



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2024. gada 22. februārī *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un *EAK* pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Darba līgumi uz noteiktu laiku publiskajā sektorā – Uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināti līgumdarbinieki – 2. un 3. klauzula – Piemērošanas joma – Jēdziens “noteikta laika darba ņēmējs” – 5. klauzula – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst un sodīt secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu – Līdzvērtīgi tiesiski pasākumi

Apvienotajās lietās C-59/22, C-110/22 un C-159/22

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrīdes Augstā tiesa, Spānija) iesniegusi ar 2021. gada 22. decembra, 2021. gada 21. decembra un 2022. gada 3. februāra lēmumiem un kas Tiesā reģistrēti attiecīgi 2022. gada 27. janvārī, 17. februārī un 3. martā, tiesvedībās

MP

pret

Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (C-59/22)

un

IP

pret

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (C-110/22),

un

IK

pret

Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (C-159/22),

TIESA (sestā palāta)

* Tiesvedības valoda – spāņu.

šādā sastāvā: P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], kas pilda palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši
A. Kumins [*A. Kumin*] (referents) un I. Ziemele,

ģenerālvokāts: M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

- *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* un *l'Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid* vārdā – *A. Caro Sánchez*, pārstāvis,
- Spānijas valdības vārdā – *M. J. Ruiz Sánchez*, pārstāve,
- Eiropas Komisijas vārdā – *I. Galindo Martín, D. Recchia* un *N. Ruiz García*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokāta uzklaušīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 2., 3. un 5. klauzulu 1999. gada 18. martā noslēgtajā pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”), kas ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) pielikumā.
- 2 Šie lūgumi tika iesniegti tiesvedībā lietā C-59/22 starp MP un *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* (Madrīdes kopienas Prezidentūras, tieslietu un iekšlietu ministrija, Spānija), lietā C-110/22 starp IP un *Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)* (Valsts tālmācību universitāte, Spānija) un lietā C-159/22 starp IK un *Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid* (Madrīdes kopienas Sociālās palīdzības aģentūra, Spānija) par darba tiesisko attiecību starp ieinteresētajām personām un attiecīgo valsts pārvaldes iestādi kvalifikāciju.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 1999/70

- 3 Direktīvas 1999/70 17. apsvērumā ir teikts:

“Šī direktīva ļauj dalībvalstīm, ievērojot valstu tiesību aktus un praksi, definēt terminus, kas izmantoti pamatnolīgumā un nav īpaši definēti, tas pats attiecas uz pārējām sociālās politikas direktīvām, kas izmanto līdzīgus terminus, ja vien minētajās definīcijās ievērots pamatnolīguma saturs.”

- 4 Šīs direktīvas 2. panta pirmajā daļā ir paredzēts:

“Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi šīs direktīvas izpildei, [un to pienākums ir] veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva. [..]”

Pamatnolīgums

- 5 Pamatnolīguma 2. klauzulā “Darbības joma” ir paredzēts:

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

2. Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji var paredzēt, ka šo nolīgumu nepiemēro:

- 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.”

- 6 Pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir noteikts:

“1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteikta laika darba ņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās.

[..]”

7 Pamatnolīguma 5. klauzulā “Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu” ir paredzēts:

- “1. 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 atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem] vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu [līdzvērtīgu] tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju [darba ņēmēju kategoriju] vajadzības, 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 darba līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.
2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:
 - a) uzskata par “secīgām”;
 - b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.”

Spānijas tiesības

Konstitūcija

- 8 *Constitución española* (Spānijas Konstitūcija, turpmāk tekstā – “Konstitūcija”) 23. panta 2. punktā ir noteikts, ka pilsoņiem “ir tiesības vienlīdzīgi piekļūt valsts amatiem, ievērojot likumā noteiktās prasības”.
- 9 Konstitūcijas 103. panta 3. punktā it īpaši ir paredzēts, ka ar likumu nosaka civildienesta noteikumus un reglamentē piekļuvi civildienestam saskaņā ar nopelni un piemērotības principiem.

