Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2018. gada 25. janvārī[1]

Lieta C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi
pret
Consorci Sanitari de Terrassa

(*Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa* (Terasas Darba lietu tiesa Nr. 2, Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darbs uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma princips – Darba nosacījumu jēdziens – Darba ņēmēja tiesības uz atjaunošanu darbā prettiesiskas disciplinārās atlaišanas gadījumā – Darba līgums uz noteiktu laiku pagaidu aizvietošanas darba līguma formā – Darba līgums publiskajā sektorā – Atšķirīga attieksme salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem – Uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums bez pastāvīga statusa Spānijas tiesību izpratnē

I. Ievads

1. Vai tā ir diskriminācija, ja publiskā sektora noteikta laika darba ņēmējam pēc tam, kad darba devējs ir prettiesiski izbeidzis viņa darba līgumu, nav tiesību uz atjaunošanu darbā, bet publiskā sektora pastāvīgajam darba ņēmējam tieši šādas tiesības ir garantētas likumā?

2. Tāds būtībā ir tiesību jautājums, kas šajā prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā ir jāanalizē Tiesai. Tādējādi kārtējo reizi uzmanības centrā ir noteikta laika darba ņēmēju tiesiskais statuss Spānijā, proti, ņemot vērā darba uz noteiktu laiku īpašo formu – "pagaidu aizvietošanas darba līgumu"[2] publiskajā sektorā, vēlāk to pārveidojot par "uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu bez pastāvīga statusa".

3. Konkrēti runa ir par situāciju, kurā nonākusi Spānijas medicīnas māsa *Gardenia Yolanda Vernaza Ayovi*, kura tika atlaista disciplināru iemeslu dēļ un tagad valsts tiesās cīnās par atjaunošanu darbā slimnīcā. Strīds ir par to, vai *Vernaza Ayovi* tāpat kā publiskā sektora pastāvīgais darba ņēmējs var izmantot likumīgas tiesības uz atjaunošanu darbā, ja izrādīsies, ka viņa ir atlaista prettiesiski. Novērtējot šo problemātiku, ir jāņem vērā arī darbam civildienestā raksturīgās īpatnības.

1 Oriģinālvaloda – vācu.

2 Spāņu valodā: *contrato de trabajo de interinidad*.

4. Šī lieta ir viena no prejudiciālā nolēmuma tiesvedībām par noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma principu, vairākas no tām ir veltītas tiesību problēmām, kas saistītas ar Spānijas tiesībās paredzēto pagaidu aizvietošanas darba līgumu, bet dažās citās lietās ir aplūkoti citi Spānijā uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu veidi [3].

5. Šajā lietā Tiesas spriedums var būt vēl viens mozaīkas gabaliņš judikatūrā par noteikta laika darba ņēmēju aizsardzību pret ļaunprātīgu izmantošanu un diskrimināciju, un šī aizsardzība jau izsenis ir sociāla problēma Eiropas Savienībā.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

6. Atbilstošās Savienības tiesību normas šajā lietā ir Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku [4] (turpmāk tekstā – "Direktīva 1999/70"). Atbilstoši šīs direktīvas 1. pantam ar šo direktīvu tiek ieviests Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā arī – "Pamatnolīgums"), ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza trīs vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK) un kas ir pievienots direktīvas pielikumā.

7. Kopumā Pamatnolīguma par darba līgumiem uz noteiktu laiku mērķis ir izvirzīt "vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām" un tostarp "uzlabot terminētās nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot to, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips [..]" [5]. Tas ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi "radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju" [6].

8. Šajā ziņā Pamatnolīgums ir balstīts uz apsvērumu, "ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem" [7]. Tomēr vienlaikus Pamatnolīgumā ir atzīts, ka "noteiktos sektoros, specialitātēs un darbības sfērās uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir nodarbinātības iezīme, kas var būt noderīga tiklab darba devējiem, kā darba ņēmējiem" [8]. Tas "sekmē pilnīgāku līdzsvaru starp "darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību"" [9].

9. Pamatnolīguma 1. klauzulā tā mērķis ir noteikts šādi:

"Šā pamatnolīguma mērķis ir:

a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;

b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību."

3 Par pagaidu aizvietošanas darba līgumu it īpaši runa ir 2016. gada 14. septembra spriedumā *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, "*de Diego Porras I*"), vēl izskatāmajā lietā *de Diego Porras* (C-619/17, "*de Diego Porras II*") un tāpat izskatāmajā lietā *Montero Mateos* (C-677/16). Pēdējā minētajā lietā un lietā *Grupo Norte Facility* (C-574/16) esmu sniegusi secinājumus 2017. gada 20. decembrī (EU:C:2017:1022 un EU:C:2017:1021). Turklāt ir jānorāda uz izskatāmo lietu *Rodríguez Otero* (C-212/17).

4 OV 1999, L 175, 43. lpp.

5 Direktīvas 1999/70 preambulas 14. apsvērums.

6 Pamatnolīguma preambulas trešā daļa.

7 Pamatnolīguma preambulas otrā daļa; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 6. punktu.

8 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 8. punkts; skat. arī tā preambulas otro daļu.

9 Pamatnolīguma preambulas pirmā daļa; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 3. un 5. punktu.

10. Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktā par tā darbības jomu ir noteikts:

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

11. Pamatnolīguma 3. klauzulā ir ietvertas šādas "definīcijas":

"1. Šajā nolīgumā jēdziens "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. 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.

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."

12. Pamatnolīguma 4. klauzulas nosaukums ir "Diskriminācijas aizlieguma princips", un tās 1. punktā tostarp ir noteikts:

"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."

B. Valsts tiesības

13. No Spānijas tiesību aktiem nozīme ir Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu [10] normām un Darba likuma [11] normām.

Uz nenoteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju bez pastāvīga statusa kategorija

14. Publiskā sektora darba ņēmēji Spānijā ir civildienesta ierēdņi vai līgumdarbinieki.

15. Civildienesta līgumdarbinieki tiek nodarbināti, pamatojoties uz darba līgumiem, un saistībā ar šo lietu tos var iedalīt trijās apakškategorijās:

– pastāvīgie līgumdarbinieki, kuri ir pieņemti darbā pēc konkursa un kuriem ir garantēta darba vieta,

– līgumdarbinieki, kuri – bez iepriekšēja konkursa – strādā saskaņā ar "uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu bez pastāvīga statusa", un

– noteikta laika līgumdarbinieki.

10 2015. gada 30. oktobra *Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015* (Likuma par publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumiem, kas apstiprināts ar Karaļa Leģislatīvo dekrētu 5/2015, pārstrādātā redakcija; 2015. gada 31. oktobra *BOE* Nr. 261, 103105. lpp.).

11 2015. gada 23. oktobra *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015* (Darba likuma pārstrādātā redakcija, kas apstiprināta ar Karaļa Leģislatīvo dekrētu 2/2015; 2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255, 100224. lpp.).

16. Atbilstoši *Tribunal Supremo* (Spānija)[12] judikatūrai par uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem līgumdarbiniekiem bez pastāvīga statusa otrās kategorijas izpratnē tostarp uzskata darba ņēmējus, kuri ir pieņemti darbā ļaunprātīgi, pamatojoties uz darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku. Tomēr arī pagaidu aizvietošanas darba līgums var radīt uz nenoteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības bez pastāvīga statusa.

