

Informācija par turpmākiem pasākumiem saistībā ar sūdzību, kas reģistrēta ar atsauces numuru CHAP(2013)2870

Eiropas Komisija atsauca uz virkni sūdzību, ko tā saņēmusi par secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu iespējamu ļaunprātīgu izmantošanu Itālijas publiskajā sektorā.

Tas attiecas uz:

- Itālijas operas un orķestru organizācijās nodarbināto personālu;
- līgumiem, kas uz noteiktu laiku noslēgti ar skolotājiem un administratīvajiem un tehniskajiem palīgdarbiniekiem, lai aizpildītu pagaidu vakances;
- līgumiem, kas uz noteiktu laiku noslēgti ar Valsts veselības dienesta veselības aprūpes darbiniekiem, tostarp vadītājiem;
- līgumiem, kas uz noteiktu laiku noslēgti ar darbiniekiem augstākās izglītības mākslas, mūzikas un dejas jomā (“AFAM”), ko pārrauga Izglītības, augstskolu un pētniecības ministrija (*Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca*);
- līgumiem, kas uz noteiktu laiku noslēgti saskaņā ar 2010. gada 30. decembra Likumu Nr. 240. 2010. gada 30. decembra Likums Nr. 240 paredz noteikumus par universitāšu organizāciju, akadēmisko personālu un tā pieņemšanu darbā;
- darba attiecībām starp darba devējiem lauksaimniecības jomā un darba ņēmējiem, kas pieņemti uz noteiktu laiku, kā definēts 1993. gada 11. augusta Likumdošanas dekrēta Nr. 375 12. panta 2. apakšpunktā;
- valsts ugunsdzēsības dienesta brīvprātīgo darbinieku izsaukumiem.

Piemērojamie ES tiesību akti

UNICE, CEEP un EAK noslēgtā un Direktīvai 1999/70/EK pievienotā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku (“pamat nolīgums”)¹ 5. klauzulas 1. punktā ir noteikts, ka, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis, ja nav līdzvērtīgu tiesisku pasākumu, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

- a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
- c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

Lai panāktu atbilstību pamat nolīguma 5. klauzulas 1. punktam, ir jāpārbauda, vai secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana ir paredzēta, lai apmierinātu

¹Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.

pagaidu vajadzības, un vai valsts tiesību norma netiek izmantota, lai apmierinātu darba devēja pastāvīgu un ilgstošu vajadzību pēc personāla².

2016. gada septembrī Itālijas civillietu tiesa (*Tribunale di Trapani*) lūdza Eiropas Savienības Tiesai (Tiesa) sniegt prelimināro nolēmumu lietā C-494/16, *Santoro*, prasot padomu par to, vai Itālijas tiesību aktos ir nodrošināta efektīva aizsardzība — jo īpaši adekvāta kompensācija — publiskā sektora darba ņēmējiem, kuru pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā noteiktās tiesības ir pārkāptas³.

Šis jautājums radās, jo valsts noteikumi šajā jomā piemēroti atšķirīgi publiskā un privātā sektora darba ņēmējiem. Ja darba ņēmējs tiek nodarbināts privātajā sektorā pēc līgumā noteiktā termiņa vai pēc maksimālā 36 mēnešu termiņa, Itālijas tiesību akti paredz, ka privātajā sektorā darba līgums uz noteiktu laiku automātiski tiek pārvērsts par līgumu uz nenoteiktu laiku. Turpretim, ja tas attiecas uz publiskā sektora darba ņēmējiem, kompensācija ir tikai vienotas likmes summa un atlīdzība par kaitējumu, kas radies, zaudējot labvēlīgas iespējas.

2018. gada 7. marta spriedumā Tiesa apstiprināja, ka dalībvalstis drīkst attiekties atšķirīgi pret secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu publiskajā sektorā ar nosacījumu, ka pastāv citi efektīvi pasākumi.

