



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2012.gada decembra ziņojums

Nepilna darba laika un uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu regulējums Eiropas Savienībā

Rīga, 2012.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu.
Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1. Ievads	3
2. Direktīva par nepilna darba laika darbu	5
2.1. Direktīvas regulējums	5
2.2. Direktīvas normu pārņemšana Eiropas Savienības dalībvalstīs	7
2.2.1. Direktīvas mērķis. 1.klauzula	8
2.2.2. Uz kurām personām attiecas direktīva? 2.klauzula	8
2.2.3. Definīcijas 3.klauzula	9
2.2.4. Diskriminācijas aizliegums. 4.klauzula	10
2.2.5. Iespēju strādāt nepilnu darba laiku veicināšana. 5.klauzula	16
3. Direktīva par darbu uz noteiktu laiku	19
3.1. Direktīvas regulējums	19
3.2. Direktīvas normu pārņemšana Eiropas Savienības dalībvalstīs	22
3.2.1. Direktīvas mērķis. 1.klauzula	22
3.2.2. Uz kurām personām attiecas direktīva? 2.klauzula	23
3.2.3. Definīcijas. 3.klauzula	24
3.2.4. Diskriminācijas aizliegums. 4.klauzula	25
3.2.5. Pasākumi jaunprātīgas izmantošanas novēršanai. 5.klauzula	28
3.2.6. Informēšana un nodarbinātības iespējas. 6.klauzula	32
3.2.7. Darbinieku informēšana un konsultēšana. 7.klauzula	33
4. Secinājumi	34

1.Ievads

90.gadu beigās Eiropas Savienības darba tirgū iezīmējās ar divu direktīvu pieņemšanu, kuras noteica uz noteiktu darba laiku un nepilna darba laika regulējumu - Padomes direktīvu 1999/70/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku*¹ (direktīva par darbu uz noteiktu laiku)² un direktīvu 97/81/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu*³ (direktīva par nepilna darba laika darbu).⁴ Direktīvu mērķis bija sniegt efektīvu risinājumu tā laika darba tirgus izaicinājumiem, proti, strauju nepilna darba laika un uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pieaugumu. Ja 1995.gadā nepilna darba laika darbinieku skaits veidoja 15,6% Eiropas Savienības 15 dalībvalstu vidū, tad 2000.gadā tas veidoja jau 17,5%. Savukārt tanī pašā laika periodā darba līgumu uz noteiktu laiku skaits pieauga no 11,5% uz 13,6%.

Eiropas Arodbiedrību institūta 1999.gadā veiktais pētījums liecināja, ka, neskatoties uz to, ka visas valstis paredzēja prasību ievērot līdzvērtīgu attieksmi starp darbiniekiem, kuri strādā uz noteiktu un nenoteiktu laiku, atšķirīga attieksme tika konstatēta atlaišanas regulējumā, aizsardzībā pret netaisnīgu atlaišanu, atlaišanas pabalstu izmaksā, sociālo garantiju izmaksā un pensijas pabalstu aprēķinā. Darbinieki, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, saņem vidēji par 17% mazāku algu, nekā darbinieki, kuri strādā līdzvērtīgu darbu un ir nodarbināti uz nenoteiktu laiku. Pētījums sniedza pierādījumus par nepilna darba laika darbinieku tiesību uz apmācībām ierobežošanu, jo darba devēji daudz mazāk finansēja uz noteiktu laiku nodarbināto darbinieku apmācības. Līdz ar to sociālās drošības samazinājums netika kompensēts ar iespēju uzlabot savas profesionālās prasmes. Visbeidzot darbs uz noteiktu laiku būtiski ietekmēja darbinieku veselību un drošību, ņemot vērā, ka netipiskās nodarbinātības formas izraisa darbiniekos lielāku stresu un attiecīgi palielina garīgās veselības problēmu risku. Turklāt darbinieki, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, saskaņā ar Eiropas Veselības un drošības aģentūras

¹ Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:LV:HTML>

² Attiecīgas nodaļas ietvaros tiks lietots apzīmējums 'direktīva'.

³ Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu.

Pieejama: <http://eur-law.eu/LV/Padomes-Direktiva-97-81-EK-1997-gada-15-,292345,d>.

⁴ Attiecīgas nodaļas ietvaros tiks lietots apzīmējums 'direktīva'.

informāciju bieži ir nodarbināti mazāk labvēlīgos apstākļos un saņem mazāk darba aizsardzības apmācību.⁵

Līdz ar to sociālie partneri Eiropas līmenī vienojās par divu direktīvu pieņemšanu. Direktīvas paredzēja dalībvalstīm pienākumu novērst diskriminējošu attieksmi starp darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, un darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz nenoteiktu laiku, kā arī nepilna darba laika darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.

Kopš direktīvu pieņemšanas ir pagājuši vairāk nekā desmit gadi un Eiropas Komisija pasūtīja pētījumu ar mērķi noskaidrot, kāda ir abu direktīvu ietekme, praktiskā piemērošana un juridiskie izaicinājumi. Publicētais pētījums '*Izvērtējošs pētījums par Direktīvas 1997/81/EK (papildināta ar Direktīvu 98/23/EK) par nepilna darba laika darbu un Direktīvu 1999/70/EK par darbu uz noteiktu laiku*' (Pētījums) sniedz vērtīgu apkopojumu par direktīvas normu iestrādāšanu Eiropas Savienības dalībvalstu tiesību aktos un Eiropas Savienības tiesas (EST) praksi par direktīvu normu iztulkošanu.

Arodbiedrību juristi un darba tiesību konsultanti savā darbībā sastopas ar jautājumiem par darba uz noteiktu laiku un nepilna darba laika regulējošo tiesību normu piemērošanu un iztulkošanu. Ņemot vērā, ka Eiropas Savienības tiesību aktu piemērošana ir būtiska Latvijas tiesību aktu iztulkošanā, ir svarīgi sniegt ieskatu par pētījuma analīzi un secinājumiem, kā arī parādīt Latvijas situāciju direktīvu normu pārņemšanā citu dalībvalstu vidū.

Ekspertīze ietver informāciju par abu direktīvu kopējo regulējumu un atsevišķu klauzulu pārņemšanu dalībvalstu tiesību aktos. Pirmā nodaļa ietver aprakstu par direktīvu par nepilna darba laika darbu, komentārus par tās klauzulu pārņemšanu un atsevišķu normu interpretāciju EST praksē. Otrā nodaļa ietver komentārus par normu pārņemšanu un EST interpretāciju attiecībā uz direktīvu par darbu uz noteiktu laiku. Ekspertīzē lielāka uzmanība ir veltīta EST tiesu praksei un tajā ietvertajām vadlīnijām par direktīvu normu iztulkošanu nevis dalībvalstu valstu tiesību aktiem, kurus ir iespējams apskatīt Pētījuma salīdzinošajās tabulās. Katrā

⁵ Evaluative Study of Directive 1997/81/EC (supplemented by Directive 98/23/EC) on Part-Time Work and Directive 1999/70/EC on Fixed-Term Employment: Draft final report Submitted by ICF GHK to DG EMPL, European Commission Specific Service Order No. VT/2011/072 N°. Pieejams tikai angļu valodā: <http://ppe.uk.com/wp-content/uploads/2012/11/DFR-22-August-revised-clean-version-finGHK-4.pdf>. (Pētījums). lpp.15.-17.

nodaļā ir iekļauts arī apraksts par Latvijas regulējumu attiecīgās direktīvas pārņemšanā.

2. Direktīva par nepilna darba laika darbu

Direktīvas par darbu uz noteiktu laiku mērķis ir novērst diskrimināciju pret darbiniekiem, kuri nodarbināti uz nepilnu darba laiku, uzlabot šo darbinieku darba apstākļus un veicināt nepilna darba laika brīvprātīgu izvēli. Eiropas sociālo partneru vienošanās, kura kalpoja par pamatu direktīvas pieņemšanai, plānoja uzlabot elastīgo darba formu izmantošanu un ieviešanu, taču ņemot vērā darbinieku vajadzības.⁶

2.1. Direktīvas regulējums

Direktīva⁷ izvirza vispārējus principus un obligātās prasības nepilnam darba laika darbam. Principi un prasības ir ietverti piecās klauzulās.

Direktīvas 1.klauzula iezīmē divus mērķus:

- (1) nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte, un
- (2) sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības.

Direktīvas 2.klauzula iezīmē Eiropas sociālo partneru vienošanās rāmjus, proti, ka direktīva attiecas uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī. Papildus klauzula atļauj dalībvalstīm pilnīgi vai daļēji izslēgt no šā nolīguma noteikumiem nepilna darba laika darba ņēmējus, kuru darbam ir gadījuma raksturs, un ja tam ir objektīvi iemesli.

⁶ Pētījums. lpp.19. Direktīvas par nepilna darba laika darbu Preambulas 5., 6.punkts.

⁷ Lai atvieglotu teksta lasīšanu, ekspertizē gan direktīva, gan pamatnolīgums, kas kalpoja par pamatu direktīvas pieņemšanai, tika apzīmēti ar vārdu 'direktīva'.

Taču izslēgto darbinieku kategorijas ir regulāri jāpārskata, lai konstatētu, vai joprojām ir spēkā objektīvie iemesli, kas kalpoja par pamato darbinieku kategoriju izslēgšanai.

Direktīvas 3.klauzula definē *nepilna darba laika darbinieku* un *salīdzināmo pilna darba laika darba ņēmēju*. Tā nosaka, ka nepilna darba laika darbinieks ir darbinieks, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku. Savukārt salīdzināmais pilna darba laika darba ņēmējs ir pilnu darba laiku nodarbinātais darba ņēmējs tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kurš dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju vai iemaņas.

Direktīvas 4.klauzula nosaka diskriminācijas aizlieguma principu, proti, noteikumi, kurus piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

Klauzula paredz, ka vajadzības gadījumā var piemērot *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam) principu. Gadījumā, ja to pamato objektīvi iemesli, direktīva atļauj noteikt, ka īpaši nodarbinātības nosacījumi piemērojami, ievērojot darba stāžu, nostrādāto laiku vai samaksas nosacījumus. To var noteikt 1) dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai 2) darba devēji un darba ņēmēji.