Prettiesiskas disciplinārās atlaišanas tiesiskās sekas

17. Saskaņā ar Darba likuma 56. panta 1. un 2. punktu nepieļaujamas darba ņēmēja atlaišanas gadījumā darba devējs principā var izvēlēties, vai atjaunot darba ņēmēju darbā un izmaksāt viņam darba samaksu, kas viņam pienākas no atlaišanas dienas līdz tiesas atzinumam par nepieļaujamu atlaišanu, vai arī izmaksāt kompensāciju, kuras summa atbilst 33 dienu algai par katru nostrādāto gadu, tomēr nepārsniedzot 24 mēnešalgas.

18. Darba likuma 56. panta 1. un 2. punkta noteikumi attiecas gan uz privātā sektora darba ņēmējiem, gan uz konkrētām publiskā sektora darba ņēmēju kategorijām, proti, pirmkārt, uz publiskā sektora darba ņēmējiem ar darba līgumiem uz noteiktu laiku un, otrkārt, uz citiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem publiskā sektora darba ņēmējiem bez pastāvīga statusa, t.i., uz iepriekš 15. punktā minēto otro un trešo kategoriju.

19. Atkāpjoties no tā, Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punktā ir noteikts, ka publiskā sektora pastāvīgie darba ņēmēji ir jāatjauno darbā, ja atlaišana pēc uzsāktas disciplinārlietas par smagu pārkāpumu tiek atzīta par nepieļaujamu.

Pagaidu aizvietošanas darba līgums

20. Pagaidu aizvietošanas darba līgums ir īpašs darba līguma veids, kas ir regulēts Darba likuma īstenošanas normā, proti, Karaļa dekrēta 2720/1998[13] 4. pantā. Šo līgumu var noslēgt, lai aizvietotu darba ņēmēju, kuram ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu saskaņā ar tiesisko regulējumu, darba koplīgumu vai darba līgumu. Tāpat šo līgumu var noslēgt, lai uz laiku aizpildītu amata vietu, proti, kamēr notiek šīs amata vietas pastāvīgai aizpildīšanai paredzēts konkurss vai amatā paaugstināšanas procedūra.

III. Fakti un pamatlieta

21. *G. Vernaza Ayovi* no 2006. gada 30. maija strādāja par medicīnas māsu Spānijā. Sākotnēji viņas darba devējs bija *Fundació Sant Llàtzer* [Svētā Lācara fonds], līdz vēlāk darba tiesiskās attiecības tika nodotas *Consorci Sanitari de Terrassa*[14]. *Consorci* ir Spānijas publiskā sektora iestāde ar publisko tiesību juridiskas personas statusu, un tā nodrošina Terasas slimnīcas darbību. Tur *G. Vernaza Ayovi* sākumā strādāja nepilnu darba laiku, bet vēlāk – pilnu darba laiku nakts maiņā.

12 Augstākā tiesa (Spānija).

13 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.).

14 Terasas veselības aprūpes konsorcijs.

22. *G. Vernaza Ayovi* darba tiesisko attiecību pamatā vispirms bija pirmais pagaidu aizvietošanas darba līgums, kas bija noslēgts uz noteiktu laiku no 2006. gada 30. maija līdz 2006. gada 14. augustam, un pēc tam, sākot no 2006. gada 15. augusta, nākamais, tāpat uz noteiktu laiku noslēgts pagaidu aizvietošanas darba līgums, kurš savukārt 2006. gada 28. decembrī tika pārveidots par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām darba tiesiskajām attiecībām bez pastāvīga statusa" Spānijas judikatūras [15] izpratnē.

23. 2011. gada 20. jūlijā *G. Vernaza Ayovi* lūdza piešķirt atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ, vispirms tas viņai tika piešķirts uz gadu, bet vēlāk divreiz tika pagarināts uz vēl vienu gadu.

24. Kad 2014. gada 19. jūnijā *G. Vernaza Ayovi* lūdza atjaunot viņu darbā, *Consorci* informēja, ka pašlaik viņas iepriekšējā darbavietā nav tādu pašu vai līdzvērtīgu medicīnas māsas amata vietu. Pēc tam *G. Vernaza Ayovi* nesekmīgi piedalījās piecos iekšējos amatu konkursos. Visbeidzot *Consorci* piešķīra viņai darba vietu ar 46,66 % darba slodzi nakts maiņā saskaņā ar uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu bez pastāvīga statusa.

25. *G. Vernaza Ayovi* paskaidroja, ka nevēlas piekrist izmainītiem darba nosacījumiem, kuri nav tādi paši, kādi viņai bija pirms atvaļinājuma personisku iemeslu dēļ, un noraidīja arī 2016. gada maijā saņemto darba grafiku.

26. Tā kā *G. Vernaza Ayovi* neieradās darbā darba grafikā norādītajos laikos, vispirms viņa tika brīdināta par disciplināriem pasākumiem un visbeidzot pret viņu tika uzsākta disciplinārlieta. Disciplinārlietas rezultātā 2016. gada 15. jūlijā *G. Vernaza Ayovi* tika atlaista disciplināru iemeslu dēļ, pārmetot viņai neattaisnotu neierašanos darbā.

27. 2016. gada 26. augustā *G. Vernaza Ayovi* cēla prasību iesniedzējtiesā *Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa* (Spānija) [16] par viņas atlaišanu disciplināru iemeslu dēļ. Viņa uzskata savu atlaišanu par prettiesisku un lūdz piespriest *Consorci* vai nu atjaunot viņu darbā ar tādiem pašiem darba nosacījumiem, kādi bija spēkā pirms viņas atlaišanas, un izmaksāt nesamaksāto darba samaksu, vai arī samaksāt maksimālo tiesību aktos paredzēto kompensāciju.

IV. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu un tiesvedība Tiesā

28. Ar 2017. gada 26. janvāra lēmumu, kurš Tiesā tika saņemts 2017. gada 22. februārī, *Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa* (Spānija) saskaņā ar LESD 267. pantu uzdeva Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

1) Vai Direktīvas 1999/70/EK pielikumā iekļautā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktā minētajā jēdzienā "darba nosacījumi" ir iekļaujamas disciplināras atlaišanas atzīšanas par prettiesisku tiesiskās sekas un it īpaši Spānijas Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punktā paredzētās tiesiskās sekas?

2) Vai saskaņā ar Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktu ir uzskatāma par diskriminējošu tāda situācija, kāda paredzēta Spānijas Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punktā un kurā civildienesta darba ņēmēja ar pastāvīgu statusu disciplināras atlaišanas gadījumā, ja atlaišana ir atzīta par nepieļaujamu – prettiesisku, darba ņēmējs vienmēr tiek atjaunots darbā, bet, ja viņš ir nenoteikta laika – vai pagaidu – darba ņēmējs un pilda tādus pašus pienākumus kā darba ņēmējs ar pastāvīgu statusu, atjaunošanas darbā vietā viņam tiek izmaksāta kompensācija?

15 Šajā ziņā skat. iepriekš šo secinājumu 15. un 16. punktu.

16 Terasas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2 (Spānija).

3) Vai otrajā jautājumā raksturotajā situācijā šādos apstākļos atšķirīga attieksme būtu pamatota nevis saskaņā ar direktīvu, bet ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20. pantu?

29. Prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā Tiesā rakstveida apsvērumus iesniedza *Consorci Sanitari de Terrassa*, Spānijas valdība un Eiropas Komisija. Šie paši lietas dalībnieki, kā arī *G. Vernaza Ayovi* piedalījās 2017. gada 7. decembra tiesas sēdē.