Tiesību akti par darba līgumiem uz noteiktu laiku

– Darba likums

- 10 2015. gada 23. oktobra *Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju; 2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255, 100224. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlītiem faktiem (turpmāk tekstā – “Darba likums”), 15. panta 3. punktā ir noteikts, ka “līgumi uz noteiktu laiku, kas noslēgti, pārkāpjot likumu, ir uzskatāmi par noslēgtiem uz nenoteiktu laiku”.
- 11 Darba likuma 15. panta 5. punktā ir paredzēts:

“Neskarot šī panta 1. punkta a) apakšpunkta, 2. un 3. punkta normas, darba ņēmēji, kuri ir pieņemti darbā – ar pārtraukumu vai bez pārtraukuma – uz laikposmu, kas ir ilgāks par [24] mēnešiem [30] mēnešu periodā, vienā un tajā pašā vai atšķirīgā amata vietā vienā un tajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, noslēdzot vismaz divus līgumus uz noteiktu laiku vai nu tieši, vai arī saistībā ar

personāla nodrošināšanas pakalpojumiem, ko sniedz pagaidu darba aģentūras, saskaņā ar vienādiem vai atšķirīgiem līguma uz noteiktu laiku noteikumiem, iegūst pastāvīgo darbinieku statusu. [..]”

- 12 Darba likuma piecpadsmitajā papildnoteikumā, kas attiecas uz “līguma termiņa ierobežojumu piemērošanu noteiktam uzdevumam vai pakalpojumam un secīgiem līgumiem valsts pārvaldes iestādēs”, ir precizēts, ka šo ierobežojumu pārkāpums “valsts pārvaldes iestādēs un [..] valsts organizācijās, kuras ir ar tām saistītas vai ir atkarīgas no tām”, nevar liegt “piekļuve nodarbinātībai publiskajā sektorā piemērot konstitucionālos vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principus un neliedz pienākumu aizpildīt attiecīgās amata vietas parastajās procedūrās saskaņā ar piemērojamos noteikumus paredzētajiem noteikumiem” tādējādi, ka “darba ņēmējs saglabā ieņemamo amata vietu līdz brīdim, kad tā tiek aizpildīta iepriekš minētajā kārtībā un ar ko izbeidzas darba attiecības, ja vien minētais darba ņēmējs neklūst par ierēdni, veiksmīgi nokārtojot attiecīgo atlases procedūru”.

– *EBEP*

- 13 *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Likums par publiskā sektora personālam piemērojamiem pamatnoteikumiem), kas apstiprināts ar 2015. gada 30. oktobra *Real Decreto Legislativo 5/2015* (Karaļa leģislatīvais dekrēts Nr. 5/2015) (2015. gada 31. oktobra *BOE* Nr. 261, 103105. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlīetu faktiem (turpmāk tekstā – “*EBEP*”), tostarp tika grozīts ar 2021. gada 6. jūlija *Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* (Karaļa dekrētlīkums 14/2021 par steidzamiem pasākumiem, lai samazinātu nodarbinātības valsts sektorā pagaidu raksturu; *BOE* Nr. 161, 2021. gada 7. jūlijs, 80375. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlīetu faktiem (turpmāk tekstā – “Karaļa dekrētlīkums 14/2021”).

- 14 *EBEP* 8. pantā ir paredzēts:

“1. Publiskā sektora darba ņēmēji ir personas, kuras strādā algotu darbu valsts vai pašvaldību iestādēs vispārējo interešu labā.

2. Publiskā sektora darba ņēmēji tiek iedalīti šādi:

- a) ierēdņi;
- b) darbinieki bez pastāvīgas amata vietas;
- c) līgumdarbinieki, proti, pastāvīgi, uz nenoteiktu laiku vai noteiktu laiku nodarbināti darbinieki;
- d) palīgdarbinieki.”

- 15 *EBEP* 11. panta 1. un 3. punktā ir noteikts:

“1. Līgumdarbinieks ir jebkura persona, kas, pamatojoties uz rakstveidā noslēgtu darba līgumu, neatkarīgi no tā, kāda darbā pieņemšanas kārtība ir paredzēta darba tiesībās, veic darbu pret atlīdzību, ko maksā valsts pārvaldes iestādes. Līgums atkarībā no tā termiņa var būt pastāvīgs, uz nenoteiktu vai uz noteiktu laiku.