Visbeidzot direktīvas 5.klauzula paredz direktīvas ieviešanas nosacījumus: pienākumu dalībvalstīm, kā arī darba devējiem un darba ņēmējiem pārskatīt un novērst juridiskus vai administratīvus šķēršļus, kas varētu ierobežot nepilna darba laika iespējas. Tā nosaka arī, ka darba ņēmēja atteikšanās pāriet no pilna darba laika uz nepilna darba laiku vai otrādi pati par sevi nevar būt likumīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai. Visbeidzot klauzula uzliek par pienākumu darba devējam izvērtēt un apsvērt saistībā ar nepilna darba laika nodarbinātību saistītus jautājumus, proti:

- a) darba ņēmēju lūgumus pārcelt tos no pilna laika darba uz nepilna laika darbu, kas iestādē/uzņēmumā kļūst pieejams;

- b) darba ņēmēju lūgumus pārcelt no nepilna laika darba uz pilna laika darbu, ja rodas tāda iespēja;
- c) kā nodrošināt savlaicīgu informāciju par nepilna darba laika un pilna darba laika amatu pieejamību iestādē/uzņēmumā, lai sekmētu pārcelšanu no pilna laika darba uz nepilna laika darbu vai otrādi;
- d) pasākumus, lai sekmētu piekļuvi nepilna laika darbam visos uzņēmuma līmeņos, tajā skaitā kvalificētos amatos un vadības līmenī, un vajadzības gadījumā nepilna darba laika darba ņēmēju profesionālās sagatavošanas iespējas, lai vairotu karjeras iespējas un profesionālo mobilitāti;
- e) kā nodrošināt darba ņēmēju pārstāvjus ar attiecīgu informāciju par nepilna darba laika darbu uzņēmumā.

2.2. Direktīvas normu pārņemšana Eiropas Savienības dalībvalstīs

Kopumā visas 27 Eiropas Savienības valstis ir pārņēmušās direktīvas normas savos tiesību aktos, pieņemot jaunus vai grozot spēkā esošos tiesību aktus. Cik veiksmīgi dalībvalstis iestrādājušas direktīvas normas un ko secinājusi EST, tiks atspoguļots tālāk tekstā attiecībā uz katru direktīvas klauzulu. Galvenie izaicinājumi, ar kuriem valstis sastapās direktīvas normu ieviešanā, attiecas uz:

- (1) juridiskiem un administratīviem šķēršļiem, piemēram, darba devēja pienākumu informēt valsts iestādes par nepilna darba līguma noslēgšanu;
- (2) grūtībām pierādīt, ka attiecīgais nepilna darba laika darbinieks ir salīdzināmā situācijā ar pilna darba laika darbiniekiem uzņēmumā vai ka uz nepilna darba laika darbinieku tikuši attiecināti mazāk labvēlīgi nosacījumi. Tas ir novērojams situācijās, kad darba līgumā nav norādīts darba laiks vai tā organizēšana vai arī ja darba laiku nosaka katrā atsevišķā gadījumā;
- (3) darba laika izmaiņu no pilna darba laika uz nepilnu darba laiku sekām, piemēram, tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu saglabāšanu un atvaļinājuma laika aprēķināšanu, kā arī darba stāža, kas dod tiesības uz pensiju, aprēķināšanu;
- (4) tiesību normu nosacījumiem, kas nostāda sievietes neizdevīgā situācijā, piemēram, ierobežojot vecāka gada gājuma personu iespējas strādāt nepilnu darba laiku.⁸

⁸ Pētījums. lpp.35.

2.2.1. Direktīvas mērķis. 1.klauzula

Ne visas dalībvalstis savos tiesību aktos ir pārņēmušas direktīvas mērķi nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi un novērst diskrimināciju attiecībā uz nepilna darba laika darbiniekiem. Minēto mērķi savos tiesību aktos ir paredzējušas Kipra, Vācija, Malta un Nīderlande.

EST prakse

EST savā lēmumā apvienotajā lietā *Othmar Michaeler (C-55/07 un C-56/07), Subito GmbH (C-55/07 un C-56/07) un Ruth Volgger (C-56/07) pret Amt für sozialen Arbeitsschutz un Autonome Provinz Bozen* secināja, ka diskriminācijas pret darbiniekiem, kuri veic nepilna laika darbu, novēršana ir direktīvas primārais mērķis un dalībvalsts pasākumiem saistībā ar diskriminācijas novēršanu ir jābūt proporcionāliem un atbilstošiem direktīvas mērķa sasniegšanai. Līdz ar to jebkuri pasākumi, kuri uzliek darba devējam pienākumu informēt valsts iestādes par noslēgto nepilna darba laika līgumu un paredz nesamērīgus sodus par šī pienākuma neievērošanu, kā to noteica Itālija, traucē nepilna darba laika nodarbinātības attīstību, uzliekot nevajadzīgus juridiskus un administratīvus šķēršļus. Attiecīgi šādi pasākumi ir nesamērīgi un uzskatāmi par pretējiem direktīvas mērķim.⁹

2.2.2 Uz kurām personām attiecas direktīva? 2.klauzula

Vairākumā dalībvalstu nav paredzēta atšķirība darba tiesību apjoma ziņā starp nepilna laika un pilna laika darbiniekiem, kas nozīmē, ka visi darbinieki būtībā ir apveltīti ar tiem garantētajām tiesībām. Valstis, kuras izmantoja 2.klauzulā paredzēto iespēju izslēgt atsevišķas darbinieku kategorijas, ir Austrija, Čehija, Dānija, Igaunija, Ungārija, Īrija un Spānija. Izņēmumi attiecas pārsvarā uz darbiniekiem, kuri strādā gadījuma rakstura darbu un publiskā sektora darbiniekiem.

Austrijā no nepilna darba laika darbinieku tiesību aizsardzības tvēruma ir izslēgti mājstrādnieki, darbinieki lauksaimniecības sektorā un personas, kuras pieskata noteiktu īpašumu vai īpašumu grupas.

⁹ EST apvienotās lietas C-55/07 un C-56/07 *Othmar Michaeler u.c. pret Amt für sozialen Arbeitsschutz, agrāk – Arbeitsinspektorat der Autonomen Provinz Bozen, un Autonome Provinz Bozen*. 2008. gada 24. aprīlis. para.22.-30. Pētījums. lpp.53.

Dānijā ir izslēgti publiskā sektora sezonas darbinieki un vietējo pašvaldību darbinieki. Nīderlande no direktīvas aizsardzības izslēdza militāros darbiniekus.

Čehijā ir izslēgusi plašāku darbinieku loku: skolotājus, ugunsdzēsības dienesta un policijas darbiniekus, cietumsargus, militāro dienestu, robežsardzi un valsts ierēdņus. Šo darbinieku nodarbinātību regulē atsevišķi likumi, līdz ar to vispārējiem darba tiesību akti uz viņiem neattiecas. Taču, ņemot vērā, ka šie specifiskie tiesību akti atbilst vispārējiem darba tiesību principiem, Pētījuma autori neatklāja direktīvas 2.klauzulas pārkāpumu.¹⁰

EST prakse

EST lietā C-313/02 *Nicole Wippel pret Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* apstiprināja, ka dalībvalstis var izslēgt nepilna darba laika darbiniekus no tiesību aktu, kas attiecas uz direktīvas pārņemšanu, aizsardzības, jo ir grūti pierādīt, ka darbinieks, kurš uzņēmumā strādā gadījuma darbu (darba līgums par nepilna laika darbu pēc vajadzības), atrodas salīdzināmā situācijā ar tā paša uzņēmuma pilna darba laika darbiniekiem. Attiecīgi apstākļos, kur abas darba ņēmēju kategorijas nav salīdzināmas, darba līgums par nepilna laika darbu pēc vajadzības, kas nenosaka ne nedēļas darba laika ilgumu, ne darba laika organizāciju, nav diskriminējošs.¹¹

Latvija

Latvija nav izmantojusi tiesības izslēgt atsevišķas darbinieku kategorijas vai darbiniekus, kuri veic gadījuma darbus no Darba likuma¹² aizsardzības.

2.2.3. Definīcijas 3.klauzula

Vairākas dalībvalstis nav pārņēmušas 3.klauzulā paredzētās nepilna darba laika darbinieka un salīdzināmā pilna darba laika darbinieka definīcijas.

¹⁰ Informāciju par darbinieku kategorijām, kuras dalībvalstis izslēdza no tiesību aktu, kuri pārņem direktīvas prasības, aizsardzības var atrast Pētījuma salīdzinošajā tabulā lpp.54; Pētījums. lpp.53.-54.

¹¹ EST lieta Lieta C-313/02 *Nicole Wippel pret Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*. 2004. gada 12. oktobris. para.65. Pētījums. lpp.53.

¹² 20.06.2001. likums "Darba likums" ("[LV](#)", [105 \(2492\)](#), [06.07.2001.](#), Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.07.2012.

Piemēram, Čehija, Lietuva, Nīderlande, Slovēnija, Somija, Austrija, Polija un Norvēģija paredz nepilna darba laika darbinieka definīciju, taču nenosaka salīdzināmā pilna darba laika darbinieka definīciju. Taču kopumā šajās valstīs tiesību akti paredz atbilstošu aizsardzību nepilna darba laika darbiniekiem. Kad Konsultāciju procesā ar minētajam valstīm tām tika izteikti aizrādījumi par direktīvas definīciju nepārņemšanu, valstis oponentēja ar to, ka esošie tiesību akti un prakse nodrošina pietiekamas iespējas noteikt salīdzināmas situācijas kritērijus gadījumā, ja tiek pārkāpts diskriminācijas aizlieguma princips. Līdz ar to definīcijas iestrādāšana tiesību aktos nav nepieciešama.¹³

Latvija

Latvija nav burtiski pārņēmusi direktīvā paredzētās nepilna darba laika darbinieka un salīdzināmā pilna darba laika darbinieka definīcijas. Taču Darba likums paredz skaidrus kritērijus pilna (normāla) darba laika un nepilna darba laika identificēšanai.