Tiesa arī apstiprināja, ka, tā kā nav juridiska pienākuma uz noteiktu laiku slēgtu līgumu pārveidošanai par beztermiņa līgumiem publiskā sektora darba ņēmējiem (jo tiem ir jāiztur atklāts konkurss, pirms tie var kļūt par pastāvīgiem darbiniekiem), šiem darba ņēmējiem nav tiesību saņemt kompensāciju par līguma nepārveidošanu, uz ko ir tiesības privātā sektora darba ņēmējiem. Tomēr publiskā sektora darba ņēmējiem vajadzētu būt tiesībām saņemt kompensāciju par iespējas zaudēšanu. Šis kompensācijas aprēķins ir jālemj valsts tiesai, bet Tiesa, atsaucoties uz grūtībām pierādīt, ka pastāvēja iespējas zudums, ir norādījusi, ka pienākums pierādīt šīs iespējas pastāvēšanu nebūtu jāattiecina uz darba ņēmēju.

Pārlieks pierādīšanas slogs varētu padarīt šo pasākumu neefektīvu. Tiesa norādīja, ka, ņemot vērā to, ka iespējas zaudēšana ir grūti pierādāma, ir jākonstatē, ka prezumpcijas mehānisms, ar ko darba ņēmējam, kurš secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas dēļ ir zaudējis darba iespējas, tiek garantēta iespēja likvidēt ES tiesību aktu pārkāpuma sekas, atbilst efektivitātes prasībām.

Tiesa arī norāda uz citiem spēkā esošajiem pasākumiem, kas paredzēti, lai novērstu un sodītu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, piemēram, vadītāju atbildību, kas ir paredzēta Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001. 36. panta 5. punktā.

Tiesa secina, ka iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai spēkā esošās publiskajām iestādēm noteiktās sankcijas (vienreizēja kompensācija, kompensācija par iespējas zaudējumu un vadītāja atbildība) ir pietiekami efektīvas un preventīvas, lai nodrošinātu, ka saskaņā ar pamatnolīgumu pieņemtie noteikumi ir pilnībā piemērojami.

²Šajā ziņā skat. 2012. gada 26. janvāra spriedumu, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, 39. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2014. gada 26. novembra spriedumu, *Mascolo u. c.*, C-22/13, C-61/13, C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 101. punkts.

³Lietā C-494/16 *Santoro*, EU:C:2018:166.

Ar šo Tiesa vēlreiz atsauca uz iespējas nozīmību darba ņēmējam paļauties uz pieņemumu, ka valsts pienākums ir pierādīt, ka darba ņēmējs, uz kuru attiecās secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, nezaudēja iespēju atrast darbu vai nebūtu veiksmīgi izturējies pienācīgi organizētu darbā pieņemšanas konkursu.

Tiem Itālijas publiskajā sektorā strādājošajiem, ar kuriem tikuši ļaunprātīgi noslēgti secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku, nolēmums turpmāk atvieglos kompensācijas saņemšanu par iespējas zaudēšanu, ar ko tie saskārušies šo ļaunprātīgi izmantoto secīgo uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu dēļ.

Turklāt atsevišķā tiesvedībā (Lietā C-494/17 *Rossato*)⁴ Corte d'appello di Trento iesniedza Tiesai prasību sniegt prejudiciālu nolēmumu, lūdzot sniegt norādes par to, vai 2015. gada Likums Nr. 187 nodrošina efektīvu aizsardzību, jo īpaši adekvātu kompensāciju, AFAM darba ņēmējiem, kuru tiesības saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu ir pārkāptas. Iesniedzējtiesa jautāja, vai 2015. gada Likumā Nr. 187 paredzētie pasākumi ir samērīgi, pietiekami efektīvi un pietiekami preventīvi, lai nodrošinātu, ka pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkts ir iedarbīgs.

11 gadus un 2 mēnešus *Rossato* kungs bija skolotājs, kas pieņemts darbā ar 17 uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

Lai gan Itālijas likums, kurā grozījumi izdarīti ar "Cieņas" dekrētu (2018. gada 12. jūlija Dekrētlikums Nr. 87, kas pārstrādāts un grozīts ar 2018. gada 9. augusta Likumu Nr. 96), paredz, ka personu, kas ar secīgiem uz noteiktu laiku slēgtiem līgumiem nodarbināta privātajā sektorā uz laiku, kas kopumā pārsniedz 12 mēnešus (un dažos gadījumos 24 mēnešus), uzskata par nodarbinātu uz nenoteiktu laiku; publiskā sektora darba ņēmējiem šo noteikumu nepiemēro.