[..]

3. Nodarbināto darbinieku atlases procedūras ir publiskas, un tās visos gadījumos ir pakļautas vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principiem. Uz pagaidu darbiniekiem attiecas arī ātruma princips, lai reaģētu, ja pastāv skaidri pamatota nepieciešamība un steidzamība.”

16 *EBEP* 55. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Visi pilsoņi var pretendēt uz darbu civildienestā saskaņā ar konstitucionāliem vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principiem, šo noteikumu normām un citiem valsts tiesiskā regulējuma spēkā esošajiem noteikumiem.”

17 *EBEP* 70. pantā “Paziņojums par amata vietu publiskajā sektorā” ir paredzēts:

“1. Attiecībā uz cilvēkresursu, kas saņem budžeta dotāciju, vajadzībām, kuras ir jāapmierina, pieņemot darbā jaunus darbiniekus, tiek publicēts paziņojums par amata vietu publiskajā sektorā vai tās tiek aizpildītas ar cita līdzīga cilvēkresursu vajadzību apmierināšanas instrumenta palīdzību, un tas nozīmē, ka ir jāriko atbilstošas darbā pieņemšanas procedūras paredzētajām amata vietām, paredzot līdz pat papildu [10 %], un jānosaka maksimālais termiņš paziņojumu publicēšanai. Katrā ziņā paziņojuma par amata vietu publiskajā sektorā vai līdzīga instrumenta īstenošana notiek triju gadu termiņā, kas nav pagarināms.

2. Paziņojums par amata vietu publiskajā sektorā vai līdzīgs instruments, ko katru gadu apstiprina valsts pārvaldes iestādes vadības struktūras, tiek publicēts attiecīgajā oficiālajā vēstnesī.

[..]”

18 Ar Karaļa dekrētlikuma 14/2021 1. panta 3. punktu tika ieviests *EBEP* septiņpadsmitais papildnoteikums. Vispirms, šajā septiņpadsmitajā papildnoteikumā ir it īpaši paredzēts valsts pārvaldes iestāžu pienākums nodrošināt, lai tiktu novērsti jebkāda veida pārkāpumi uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumos un pagaidu darbinieku iecelšanā amatā. Turpinājumā, minētajā septiņpadsmitajā papildnoteikumā it īpaši ir norādīts, ka “nelikumīgu darbību” gadījumā šajā jomā “iestājas atbilstoša atbildība saskaņā ar katrā valsts pārvaldes iestādē spēkā esošo tiesisko regulējumu”. Visbeidzot, šajā pašā septiņpadsmitajā papildnoteikumā ir noteiktas arī darba ņēmēju tiesības, neskarot iespējamās kompensācijas, kas paredzētas tiesiskajā regulējumā darba tiesību jomā, saņemt kompensāciju par prettiesisku pagaidu nodarbināšanu, kas tiek izmaksāta kā starpība starp maksimālo summu, kas izriet no noteikuma par 20 dienu izpeļņas par katru darba stāža gadu piemērošanas un kas nepārsniedz viena gada algu, un atlīdzību, kas būtu jāsaņem par līguma izbeigšanu. Šo kompensāciju maksā līguma izbeigšanas brīdī, un tā attiecas tikai uz līgumu, attiecībā uz kuru tiesiskais regulējums ir ticis pārkāpts.