Darba likuma 131.panta pirmā daļa paredz, ka darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas. Dienas darba laiks šā likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā. Savukārt Darba likuma 134.panta pirmā daļa paredz, ka nepilns darba laiks ir darba laiks, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku. Attiecīgi Latvija ir pārņēmusi direktīvas 3.klauzulas prasības.

2.2.4. Diskriminācijas aizliegums. 4.klauzula

Visas dalībvalstis ir pārņēmušas divus 4.klauzulas galvenos principus – diskriminācijas aizliegumu un *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam). Ir dalībvalstis, piemēram, Čehija un Slovākija, kuras neparedz atsevišķu diskriminācijas aizliegumu starp pilna un nepilna darba laika darbiniekiem, atsaucoties uz vispārējo diskriminācijas aizliegumu tiesību aktos.

Klauzulas svarīga daļa ir objektīvu iemeslu definēšana atšķirīgas attieksmes pieļaušanai. Ja diskriminācijas aizliegums kopumā ir veiksmīgi ieviests dalībvalstu tiesību aktos, tad attiecībā uz objektīvu iemeslu definēšanu pastāv interesanti prakses piemēri.

¹³ Pētījums. lpp.54-55.

Atbilstoši Pētījuma rezultātiem tikai divas valstis – Ungārija un Īrija – ir definējušas objektīvus iemeslus atšķirīgai attieksmei savos tiesību aktos. Ungārija paredz, ka vienlīdzīgas attieksmes princips netiek pārkāpts darba attiecībās, ja atšķirīga attieksmē ir samērīga un pamatota ar darba raksturu vai tā īpašībām un ir balstīta uz atbilstošiem un likumīgiem noteikumiem un nosacījumiem.¹⁴

Īrijas tiesību akti paredz, ka atšķirīga attieksme ir pamatota attiecībā uz darbiniekiem, kuru darba laiks nepārsniedz 20% no salīdzināmo pilna darba laika darbinieku darba laika. Mazāk labvēlīgu nosacījumu piemērošanai uzņēmumā jābūt nepieciešamai un atbilstošai darba devēja leģitīmiem mērķiem.¹⁵

Vienlaikus Vācijas Federālā darba tiesa ir secinājusi, ka atšķirības darba laikā nevar būt par pamatu atšķirīgai attieksmei. Objektīviem iemesliem atšķirīgai attieksmei ir jābūt saistītiem ar citiem faktoriem, piemēram, ar darba produktivitāti, kvalifikāciju, pieredzi vai dažādām prasībām darbavietā.¹⁶

Pētījumā apkopoti interesanti dalībvalstu piemēri arī saistībā ar otra klauzulas principa – *pro rata temporis* - piemērošanu.

Slovēnijā tiesības uz pārtraukumiem un atvaļinājumu nepilna darba laika darba ņēmējiem ir noteiktas, balstoties uz *pro rata temporis* principu. Darbiniekiem, kuri ir nodarbināti mazāk nekā četras stundas nedēļā, nav tiesību uz noteiktiem labumiem, piemēram, pārtraukumiem un izdevumu kompensāciju par ēdināšanu darba laikā.

Turklāt attiecībā uz vecuma pensijas piešķiršanu personai, kas ir strādājusi bīstamos un grūtos darba apstākļos ir tiesības pensionēties piecus gadus pirms pensijas vecuma. Taču darba stāža gadi, kuros darbinieks strādāja nepilnu darba laiku, netiek ņemti vērā perioda aprēķināšanā.

Kā norada Pētījuma autori, var apgalvot, ka negatīvā ietekme, kura rodas, darbiniekam strādājot bīstamos un grūtos darba apstākļos, var atšķirties nepilna darba laika un pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc diferencēta pieeja var būt attaisnojama. Taču, Pētījuma autoru ieskatā, noteikumi uzskatāmi par pārāk

¹⁴ Informāciju par dalībvalstu tiesību aktos ietvertajiem objektīvajiem iemesliem, kuri var būt par pamatu atšķirīgai attieksmei, var atrast Pētījuma salīdzinošajā tabulā lpp.58.

¹⁵ Turpat. lpp.57.

¹⁶ Turpat.

ierobežojošiem, jo tajos nav ņemts vērā faktiski nostrādāto stundu skaits šajos apstākļos (piemēram, 38 stundu darba nedēļa tiek uzskatīta par nepilnu darba laiku, salīdzinot ar parastajām 40 pilna laika darba stundām).¹⁷

Čehijā, Igaunijā un Ungārijā atlaišanas iemeslu saraksts neietver gadījumu, kad darba ņēmējs atsakās pāriet no nepilna laika uz pilna laika darbu. Taču tas, ka šāds skaidrs nosacījums nav paredzēts tiesību aktos, vēl nenozīmē, ka nepilna darba laika darbinieki nav pasargāti pret netaisnīgu atlaišanu. Situācija ir skaidrāka dalībvalstīs, kuras ievieša tiesību aktos īpašus noteikumus, paredzot, ka darbinieka atteikums grozīt līgumu veidu nav pamatots iemesls darba attiecību izbeigšanai, piemēram, Kiprā, Vācijā, Latvijā, Lietuvā, Maltā, Slovēnijā, Slovākijā. Pat ja šis nosacījums nav skaidri iestrādāts tiesību aktos, dalībvalstu tiesām būtu jāinterpretē savi tiesību akti direktīvas kontekstā un jāatzīst darbinieka atlaišana par spēkā neesošu, ja tā ir saistīta vienīgi ar darbinieka atteikšanos mainīt darba laiku.¹⁸

Virsstundu apmaksā nepilna darba laika darbiniekiem ir karsts diskusiju jautājums daudzās dalībvalstīs. Šis jautājums kopā ar piekļuvi apmācībām parasti tiek apspriests saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju starp vīriešiem un sievietēm nodrošināšanu.

Vācijā jautājums, vai un cik lielā mērā nepilna darba laika darbinieki var pretendēt uz atlīdzību par virsstundu darbu, rosina daudz diskusiju. Ir apstrīdams, ka aizliegums strādāt virsstundu darbu (un rezultātā nopelnīt papildu naudu), ir uzskatāms par diskrimināciju.

Austrija ir unikāls gadījums starp Eiropas Savienības dalībvalstīm saistībā ar to, ka šajā valstī maksā ievērojamas piemaksas nepilna darba laika darba ņēmējiem, kuri strādā vairāk nekā līgumsaistībās paredzētās stundas. Piemaksas veido 25% no stundas tarifa likmes.

Rumānijā, tāpat kā Latvijā, nepilna darba laika darba ņēmējiem nav atļauts strādāt virsstundu darbu. Rumānijā par šī nosacījuma pārkāpšanu piemēro administratīvos sodus.¹⁹

¹⁷ Turpat. 62.

¹⁸ Turpat. lpp.63.

¹⁹ Turpat.

EST prakse

EST arī ir sniegusi interpretāciju par pieļaujamu un nepieļaujamu atšķirīgu attieksmi.

Lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol* tiesa secināja, ka darba stundu samazinājums saistībā ar pāriešanu no pilna laika uz nepilna laika darbu nevar samazināt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, kuras darba ņēmējs ir uzkrājis pilna laika nodarbinātības ietvaros. Turklāt principu *pro rata temporis* (proporcionāli nostrādātajam laikam) neapšaubāmi var piemērot, piešķirot ikgadējo atvaļinājumu par nepilna darba laika darba periodu. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu, ko piešķir par šādu periodu, samazināšana salīdzinājumā ar atvaļinājumu, ko piešķir par pilna laika darba periodu, ir objektīvi attaisnota. Savukārt minēto principu nevar piemērot *ex-post* (pēc notikušā fakta) attiecībā uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas pilna darba laika darba periodā.²⁰

Apvienotās lietas C-395/08 un C-396/08 *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Tiziana Bruno un Masimo Pettini un Daniela Lotti un Klāra Matteucci* attiecās uz nepilna laika darba ņēmēju (aviokompānijas Alitalia lidmašīnu salona apkalpes locekļu) tiesībām uz pensiju pabalstiem un laika perioda, kurš dod tiesības uz šiem pabalstiem, aprēķināšanu.

Interesanti, ka Itālijas tiesību akti nodala horizontālo un vertikālo nepilna darba laika nodarbinātību. Pirmā attiecas uz režīmu, atbilstoši kuram darbinieki strādā saīsinātu darba laiku normāla darba laika ietvaros. Turpretī otrais - vertikāli cikliskais nepilna darba laika režīms - attiecas uz darbiniekiem, kuri strādā tikai noteiktās nedēļās vai tikai dažus mēnešus gadā pilnu vai saīsinātu darba laiku. Būtu jāpiemin, ka visi nepilna laika Alitalia darbinieki strādāja saskaņā ar vertikālo nepilna laika darba režīmu un viņu pensijas tika aprēķinātas atbilstoši faktiski nostrādātajiem periodiem pretstatā visam darba attiecību garumam.²¹

²⁰ EST spriedums lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol*. 2010. gada 22. aprīlis. para.32.-33. Pētījums.lpp.62.

²¹ EST spriedums apvienotajās lietās C-395/08 un C-396/08 *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Tiziana Bruno un Masimo Pettini un Daniela Lotti un Klāra Matteucci*. 2010. gada 10. jūnijs. Pētījums.lpp.62.