2015. gadā Itālija pieņēma likumu (2015. gada Likums Nr. 107), ar ko no 2016. gada 1. septembra noteica, ka maksimālais uz noteiktu laiku slēgtu līgumu ilgums ir 36 mēneši, un ieviesa pedagoģiskā personāla īpašu darbā pieņemšanas procedūru, kas ļauj šādus līgumus "stabilizēt". Šī procedūra automātiski nepārvērš secīgus uz laiku slēgtus līgumus par līgumu uz neierobežotu laiku, taču nodrošina jaunu līgumu uz neierobežotu laiku.

Attiecībā uz publiskā sektora darba ņēmējiem Itālijas tiesību aktos ir paredzēta divu veidu kompensācija par radušos kaitējumu, proti, vienotas likmes kompensācija vai kompensācija par kaitējumu, kas radies, zaudējot labvēlīgas iespējas, taču šī kompensācija neattiecas uz skolu sektoru. Pamatojums šai atšķirībai, šķiet, ir tāds, ka publiskā sektora darba ņēmēji, kas nestrādā skolu sektorā, nevar izmantot līguma stabilizēšanu, savukārt skolu sektorā nodarbinātie publiskā sektora darba ņēmēji to var izmantot (bet tikai pēc 2015. gada Likuma Nr. 107 stāšanās spēkā).

Iesniedzējtiesas tiesnesis *Rossato* lietā uzdeva Tiesai šādu jautājumu:

“Vai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj piemērot Likuma Nr. 107/2015 1. panta 95., 131. un 132. punktu, kas paredz pagaidu skolotāju darba līgumus, kas noslēgti uz noteiktu laiku, pārslēgt par līgumiem uz neierobežotu laiku nākotnē bez atpakaļejoša spēka un bez kompensācijas par kaitējumu, kā pasākumus, kas ir samērīgi,

⁴ Lieta C-494/17 *Rossato*, ECLI:EU:C:2019:387.

pietiekami efektīvi un pietiekami preventīvi, lai nodrošinātu, ka pamatnolīgumā paredzētie pasākumi ir pilnībā efektīvi attiecībā uz šā nolīguma pārkāpumu, kas radies no ļaunprātīgas secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas laikposmā pirms tā, kurā attiecīgajos noteikumos paredzētajiem pasākumiem ir juridisks spēks?”

Tiesas spriedums paredz šādi.

- Ļaunprātīgi izmantota uz noteiktu laiku slēgta līguma pārveidošana kā tāda ir efektīvs pasākums ļaunprātības novēršanai, tādēļ pamatlīgums nenosaka kompensāciju par kaitējumu, kas radies pirms līguma pārveidošanas.
- Lai gan izglītības sektorā ir nepieciešama īpaša elastība, dalībvalstis nevar neņemt vērā pienākumu noteikt atbilstošus pasākumus, kas paredzēti, lai pienācīgi sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Tomēr pamatlīgums ļauj tām izvēlēties, kā to panākt.
- Šādam pasākumam, kas paredzēts, lai sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, jābūt samērīgam un efektīvam. Tā kā dalībvalstis var ņemt vērā konkrēta sektora vajadzības, tās nedrīkst pārmērīgi ierobežot darba stāža atpakaļejošo spēku. Darba stāžs šajā saistībā būtu jāsaprot šādi – attiecīgo darba ņēmēju pieņemot pastāvīgā darbā, tiek ņemti vērā gadi, kas nostrādāti ar darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku. Nosakot datumu, no kura sāk skaitīt darba stāžu, būtu jāņem vērā ļaunprātīgas izmantošanas ilgums (šajā gadījumā vairāk nekā 11 gadi).

Komisija ir izskatījusi Itālijas tiesību aktus saistībā ar to atbilstību pamatnolīguma 4. un 5. klauzulai un secinājusi, ka tie neatbilst šiem noteikumiem. Tāpēc Komisija 2019. gada 25. jūlijā nosūtīja Itālijai oficiālu brīdinājuma vēstuli. Sīkākai informācija par šo procedūru Komisija iesaka skatīt 2019. gada 25. jūlija paziņojumu presei⁵.

Komisija ar šīs tīmekļa vietnes⁶ starpniecību informēs sūdzības iesniedzējus par jebkādiem turpmākiem pasākumiem, kurus Komisija izlems veikt šajā pārkāpumu procedūrā.

⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/inf_19_4251

⁶ https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_en