

Informācija par turpmākiem pasākumiem, kas veikti saistībā ar sūdzību, kura 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.

Attiecīgie darba ņēmēji ir:

- mākslas un mūzikas augstākās izglītības iestādēs (MMAII), tostarp mūzikas, tēlotājmākslas un horeogrāfijas akadēmijās nodarbinātais personāls;
- Itālijas operas un orķestru organizācijās nodarbinātais personāls;
- skolotāji, mācībspēki, administratīvie un tehniskie palīgdarbinieki (ATP) valsts skolās un izglītības iestādēs;
- valsts pētniecības iestādēs nodarbinātais personāls.

Piemērojamie ES tiesību akti

Pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punktā, kuru noslēdza *UNICE*, *CEEP* un EAK un kas ir pievienots Direktīvai 1999/70/EK (turpmāk — „pamat nolīgums”)¹, 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 pagaidu vajadzības, un vai valsts tiesību norma netiek izmantota, lai apmierinātu darba devēja pastāvīgu un ilgstošu vajadzību pēc personāla².

Komisija izvērtē, vai Itālijas tiesību akti, kas reglamentē publiskā sektora darba ņēmēju situāciju, atbilst pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulai, kurā paredzēts, ka dalībvalstīm jāpieņem pasākumi, lai novērstu secīgu noteikta laika darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.

2016. gada septembrī Itālijas civillietu tiesa (*Tribunale di Trapani*) lūdza Eiropas Savienības Tiesai (Tiesa) sniegt prelimināro nolēmumu, prasot padomu par to, vai Itālijas tiesību aktos ir nodrošināta efektīva aizsardzība — jo īpaši adekvāta kompensācija — publiskā sektora darba ņēmējiem, kuru pamat nolīguma 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

¹ Padomes 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.

² Šajā 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.

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

noteiktā termiņa vai pēc maksimālā 36 mēnešu termiņa, Itālijas tiesību akti paredz, ka privātajā sektorā darba līgums uz noteiktu laiku automātisku tiek pārvērsts par līgumu uz nenoteiktu laiku. Turpretim, ja tas attiecas uz publiskā sektora darba ņēmējiem, kompensācija ir ierobežota līdz vienotas likmes summai un atlīdzībai par kaitējumu, kas radies, zaudējot labvēlīgas iespējas.

2018. gada 7. marta spriedumā (Lieta C-494/16 *Santoro*) Tiesa apstiprināja, ka dalībvalstis drīkst izturēties atšķirīgi pret secīgu noteikta laika 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 noslēgtu līgumu pārveidošanai par beztermiņa līgumiem publiskā sektora darbiniekiem (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. Šīs kompensācijas aprēķins ir jālemj valsts tiesai, bet Tiesa, atsaucoties uz grūtībām pierādīt, ka pastāvēja iespējas zudums, ir norādījusi, ka pienākums pierādīt šīs iespējas nepastāvēšanu nebūtu jāattiecina uz darba ņēmēju.

Pārlieds pierādīšanas slogs varētu padarīt šo pasākumu neefektīvu. Tiesa norādīja, ka, ņemot vērā, ka iespējas zaudēšana ir grūti pierādāma, ir jākonstatē, ka prezumpcijas mehānisms, ar ko darba ņēmējam – kurš secīgu uz noteiktu laiku slēgtu 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, lai novērstu un sodītu secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku 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 efektīvi.

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

Nolēmums turpmāk Itālijas publiskajā sektorā strādājošajiem, ar kuriem tikuši noslēgti ļaunprātīgi secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku, atvieglos kompensācijas iegūšanu par iespējas zaudēšanu, ar ko tie saskārušies šo ļaunprātīgi izmantoto secīgu uz noteiktu laiku slēgto darba līgumu dēļ.

Turklāt atsevišķā tiesvedībā (Lietā C-494/17 *Rossato*)⁴ *Corte d'appello di Trento* iesniedza Tiesai lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, lūdzot sniegt norādes par to, vai 2015. gada Likums Nr. 187 nodrošina efektīvu aizsardzību - jo īpaši adekvātu kompensāciju – MMAII darba ņēmējiem, kuru tiesības saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu ir pārkāptas.

⁴ Lieta C-494/17 *Rossato*.

Iesniedzējtiesa jautāja, 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 spēkā.

Komisija gaida spriedumu šajā lietā.

Komisija izvērtē, vai Itālijas tiesību akti, kas reglamentē publiskā sektora darba ņēmēju situāciju, atbilst pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulai. Pirms izvērtējuma pabeigšanas Komisija sagaidīs Tiesas nolēmumu lietā C-494/17 *Rossato*, kas būs relevantis iepriekšminētajam izvērtējumam. Nesenais nolēmums lietā C-494/16 *Santoro* ir precizējis jautājumu par kompensācijas tiesību atbilstību un Itālijas publiskā sektora darbiniekiem, ar kuriem slēgti ļaunprātīgi izmantoti secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku, atvieglos kompensācijas iegūšanu par iespējas zaudēšanu, ar ko tie saskārušies šo ļaunprātīgi izmantoto secīgu uz noteiktu laiku slēgto darba līgumu dēļ.

Komisija ar šīs tīmekļa vietnes⁵ starpniecību informēs sūdzības iesniedzējus par Komisijas veiktās izmeklēšanas rezultātiem un par jebkādiem turpmākiem pasākumiem, kurus Komisija var izlemt veikt šajā izmeklēšanā.

⁵ https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_lv