Tiesa nosprieda, ka šie nosacījumi (pensijas aprēķināšana atbilstoši faktiski nostrādātajiem nepilna darba laika periodiem) nostādīja darbiniekus nelabvēlīgākā situācijā un bija diskriminējoši.²²

Tiesa konstatēja, ka direktīvas 4.klauzulu var interpretēt kā dalībvalstu pienākumu nodrošināt, lai diskriminācijas aizlieguma principu piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem arī attiecībā uz viņu atalgojumu, vienlaikus ņemot vērā principu *pro rata temporis* (proporcionāli nostrādātajam laikam), kur tas ir iespējams.²³

Tiesa arī apstiprināja, ka *pro rata temporis* (proporcionāli nostrādātajam laikam) principu var piemērot uz pensijas aprēķināšanu - saskaņā ar *pro rata temporis* principu pensijas apmēra aprēķināšana ir tieši atkarīga no darba ņēmēja veiktā darba daudzuma un attiecīgajām iemaksām. Taču darba stāža aprēķināšanu nevar veikt pēc tādiem pašiem nosacījumiem. Tiesa norādīja, ka *pro rata temporis* principu nevar piemērot, nosakot tiesību uz pensiju rašanās datumu, ciktāl tas ir atkarīgs vienīgi no darba ņēmēja iegūtā darba stāža ilguma. Šis darba stāžs atbilst reālam darba tiesisko attiecību ilgumam, nevis šajā laikā veiktajam darba daudzumam. Tādējādi diskriminācijas aizlieguma princips starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem pieprasa, lai darba stāža ilgums, kurš tiek ņemts vērā, nosakot tiesību uz pensiju rašanās datumu, nepilna darba laika darba ņēmējam tiktu aprēķināts tādējādi, it kā viņš būtu ieņēmis amatu uz pilnu darba laiku, pilnībā ņemot vērā nenodarbinātības laikposmus.²⁴

Tiesa atgādināja, ka, lai gan lēmumi par darba ņēmēju samaksas un tās daļu noteikšanu neietilpst Eiropas Savienības likumdevēja kompetencē, dalībvalstu iestādēm, regulējot darba samaksas principus, ir jāņem vērā diskriminācijas aizliegums attiecībā uz nepilna laika darba ņēmējiem, kā tas noteikts direktīvas 4.klauzulā.²⁵

Vēl vien būtisks spriedums attiecas uz nepilna darba laika darbinieku virsstundu darba apmaksu. EST spriedumā apvienotajās lietās C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 un C-78-93 *Helmig* konstatēja, ka nepilna darba laika darba ņēmējiem nav jāmaksā virsstundu piemaksas par paveikto virsstundu darbu. Tiesa

²² Turpat.para.75.

²³ Turpat. para.64.

²⁴ Turpat. para.65.

²⁵ Turpat.para.39.

nosprieda, ka fakts, ka nepilna darba laika darbinieki reti saņem virsstundu apmaksu, neveido netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.²⁶

Latvija

Darba likuma 134.panta trešā daļa nosaka, ka uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku. Savukārt panta ceturrtā daļa paredz, ka darbinieka atteikšanās pāriet no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai. Darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Šādi tiek pārņemts diskriminācijas aizliegums attiecībā uz nepilna darba laika darbiniekiem. Darba likums nedefinē objektīvus iemeslus atšķirīgai attieksmei.

Darbiniekiem, kuri strādā nepilnu darba laiku, ir tādas pašas tiesības uz dienas un nedēļas atpūtu atbilstoši Darba likuma 141.-143.pantam un pārtraukumiem atbilstoši Darba likuma 145.pantam kā pilna laika darbiniekiem. Tāpat bez diskriminācijas ir garantētas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu atbilstoši Darba likuma 149.pantam. Kā norāda Pētījuma autori, tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu pārsniedz *pro rata temporis* principa robežas, jo nepilna darba laika darbiniekiem tās ir garantētas tādā pašā apjomā kā pilna darba laika darbiniekiem.²⁷

Saskaņā ar Darba likuma 136.panta pirmo daļu virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika, proti, par virsstundām uzskata darba laiku, kas pārsniedz 40 stundas nedēļā.

Kā uzsver Pētījuma autori, arī Darba likuma 135.panta nosacījums, kas regulē darba dienas ilgumu pirms svētku dienām un atļauj saīsināt darba laiku par vienu stundu, attiecas tikai uz pilna darba laika darbiniekiem.²⁸

²⁶ EST spriedums apvienotajās lietās C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 un C-78/93 *Stadt Lengerich pret Angelika Helmig un Waltraud Schmidt pret Deutsche Angestellten-Krankenkasse un Elke Herzog pret Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV un Dagmar Lange pret Bundesknappschaft Bochum un Angelika Kussfeld pret Firma Detlef Bogdol GmbH un Ursula Ludewig pret Kreis Segeberg*. 1994. gada 15. decembris. para. 26.-31. Pētījums. 65.lpp.

²⁷ Turpat. lpp.59.-60.

²⁸ Turpat. lpp.60.

2.2.5. Iespēju strādāt nepilnu darba laiku veicināšana. 5.klauzula.

Pētījuma autori uzsver, ka atbilstoši iepriekš veiktajiem pētījumiem Čehijas Republika, Igaunija, Kipra, Latvija, Lietuva, Malta, Polija, Slovēnija un Slovākija nav veikušas nekādus īpašus pasākumus, lai identificētu un novērstu šķēršļus nepilna laika darba veicināšanai.

Savukārt labās prakses piemēri ietver Spāniju, Vāciju un Apvienoto Karalisti, jo šo valstu tiesību akti mudina darba devējus rīkoties, lai sekmētu piekļuvi nepilna darba laika darbam un dotu lielākas iespējas nepilna darba laika darba ņēmējiem.

Vācijā tiesību akti pārsniedz direktīvas minimālo prasību noteikumus un nosaka, ka darba devējam ir pienākums izvērtēt pilna darba laika darbinieka lūgumu pāriet uz nepilnu darba laiku un izpildīt šo lūgumu, izņemot situācijas, kad pastāv īpaši uzņēmuma darbības apstākļi, kas padara to neiespējamu. Vienlaikus darba devējiem ir jāņem vērā nepilna darba laika darba ņēmēja vēlme pāriet no nepilna darba laika uz pilnu darba laiku, ja uzņēmumā ir vakances. Šie noteikumi, it īpaši pirmais noteikums, pārsniedz to, kas ir prasīts direktīvā. Atbilstoši direktīvas prasībām Vācijas tiesību akti nosaka, ka darba devējam ir jāsniedz darbinieku pārstāvjiem informācija par nepilna laika darba iespējām uzņēmumā.

Spānijā tiesību akti paredz, ka prioritāte jāpiešķir darba ņēmējiem, kuri pēc brīvprātīgas pāriešanas uz nepilnu darba laiku vēlas pāriet atpakaļ uz pilna laika darbu, un tiem darbiniekiem, kuri ir nodarbināti nepilnu darba laiku, un kuriem ir vismaz trīs gadu darba pieredze attiecīgajā uzņēmumā.

Lielbritānijā vecākiem ir tiesības pieprasīt elastīgu darba laiku no saviem darba devējiem, kuriem ir pienākums izskatīt viņu pieprasījumu un apmierināt to, ja vien nepastāv skaidri apsvērumi, kuri ir pretēji uzņēmuma interesēm.²⁹

EST prakse

Apvienotās lietas C-55/07 un C-56/07 *Othmar Michaeler u.c. pret Amt für sozialen Arbeitsschutz, agrāk – Arbeitsinspektorat der Autonomen Provinz Bozen, un Autonome Provinz Bozen* izvirzīja jautājumu par administratīvā sloga saistībā ar

²⁹ Turpat. lpp.64.

pienākumu paziņot par nepilna darba laika darba līgumiem atbilstību direktīvai.³⁰ Itālijas valdības argumentēja administratīvā sloga radīšanu ar nepieciešamību apkarot nedeklarētu darbu.

EST, atsaucoties uz pušu iesniegtajiem apsvērumiem, uzsvēra, ka direktīvas mērķis ir, pirmkārt, novērst darba ņēmēju, kas veic nepilna darba laika darbu, diskrimināciju un, otrkārt, sekmēt nepilna darba laika darba iespēju attīstību, tostarp likvidējot šķēršļus, kas var atturēt uzņēmumus izmantot šo darba formu. Direktīvā ir paredzēts, ka gan darba nosacījumu, gan darba veikšanas iespēju ziņā attieksmei pret nepilna darba laika darbu un pilna darba laika darbu jābūt vienāda. Direktīvas 5.klauzula neļauj radīt ar objektīviem apsvērumiem nepamatotus šķēršļus.³¹

EST secināja, ka Itālijas tiesību aktos paredzētais pienākums nosūtīt katra nepilna laika darba līguma kopiju kompetentajām iestādēm, rada administratīvu šķērslī, ar kuru var tikt ierobežotas nepilna darba laika darba iespējas pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē. Tiesa uzsvēra, ka neviens iesniegtais lietas materiālu elements neliecina, ka analogisks paziņošanas pienākums Itālijā attiecas arī uz pilna darba laika darba līgumiem.³²

Itālijas valdības argumentu, ka šo paziņošanas pienākumu pamato nepieciešamība cīnīties ar nedeklarēto darbu un informēt valsts iestādes par darba devēju praksi, EST atzina par nepārliciecināšu. Lai attiecīgo pasākumu (darba devēja pienākumu informēt par katru nepilna darba laika līgumu) pamatotu ar nedeklarētā darba problēmām, tam jābūt samērīgam ar sasniedzamo mērķi. Taču, kā atzina EST, pastāv citi, mazāk ierobežojoši pasākumi, kas Itālijas valdībai ļautu sasniegt krāpšanas un nedeklarētā darba apkarošanai izvirzītos mērķus, kuru īstenošanai valsts iestāžu rīcībā jau ir tādi līdzekļi kā uzraudzība, inspekcija un policijas iesaistīšana.³³

Papildus finanšu nastai, ko šī administratīvā paziņošanas formalitāte uzliek tieši uzņēmumiem, EST atzīmēja, ka pienākumu informēt par katru nepilna darba laika

³⁰Turpat. EST apvienotās lietas C-55/07 un C-56/07 *Othmar Michaeler u.c. pret Amt für sozialen Arbeitsschutz, agrāk – Arbeitsinspektorat der Autonomen Provinz Bozen, un Autonome Provinz Bozen*. 2008.gada 24.aprīlis.

³¹EST apvienotās lietas C-55/07 un C-56/07. para.18.

³²EST apvienotās lietas C-55/07 un C-56/07. para.24.-25.