V. Tiesas kompetence

30. Spānija apstrīd Tiesas kompetenci atbildēt uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, jo darba tiesiskās attiecības starp *G. Vernaza Ayovi* un *Consorci* esot pilnībā privāttiesiskas darba attiecības, kurām nevar tikt piemēroti Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punkta strīdīgie noteikumi par likumīgām tiesībām uz atjaunošanu darbā.

31. Saskaņā ar LESD 267. pantu Tiesas kompetencē ir sniegt prejudiciālus nolēmumus par Savienības tiesību interpretāciju. Tā kā gan Direktīva 1999/70 kopā ar tai pievienoto Pamatnolīgumu, gan Pamattiesību hartas 20. pants ir Savienības tiesību normas, nevarot tikt apšaubīta Tiesas kompetence atbildēt uz prejudiciālajiem jautājumiem.

32. Patiesībā Spānija vairāk uzsver nevis Tiesas kompetences problēmu, bet gan to, vai lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams. Spānija uzskata, ka šeit runa ir vienkārši par hipotētisku prejudiciālu jautājumu, kas nav saistīts ar reālo tiesvedību valsts tiesā, pamatojot to ar apstākli, ka darba ņēmēja *G. Vernaza Ayovi a priori* nevarot atsaukties uz Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punktu.

33. Tomēr tieši tā ir faktiskā Savienības tiesību problēma šajā lietā, – tieši tāpēc, ka saskaņā ar Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punktu valsts likumdevējs tādai kategorijai kā uz nenoteiktu laiku nodarbināti publiskā sektora darba ņēmēji bez pastāvīga statusa ir liedzis likumīgas tiesības uz atjaunošanu darbā, rodas jautājums, vai tā nav noteikta laika darba ņēmēju diskriminācija. Šis jautājums ne tuvu nav hipotētisks, un uz to ir jāsniedz lietderīga atbilde [17].

34. Līdz ar to lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams un Tiesa ir kompetenta uz to atbildēt.

VI. Prejudiciālo jautājumu vērtējums pēc būtības

35. Uzdodot savus jautājumus, iesniedzējtiesa būtībā vēlas zināt, vai tā ir Savienības tiesībās aizliegta diskriminācija, ja pēc tam, kad darba devējs ir prettiesiski izbeidzis publiskā sektora noteikta laika darba ņēmējas darba tiesiskās attiecības, viņai nav likumīgu tiesību uz atjaunošanu darbā, bet publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem šādas tiesības ir garantētas valsts tiesībās.

36. Šie jautājumi tiek uzdoti, ņemot vērā, ka Spānijas Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punktā likumīgas tiesības uz atjaunošanu darbā ir paredzētas vienīgi publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem, bet visiem pārējiem darba ņēmējiem ir piemērojams Darba likuma 56. pants, saskaņā ar kuru pēc atlaišanas atzīšanas par prettiesisku darba devējs var brīvi izvēlēties vai nu atjaunot darba ņēmēju darbā, vai arī samaksāt kompensāciju.

37. Tas, vai *G. Vernaza Ayovi* atlaišana tiešām bija prettiesiska, nav šīs prejudiciālā nolēmuma tiesvedības priekšmets. Šajā ziņā vajadzīgie secinājumi ir jāsniedz tikai iesniedzējtiesai.

17 Šajā pašā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 24. punkts).

A. Ievada apsvērumi par Pamatnolīguma piemērojamību

38. Par Pamatnolīguma piemērojamību Tiesa jau ir paskaidrojusi, ka tā normas attiecas arī uz noteikta laika darba ņēmējiem, kuri strādā publiskā sektora iestādēs vai citās struktūrās [18], un ka šie darba ņēmēji strīdos ar šādām iestādēm vai struktūrām valsts tiesās var tieši atsaukties uz Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu [19].

39. Tātad uz Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā nostiprināto noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma principu var tieši atsaukties arī strīdā ar publisko tiesību juridisku personu, kāda ir *Consorci*.

40. Tomēr *Consorci* uzsver, ka darba ņēmēja *G. Vernaza Ayovi* ir nevis noteikta laika darba ņēmēja, bet drīzāk persona, kurai ir uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums un kura *a priori* nevar atsaukties uz Pamatnolīgumu. Šis viedoklis vietām tiek atbalstīts arī Spānijas argumentos.

41. Faktiski Pamatnolīgums ir piemērojams tikai darba ņēmējiem ar darba līgumiem uz noteiktu laiku. Tas izriet jau no tā nosaukuma un ir apstiprināts Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktā sniegtajā tā piemērošanas jomas definīcijā, – saskaņā ar to Pamatnolīgums ir piemērojams noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības saskaņā ar likumiem, darba koplīgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.

42. Šajā lietā valsts tiesa, atsaucoties uz Spānijas Augstākās tiesas judikatūru, informē, ka tāds darba līgums, kādu noslēgusi *G. Vernaza Ayovi*, saskaņā ar valsts tiesību kritērijiem ir uzskatāms par darba līgumu uz noteiktu laiku. Šis valsts tiesiskais regulējums, uz kuru lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir balstījusies iesniedzējtiesa, kā arī pamatlietas faktu juridiskā kvalifikācija, uz ko ir pamatojusies iesniedzējtiesa, atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai ir jāņem vērā arī Tiesai prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā, proti, pat tad, ja dažiem lietas dalībniekiem, piemēram, *Consorci* un Spānijai, ir atšķirīgi viedokļi [20].

43. Turklāt arī no Savienības tiesību viedokļa šajā lietā aplūkotajam Spānijas tiesībās paredzētajam pagaidu aizvietošanas darba līgumam ir visas uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma pazīmes. Šajā ziņā saskaņā ar Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā sniegto definīciju galvenā nozīme ir tam, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās.

44. Pagaidu aizvietošanas darba līgumā, ko noslēgusi *G. Vernaza Ayovi*, darba tiesisko attiecību izbeigšanai gan nav paredzēts konkrēts kalendārais datums. Arī tas, ka atbilstoši valsts tiesībām darba ņēmēja *G. Vernaza Ayovi* ir atzīstama par "uz nenoteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju bez pastāvīga statusa" un ka šajā saistībā tiek lietots īpašības vārds "nenoteikts", varētu radīt zināmas terminoloģiskas neskaidrības un, virspusēji vērtējot, pat liecināt par pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām.

45. Tomēr svarīgi ir tas, ka pagaidu aizvietošanas darba līgums vienmēr automātiski izbeidzas līdz ar konkrēta gadījuma iestāšanos, proti, kad atgriežas darba ņēmējs, kuram bija tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu, vai kad noslēdzas konkurss brīvas amata vietas aizpildīšanai ar pastāvīgu darba ņēmēju. Tātad, kā liecina jau vārdu "bez pastāvīga statusa" lietošana, runa ir tieši nevis par pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām, bet gluži pretēji – par uz laiku noslēgtām darba tiesiskajām attiecībām, kuru izbeigšanas brīdis nav skaidrs, jo nav zināms precīzs kalendāra datums.

18 Spriedumi, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c. (C-212/04, EU:C:2006:443, 54.–57. punkts); 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 25. punkts); 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 38.–40. punkts), un 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 67. punkts).

19 Spriedumi, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 68. punkts), un 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 28. punkts).

20 Skat. spriedumus, 2010. gada 14. oktobris, *van Delft* u.c. (C-345/09, EU:C:2010:610, 114. punkts); 2015. gada 6. oktobris, *Târşia* (C-69/14, EU:C:2015:662, 13. punkts), un 2017. gada 5. decembris, *M.A.S.* un *M.B.* (C-42/17, EU:C:2017:936, 24. punkts).

