

Eiropas Savienības Tiesas 2025.gada spriedumu atziņas darba tiesību jomā.

Kaspars Rācenājs, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, jurists

2025.gadā Eiropas Savienības Tiesā ir izskatīta virkne spriedumu un atziņu, kas jāņem vērā visiem uzņēmējiem. Piedāvājam vairāku spriedumu atziņu apkopojumu darba tiesību jomā, ko vērts iekļaut noteikti izlasāmo rakstu sarakstā.

Diskriminācija invaliditātes dēļ

2025.gada 11.septembra spriedums lietā C-38/24 “Bervidi”

Lieta attiecas uz darba ņēmēju G.L., kura pati nebija persona ar invaliditāti, bet ikdienā aprūpēja savu nepilngadīgo bērnu ar invaliditāti. Darbiniece vairākkārt lūdza darba devēju pielāgot darba apstākļus – pastāvīgi norīkot darbā darba vietā ar fiksētu darba laiku, kas vajadzības gadījumā prasītu zemāku kvalifikāciju, jo tas viņai ļautu rūpēties par savu nepilngadīgo dēlu, kuram ir smaga invaliditāte un pilnīga invaliditāte un kurš dzīvo kopā ar viņu, un kuram pēcpusdienās noteiktā laikā ir jāiziet aprūpes programma.

Darba devējs atteicās ieviest pastāvīgus pielāgojumus, aprobežojoties ar pagaidu un daļēji labvēlīgākiem risinājumiem – provizoriski piešķīra G.L. noteiktus darba apstākļu pielāgojumus, kas ietvēra konkrētas darba vietas noteikšanu un izdevīgāka laika grafika piešķiršanu salīdzinājumā ar citiem stacijas operatoriem, kuri ir pakļauti maiņu darbam un rotācijas kārtībai.

Darbiniece apgalvoja, ka šāda atteikuma rezultātā viņa ir netieši diskriminēta invaliditātes dēļ, lai gan pati nav persona ar invaliditāti.

Eiropas Savienības tiesa (EST) vērsa uzmanību, ka uz invaliditāti balstīta tieša diskriminācija “saistības dēļ” ar direktīvu 2000/78/EK,

ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ir aizliegta. Tiešas diskriminācijas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi. Ja darba devējs pret darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, izturas mazāk labvēlīgi nekā viņš salīdzināmā situācijā izturas, ir izturējies vai izturētos pret citu darba ņēmēju un ir pierādīts, ka šīs nelabvēlīgās attieksmes pret šo darba ņēmēju iemesls ir viņa bērna, kuram šis darba ņēmējs sniedz tam nepieciešamo pamataprūpi, invaliditāte, šāda attieksme ir pretrunā tiešas diskriminācijas aizliegumam. Savukārt gan direktīvas 2000/78 2.panta 1.punkta formulējums, gan šīs direktīvas mērķis liecina par labu ne tikai tiešas diskriminācijas, bet arī netiešas diskriminācijas aizliegumam.

Tiešas diskriminācijas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi

Tādējādi darba devējam, lai nodrošinātu darba ņēmēju vienlīdzības principa un netiešas diskriminācijas aizlieguma ievērošanu, ir pienākums paredzēt saprātīgus pielāgojumus darba ņēmējam, kurš, lai gan pats nav invalīds, savam bērnam ar invaliditāti sniedz palīdzību, kas tam ļauj saņemt viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi, ar nosacījumu, ka šie pielāgojumi darba devējam neuzliek nesamērīgu slogu.

Jēdzienu “saprātīgi pielāgojumi”, kas tiek prasīti no šāda aprūpētāja darba devēja, ir ieteikts definēt plaši. Darba laika samazināšana var būt viens no paredzētajiem pielāgošanas pasākumiem. Noteiktos apstākļos arī pārcelšana citā amatā var būt šāds pasākums. Citiem vārdiem, šiem saprātīgajiem pielāgošanas pasākumiem ir jāļauj pielāgot personas ar invaliditāti darba vidi, lai tai ļautu pilnvērtīgi un efektīvi piedalīties profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Ja darba ņēmējam pašam nav invaliditātes, bet viņš rūpējas par savu bērnu ar invaliditāti, šiem pasākumiem šajā pašā nolūkā arī ir jāļauj pielāgot viņa darba vidi.

Savukārt, lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina nesamērīga sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums, kā arī finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību. Turklāt iespēja pārcelt personu ar invaliditāti citā amatā katrā ziņā ir tikai tad, ja ir vismaz viens vakants amats, kuru attiecīgais darba ņēmējs var ieņemt.

Tiesību piemērošana starptautiska darba līguma gadījumā

2025.gada 11.decembra spriedums lietā C-485/24 “Locatrans Sàrl” pret E.S.”

