR

un citi

Atbildētāja:

Elliniko Dimosio

Pamatlietas priekšmets

Prasība samaksāt algu starpību, kas ir saistīta ar nevienlīdzīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem, ņemot vērā, ka vienīgais diferenciacijas kritērijs ir tas, ka darba devējs viņu līgumu kvalificē kā darba līgumu uz noteiktu laiku vai ka šādi tas ir kvalificēts likumā.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

UNICE, CEEP un EAK pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs)) 4. klauzulas interpretācija, LESD 267. pants

Prejudiciālie jautājumi

- Vai ar Direktīvas 1999/70/EK 4. klauzulu ir saderīgs tāds valsts tiesību akts kā apstrīdētais, ar kuru ir noteikta nevienlīdzīga attieksme darba algas ziņā, kas ir nelabvēlīga noteikta laika darba ņēmējiem Direktīvas 1999/70/EK 1. klauzulas izpratnē, salīdzinot ar salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vienīgais diferenciācijas kritērijs ir tas, ka viņu līgumu darba devējs kvalificē kā darba līgumu uz noteiktu laiku vai šādi tas ir kvalificēts likumā?
- It īpaši, vai ar Direktīvas 1999/70/EK 4. klauzulu ir saderīgs valsts tiesību akts, ar kuru nevienlīdzīga attieksme pret darba ņēmējiem darba algas ziņā ir attaisnota ar faktu, ka viņi darbu veic atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, zinot, ka ar viņu darbu tiek apmierinātas darba devēja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības ?

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.

Atbilstošie valsts tiesību akti

Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004 “Noteikumi par noteikta laika darba ņēmējiem publiskajā sektorā”.

Likums Nr. 3205/2003 “Noteikumi par valsts amatpersonu un darbinieku [Publisko tiesību juridisko personu (P.T.J.P.) un Vietējo pašvaldību (V.P.)], bruņoto spēku pastāvīgā dienesta, kā arī Grieķijas policijas, ugunsdzēsēju un krasta apsardzes vadošā personāla algām un citi attiecīgie noteikumi”.

Likums Nr. 3320/2005 “Noteikumi par valsts un paplašinātā publiskā sektora juridisko personu, kā arī V.P. personālu”.

Īss lietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Grieķijas valsts dažādos datumos laikposmā no 2001. līdz 2008. gadam pieņēma darbā prasītājus, kas kopš tā laika līdz tiesvedības sākumam 2010. gadā (skat. šī lūguma 3. punktu) ir nepārtraukti un pastāvīgi strādājuši kā pamatizglītības un

vidējās izglītības skolu ēku apkopēji, sākotnēji saskaņā ar secīgiem darba līgumiem vai attiecībām, kuras atbildētāja kvalificēja kā “darbuņēmuma” līgumus vai attiecības, un pēc tam no 2006. gada decembra un no 2007. gada janvāra – saskaņā ar beztermiņa privāto tiesību darba līgumiem.