– *Likumi par valsts budžetu 2017. un 2018. gadam*

19 2018. gada 3. jūlija *Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018* (Likums 6/2018 par valsts vispārējo budžetu 2018. gadam; *BOE* Nr. 161, 2018. gada 4. jūlijs, 66621. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlaietu faktiem (turpmāk tekstā – “Likums par valsts budžetu 2018. gadam”), četrdesmit trešajā papildnoteikumā, ar kuru tika aizstāts 2017. gada 28. jūnija *Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017* (Likums 3/2017 par valsts vispārējo budžetu 2017. gadam; *BOE* Nr. 153, 53787. lpp.; turpmāk tekstā – “Likums par valsts budžetu 2017. gadam”) trīsdesmit ceturtais papildnoteikums, tostarp ir paredzēts, ka uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināta darba ņēmēja statusu var piešķirt tikai ar tiesas nolēmumu. Šajā četrdesmit trešajā papildnoteikumā ir noteikts, ka “nelikumīgu darbību”

gadījumā saistībā ar pagaidu pieņemšanu darbā, ko veic “personāla jomā kompetentās struktūras” “katrā valsts pārvaldes iestādē un struktūrās, kas ir daļa no to instrumentālajiem publiskajiem dienestiem”, iestājas “struktūru, kuru kompetencē ir personāls, saskaņā ar katrā valsts pārvaldes iestādē spēkā esošo tiesisko regulējumu” atbildība.

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

Lieta C-59/22

- 20 Kopš 1994. gada 22. oktobra katru vasaru MP strādā *Comunidad de Madrid* (Madrīdes kopiena, Spānija) ugunsdzēsības dienestā. Ar 2007. gada 27. decembra spriedumu *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrīdes Augstā tiesa, Spānija), kas ir iesniedzējtiesa, uzskatīja, ka MP no darba tiesisko attiecību sākuma bijusi nodarbināta “cikliskās nepilna laika darba attiecībās uz nenoteiktu laiku”.
- 21 2020. gada 13. novembrī MP iesniedza pieteikumu Madrīdes kopienas Prezidentūras, tieslietu un iekšlietu ministrijai par, pirmkārt, viņas darba līgumu pārkvalificēšanu par pastāvīgu darba līgumu un, otrkārt, kompensācijas, kas ir līdzvērtīga Spānijas tiesībās paredzētajam pabalstam ļaunprātīgas atļaušanas dēļ, saņemšanu. Attiecīgā pārvaldes iestāde šo līgumu neapmierināja.
- 22 Tad MP cēla prasību *Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid* (Madrīdes Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 18, Spānija). Šīs prasības pamatojumam tā izvirzīja tos pašus prasījumus, kas bija izvirzīti iepriekšējā punktā minētā pieteikuma pamatojumam. Ar 2021. gada 10. jūnija spriedumu šī tiesa šo prasību noraidīja. MP pārsūdzēja šo spriedumu iesniedzējtiesā. Apelācijas sūdzības pamatojumam viņa norāda, ka minētās prasības noraidīšana balstās, pirmkārt, uz Spānijas tiesību pārkāpumu un, otrkārt, uz pamatnolīguma, kā tas ir interpretēts Tiesas judikatūrā, pārkāpumu. MP uzskata, ka atbilstošs sods tam, ka pārvaldes iestāde ļaunprātīgi izmanto līgumus, kas ir pretrunā visiem noteikumiem, ir viņas darba tiesisko attiecību pastāvīgā rakstura atzīšana un kompensācijas samaksa.
- 23 *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrīdes Augstā tiesa), šaubīdamās, pirmkārt, par pamatnolīguma, it īpaši tā 5. klauzulas, piemērojamību tādām darba ņēmējam kā MP, kuru kopš viņas darba tiesisko attiecību sākuma ar valsts pārvaldes iestādi saista nenoteikta laika nepastāvīgs līgums, otrkārt, par Spānijas tiesību, kas attiecas uz šāda veida līgumu, atbilstību šai klauzulai un, treškārt, par sekām, kas izriet no šo tiesību iespējamās neatbilstības minētajai klauzulai, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
 - “1) Vai Direktīvas [1999/70] pielikumā ietvertā pamatnolīguma 2. klauzulas izpratnē tāds uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts (“indefinido no fijo”) darba ņēmējs kā šajā līgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu aprakstītais ir uzskatāms par “noteikta laika darba ņēmēju” un ietilpst pamatnolīguma un it īpaši tā 5. klauzulas piemērošanas jomā?
 - 2) Vai – ja uz pirmo jautājumu tiek atbildēts apstiprinoši –, piemērojot [pamatnolīguma] 5. klauzulu, ir jāuzskata, ka tāda darba ņēmēja gadījumā, kas ir uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts (“indefinido no fijo”) valsts pārvaldes iestādē, ir bijusi uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu “secīga izmantošana” jeb secīga atjaunošana, ja attiecīgajā līgumā nav noteikts tā darbības termiņš, bet gan tā spēkā esamība ir atkarīga no atlases