Transporta uzņēmums “Locatrans”, kas reģistrēts Luksemburgā, noslēdza darba līgumu ar E.S. par autovadītāja darbu starptautiskajos kravu pārvadājumos. Līgumā bija noteikts mēneša darba laiks 166 stundas un paredzēts, ka darba līgumam piemērojami Luksemburgas tiesību akti. Vienlaikus bija norādīts, ka darbiniekam pārvadājumi jāveic vairākās Eiropas valstīs.

Vēlāk darba devējs paziņoja darbiniekam par nodomu samazināt viņa darba laiku. Darbinieks šīm izmaiņām nepiekrita. Darba devējs arī konstatēja, ka darbinieks lielāko daļu darba faktiski veica Francijā un ka sociālās apdrošināšanas iemaksas par viņu jāveic Francijā.

Pēc tam darba devējs informēja darbinieku, ka viņš vairs nebūs uzņēmuma darbinieks, jo nav piekritis darba laika samazinājumam.

Darbinieks vērsās Francijas darba strīdu tiesā, apstrīdot darba attiecību izbeigšanu un pieprasot kompensāciju. Pirmās instances tiesa prasību noraidīja, uzskatot, ka piemērojamas Luksemburgas tiesības.

Ja no visiem apstākļiem izriet, ka darba līgums ir ciešāk saistīts ar citu valsti, tad jāpiemēro šīs citas valsts tiesības, pat ja līgumā izvēlētas citas tiesības

Savukārt apelācijas tiesa šo spriedumu atcēla, norādot, ka darbinieks galvenokārt strādāja Francijā, tāpēc viņam jāpiemēro Francijas imperatīvās darba tiesību normas. Darba attiecību izbeigšana tika atzīta par nepamatotu atlaišanu un darbiniekam tika piespriesta kompensācija.

Par šo spriedumu darba devējs iesniedza kasācijas sūdzību, un Francijas Kasācijas tiesa vērsās Eiropas Savienības Tiesā ar prejudiciālu jautājumu par piemērojamo tiesību noteikšanu starptautiska darba līguma gadījumā.

EST norādīja, ka Konvencijas par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Romas konvencija) jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darbiniekam – pēc tam, kad viņš noteiktu laiku veicis darbu kādā konkrētā vietā, – jāveic darbs citā vietā, kura paredzēta kā šī darbinieka jaunā pastāvīgā darbavieta, pēdējā minētā vieta jāņem vērā, izvērtējot visus apstākļus, lai noteiktu tiesību aktus, kas būtu piemērojami, ja puses nav izdarījušas izvēli.

EST vērsa uzmanību, ka Romas konvencijas 6.panta mērķis ir nodrošināt pienācīgu darbinieku aizsardzību. Šai normai jāgarantē, lai darba līgumam tiktu piemērotas tās valsts tiesības, ar kuru līgumam ir visciešākā saikne. Šim mērķim atbilst tas, ka kā viens no apstākļiem, kuriem ir nozīme, izvērtējot visus apstākļus, tiek ņemta vērā vieta, kurā darbinieks pastāvīgi veica darbu darba līguma izpildes pēdējā posmā un kura paredzēta kā jaunā pastāvīgā darbavieta.

No EST sprieduma izriet, ka Romas konvencijas mērķis ir nodrošināt skaidrību un paredzamību par to, kuras valsts tiesības piemērojamas līgumam, lai līguma pusēm būtu stabilas un drošas tiesiskās attiecības. Parasti darba līgumam piemēro tās valsts tiesības, kuru puses ir izvēlējušās līgumā. Tomēr darba līgumu gadījumā šī izvēle nav absolūta – darbiniekam joprojām jābūt aizsargātam ar tās valsts obligātajām darba tiesību normām, ar kuru darba attiecībām ir visciešākā saikne. Lai noteiktu šo saikni, vispirms vērtē valsti, kurā darbinieks parasti veic darbu. Ja to nav iespējams skaidri noteikt, tad ņem vērā valsti, kurā atrodas

uzņēmums, kas darbinieku pieņēma darbā. Tomēr, ja no visiem apstākļiem izriet, ka darba līgums ir ciešāk saistīts ar citu valsti, tad jāpiemēro šīs citas valsts tiesības, pat ja līgumā izvēlētas citas tiesības.

Līdz ar to var secināt, ka izvērtējot šo ciešāko saikni, jāņem vērā dažādi faktori, piemēram:

- kur darbinieks faktiski strādā;
- kur viņš maksā nodokļus;
- kurā valstī tiek veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas;
- kādi ir darba apstākļi un atalgojuma noteikšanas kārtība.