- 2 2005. gadā – pēc tam, kad prasītāji bija iesnieguši pieteikumus,– *Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton* (Valsts izglītības un reliģijas lietu ministrija (YEPT)) Centrālā personāla pārvaldes padome un pēc tam *Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou* [Augstākā personāla atlases padome (ASEP)] ar attiecīgiem pasākumiem noteica, ka ir izpildīti nosacījumi Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. panta noteikumu piemērošanai. Vēlāk ar YEPT 2006. un 2007. gada lēmumiem prasītāji tika nosūtīti darbā pie atbildētājas atbilstoši beztermiņa darba attiecībām.
- 3 Pamatojoties uz šiem notikumiem, 2010. gada 10. jūnijā prasītāji vērsās *Monomeles Protodikeio Athinon* (Atēnu pirmās instances tiesa viena tiesneša sastāvā), prasot atbildētājai samaksāt viņiem naudas summas, kas atbilst starpībai starp atalgojumu, kuru viņa bija saņēmuši laikposmā no 2001. līdz 2008. gadam, un atalgojumu, kas tiesību aktos ir paredzēts darbiniekiem ar līdzīgu kvalifikāciju, kuri strādā pie atbildētājas, ņemot vērā viņu nostrādāto darba laiku atbilstoši līgumiem, kas bija klasificēti kā uzņēmuma līgumi.
- 4 Atēnu pirmās instances tiesa viena tiesneša sastāvā ar galīgo spriedumu Nr. 2198/2011 noraidīja prasību kā nelikumīgu. Pēc tam, kad prasītāji pārsūdzēja pirmās instances spriedumu *Efeteio Athinon* (Atēnu Apelācijas tiesa), tā ar rīkojumu Nr. 1189/2016 apelācijas sūdzību atzina par pieņemamu, daļēji apmierināja apelācijas sūdzību un piesprieda atbildētājai samaksāt prasītājiem apstrīdētajā aktā norādītās summas kopā ar likumiskajiem procentiem.
- 5 Gan Grieķijas valsts, gan prasītāji iesniedza kasācijas sūdzību *Areios Pagos* (Kasācijas tiesa). Par kasācijas sūdzībā formulētajiem prasījumiem *Areios Pagos* taisīja spriedumu Nr. 570/2018, ar kuru tā atcēla *Efeteio Athinon* sprieduma Nr. 1189/2016 daļā, kurā tika atzītas iepriekš minētās atalgojuma atšķirības par laika posmu pirms prasītāju pieņemšanas darbā organizatoriskajā struktūrā paredzētajos amatos, un lieta tika nodota atpakaļ tai pašai tiesai.

Pamatlietas pušu galvenie argumenti

- 6 Prasītāji apgalvo, ka bija pieņemti darbā par apkopējiem/ām un ka saskaņā ar līgumiem, kurus atbildētāja klasificēja kā uzņēmuma līgumus, viņi bija iesaistīti atbildētājas skolu uzkopšanā. Prasītāji uzskata, ka viņu darba apstākļi, kā arī tā ilgums norāda uz nodarbinātības attiecību esamību un ka viņi bija pakļauti darba devēja (Grieķijas valsts), kura pārstāvji noteica viņu darba vietu, laiku un īstenošanas veidus, vadībai.
- 7 Ņemot vērā, ka viņi ir cietuši no diskriminējošas attieksmes attiecībā uz saņemto algu, jo viņiem netika izmaksāta Likumā Nr. 3205/2003 paredzētā alga