46. Citiem vārdiem sakot, ir zināms, ka *G. Vernaza Ayovi* darba tiesiskās attiecības beigsies līdz ar konkrēta (un vismaz netieši līgumā saskaņota) gadījuma iestāšanos – pastāvīgā darba ņēmēja atgriešanos vai pirmreizējo pieņemšanu darbā; nav noteikta tikai precīza diena, kad iestāsies šis gadījums. Ar to pietiek pieņēmumam par darba līgumu uz noteiktu laiku atbilstoši Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktam.

47. Visbeidzot *Consorci* iebilst, ka Spānijā uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem bez pastāvīga statusa Pamatnolīgums ir piemērojams tikai tad, ja var tikt piemērotas sankcijas par publiskā sektora darba devēja ļaunprātīgu rīcību, izmantojot šo līguma veidu. Šajā ziņā *Consorci* atsaucas uz [Tiesas] rīkojumu *León Medialdea*, kurā runa bija par sankciju piemērošanu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu [21].

48. Tomēr arī šis arguments ir jānoraida. Tas ir balstīts uz rīkojuma *León Medialdea* kļūdainu izpratni. Tikai tas vien, ka minētajā rīkojumā lielāka uzmanība tika pievērsta ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai, neļauj secināt, ka ļaunprātīgas izmantošanas fakts būtu Pamatnolīguma piemērošanas nosacījums attiecībā uz darba ņēmējiem, kuru darba tiesiskās attiecības pamatojas uz Spānijā paredzēto pagaidu aizvietošanas darba līgumu. Nedrīkst izzust robeža starp Pamatnolīguma piemērošanas nosacījumiem, no vienas puses, un Pamatnolīguma normām par cīņu pret diskrimināciju (4. klauzula) un ļaunprātīgu izmantošanu (5. klauzula), no otras puses.

49. Tātad no iepriekš minētā izriet, ka tādai darba ņēmējai kā *G. Vernaza Ayovi*, kuras darba tiesiskās attiecības pamatojas uz pagaidu aizvietošanas darba līgumu saskaņā ar Spānijas tiesībām, ir piemērojams Pamatnolīgums.

B. Darba nosacījumu jēdziens Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē (pirmais prejudiciālais jautājums)

50. Pirmais prejudiciālais jautājums ir par darba nosacījumu jēdzienu. Ar šo jēdzienu papildus tiek ierobežota noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma materiālās piemērošanas joma. Tas tādēļ, ka Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā, kurā ir nostiprināts šis diskriminācijas aizliegums, īpaši ir aizliegts noteikta laika darba ņēmējiem piemērot mazāk izdevīgus "darba nosacījumus".

51. Tagad iesniedzējtiesa lūdz paskaidrot, vai minētie darba nosacījumi var ietvert arī tiesības uz darba ņēmēja atjaunošanu darbā pēc tam, kad darba devējs viņu ir prettiesiski atlaidis, tāpat kā publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem šādas tiesības ir garantētas Spānijas Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punktā.

52. Vienīgais lietas dalībnieks, kura atbilde uz šo jautājumu ir noliedzoša, ir Spānijas valdība. Līdzīgi kā jau lietās C-596/14, C-574/16 un C-677/16 tā būtībā norāda, ka darba nosacījumi Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ir jāsaprot kā darba apstākļi [22] šaurākā izpratnē, nevis pārējie darba nosacījumi [23], piemēram, uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību izbeigšanas priekšnoteikumi vai tiesiskās sekas.

21 Rīkojums, 2014. gada 11. decembris, *León Medialdea* (C-86/14, EU:C:2014:2447, 41. punkts).

22 Spāņu valodā: *condiciones de trabajo*.

23 Spāņu valodā: *condiciones de empleo*.

53. Kā es nesen norādīju citviet, šādam viedoklim nevar piekrist [24]. Atbilstoši judikatūrai Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ietvertā darba nosacījumu jēdziena izpratnē noteicošā nozīme ir tikai nodarbinātības kritērijam, t.i., apstāklim, ka darba ņēmējam piemērojamie noteikumi vai viņa pieprasītie pabalsti izriet no viņa darba tiesiskajām attiecībām ar darba devēju [25].

54. Dažādās Pamatnolīguma valodu redakcijās daļēji tiek lietoti formulējumi, kas atbilst vārdu savienojumam "darba apstākļi", taču daļēji arī tādi, kas līdzinās vārdu savienojumam "darba nosacījumi" [26], tomēr, kā ir noprotams, tas nenozīmē, ka ir jāņem vērā divi atsevišķi jēdzieni. Turklāt šādu nošķirumu būtu arī pagrūti saskaņot ar Pamatnolīguma mērķiem un Savienības darba tiesību kopējo sistēmu.

55. Tas tādēļ, ka Pamatnolīguma mērķis ir uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu [27]. Tas ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju [28]. Pastāvīgajai judikatūrai atbilst, ka Pamatnolīgumā ir ietvertas īpaši svarīgas Eiropas Savienības sociālo tiesību normas, kuras ir jāpiemēro katram darba ņēmējam kā minimālās aizsardzības prasības [29]. Attiecīgi noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma principu nedrīkst interpretēt šauri [30].

56. Turklāt Savienības darba tiesību saskaņotība ir saistīta ar prasību, lai darba apstākļu vai nosacījumu jēdziens netiktu interpretēts šķirti no tā nozīmes radniecīgās Savienības tiesību normās [31]. Šajā saistībā it īpaši jānorāda uz Diskriminācijas novēršanas direktīvām 2000/78/EK [32] un 2006/54/EG [33], kurās vispārējais vienlīdzīgas attieksmes princips attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir konkretizēts tādu dažādu diskriminācijas pazīmju kā dzimums, vecums un seksuālā orientācija aspektā. Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai tās attiecas arī uz atlaišanas nosacījumiem [34].

57. Tas pats attiecas uz Pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku. Judikatūrā ir atzīts, ka atbilstoši tam darba līguma izbeigšanas nosacījumiem [35] diskriminācijas aizlieguma princips ir piemērojams tāpat kā šādas izbeigšanas tiesiskajām sekām, piemēram, maksājumiem, kuri darba devējam – saskaņā ar darba līgumu vai likumu – ir jāizmaksā saistībā ar darba attiecībām pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas [36].

24 Šajā ziņā skat. manus secinājumus lietās *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2017:1022, 39.–43. punkts) un *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2017:1021, 34.–38. punkts).

25 Spriedumi, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno* un *Pettini* (C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 45. un 46. punkts); 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 35. punkts); 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 25. punkts), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 28. punkts).

26 Piemēram, Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta vācu valodas redakcijā tiek runāts nevis par *Arbeitsbedingungen* ["darba apstākļiem"], bet gan par *Beschäftigungsbedingungen* ["darba nosacījumiem"]. Tas pats attiecas uz redakcijām franču valodā (*conditions d'emploi*), itāļu valodā (*condizioni di impiego*), portugāļu valodā (*condições de emprego*) un angļu valodā (*employment conditions*).

27 Pamatnolīguma 1. klauzulas a) punkts un Direktīvas 1999/70 preambulas 14. apsvērums.

28 Pamatnolīguma preambulas trešā daļa.

29 Spriedums, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 27. un 38. punkts); līdzīgi spriedumi, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 114. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 24. punkts).

30 Spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 38. punkts saistībā ar 37. punktu); 2008. gada 15. aprīlis, *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 114. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 24. punkts).

31 Šajā pašā nozīmē spriedums, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno* un *Pettini* (C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 45. un 46. punkts).