³³ EST apvienotās lietas C-55/07 un C-56/07. para.26.

līgumu papildina sodu sistēma, paredzot naudas sodu EUR 15 apmērā par katru attiecīgo darba līgumu un katru šī līguma paziņošanas nokavējuma dienu un nenosakot maksimālo piemērojamā soda apmēru. EST secināja, ka šīs administratīvās formalitātes un sodu sistēmas kombinācija attur darba devējus izmantot nepilna darba laika darba organizācijas formu. Turklāt EST norādīja uz risku, ka izmaksu un ar to saistīto sodu dēļ nepilna darba laika darba līgumu paziņošanas valsts iestādei pienākums īpaši var skart mazos un vidējos uzņēmumus, kuri bez tik lieliem resursiem, kādi ir lielajiem uzņēmumiem, līdz ar to var neizvēlēties tādu darba laika organizācijas veidu kā nepilna darba laika darbs, ko paredzēts sekmēt direktīvā.³⁴

Līdzīgus jautājumus EST apskatīja lietā C-151/10 *Dai CUGINI NV pret Rijksdienst voor Sociale zekerheid* par Beļģijas tiesas lūgumu skaidrot, vai var uzskatīt par direktīvas 4. un 5.klauzulai atbilstošiem tiesību aktus, kuri paredz tāda nepilnu laiku nodarbinātu darba ņēmēju darba laika grafiku izziņošanas un kontroles sistēmu, kas paredz dokumentu, kuros norādīts precīzs katra darba ņēmēja sniegto pakalpojumu laiks, obligātu sagatavošanu un uzglabāšanu, pretējā gadījumā nosakot kriminālsodu vai administratīvas sankcijas.³⁵

Tiesa secināja, ka direktīvas 4.klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurš darba devējiem nosaka pienākumu uzglabāt un izziņot nepilna darba laika darba ņēmēju darba līgumus un darba laika grafikus, ja tiek konstatēts, ka šis tiesiskais regulējums nerada mazāk labvēlīgu attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, kuri atrodas salīdzināmā situācijā, vai, ja šāda atšķirīga attieksme pastāv, tiek konstatēts, ka to pamato objektīvi iemesli un tā nepārsniedz to, kas ir nepieciešams nosprausto mērķu sasniegšanai.

Lai novērtētu, vai tāda ir situācija izšķiramajā lietā, dalībvalsts tiesai ir jāveic nepieciešamās faktiskās un juridiskās situācijas pārbaudes, it īpaši ņemot vērā piemērojamās valsts tiesību aktus. Gadījumā, ja dalībvalsts tiesa nonāktu pie secinājuma, saskaņā ar kuru valsts tiesiskais regulējums nav saderīgs ar direktīvas

³⁴ EST apvienotās lietas C-55/07 un C-56/07. para.26.-29.

³⁵ Pētījums. lpp.65.; EST lieta C-151/10 *Dai CUGINI NV pret Rijksdienst voor Sociale zekerheid*. Tiesas (sestā palāta) 2011. gada 7. aprīļa rīkojums.

4. klauzulu, 5.klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka arī tam ir pretrunā šāds tiesiskais regulējums.³⁶

Latvija

Ņemot vērā pētījumā izklāstītos labās prakses piemērus attiecībā uz Vāciju, Spāniju un Lielbritāniju, nav skaidrs, kāpēc tajos nav ietverta arī Latvija.

Atbilstoši Darba likuma 134.panta piektajai daļai, līdzīgi kā tas ir Vācijā, darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma pārceļ viņu no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi, ja uzņēmumā pastāv šāda iespēja. Pantā kā izņēmums noteikts gadījums, kad uzņēmumā nepastāv iespēja mainīt darbinieka darba laiku. Savukārt atbilstoši panta sestajai daļai darba devējs informē darbinieku pārstāvjus par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa.

Visbeidzot panta otrā daļa, līdzīgi kā Lielbritānijas labās prakses piemērs, veicina vecāku iespējas strādāt nepilna darba laika darbu. Saskaņā ar panta otro daļu darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam.

3. Direktīva par darbu uz noteiktu laiku

3.1. Direktīvas regulējums

Eiropas sociālo partneru nolīgums, kas kļuva par pamatu direktīvas normu pieņemšanai, par savu mērķi izvirza novērst diskrimināciju pret darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku. Direktīva iedrošina dalībvalstis ieviest pasākumus, kas nodrošinās vienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, tostarp pasākumus, kas novērš uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, nosakot pamatotus iemeslus šādu līgumu vai attiecību

³⁶ EST lieta C-151/10 *Dai CUGINI NV pret Rijksdienst voor Sociale zekerheid*. Tiesas (sestā palāta) 2011. gada 7. aprīļa rīkojuma Rezolutīvā daļa.

atjaunošanai un norādot maksimālo kopējo secīgu noteikta laika darba līgumu skaitu vai uz noteiktu laiku nodibināto darba attiecību ilgumu.³⁷

Direktīvas 1.klauzula iezīmē direktīvas mērķi, kuru valstu nacionālajām tiesām jāņem vērā, iztulkojot un piemērojot savus tiesību aktus:

- a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;
- b) radīt kārtību, lai novērstu jaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.

Direktīvas 2.klauzula regulē darbības jomu, tā identificē, uz kurām personām attiecas direktīvas normu aizsardzība - noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.

Līdzīgi kā ar Nepilna darba laika direktīvu, arī Direktīva par darbu uz noteiktu laiku paredz iespēju izslēgt noteiktas darbinieku kategorijas no tiesību normu, ar kurām tiek piemērotas direktīvas prasības, aizsardzības:

- a) sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām;
- b) darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu.

Direktīvas 3.klauzula definē jēdzienu "noteikta laika darba ņēmējs" un "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs."

Atbilstoši direktīvai "noteikta laika darba ņēmējs" ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kurā darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās. Savukārt "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 un iemaņas.

³⁷ Pētījums. 20.lpp.

4.klauzulā ietvertais diskriminācijas aizlieguma princips ir līdzīgs Nepilna darba laika direktīvas diskriminācijas aizlieguma principam un paredz, ka darba nosacījumus, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgtus līgumus vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata. Ja ir nepieciešams, piemēro *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam) principu. Atšķirības darba stāžā starp noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgiem darba ņēmējiem var pamatot tikai ar objektīviem apsvērumiem.

Direktīvas 5.klauzula nosaka vadlīnijas pasākumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem 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 noteiktu skaidru regulējumu, klauzula paredz, ka dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un vai paši darba devēji un darba ņēmēji vienojoties, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

- a) uzskata par "secīgām";
- b) uzskata par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.

Direktīvas 6.klauzula regulē darbinieku, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, informēšanu par nodarbinātības iespējām. Tā paredz pienākumu darba devējam informēt noteikta laika darba ņēmējus par vakancēm, kas rodas uzņēmumos un iestādēs, lai nodrošinātu noteikta laika darba ņēmējiem tādas pašas iespējas iegūt pastāvīgus amatus, kādas ir citiem darbiniekiem. Uzņēmumos vai iestādēs šādu informāciju var sniegt piemērotā vietā ar vispārēju paziņojumu. Turklāt darba devējiem atbilstoši 6.klauzulai, ciktāl tas iespējams, būtu jāveicina atbilstīgu

mācību pieejamība noteikta laika darba ņēmējiem, lai celtu viņu prasmes, karjeras izaugsmi un profesionālo mobilitāti.

Visbeidzot direktīvas 7.klauzula nosaka informēšanas un konsultēšanās vadlīnijas. Pirmkārt, aprēķinot sliekšni, kuru sasniedzot uzņēmumā saskaņā ar valsts noteikumiem var dibināt valsts vai Eiropas Savienības tiesībās paredzētās darba ņēmēju pārstāvniecības iestādes, jāņem vērā arī noteikta laika darba ņēmējus. Otrkārt, darba devējiem, ciktāl tas iespējams, ir noteikts pienākums sniegt esošajām darba ņēmēju pārstāvniecības iestādēm attiecīgu informāciju par noteikta laika nodarbinātību uzņēmumā.

3.2. Direktīvas normu pārņemšana Eiropas Savienības dalībvalstīs

Tāpat kā direktīvu par nepilna darba laika darbu, arī direktīvu par darbu uz noteiktu laiku pārņēma visas Eiropas Savienības dalībvalstis. Taču atsevišķu klauzulu ieviešanā valstis sastapās ar izaicinājumiem, piemēram, saistībā ar diskriminācijas aizlieguma principa ieviešanu un *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam) principa ieviešanu vai saistībā ar definīciju iestrādāšanu tiesību aktos.³⁸

3.2.1. Direktīvas mērķis. 1.klauzula

Vairākas valstis nav iestrādājušas direktīvas mērķi savos tiesību aktos, piemēram, Bulgārija, Čehija, Igaunija, Grieķija, Īrija, Lietuva, Luksemburga, Latvija, Portugāle, Rumānija, Slovākija un Apvienotā Karaliste. Taču, kā secina pētījuma autori, direktīvas mērķis nodrošināt darbinieku, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, aizsardzību pret diskrimināciju un novērst līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, jau pastāv valstu darba tiesību aktos.

Tiesību akti, ar kuriem ieviestas direktīvas normas, daudzās valstīs ir balstīti uz pieņēmumu, ka nodarbinātība būtu jābalsta pamatā tikai uz līgumiem uz nenoteiktu laiku, pieļaujot līgumu uz noteiktu laiku izmantošanu tikai noteiktos gadījumos vai, ja darba raksturs pieprasa šādus pasākumus, proti, objektīvu iemeslu dēļ. Šis princips ir atspoguļots tiesību aktos Čehijā, Dānijā, Igaunijā, Francijā, Vācijā, Latvijā, Lietuvā, Luksemburgā, Rumānijā, Slovākijā un Spānijā.

³⁸ Pētījums. lpp.71.

EST prakse

EST lietā C-212/04 *Konstantinos Adeneier u.c. pret Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, EST uzsvēra, ka direktīvas (pamatlīguma) mērķis ir aizsargāt darba ņēmējus no darba nestabilitātes un atņemtu jēgu principam, saskaņā ar kuru uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma.³⁹

3.2.2. Uz kurām personām attiecas direktīva? 2.klauzula

Daudzas valstis ir izmantojušas iespēju izslēgt darbiniekus, kuri piedalās apmācībās, mācekļu programmās un publiska atbalsta programmās, no direktīvas aizsardzības, piemēram, Dānija, Francija, Īrija, Malta, Polija, Slovēnija un Apvienotā Karaliste.