civildienesta darbiniekiem, kuri ir noslēguši privāto tiesību beztermiņa darba līgumus, prasītāji uzskata, ka tad, ja nepastāv objektīvi iemesli, kas attaisno šādu diskriminējošu attieksmi, rodas jautājums par *UNICE*, *CEEP* un EAK pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”), kas ir ietverts pielikumā Direktīvai 1999/70, kas ir tieši piemērojama, 4. klauzulas piemērojamību.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 8 Ar iepriekš minēto spriedumu Nr. 570/2018 *Areios Pagos* nosprieda, ka šīs atalgojuma atšķirības nevar pamatot ar Likuma Nr. 3320/2015 1. pantu. Savukārt attiecībā uz Likuma Nr. 3320/2005 1. panta 4. punkta a) apakšpunkta atbilstību pamatnolīguma 4. klauzulai tika nolemts, ka šis noteikums nav pretrunā Direktīvas 1999/70 noteikumiem un it īpaši pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam, saskaņā ar kuru saistībā ar darba līgumiem 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.
- 9 Turklāt ar iepriekš minēto spriedumu *Areios Pagos* nolēma, ka šajā gadījumā nepastāv apstrīdēto nodarbinātības nosacījumu salīdzināmība, kā tas ir prasīts minētajā klauzulā, kurā ir jāņem vērā vairāki faktori, piemēram, darba raksturs, apmācība un darba apstākļi. Tādēļ nevar uzskatīt, ka prasītāji atrodas situācijā, kas ir līdzīga pastāvīgo darba ņēmēju situācijai, un tāpēc 4. klauzula netiek piemērota, jo atšķirīgā attieksme attiecas uz atšķirīgām situācijām. Proti, lai būtu izpildīts iepriekš minētais salīdzināmības nosacījums, nepietiek ar to, ka prasītāju atalgojums nav tāds pats kā tas, ko saņem viņu kolēģi, kuri ir atbildētājas pastāvīgie darbinieki, lai gan viņiem ir tāda pati kvalifikācija un viņi strādā ar tādiem pašiem nosacījumiem, ja īpaši nav minēta noteikta darba ņēmēju kategorija ar beztermiņa darba līgumiem un nav norādītas abu kategoriju veicamās darbības un pienākumi.
- 10 *Areios Pagos* arī norāda, ka tiesību norma attiecībā uz noteikta laika uzņēmuma līgumu slēgšanu skolu uzkopšanai daļā, kas atteicas uz laika periodu pēc iekšējo tiesību aktu pielāgošanas Direktīvai 1999/70 (2002. gada 10. jūlijs), nešķiet patvaļīga, bet ir pamatota ar darba pienākumu, kuru izpildei tika noslēgti līgumi, īpašo raksturu un ar šiem līgumiem raksturīgajām iezīmēm saskaņā ar 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu, ņemot vērā, ka šādi pakalpojumi ir nepieciešami, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības mācību norisei (skolas ēku uzkopšana), kas Grieķijas valstij neuzliek pienākumu algot pastāvīgus darbiniekus ar beztermiņa darba līgumiem, jo šīs vajadzības var apmierināt arī ar uzņēmuma līgumu slēgšanu neatkarīgi no tā, vai tie tiek noslēgti ar juridiskām personām (piemēram, uzkopšanas uzņēmumiem) vai ar fiziskām personām. Tā tas ir tādēļ, ka secīgu uz noteiktu laiku slēgtu jaunu darba līgumu vai darbuzņēmuma līgumu, arī atkārtotu vai pat pastāvīgu, slēgšana, ja to pamato objektīvi iemesli saskaņā ar

pamatnolīguma 5. panta 1. punkta a) apakšpunktu, kā tas ir šajā gadījumā, neietilpst direktīvas aizsardzības sistēmā, kuras mērķis ir novērst ļaunprātīgu izmantošanu, ko izraisa uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību izmantošana pamatnolīguma 1. panta 2. punkta izpratnē.

- 11 Pēc *Areios Pagos* domām, iepriekš minētie konstatējumi neatšķiras tādēļ, ka šajā gadījumā prasītāji tika iekļauti organizatoriskajā struktūrā atbilstoši privāto tiesību beztermiņa darba attiecībām, piemērojot Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004, kas pieņemts direktīvas transponēšanai, 11. panta pārejas noteikumu. Proti, 11. panta noteikumi, kuros ir atsauce tikai uz Prezidenta dekrēta 5. panta 1. punkta noteikumiem attiecībā uz aizliegumu slēgt secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, nevis uz 5. panta 2. punktu, kas ļauj izņēmuma kārtā slēgt secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, ja to attaisno objektīvi iemesli, kā tas ir paredzēts arī pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā, nenosakot laika ierobežojumus, šajā ziņā darba ņēmējiem ir labvēlīgāki nekā direktīva.
- 12 Iesniedzējtiesa norāda, ka šajā lietā prasītāji atalgojuma atšķirību atzīšanas prasību pamato ar apgalvojumu, ka saskaņā ar pareizu tiesisko attiecību juridisko klasifikāciju viņi faktiski ir strādājuši darba līguma (nevis uzņēmuma līguma) ietvaros. Viņu prasība pēc lielākas algas izriet tieši no Likuma Nr. 3205/2003, kura noteikumi ar vispārēju ministrijas dekrētu tika pamatoti attiecināti uz darba ņēmējiem ar privāto tiesību darba līgumiem.
- 13 Turklāt saskaņā ar pamatnolīguma 4. klauzulu “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”. Šī klauzula attiecībā uz valsts sektoru jau ir transponēta valstu tiesību aktos arī ar Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 4. pantu.
- 14 Atšķirībā no 5. klauzulas, kuras mērķis ir novērst vairāku secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, 4. klauzula, kas attiecas uz diskriminācijas aizliegumu, ir skaidra un precīza un ir tieši piemērojama (spriedums, 2008. gada 15. aprīlis, C-268/06, *Impact*, EU:C:2008:223, 59. un nākamie punkti). Proti, Eiropas Savienības Tiesa ir pastāvīgi uzsvērusi, ka 4. klauzula ir būtiska un tā ir jāinterpretē plašā, nevis šaurā nozīmē. Personas, kurām ir uz noteiktu laiku noslēgts līgums vai darba attiecības, Direktīvas izpratnē tiek uzskatītas par darba ņēmējiem neatkarīgi no valsts likumdevēja specifiskas šāda darba vai darba attiecību kvalifikācijas (spriedums, 2007. gada 13. septembris, C-307/05, *Del Cerro Alonso*, EU:C:2007:509, 29. punkts). Turklāt saskaņā ar Tiesas judikatūru pamatnolīguma 4. klauzulā minētie darba nosacījumi attiecas arī uz nevienlīdzīgu attieksmi (atalgojumu) pret darba ņēmējiem, kuriem ir uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi.
- 15 Tādējādi pamatnolīguma 4. klauzula, kas jau ir transponēta Grieķijas tiesību aktos, principā izslēdz jebkādu noteikta laika darba ņēmēju diskrimināciju attiecībā uz viņu algām salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem, kuriem ir identiski