Svarīgs apstāklis var būt arī vieta, kur darbinieks pēdējā laikā pastāvīgi veica darbu, ja tā kļuvusi par viņa jauno pastāvīgo darba vietu.

Noteikta laika darba līgumu ļaunprātīga izmantošana

2025.gada 4.septembra spriedums lietā C-253/24 “Pelavi”

N.Z. kopš 2001.gada pildīja goda tiesneses pienākumus Itālijā, un viņas pilnvaru termiņš vairākkārt tika pagarināts uz noteiktu laiku līdz 2022.gadam. Par darbu viņa saņēma atlīdzību, kas bija atkarīga no noturēto tiesas sēžu skaita, bet tiesas oficiālo brīvdienu laikā (katru gadu augustā) atlīdzība netika maksāta. Vienlaikus N.Z. turpināja praktizēt arī kā advokāte un bija iekļauta advokātu sociālās apdrošināšanas sistēmā.

N.Z. uzskatīja, ka pret viņu pastāvējusi nelabvēlīga attieksme salīdzinājumā ar pastāvīgajiem tiesnešiem, jo viņai nebija nodrošinātas līdzvērtīgas darba un sociālās tiesības, tostarp tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu. Tādēļ viņa vērsās tiesā, lūdzot atzīt viņu par darba ņēmēju Savienības tiesību izpratnē un piešķirt tādas pašas tiesības kā pastāvīgajiem tiesnešiem, kā arī atlīdzināt nodarīto kaitējumu.

Pirmās instances tiesa daļēji apmierināja prasību, atzīstot N.Z. par darba ņēmēju Savienības tiesību izpratnē un piešķirot tiesības uz atalgojumu, tomēr neatzina viņai tiesības uz civildienesta sociālo

nodrošinājumu. Par šo spriedumu Tieslietu ministrija iesniedza apelācijas sūdzību, savukārt N.Z. iesniedza pretapelācijas sūdzību.

Eiropas Savienības tiesības uzliek dalībvalstīm pienākumu paredzēt efektīvus pasākumus, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu

Apelācijas tiesvedības laikā N.Z. piedalījās novērtēšanas procedūrā un tika galīgi apstiprināta goda tiesneses amatā līdz 70 gadu vecumam. Tomēr valsts tiesiskais regulējums paredzēja, ka dalība šajā procedūrā nozīmē atteikšanos no jebkādiem prasījumiem, kas izriet no iepriekšējām darba attiecībām.

Apelācijas tiesai radās šaubas par šādas normas saderību ar Savienības tiesībām, jo īpaši ar tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu un noteikta laika darba attiecību regulējumu.

EST nosprieda, ka nav pieļaujams tāds valsts tiesiskais regulējums, kura mērķis ir sodīt par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un saskaņā ar kuru goda tiesnešu un prokuroru pieteikšanās dalībai novērtēšanas procedūrā, lai varētu apstiprināt viņus amatā līdz 70 gadu vecumam, paredz, ka viņiem ir jāatsakās no Savienības tiesību aktos nodrošinātajām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas izriet no viņu iepriekšējām darba attiecībām goda tiesneša vai prokurora amatā.

No šī sprieduma izriet vairākas būtiskas atziņas:

- dalībvalstīm jānovērš noteikta laika darba līgumu ļaunprātīga izmantošana;

ES tiesības uzliek dalībvalstīm pienākumu paredzēt efektīvus pasākumus, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Šo mērķi valstis var sasniegt ar dažādiem līdzekļiem, piemēram, paredzot sankcijas vai citas garantijas darbinieku aizsardzībai.

- par ļaunprātīgu izmantošanu jābūt efektīvam un preventīvam sodam;

Ja šāda ļaunprātīga izmantošana tiek konstatēta, valsts tiesībām jāparedz pasākumi, kas ir efektīvi, samērīgi un pietiekami preventīvi, lai sodītu pārkāpumu un novērstu tā sekas.

- darba attiecību pārveidošana par nenoteikta laika attiecībām var būt pietiekams pasākums;

ES tiesības neprasa obligāti piešķirt naudas kompensāciju. Par pietiekamu sankciju var tikt uzskatīta arī darba attiecību pārveidošana no noteikta laika uz nenoteiktu laiku. Tomēr darbinieks nedrīkst zaudēt Savienības tiesībās garantētās pamattiesības. Pasākumi, kas paredzēti, lai novērstu noteikta laika darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, nedrīkst prasīt, lai darbinieks atsakās no Savienības tiesībās garantētajām tiesībām, piemēram, atvaļinājuma.

- tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir obligātas.

Tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir pamattiesības, kas izriet no direktīvas 2003/88 un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas, un no tām nevar atteikties.