32 Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

33 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.).

34 Starp daudziem spriedumiem skat. spriedumus, 1982. gada 16. februāris, *Burton* (19/81, EU:C:1982:58, 9. punkts); 2004. gada 8. jūnijs, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-220/02, EU:C:2004:334, 36. punkts), un 2010. gada 12. oktobris, *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 21. punkts).

35 Spriedums, 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 27.–29. punkts).

36 Spriedumi, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 35.–37. punkts), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 29.–32. punkts).

58. Ir tikai loģiski attiecināt šo judikatūru uz tiesībām uz atjaunošanu darbā, kas izriet no Spānijas Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punkta. Atšķirībā no Spānijas viedokļa tam nav pretrunā tas, ka tiesības uz atjaunošanu darbā ir prettiesiskas atlaišanas likumiskās sekas. Uz valsts tiesību normām bija balstīti arī daudzi citi ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu saistīti noteikumi, ko Tiesa līdz šim jau ir iekļāvusi darba nosacījumu jēdzienā [37].

59. Tātad no iepriekš minētā izriet, ka Pamatnolīgums kopumā un tajā paredzētais diskriminācijas aizlieguma princips it īpaši ir piemērojami valsts tiesību normai par publiskā sektora darba ņēmēju atjaunošanu darbā pēc tam, kad tos ir prettiesiski atlaidis darba devējs. Tādējādi šajā lietā, kur strīds ir tieši par šādu atjaunošanu darbā, ir piemērojams Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts.

C. Noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma princips saskaņā ar Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu (otrais prejudiciālais jautājums)

60. Šajā lietā uzmanības centrā ir otrais prejudiciālais jautājums. Tas ir veltīts noteikta laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma interpretācijai saskaņā ar Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu. Būtībā ir jānoskaidro, vai tiek diskriminēti publiskā sektora noteikta laika darba ņēmēji, ja pēc tam, kad darba devējs viņus ir prettiesiski atlaidis, viņiem nav likumīgu tiesību uz atjaunošanu darbā, turpretim publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem šādas tiesības ir.

61. Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai, kuru Tiesa jau ir piemērojusi arī Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam, diskriminācijas aizlieguma princips paredz, ka līdzīgas situācijas nedrīkst aplūkot atšķirīgi un situācijas, kuras nav līdzīgas, nedrīkst aplūkot vienādi, ja vien šādai attieksmei nav objektīva pamatojuma [38].

62. Turpretim, lai varētu konstatēt diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, – atšķirībā no tā, kā, šķiet, uzskata Spānija, – *nav* jāizpilda nosacījums, ka darba devējam ir jābūt kādam nodomam nodarīt kaitējumu vai diskriminēt darba ņēmēju.

1. Atšķirīga attieksme

63. Neapšaubāmi, likumīgu tiesību uz atjaunošanu darbā piešķiršana vienīgi publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem rada atšķirīgu attieksmi starp šo darba ņēmēju kategoriju un publiskā sektora darba ņēmējiem bez pastāvīga statusa.

64. To darba ņēmēju vidū, kuri ir mazāk izdevīgā stāvoklī, jo saskaņā ar Spānijas tiesībām viņiem nav likumīgu tiesību uz atjaunošanu darbā un tā vietā viņu atjaunošana darbā ir atkarīga no darba devēja brīvas izvēles, ir arī tādi publiskā sektora darba ņēmēji kā *G. Vernaza Ayovi*, kuri ir pieņemti darbā saskaņā ar pagaidu aizvietošanas darba līgumiem un kuri atbilstoši iesniedzējtiesas nepārprotamajai kvalifikācijai ir uzskatāmi par noteikta laika darba ņēmējiem [39].

65. Ir iespējams, ka labvēlīgāko režīmu – proti, likumīgās tiesības uz atjaunošanu darbā, kas izriet no Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punkta, – vispār var izmantot tikai Spānijas darba ņēmēju mazākums, proti, *publiskā sektora* pastāvīgie darba ņēmēji, bet lielākajai daļai Spānijas darbaspēka, tostarp vairākumam uz nenoteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju, ir piemērojams mazāk labvēlīgais Darba likuma 56. panta noteikums.

37 Spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 31. un 32. punkts); līdzīgi jau spriedumi, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 35.–37. punkts, tāpat par kompensācijas tiesisko regulējumu), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 27.–29. punkts, par uzteikuma termiņu).

38 Spriedumi, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 65. punkts), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 35. punkts).

39 Šajā ziņā skat. iepriekš šo secinājumu 42. punktu.

66. Tomēr, lai konstatētu atšķirīgu attieksmi Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, pietiek jau ar to, ka "noteikta laika darba ņēmējiem" piemērojamie nosacījumi ir mazāk izdevīgi nekā "salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem" piemērojamie nosacījumi. Nekādā ziņā nav vajadzīgs, lai *visu* noteikta laika darba ņēmēju situācija būtu neizdevīgāka salīdzinājumā ar *visiem* pastāvīgi nodarbinātiem darba ņēmējiem.

67. Principā no Pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkta izriet, ka atšķirīga attieksme vienmēr ir jāizvērtē viena un tā paša uzņēmuma ietvaros. Šajā lietā tas nozīmē, ka svarīgas ir tikai attiecības Terasas slimnīcā, kas ir Spānijas publiskā sektora struktūra un kuras darbinieki tādējādi kopumā ir uzskatāmi par publiskā sektora darba ņēmējiem.

2. Situāciju līdzība

68. Tomēr ir jāpārbauda, vai publiskā sektora pastāvīgie darba ņēmēji un salīdzinājumā ar viņiem mazāk izdevīgā stāvoklī esošie publiskā sektora darba ņēmēji bez pastāvīga statusa ir līdzīgā situācijā [40]. Tas tādēļ, ka Savienības tiesībās – kā var secināt jau no Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta formulējuma – ir aizliegta noteikta laika darba ņēmēju diskriminācija salīdzinājumā ar *salīdzināmiem* pastāvīgajiem darba ņēmējiem, taču nav prasīts, lai vienlīdzīga attieksme tiktu piemērota pret tiem noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, kuri *nav* savstarpēji salīdzināmi [41]. Tātad tikai tad, ja situācijas ir līdzīgas, atšķirīgi noteiktās tiesiskās sekas, ja izrādās, ka darba devējs darba ņēmēju ir atlaidis prettiesiski, par ko ir strīds pamatlietā, var tikt uzskatītas par noteikta laika darba ņēmēju diskrimināciju.

69. Iesniedzējtiesai izdarāmo apsvērumu par noteikta laika darba ņēmēju un pastāvīgo darba ņēmēju salīdzināmību [42] sākumpunkts atbilstoši Pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkta pirmajā daļā ietvertā jēdziena "salīdzināmi pastāvīgie darba ņēmēji" definīcijai ir jautājums, vai abi attiecīgajā uzņēmumā veic tādu pašu vai līdzīgu darbu. Tas ir jānoskaidro, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba būtību, izglītības prasības un darba apstākļus [43].

70. Šajā lietā ir jāpieņem, ka noteikta laika darba ņēmēja attiecībā uz konkrēti darāmo darbu – it īpaši viņas darba būtību, izglītības prasībām un darba apstākļiem – ir tādā pašā situācijā kā pastāvīgais darba ņēmējs tajā pašā uzņēmumā. Tas tādēļ, ka *G. Vernaza Ayovi* – kā atzīst *Consorci* – kā medicīnas māsa veica tādu pašu darbu kā citas, pastāvīgās medicīnas māsas Terasas slimnīcā. Turklāt uz to nepārprotami norāda arī iesniedzējtiesa.