Citās valstīs ir izslēgtas atsevišķas darbinieku kategorijas, piemēram, bruņoto spēku darbinieki (piemēram, Čehija, Dānija, Īrija), dažu augsta ranga valsts sektora darbinieki (Islande), atsevišķās ierēdņu kategorijas (piemēram, Igaunija, Ungārija, Nīderlande), vai viss publiskais sektors (piemēram, Austrija, Malta, Portugāle, Slovākija). Taču jāņem vērā, ka šos darbiniekus bieži vien aizsargā speciālie tiesību akti. Nodarbinātību izglītības sektorā Austrijā, Vācijā, Igaunijā un cita starpā Lietuvā regulē atsevišķi tiesību akti. Itālijā uz sezonas darbiniekiem tūrisma nozarē attiecas īpaši noteikumi.⁴⁰

EST prakse

Lietā C-177/10 *Francisco Javier Rosado Santana pret Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía* EST secināja, ka direktīva būtībā attiecas uz visiem darbiniekiem, kuri sniedz pakalpojumus par atlīdzību saistībā ar darba attiecībām uz noteiktu laiku.⁴¹

Iepriekš minētajā lietā *Konstantinos Adeneler un citi pret Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)* EST norādīja, ka direktīva attiecas uz noteikta laika darba līgumiem un darba attiecībām, kas noslēgti ar valsts iestādēm un citām valsts

³⁹ EST lieta C-212/04 *Konstantinos Adeneier u.c. pret Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*. 2006. gada 4. jūlijs. Sprieduma rezolutīvās daļas kopsavilkuma para.2, sprieduma para.71-75.

⁴⁰ Salīdzinošo tabulu, kura ietver informāciju par katras dalībvalsts no direktīvas aizsardzības izslēgtajam darbinieku kategorijām, var apskatīt Pētījuma 85.lpp.; Pētījums. lpp.84.

⁴¹ EST lieta C-177/10 *Francisco Javier Rosado Santana pret Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*. 2011. gada 8. septembris. para.40.

struktūrām. Kā norādīja EST, no direktīvas 2. klauzulas 1. punkta teksta pirmkārt izriet, ka tā piemērošanas joma ir uztverama plašā nozīmē, jo vispārīgā veidā attiecas uz "noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar spēkā esošiem tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi katrā dalībvalstī". Turklāt direktīvas 3. klauzulas 1. punktā izklāstītā "noteikta laika darba ņēmēju" definīcija aptver visus darba ņēmējus, neatšķirot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publisks vai privāts subjekts.⁴²

Latvija

Latvijas tiesību akti neizslēdz atsevišķas personu kategorijas no Darba likuma aizsardzības.

3.2.3. Definīcijas. 3.klauzula

Vairums valstu (piemēram, Beļģija, Bulgārija, Kipra, Vācija, Dānija, Igaunija, Grieķija, Īrija, Islande, Luksemburga, Malta, Slovēnija, Slovākija, Apvienotā Karaliste) ievieša direktīvā paredzētās definīcijas "*noteikta laika darba ņēmējs*" un "*salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs*" burtiski vai citā efektīvā veidā. Vienlaikus vairākas valstis nav paredzējušas abas vai vienu no definīcijām savos tiesību aktos, piemēram, Austrija, Čehija, Somija, Latvija, Lietuva, Nīderlande, Polija, Portugāle, Slovēnija un Zviedrija. Taču, kā secināja eksperti, saistībā ar definīciju trūkumu nav identificēti nekādi nozīmīgi pārkāpumi, jo valstu tiesas iztulko tiesību normas atbilstoši direktīvā ietvertajām definīcijām un direktīvas mērķim.⁴³

Latvija

Latvija nav burtiski pārņēmusi direktīvā ietvertās definīcijas. Darba likums neietver noteikta laika darba ņēmēja definīciju. Taču apzīmē objektīvus apstākļus darba līguma uz noteiktu laiku slēgšanai. Darba likuma 44.panta pirmā daļa paredz, ka darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu, ar to saprotot:

- 1) sezonas rakstura darbu;
- 2) darbu tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu;

⁴² EST lieta C-212/04, para.56. Pētījums. lpp.85.

⁴³ Pētījums. lpp.88.

- 3) promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanu, kā arī tāda darbinieka aizvietošanu, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks;
- 4) gadījuma darbu, kas uzņēmumā parasti netiek veikts;
- 5) noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu;
- 6) neatliekamu darbu, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā
- 7) bezdarbniekam paredzētu algotu pagaidu vai citu darbu saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai darbu, kas saistīts ar aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu;
- 8) profesionālās vai akadēmiskās izglītības iestādes izglītojamā darbu, ja tas saistīts ar sagatavošanos darbībai noteiktā profesijā vai studiju virzienā.

Darba likums neietver salīdzināmā pastāvīga darba ņēmēja definīciju, taču eksperti neuzskata to par direktīvas normu neatbilstošu pārņemšanu.

3.2.4. Diskriminācijas aizliegums. 4.klauzula

Visas dalībvalstis ir ieviesušas savos tiesību aktos diskriminācijas aizlieguma principu. Lielākā daļa valstu ir skaidri norādījušas diskriminācijas aizliegumu attiecībā uz darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, piemēram, Austrija, Beļģija, Bulgārija, Kipra, Vācija, Dānija, Igaunija, Spānija, Francija, Īrija, Islande, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Latvija, Malta, Nīderlande, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Apvienotā Karaliste. Vienlaikus dažas valstis piemēro vispārīgo diskriminācijas aizlieguma principu, piemēram, Čehija, Polija.

Pro rata temporis (atbilstoši nostrādātajam laikam) princips ir skaidri iekļauts darba tiesību aktos vai koplīgumos vairākās valstīs, piemēram, Austrijā, Beļģijā, Kiprā, Dānijā, Igaunijā, Spānijā, Itālijā, Lietuvā, Luksemburgā, Nīderlandē, Polijā, Portugālē, Rumānijā, Apvienotajā Karalistē. Savukārt citās valstīs, kuru tiesību aktos tas nav skaidri minēts, to piemēro praksē - Bulgārijā, Čehijā, Vācijā, Somijā, Francijā, Grieķijā, Ungārijā, Īrijā, Latvijā, Slovēnijā, Slovākijā un Islandē.⁴⁴

⁴⁴ Pētījums. lpp.89.

EST prakse

EST savos spriedumos ir analizējusi problēmas, kas izpaužas kā darba ņēmēju uz noteiktu laiku diskriminācija dažādās dalībvalstīs.

Viena no tām ir apskatīta lietā C-273/10 *David Montoya pret Fondo de Garantía Salarial, Universidad de Alicante* par darba stāža prēmiju izmaksu darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku izglītības nozarē. Pieteikuma iesniedzējs lietā, skolotājs, kurš bija nodarbināts uz noteiktu laiku, nebija tiesīgs saņemt darba stāža prēmiju, pamatojoties uz to, ka viņš nav pastāvīgs darbinieks, lai gan uzdevumi, kurus viņš veica, bija tādi paši kā pastāvīgajiem skolotājiem.⁴⁵

EST secināja, ka darba līguma pagaidu raksturu nevar pašu par sevi uzskatīt par objektīvu kritēriju, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi starp noteikta laika un pastāvīgiem darbiniekiem. Tiesa norādīja, ka direktīvas 4.klauzula jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru bez jebkāda objektīva pamatojuma tiesības saņemt piemaksu par darba stāžu paredzētas vienīgi skolotājiem, ar kuriem līgumi noslēgti uz nenoteiktu laiku, izslēdzot skolotājus, ar kuriem līgumi noslēgti uz noteiktu laiku, ja attiecībā uz šīs piemaksas saņemšanu šīs divas darba ņēmēju kategorijas atrodas salīdzināmā situācijā.⁴⁶

Otrs diskriminācijas piemērs ir apskatīts apvienotajās lietās C-444/09 un C-456/09 *Rosa María Gavieiro Gavieiro, Ana Maria Iglesias Torres pret Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia*⁴⁷ un attiecas uz ar trīs gadu darba stāžu saistītām piemaksām, kurus darbinieki saņēma Spānijas publiskajā sektorā vienu reizi trīs gados. Šīs piemaksas bija liegtas darbiniekiem, kuri tika nodarbināti uz noteiktu laiku, lai gan viņu darba ilgums pārsniedza trīs gadus. Spānijas tiesas atzina, ka piemaksas nebija jāmaksā.⁴⁸

EST uzsvēra, ka 4. klauzulas mērķis ir piemērot minēto principu darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmantotu ar nolūku

⁴⁵ Dalībvalstu salīdzinošo tabulu, kas ietver informāciju par *pro rata temporis* principa un objektīvu iemeslu atšķirīgajai attieksmei definēšanu, var apskatīt Pētījuma 91.lpp. Turpat lpp.91.

⁴⁶ EST liet C-273/10 *David Montoya pret Fondo de Garantía Salarial, Universidad de Alicante*. Tiesas (sestās palātas) 2011. gada 18. marta rīkojuma Rezolutīvā daļa.

⁴⁷ EST Apvienotās lietas C-444/09 un C-456/09 *Rosa María Gavieiro Gavieiro (C-444/09) un Rosa María Gavieiro Gavieiro (sag C-444/09) pret Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia*.

⁴⁸ Pētījums. lpp.90.

noteikta laika darba ņēmējiem liegt pastāvīgiem darba ņēmējiem paredzētās tiesības.