vai līdzīgi pienākumi. Tomēr, lai noskaidrotu, vai 4. klauzula ir piemērojama šajā lietā, un lai pārlicinātos, vai klauzulas noteikumi ir pārkāpti, nepietiek ar to, ka prasītāju atalgojums nav līdzvērtīgs viņu kolēģu, kuri ir atbildētājas pastāvīgais personāls, atalgojumam, lai gan viņiem ir vienāda kvalifikācija un viņi strādā saskaņā ar tādiem pašiem nosacījumiem, bet ir īpaši jāizvērtē šī darba ņēmēju kategorija, kam ir beztermiņa darba līgumi, kā arī katras darbinieku kategorijas darbība un pienākumi.

- 16 Šajā lietā tika konstatēts, ka prasītāji strādāja kā darba ņēmēji, tas ir, viņu darba devēja (Grieķijas valsts) vadībā, kura pārstāvji noteica viņu darbības vietu, laiku un veidu. Līdz ar to prasītāji patiesībā nestrādāja atbilstoši uzņēmuma līgumiem, bet gan atbilstoši darba līgumiem, un tāpēc tie ietilpa darba ņēmēja jēdzienā pamatnolīguma 1. klauzulas izpratnē.
- 17 Šī iemesla dēļ diskriminējošā attieksme attiecībā uz viņu saņemtajām algām tādēļ, ka viņiem netika izmaksāta tiesību aktos paredzētā alga civildienesta darbiniekiem, kuriem ir privāto tiesību beztermiņa darba līgumi, rada jautājumu par pamatnolīguma 4. klauzulas piemērošanu, jo nav objektīvu iemeslu, kas attaisnotu šādu atšķirīgu attieksmi.
- 18 Attiecībā uz objektīvu iemeslu esamību *Areios Pagos* nesenajos spriedumos ir konstatējusi, ka atšķirīgā attieksme pret darba ņēmējiem, ar kuriem ir noslēgti darba līgumi uz noteiktu laiku, līdz šo līgumu pārveidošanai par beztermiņa darba līgumiem, piemērojot Prezidenta dekrētā Nr. 164/2004 11. panta un Likuma Nr. 3320/2005 1. panta noteikumus, bija pamatota ar to, ka viņi “apzināti veica darbu, lai apmierinātu pastāvīgas vajadzības”, tieši neatsaucoties uz pamatnolīguma 4. klauzulu. Tādēļ ir pamatoti jautāt, vai šis apstāklis var būt objektīvs iemesls, lai pamatotu pamatnolīguma 4. klauzulā paredzētā diskriminācijas aizlieguma piemērošanas izslēgšanu.