71. Tomēr, kā es nesen jau norādīju citviet [44], situāciju līdzības pārbaude nevar ietvert tikai noteikta laika darba ņēmēju un pastāvīgo darba ņēmēju stāvokļa vispārēju salīdzinājumu. Galvenā nozīme ir tam, vai noteikta laika darba ņēmēji un pastāvīgie darba ņēmēji ir līdzīgā situācijā arī un tieši no konkrētā strīda priekšmeta viedokļa.

40 Tāpat arī spriedumi, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 43. punkts); 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 30. punkts), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 39. un 40. punkts).

41 Spriedums, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 42. punkts), un rīkojums, 2014. gada 30. aprīlis, *D'Aniello* u.c. (C-89/13, EU:C:2014:299, 28. punkts); līdzīgi arī spriedumā, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 48. punkts), kā arī spriedumā, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 39. un 40. punkts), paustā doma.

42 Spriedumi, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 43. punkts); 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 32. punkts), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 42. punkts).

43 Spriedumi, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 66. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 31. punkts), kā arī rīkojumi, 2011. gada 18. marts, *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 37. punkts), un 2017. gada 9. februāris, *Rodrigo Sanz* (C-443/16, EU:C:2017:109, 38. punkts); šajā pašā nozīmē jau spriedums, 1995. gada 31. maijs, *Royal Copenhagen* (C-400/93, EU:C:1995:155, 33. punkts).

44 Šajā ziņā skat. manus secinājumus lietās *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2017:1022, 49.–52. punkts) un *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2017:1021, 44.–47. punkts).

72. Šajā lietā strīda priekšmets ir iespējamās tiesības uz atjaunošanu darbā pēc tam, kad darba devējs ir prettiesiski atlaidis darba ņēmēju. Pirmkārt, šāda atjaunošana darbā ir paredzēta darba devēja prettiesiskas rīcības izlabošanai, turklāt tā ir būtiska tāpēc, ka tā ietekmē darba tiesisko attiecību pastāvēšanu. Otrkārt, šāda atjaunošana darbā apmierina darba ņēmēja pamatotās cerības turpināt darba tiesiskās attiecības līdz līguma parastā darbības laika beigām.

73. Ņemot vērā abus mērķus – pirmkārt, darba devēja prettiesiskas rīcības izlabošanu un, otrkārt, darba ņēmēja pamatoto cerību apmierināšanu –, nav nekādas atšķirības starp noteikta laika darba ņēmēju un pastāvīgo darba ņēmēju. Tas tādēļ, ka noteikta laika darba ņēmēja darba tiesiskās attiecības viņa darba līguma darbības laikā ir tikpat aizsargājamas kā viņa kolēģa, kurš ir pastāvīgais darba ņēmējs, darba tiesisko attiecību pastāvēšana. Tāpat tas, ka darba devējs prettiesiski izbeidz pastāvošas noteikta laika darba ņēmēja darba tiesiskās attiecības, ir tikpat nelikumīgi kā tas, ja šādi tiek atlaists pastāvīgais darba ņēmējs.

74. Līdz ar to noteikta laika darba ņēmēja *G. Vernaza Ayovi* attiecībā uz viņas iespējamo atjaunošanu darbā slimnīcā ir līdzīgā situācijā kā publiskā sektora pastāvīgais darba ņēmējs šajā pašā slimnīcā [45].

75. Tam nevar iebilst, norādot, ka Spānijas publiskā sektora pastāvīgie darba ņēmēji, ņemot vērā konstitucionālus apsvērumus [46], tiek pieņemti darbā, pamatojoties uz konkursu, bet tas tā nenotiek publiskā sektora darba ņēmējiem, kuri – kā *G. Vernaza Ayovi* – strādā saskaņā ar pagaidu aizvietošanas darba līgumiem.

76. Vispārīgi vērtējot, publiskā sektora pastāvīgie darba ņēmēji noteikti izjūt lielāku drošību par savu darbavietu nekā šā sektora noteikta laika darba ņēmēji, un šim nolūkam viņiem ir jāizpilda stingrāki darbā pieņemšanas nosacījumi. Tomēr attiecībā uz atjaunošanu darbā pēc tam, kad darba devējs ir prettiesiski atlaidis darba ņēmēju, runa ir nevis par šiem darbā pieņemšanas nosacījumiem, bet tikai par šādas atlaišanas tiesisko seku izlabošanu un mērķi nodrošināt attiecīgajam darba ņēmējam situāciju, kāda būtu saglabājusies, ja viņš netiktu atlaists.

77. Kā pareizi uzsver Komisija, noteikta laika darba ņēmējs tiek atjaunots darbā tikai līdz viņa darba līguma, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, atlikušā darbības laika beigām – tātad pagaidu aizvietošanas darba līguma gadījumā līdz dienai, kad atgriežas līdzšinējais amata izpildītājs vai kad noslēdzas amata vietas aizpildīšanai paredzētais konkurss [47]. Noteikta laika darba ņēmēja atjaunošana darbā nekādā ziņā nepārvērš viņa pagaidu darba attiecības par attiecībām uz nenoteiktu laiku vai kā citādi neuzlabo noteikta laika darba ņēmēja stāvokli salīdzinājumā ar viņa agrāko situāciju.

78. Tā kā ar atjaunošanu darbā noteikta laika darba ņēmējs neiegūst publiskā sektora pastāvīgā darba ņēmēja statusu, viņam nevar pārmest, ka viņš nav izturējis konkursu. Ja noteikta laika darba ņēmēja sākotnējai pieņemšanai darbā nebija vajadzīgs konkurss, šāda konkursa neesamība diez vai var traucēt šā paša darba ņēmēja turpmāko darbu līdzšinējā amatā, it īpaši tad, ja darba tiesiskās attiecības – kā šajā lietā – ir izbeigtas nevis tāpēc, ka darba ņēmējs ir nepareizi rīkojies un slikti strādājis, bet gan tāpēc, ka (atstājot iespēju iesniedzējtiesas secinājumiem) darba devējs viņu ir prettiesiski atlaidis.

79. Ņemot to vērā, atšķirīga attieksme līdzīgās situācijās ir tad, ja publiskā sektora noteikta laika darba ņēmējiem tiek liegtas tiesības uz atjaunošanu darbā pēc tam, kad darba devējs ir prettiesiski izbeidzis viņu darba līgumu, bet publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem šādā situācijā tiek piešķirtas likumīgas tiesības uz atjaunošanu darbā.

45 Ar to šī lieta būtiski atšķiras no izskatāmajām lietām *Grupo Norte Facility* un *Montero Mateos*, kurās es – ņemot vērā pavisam citus faktiskos apstākļus – ieteicu Tiesai noliegt noteikta laika darba ņēmēju un pastāvīgo darba ņēmēju situāciju līdzību; šajā ziņā skat. manus secinājumus lietās *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2017:1022, 46.–62. punkts) un *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2017:1021, 41.–60. punkts).

46 Uz amatu iegūšanu publiskajā sektorā Spānijā attiecas vienlīdzības, piemērotības un kompetences principi (Spānijas konstitūcijas 23. panta 2. punkts un 103. panta 3. punkts).

47 Īpašajai problemātikai, kas saistīta ar neiespējamu atjaunošanu darbā, piemēram, ja pa šo laiku atgriežas līdzšinējais amata izpildītājs, es pievērsīšos turpinājumā šo secinājumu 90.–95. punktā.