EST secināja, ka atšķirīga attieksme izpaudās nevis, ņemot vērā personāla darba stāžu, bet gan, pamatojoties uz darba tiesisko attiecību, kas tos saista ar darba devēju, ilgumu. Atšķirībā no civildienesta ierēdņiem pagaidu ierēdņiem nepienācās ar trīs gadu darba stāžu saistītās piemaksas neatkarīgi no to dienesta laika posma ilguma. Atsevišķu valsts darbinieku darba tiesisko attiecību īslaicīgais raksturs pats par sevi nevar radīt objektīvu pamatu atšķirīgai attieksmei.⁴⁹

Vēl viens diskriminācijas piemērs attiecas uz sistēmu par paaugstināšanu amatā, kura neņēma vērā pagaidu ierēdņa statusā nostrādāto laiku, lietā *C-177/10 Francisco Javier Rosado Santana pret Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*.⁵⁰

EST atgādināja, ka direktīva par darbu uz noteiktu laiku ir jāinterpretē tādējādi, ka, pirmkārt, tā ir piemērojama noteikta laika līgumiem un darba tiesiskajām attiecībām ar pārvaldes iestādēm un citām publiskā sektora struktūrām un, otrkārt, tajā ir paredzēts, ka ir jāizslēdz jebkāda atšķirīga attieksme pret dalībvalsts pastāvīgajiem ierēdņiem un salīdzināmiem pagaidu ierēdņiem tikai tādēļ, ka pagaidu ierēdņi strādā noteiktu laiku, ja vien atšķirīgā attieksme nav objektīvi pamatota direktīvas 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.⁵¹ EST secināja, ka direktīvas 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā 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 ierēdņi, 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 darba tiesiskajām attiecībām, nav šāds objektīvs pamats.⁵²

⁴⁹ EST Apvienotās lietas C-444/09 un C-456/09. para.48.,57., 58.

⁵⁰ Pētījums. lpp.90.

⁵¹ EST lieta C-177/10 *Francisco Javier Rosado Santana pret Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*. Tiesas (otrā palāta) 2011. gada 8. septembra sprieduma Rezolutīvās daļas 1.punkts.

⁵² Turpat. Rezolutīvās daļas 2.punkts.

EST lietā C-307/05 *Yolanda Del Cerro Alonso pret Osakidetza-Servicio Vasco de Salud* sniedza vadlīnijas attiecībā uz to, kā piemēro objektīvus iemeslus atšķirīgas attieksmes noteikšanai.⁵³

EST noteica, ka jēdziens "objektīvi iemesli" ir jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo noteiktu darbību un kas līdz ar to konkrētajā kontekstā var pamatot secīgu noteikta laika darba līgumu izmantošanu.

Šos apstākļus cita starpā rada to uzdevumu īpašais raksturs, kuru izpildei ir noslēgti šādi līgumi, un to raksturīgās iezīmes vai attiecīgos gadījumos likumīgais mērķis, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā.⁵⁴

Latvija

Latvijas Darba likums ietver diskriminācijas aizlieguma principu: Darba likuma 44.panta sestā daļa nosaka, ka uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. Vienlaikus Darba likums neparedz nekādus objektīvus iemeslus atšķirīgai attieksmei un neparedz vadlīnijas objektīvu iemeslu noteikšanai.

3.2.5. Pasākumi ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai. 5.klauzula

5.klauzula atstāj dalībvalstīm iespēju izvēlēties vienu vai vairākus no klauzulā uzskaitītajiem pasākumiem, vienlaikus ņemot vērā atsevišķu nozaru vai darbinieku kategoriju vajadzības.

Pētījuma eksperti uzsver, ka daudzas valstis ne tikai pārņēma direktīvas normas, bet arī pārsniedza direktīvas minimālās prasības attiecībā uz ļaunprātīgas izmantošanas novēršanu. Piemēram, Bulgārija, Kipra, Vācija, Igaunija, Somija, Francija, Ungārija, Itālija, Latvija, Lietuva, Slovākija, Spānija un Zviedrija pieprasa norādīt objektīvus iemeslus, lai noslēgtu pirmo darba līgumu uz noteiktu laiku (ne tikai attaisnojumu secīgiem līgumiem uz noteiktu laiku). Tomēr ir jāuzsver, ka

⁵³ Pētījums. lpp.90.

⁵⁴ EST lieta C-307/05 *Yolanda Del Cerro Alonso pret Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*. 2007.gada 13. septembris. para.53.

daudzās valstīs daži pasākumi, lai novērstu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu jaunprātīgu izmantošanu, darbojās jau pirms direktīvas transponēšanas.

Objektīvu iemeslu norādīšanu pirmā vai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu noslēgšanai pieprasa tiesību akti Bulgārijā, Kiprā, Vācijā, Igaunijā, Spānijā, Somijā, Francijā, Grieķijā, Ungārijā, Itālijā, Latvijā, Lietuvā, Slovēnijā un Slovākijā. Citās valstīs objektīvu iemeslu norādīšana vai nu netiek pieprasīta vai nav noteikta likumos, taču tiek interpretēta un attīstīta tiesu praksē.

Tikai nedaudzas valstis ir izvēlējušās ieviest laika ierobežojumu atsevišķu līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanai, piemēram, Bulgārija, Čehija un Portugāle. Tomēr lielākā daļa dalībvalstu laika ierobežojumu atsevišķu līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanai vietā noteica maksimālo nodarbinātības uz noteiktu laiku ilgumu. Maksimālā laika perioda ietvaros var būt noslēgti vairāki atsevišķi secīgi līgumi. Maksimālais laika periods svārstās no 2 līdz 3 gadiem.

Vispārējais ierobežojums attiecībā uz noteikta laika darbu pie tā paša darba devēja ir maksimālais ilgums no 18 mēnešiem līdz deviņiem gadiem, bet galvenokārt no diviem līdz trim gadiem.

Maksimālais ilgums noteikta laika nodarbinātībai pie tā paša darba devēja nav norādīts Austrijā, Dānijā, Somijā, Polijā, Rumānijā un Vācijā. Vācijā līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti, pamatojoties uz objektīviem iemesliem, nav noteikts maksimālais laika ierobežojums, savukārt līgumiem bez objektīva iemesla ir noteikts ierobežojums - divi gadi. Interesanti, ka Vācijā uzņēmumiem, kuri darbojas mazāk par astoņiem gadiem, lai veicinātu šo uzņēmumu ilgtspējīgu darbību, ir atļauts noslēgt līgumus uz noteiktu laiku līdz pat četriem gadiem un bez atjaunojumu skaita ierobežošanas, nesniedzot objektīvu pamatojumu.

Vairākas valstis ir ieviesušas pasākumus līgumu atjaunošanas skaita ierobežošanai, piemēram, Austrija, Beļģija, Bulgārija, Čehija, Francija, Grieķija, Īrija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija un Slovākija. Parasti ir pieļaujami no viena līdz trim atjaunojumiem.

Attiecībā uz klauzulā minētajiem "secīgajiem" līguma periodiem, proti, laiku starp līgumu atjaunojumiem, tas ievērojami atšķiras starp dalībvalstīm valstīm - no

maksimāli 30 dienām, ka tas ir Latvijā, Lietuvā un Polijā, līdz 3 gadiem, piemēram, Čehijā un Vācijā.⁵⁵

Neskatoties uz to, ka direktīva neietver šādu prasību, dažas valstis ir ieviesušas noteikumus, lai pārvērstu noteikta laika darba līgumus uz nenoteikta laika darba līgumiem pēc līguma termiņa beigām, piemēram, Kipra, Igaunija, Īrija, Islande, Luksemburga, Polija, Malta, Nīderlande, Rumānija, Apvienotā Karaliste. Dažas valstis paredzēja šādu nosacījumu gadījumā, ja pēc līguma termiņa beigām darba attiecības faktiski turpinās un neviena no pusēm neiebilst pret to, piemēram, Spānija, Latvija, Lietuva, Slovākija.⁵⁶

EST prakse

Vienā no saviem jaunākajiem spriedumiem lietā C-586/10 *Kucuk*⁵⁷ EST analizē līgumu uz noteiktu laiku secīgu izmantošanu. Lieta attiecās uz ierēdņa palīgu, kas bija nepārtraukti nodarbināts 11 gadus, pamatojoties uz 13 īstermiņa līgumiem.⁵⁸

EST norādīja, ka direktīvas 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka īslaicīga vajadzība pēc aizvietojošā personāla, kas ir paredzēta valsts tiesiskajā regulējumā principā var būt objektīvs iemesls minētās klauzulas izpratnē. Tikai tas vien, ka darba devējs ir spiests veikt īslaicīgu aizvietošanu, kas atkarojas vai pat ir pastāvīga, un ka šī aizvietošana var tikt risināta arī, pieņemot darbā darbiniekus saskaņā ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, vēl nenozīmē, ka nav objektīva iemesla direktīvas 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, ne arī to, ka būtu notikusi ļaunprātīga izmantošana šīs klauzulas izpratnē. Tomēr, izvērtējot jautājumu, vai uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma vai darba attiecību atjaunošanu attaisno šāds objektīvs iemesls, EST secināja, ka dalībvalstu iestādēm savās attiecīgajās kompetences jomās ir jāņem vērā visi attiecīgie apstākļi, tostarp agrāk ar šo pašu darba devēju uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu vai darba attiecību skaits un kopējais ilgums.⁵⁹

⁵⁵ Pētījums.99-97.lpp.

⁵⁶ Dalībvalstu pasākumus ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai var atrast salīdzinošajā tabulā Pētījuma 99.lpp.

⁵⁷ EST lieta C-586/10 *Bianca Küçük/Land Nordrhein-Westfalen*. Tiesas (otrā palāta) 2012. gada 26. janvāra spriedums.

⁵⁸ Pētījums. 95.lpp.

⁵⁹ EST lieta C-586/10, para.56.

EST lietā *Adeneler un citi pret Ellinikos Organismos Galakto* izvērtēja līgumu uz noteiktu "secīgu" periodu nozīmi. Tiesa nosprieda, ka direktīvas 5.klauzulas noteikums, kas attiecas uz pasākumiem, kuru mērķis ir novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā aizliedz piemērot valsts regulējumu, saskaņā ar kuru par "secīgiem" minētās klauzulas izpratnē uzskata tikai uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības, starp kurām starplaiks nepārsniedz 20 darba dienas.

Šāds valsts tiesiskais regulējums ir uzskatāms par tādu, kas apdraud direktīvas priekšmetu, mērķi un lietderīgo iedarbību, tāpēc ka šāda stingra un ierobežota definīcija attiecībā uz vairāku pēc kārtas noslēgtu darba līgumu secīgo raksturu ļautu darba devējam vairāku gadu gaitā nodarbināt darba ņēmējus uz īsiem laikposmiem, jo praksē visbiežāk darba ņēmējam neatliek nekas cits, kā piekrist 20 darba dienu starplaikiem ķēdē, ko veido līgumi starp viņu un darba devēju. Turklāt šāda veida valsts tiesiskais regulējums var ne tikai radīt situāciju, kurā uz lielu skaitu noteikta laika darba attiecību neattiecas direktīvā paredzētā darba ņēmēju aizsardzība, lielā mērā atņemot jēgu to mērķiem, bet arī ļaut darba devējiem ļaunprātīgi izmantot šādas attiecības.⁶⁰

Latvija

Latvijas Darba likums nosaka prasību sniegt objektīvus iemeslus pirmā līguma uz noteiktu laiku noslēgšanai, jo 44.panta pirmā daļa ietver izsmeļošu iemeslu, pamatojoties uz kuriem var noslēgt līgumu uz noteiktu laiku, sarakstu.

Darba likums maksimāli iespējamo atjaunojumu skaitu. Taču Darba likuma 45.panta pirmā un otrā daļa nosaka atsevišķa līguma uz noteiktu laiku un vairāku uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu maksimālo ilgumu: uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par trim gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus), ja citā likumā nav noteikts cits darba līguma termiņš. Savukārt termiņš, uz kādu noslēgts darba līgums, lai veiktu sezonas rakstura darbu (ieskaitot termiņa pagarinājumus), nevar būt ilgāks par 10 mēnešiem viena gada laikā.

⁶⁰ EST lieta C-212/04 *Konstantinos Adeneler u.c. pret Ellinikos Organismos Galaktos* (ELOG). 2006. gada 4. jūlijs. Sprieduma kopsavilkuma (par sprieduma 84.–86. un 89. punktu un rezolutīvās daļas 2) punktu) 3.punkts.

Saistībā ar laika intervālu starp secīgiem līgumiem Darba likuma 45.panta pirmā daļa nosaka, ka darba līgums uzskatāms par pagarinātu, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 30 dienām pēc kārtas. Taču šeit jāatzīmē pieminētā EST lieta *Adeneler un citi pret Ellinikos Organismos Galakto*, pamatojoties uz kuru, pēc Pētījuma autoru domām, var būt apšaubāmi, vai tik īss intervāls starp secīgiem līgumiem atbilst 5.klauzulas prasībām.

3.2.6. Informēšana un nodarbinātības iespējas. 6.klauzula

Valstis, kas skaidri transponēja 6.klauzulas nosacījumu par informācijas sniegšanu saistībā ar brīvajam vakancēm uzņēmumā, nepārprotami ietver Austriju, Beļģiju, Čehiju, Vāciju, Dāniju, Spāniju, Grieķiju, Īriju, Lietuvu, Luksemburgu, Latviju, Maltu, Nīderlandi, Portugāli, Slovākiju un Apvienoto Karalisti.

Ņemot vērā to, ka direktīvai ir tikai indikatīvs raksturs attiecība uz virzieniem, kā šī informācija būtu jādara zināma darba ņēmējiem un neregulē jautājumu, vai darba devējam ir jāsniedz informācija par visām darbavietu vakancēm uzņēmumā vai tikai tādām, kas atbilst darba ņēmēja profilam un kvalifikācijai, valstis ir izstrādājušas vairākus veidus, kā īstenot šo noteikumu, piemēram, Kiprā darbinieki, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, tiek nodrošināti ar informāciju par vakancēm neformāli, taču viņiem ir tiesības rīkot streiku, ja viņi nav informēti. Savukārt, Rumānijā informāciju par pieejamām vakancēm saņem darbinieka pārstāvji. Spānijā informāciju darbiniekiem var pārsūtīt, izmantojot publisko paziņojumu darbavietā, un citus līdzekļus. Pētījumā saistībā ar darbinieku pārstāvju informēšanu ir pieminēta arī Latvija, par ko ir izklāstīts tālāk.

6.klauzulas nosacījums veicināt darba ņēmēju, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, piekļuvi atbilstošām mācību iespējām ir transponēts skaidri tikai dažās valstīs, piemēram, Francijā, Īrijā, Itālijā, Lietuvā, Maltā, Portugālē un Apvienotajā Karalistē). Citas valstis ir nodrošinājušas efektīvu ieviešanu, aizliedzot jebkādu atšķirīgu attieksmi attiecībā uz piekļuvi apmācībām, piemēram, Latvija un Čehija, vai caur vispārēju pienākumu darba devējiem nodrošināt līdzdalību profesionālās apmācības programmās visiem darbiniekiem, ka tas ir Rumānijā.⁶¹

⁶¹ Pētījums. 108.lpp.

Latvija

Darba likuma 44.panta septītā daļa paredz, ka darba devējs informē darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku. Kā uzsver Pētījuma autori, Darba likums nenosaka, kādā veidā darbinieki būtu jāinformē. Taču, ņemot vērā to, ka pierādīšanas nasta gulstas uz darba devēju, parasti darba devējs informē darbinieku rakstveidā, norādot darbiniekam atbildes termiņu intereses izrādīšanai.

3.2.7. Darbinieku informēšana un konsultēšana. 7.klauzula

Klauzulas prasību, darbinieku skaita, kas ir nepieciešams darbinieku pārstāvības mehānismu izveidošanai, aprēķināšanā ņemt vērā darbiniekus, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, ir pārņēmušas lielākā daļa valstu, piemēram, Austrija, Beļģija, Kipra, Vācija, Grieķija, Īrija, Islande, Latvija, Malta, Nīderlande, Portugāle, Slovākija, Apvienotā Karaliste.

Dažās no šīm valstīm - Austrija, Malta, Nīderlande un Slovākija - nav atšķirības starp darbiniekiem uz noteiktu laiku un pastāvīgiem darbiniekiem sliekšņa, lai izveidotu informācijas un konsultāciju institūcijas, aprēķināšanai. Taču dažas dalībvalstis noteica ierobežojumus klauzulas ieviešanā. Piemēram, Francijā tiek ņemti vērā tikai tie noteikta laika darba ņēmēji, kuri ir nodarbināti vismaz vienu gadu. Itālijā tiek ņemti vērā tikai tie līgumi, kuri ilgst vairāk nekā deviņus mēnešus. Kopumā nav svarīgi, vai klauzulas norma ir burtiski iestrādāta tiesību aktos, ja vien darbiniekus, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, praksē ņem vērā, aprēķinot sliekšni. Piemēram, Vācija nav ieviesusi klauzulas normu. Vācijā tiesību akti, kuri regulē sliekšņa aprēķināšanu, atsaucas uz "darba ņēmējiem", nepieminot darbiniekus, kuri ir nodarbināti uz nepilnu darba laiku. Taču Vācijā pastāv vispārēja izpratne, ka "darba ņēmēja" definīcija nav atkarīga no darba līguma termiņa.

Prasības par darbinieku pārstāvju informēšanu par darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, ir ieviesušas tikai dažas valstis – Čehija, Grieķija, Islande, Portugāle, Slovākija. Rumānijā darba devējam ir pienākums tikai nosūtīt

paziņojuma par brīvajām vakancēm kopiju par arodbiedrībai un darbinieku pārstāvjiem.⁶²

Latvija

Darba likuma 44.panta septītā daļa nosaka, ka darba devējs informē darbinieku pārstāvjus par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus uz noteiktu laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa. Šis noteikums ir uzskatāms par ierobežojošu, jo darba devējiem ir pienākums informēt darbinieku pārstāvjus tikai pēc viņu pieprasījuma.⁶³

4. Secinājumi

Kopumā var secināt, ka Pētījums sniedz vērtīgas norādes par valstu praksi saistībā ar abu direktīvu pārņemšanu, kā arī norādes uz EST praksi par direktīvu normu interpretāciju. Visas valstis ir pārņēmušas direktīvu normas nacionālajos tiesību aktos. Valstu pieredze sniedz interesantus piemērus par direktīvu normu īstenošanas iespējām. Atbilstoši ekspertu domām, direktīvas pārņemšanai ne vienmēr ir nepieciešams burtiski vārds vārdā pārņemt direktīvas normas un ietvertās definīcijas. Ja valstu tiesas iztulko nacionālus tiesību aktus atbilstoši direktīvas mērķim un normu būtībai, valsts tiesību akti ir uzskatāmi par atbilstošiem direktīvas normām. Līdz ar to var secināt, ka praktisks direktīvu ieviešanas process, kas noris, valstu tiesām interpretējot un piemērojot direktīvu normas, vēl turpinās.

Latvija, kā var redzēt no Pētījuma salīdzinošās analīzes, ir veiksmīgi pārņēmusi abu direktīvu normas. Kopumā Latvijas regulējums ir labvēlīgs darbiniekam, jo Latvija nav izmantojusi tiesību izslēgt atsevišķas darbinieku kategorijas vai darbiniekus, kuri veic gadījuma darbus vai kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, no Darba likuma aizsardzības.

Darba likumā ir veiksmīgi ietverts diskriminācijas aizliegums attiecībā uz nepilna darba laika darbiniekiem un darbiniekiem, kuri ir nodarbinātu uz noteiktu laiku. Darba likums nedefinē objektīvus iemeslus atšķirīgai attieksmei nedz attiecībā uz nepilna darba laika darbiniekiem, nedz darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku.

⁶² Turpat.108.-109.

⁶³ Turpat.lpp.109.

Jāatzīmē, ka par ierobežojošu noteikumu var uzskatīt noteikumu par darbinieku pārstāvju informēšanu par darbiniekiem uz noteiktu laiku uzņēmumā, jo tas nosaka darba devēja pienākumu informēt darbinieku pārstāvjus tikai, ja darbinieku pārstāvji to pieprasa. Visbeidzot saistībā ar intervālu starp secīgiem līgumiem, kuri ir noslēgti uz noteiktu laiku, būtu jāuzsver, ka, ņemot vērā EST lietas *Adeneler un citi pret Ellinikos Organismos Galakto* secinājumus, šāds intervāls var būt uzskatams par pārāk īsu. Līdz ar to var ierosināt pagarināt intervālu starp secīgiem līgumiem līdz 3 mēnešiem, kā tas ir Nīderlandē, Īrijā un Rumānijā.⁶⁴

N.Mickeviča

28.12.2012.

⁶⁴ Pētījums. lpp.103.-105.