3. Pamatojums

80. Visbeidzot rodas jautājums, vai pastāv objektīvs pamats, kas var attaisnot atšķirīgu attieksmi pret publiskā sektora noteikta laika darba ņēmējiem un publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem saistībā ar viņu iespējamo atjaunošanu darbā.

81. Atsaucoties uz objektīvu pamatu, kas tostarp minēts Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā, Savienības darba devēji un darba ņēmēji – un galu galā arī Savienības likumdevējs – nosaka pamatprincipu, ka darba devēji nedrīkst izmantot uz noteiktu laiku noslēgtas darba tiesiskās attiecības, lai attiecīgajiem darba ņēmējiem liegtu tiesības, kādas paredzētas salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem [48].

82. Spānija un *Consorci* norāda uz publiskā sektora īpašajiem apstākļiem, kuri ir nostiprināti arī Spānijas konstitūcijā un šo lietas dalībnieku skatījumā prasa, lai likumīgas tiesības uz atjaunošanu darbā pēc prettiesiskas atlaišanas tiktu piešķirtas tikai publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem, nevis publiskā sektora noteikta laika darba ņēmējiem.

83. Protams, civildienesta tiesību principi – piemēram, štata saraksta princips, štata ierēdņa modelis un prasība izturēt konkursu, lai iegūtu darbu uz nenoteiktu laiku, – savā veidā ietekmē Pamatnolīguma noteikumu piemērošanu praksē [49]. Tas tādēļ, ka Pamatnolīgumā ir nepārprotami atzīts, "ka pilnīgai t[ajā noteikto vispārīgo principu un obligāto prasību darbam uz noteiktu laiku] piemērošanai ir jāņem vērā īpaši nacionāli, sektoru un sezonas apstākļi" [50].

84. Tomēr ne jau jebkuru atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem vispārināti var attaisnot, atsaucoties uz publiskā sektora īpašajiem apstākļiem [51], bet to var attaisnot tikai tad, ja šie īpašie apstākļi tiešām ir konkrēti svarīgi [52].

85. Šajā lietā nekas neliecina par to, ka, lai varētu īstenot civildienesta tiesību principus, publiskā sektora noteikta laika darba ņēmējiem, kuri ir atlaisti no darba prettiesiski, principā būtu jāliedz likumīgas tiesības uz atjaunošanu darbā. Tas tādēļ, ka šāda atjaunošana darbā pēc prettiesiskas atlaišanas – kā jau norādīts iepriekš [53] – nemaina noteikta laika darba ņēmēja statusu viņa uzņēmumā, it īpaši viņa uz noteiktu laiku nodibinātās darba tiesiskās attiecības nekļūst par tādām, kas nodibinātas uz nenoteiktu laiku.

86. Tātad, ja nepamatoti atlaistam noteikta laika darba ņēmējam tiek piešķirtas likumīgas tiesības uz atjaunošanu darbā, nerodas risks, ka varētu tikt apdraudēti civildienesta tiesību principi. Šāda atjaunošana darbā nekādi neietekmē publiskā sektora pastāvīgo darba ņēmēju statusu, kā arī nepiešķir noteikta laika darba ņēmējam priekšrocības, kas būtu pretrunā civildienesta tiesību principiem. It īpaši, pateicoties atjaunošanai darbā, attiecīgais darba ņēmējs, apejot konkursu, neiegūst darbu uz nenoteiktu laiku publiskajā sektorā, bet viņš atgriežas uzņēmumā tikai tik ilgi, cik to pieļauj viņa uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma atlikušais darbības laiks [54].

48 Spriedumi, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 37. punkts); 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 41. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 23. punkts).

49 Šajā ziņā skat. jau manus secinājumus apvienotajās lietās *Angelidaki* u.c. (no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2008:686, 117. punkts), kā arī lietā *Adeneler* u.c. (C-212/04, EU:C:2005:654, 85. un 86. punkts); šajā pašā nozīmē ģenerāladvokāta L. M. Pojareša Maduru [*L. M. Poiares Maduro*] apvienotie secinājumi lietās *Marrosu* un *Sardino*, kā arī *Vasallo* (C-53/04 un C-180/04, EU:C:2005:569, 42. un 43. punkts).

50 Pamatnolīguma preambulas trešā daļa; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 10. punktu.

51 Šajā nozīmē arī spriedumi, 2006. gada 7. septembris, *Marrosu* un *Sardino* (C-53/04, EU:C:2006:517, 45. punkts) un *Vassallo* (C-180/04, EU:C:2006:518), kā arī 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 70. punkts), kuros Tiesa attiecīgi ierobežojoši piebilst: "ciktāl tas ir objektīvi attaisnojams".

52 Šajā pašā nozīmē mans viedoklis pārskatīšanas lietā Komisija/*Strack* (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, 66.–68. punkts).

53 Skat. iepriekš šo secinājumu77. un78. punktu.

54 Skat. vēlreiz iepriekš šo secinājumu 77. punktu.

87. Spānija publiskā sektora noteikta laika darba ņēmēju tiesību uz atjaunošanu darbā trūkumu vēl mēģina izskaidrot ar Publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumu 96. panta 2. punkta atkāpes raksturu un norāda, ka vispārīgais, visiem darba ņēmējiem piemērojamais Darba likuma 56. panta noteikums neietver likumīgas tiesības uz atjaunošanu darbā.

88. Tomēr arī šis arguments nav pareizs. Pirmkārt, ir dabiski, ka, piemērojot diskriminācijas aizlieguma principu, priekšrocības, ko var izmantot tikai konkrēta personu kategorija, vispirms tiek piešķirtas arī citai – diskriminētajai – personu kategorijai [55]. Otrkārt, tas, vai noteikta laika darba ņēmēji faktiski ir diskriminēti, vienmēr ir jāpārbauda konkrēti, aplūkojot visu attiecīgo uzņēmumu, nevis abstrakti un vispārīgi, aplūkojot visus darba ņēmējus dalībvalstī (šajā ziņā skat. Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu saistībā ar 3. klauzulas 2. punktu). Treškārt, atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem atbilstoši judikatūrai nevar attaisnot ar to, ka tā ir paredzēta tādā vispārīgā un abstraktā valsts tiesību normā kā likums vai darba koplīgums [56].

89. Tikai starp citu ir jāpiemin, ka arī budžeta politikas apsvērumi, kuri, ņemot vērā daudzu publiskā sektora struktūru ierobežotos finansiālos resursus dalībvalstīs, kļūst aizvien nozīmīgāki, nevar attaisnot to, ka darba ņēmējiem, kuri ir noslēguši līgumus uz noteiktu laiku, principā tiek liegtas tiesības uz atjaunošanu darbā. Tas tādēļ, ka šāda pamata atzīšana galu galā izraisītu to, ka kļūtu pieļaujama publiskā sektora darba devēju prettiesiska rīcība – šajā lietā: tas, ka darba devējs prettiesiski izbeidz uz noteiktu laiku noslēgtas darba attiecības to darbības laikā. Turklāt tad prasība ievērot stingru budžeta politiku tiktu izpildīta vienīgi uz noteikta laika darba ņēmēju rēķina; tas būtu pilnīgā pretrunā Pamatnolīguma galvenajam nodomam aizsargāt noteikta laika darba ņēmējus pret diskrimināciju [57]. Tāpēc ir tikai loģiski, ka atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai vienkārši budžeta apsvērumi paši par sevi nevar attaisnot diskrimināciju, kaut arī tie var būt dalībvalsts sociālās politikas lēmumu pamatā un ietekmēt to raksturu vai apjomu [58].

4. Nobeiguma apsvērumi

90. Es atzīstu, ka nepamatoti atlaistu noteikta laika darba ņēmēju atjaunošana darbā dažos gadījumos var izraisīt nepārvaramas praktiskas grūtības.

91. Pirmkārt, var būt gadījumi, kad darba ņēmēja un darba devēja turpmākā sadarbība abām pusēm vai katrā ziņā vienai no tām vairs nav iespējama, it īpaši tad, ja objektīvas norādes liecina, ka vairs nav savstarpējas uzticēšanās.

92. Otrkārt, tostarp ilgas tiesvedības dēļ, ir iespējams, ka tas, vai attiecīgā persona ir jāatjauno darbā, kļūst skaidrs tikai pēc tam, kad ir beidzies uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma darbības laiks. Piemēram, ja pa šo laiku ir atgriezies kolēģis, kura prombūtnē bija noslēgts pagaidu aizvietošanas darba līgums, tad atlaistais noteikta laika darba ņēmējs būtu jāatjauno darbā neplānotā amatā un tas varētu būt pretrunā civildienesta tiesību principiem.

55 Pastāvīgā judikatūra; starp daudziem spriedumiem skat. spriedumus, 2007. gada 21. jūnijs, *Jonkman* u.c. (no C-231/06 līdz C-233/06, EU:C:2007:373, 39. punkts), un 2016. gada 13. jūlijs, *Pöpperl* (C-187/15, EU:C:2016:550, 46. punkts).

56 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), un 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 46. punkts).

57 Saskaņā ar Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu noteikta laika darba ņēmējiem nedrīkst piemērot mazāk labvēlīgus nosacījumus *ne tikai tāpēc*, ka uz viņiem attiecas uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums vai uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības; skat. arī spriedumus, 2010. gada 22. decembris, *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres* (C-444/09 un C-456/09, EU:C:2010:819, 56. un 57. punkts); 2012. gada 18. oktobris, *Valenza* (no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 52. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 37. un 38. punkts).

58 Spriedumi, 1994. gada 24. februāris, *Roks* u.c. (C-343/92, EU:C:1994:71, 35. punkts, kā arī papildus 36. un 37. punkts); 2003. gada 20. marts, *Kutz-Bauer* (C-187/00, EU:C:2003:168, 59. punkts, kā arī papildus 60. un 61. punkts), un 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 110. punkts).

93. Abi faktori – gan neiespējama turpmākā sadarbība, gan pa šo laiku aizpildīta strīdīgā amata vieta – var būt objektīvs pamats, lai noteikta laika darba ņēmējam liegtu atjaunošanu darbā, tā vietā viņam izmaksājot tikai finansiālu kompensāciju.

94. Tomēr tas, ja vienkārši *visiem* publiskā sektora noteikta laika darba ņēmējiem, kuri ir nepamatoti atlaisti, *principā* tiktu liegtas likumīgas tiesības uz atjaunošanu darbā, būtu vairāk, nekā nepieciešams šāda veida problēmu atrisināšanai.

95. Šajā lietā Tiesas rīcībā, piemēram, nav pierādījumu, ka *Consorci* būtu neiespējami turpināt uz noteiktu laiku noslēgtās darba tiesiskās attiecības ar *G. Vernaza Ayovi* līdz dienai, kad tās beigtos saskaņā ar līgumu, vai ka pa šo laiku *G. Vernaza Ayovi* amatā būtu stājusies cita persona.

5. Starpsecinājumi

96. Tātad no iepriekš minētā izriet, ka publiskā sektora noteikta laika darba ņēmēju diskriminācija, kas ir aizliegta saskaņā ar Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktu, ir konstatējama tad, ja pēc tam, kad darba devējs ir prettiesiski izbeidzis viņu darba tiesiskās attiecības, viņiem principā nav likumīgu tiesību uz atjaunošanu darbā, bet publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem šādas tiesības uz atjaunošanu darbā ir.

D. Vienlīdzības likuma priekšā princips saskaņā ar Pamattiesību hartas 20. pantu (trešais prejudiciālais jautājums)

97. Visbeidzot, uzdodot trešo un pēdējo jautājumu, iesniedzējtiesa vēlas zināt, vai "otrajā jautājumā raksturotajā situācijā šādos apstākļos būtu pamatota atšķirīga attieksme nevis saskaņā ar direktīvu, bet ar Pamattiesību hartas 20. pantu".

98. Būtībā šā jautājuma mērķis ir noskaidrot, vai saskaņā ar Pamattiesību hartas 20. pantu pastāv diskriminācija, ja publiskajā sektorā pēc tam, kad darba devējs ir prettiesiski atlaidis darba ņēmēju, tiesības uz atjaunošanu darbā tiek piešķirtas tikai pastāvīgajiem darba ņēmējiem, nevis noteikta laika darba ņēmējiem.

99. Vispārējais Savienības tiesībās noteiktais vienlīdzīgas attieksmes princips, kas pašlaik ir nostiprināts arī Pamattiesību hartas 20. un 21. pantā, atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai paredz, ka līdzīgas situācijas nedrīkst aplūkot atšķirīgi un situācijas, kuras nav līdzīgas, nedrīkst aplūkot vienādi, ja vien šādai attieksmei nav objektīva pamatojuma [59].

100. Izskatāmā lieta *Grupo Norte Facility* man nesen deva iespēju secināt, ka Savienības tiesībās noteiktais vispārējais vienlīdzīgas attieksmes princips būtībā nevar izraisīt citādu rezultātu kā Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ietvertais īpašais diskriminācijas aizlieguma princips (skat. arī Pamattiesību hartas 52. panta 2. punktu) [60]. Tādējādi arī pasākumus, kuriem ir piemērojama diskriminācijas novēršanas direktīva, Tiesa izvērtē, ņemot vērā tikai šo direktīvu, un nesalīdzina tos ar primāro tiesību principiem kā tādiem, kuri ir precizēti direktīvā [61].

101. Tātad, ņemot vērā Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izvērtēšanu jau saistībā ar otro jautājumu, šajā lietā nav atsevišķi jāatbild uz trešo jautājumu.

59 Spriedumi, 2008. gada 16. decembris, *Arcelor Atlantique et Lorraine* u c. (C-127/07, EU:C:2008:728, 23. punkts); 2010. gada 14. septembris, *Akzo Nobel Chemicals* un *Akcros Chemicals*/Komisija (C-550/07 P, EU:C:2010:512, 55. punkts), un 2017. gada 26. jūlijs, *Persidera* (C-112/16, EU:C:2017:597, 46. punkts).

60 Šajā ziņā skat. manus secinājumus lietā *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2017:1022, 82. punkts).

61 Šajā nozīmē arī spriedums, 2012. gada 7. jūnijs, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft* (C-132/11, EU:C:2012:329, 21.–23. punkts), kas attiecas uz Pamattiesību hartas 21. pantu.

VII. Secinājumi

102. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa* (Terasas Darba lietu tiesa Nr. 2, Spānija) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Direktīvas 1999/70/EK pielikumā iekļautā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka publiskā sektora noteikta laika darba ņēmēju diskriminācija ir konstatējama tad, ja pēc tam, kad darba devējs ir prettiesiski izbeidzis viņu darba tiesiskās attiecības, viņiem principā nav likumīgu tiesību uz atjaunošanu darbā, bet publiskā sektora pastāvīgajiem darba ņēmējiem šādas tiesības uz atjaunošanu darbā ir.