procedūras rīkošanas un amata vietas aizpildīšanas, kā rezultātā varētu tikt izbeigts līgums, apstākļos, kad šāda procedūra nav tikusi rīkota laikposmā no darba tiesisko attiecību uzsākšanas līdz 2021. gada pirmajam pusgamam?

- 3) Vai [pamatnolīguma] 5. klauzula ir interpretējama tādējādi, ka tai ir pretrunā tāda [Darba likuma] 15. panta 5. punkta (kura mērķis ir transponēt direktīvu un kurā tālab ir noteikts, ka darba ņēmēju secīgo pagaidu līgumu ilgums 30 mēnešu atsauces periodā kopumā nedrīkst pārsniegt 24 mēnešus) interpretācija, saskaņā ar kuru šajā aprēķinā netiek ņemti vērā laikposmi, kas ir nostrādāti uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātas personas (“indefinido no fijo”) statusā, ievērojot, ka šādā gadījumā uz šiem līgumiem neattiecas nekādi ierobežojumi ne attiecībā uz to ilgumu un skaitu vai atjaunošanas iemesliem, ne arī uz turpmāku secīgu līgumu izmantošanu?
- 4) Vai [pamatnolīguma] 5. klauzulai ir pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kurā nav noteikti nekādi ierobežojumi (ne to skaita, ne ilguma, ne iemeslu ziņā) skaidri izteiktiem vai klusējošiem veiktiem atjaunojumiem tāda pagaidu līguma gadījumā, ar kādu publiskajā sektorā strādā uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātie darba ņēmēji (“indefinido no fijo”), nosakot tikai un vienīgi šādu secīgi noslēgto pagaidu līgumu kopīgā ilguma ierobežojumu laikā?
- 5) Vai – apstākļos, kad Spānijas likumdevējs nav pieņēmis nevienu tiesību normu, kas ierobežotu nenoteikta laika nepastāvīgu darba līgumu (“trabajadores indefinidos no fijos”) skaidri izteiktu vai klusējošu veiktu atjaunošanu – par [pamatnolīguma] 5. klauzulas pārkāpumu ir jāuzskata tāda situācija, kādā atrodas tāds publiskā sektora darba ņēmējs kā šajā lietā esošais, kas tiek nodarbināts ar nepastāvīgu līgumu, kurš noslēgts uz nenoteiktu laiku un kura paredzētais ilgums nekad nav ticis noteikts vai precizēts, un kurš ir ticis pagarināts līdz 2021. gadam, un nav tikusi rīkota neviena atlases procedūra, lai aizpildītu viņa vietu un izbeigtu pagaidu nodarbinātības situāciju?
- 6) Vai var uzskatīt, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti no [pamatnolīguma] 5. klauzulai pretrunā esošas secīgu pagaidu līgumu noslēgšanas vai to pagarināšanas pietiekami atturoši pasākumi, kas atbilst prasībām, kuras ir noteiktas Tiesas judikatūrā tās 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) un 2019. gada 8. maija spriedumā *Rossato un Conservatorio di Musica F. A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), attiecībā uz darba ņēmēja ciesto zaudējumu atlīdzināšanu *restitutio in integrum* kārtībā, ja tajā paredzēta tikai fiksēta apmēra un objektīvi noteikta kompensācija (20 dienu alga par katru nostrādāto gadu, nepārsniedzot viena gada algu), taču nav paredzēta papildu kompensācija, lai pilnībā atlīdzinātu nodarītos zaudējumus, ja tie pārsniedz šo summu?
- 7) Vai var uzskatīt, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti no [pamatnolīguma] 5. klauzulai pretrunā esošas secīgu pagaidu līgumu noslēgšanas vai to pagarināšanas pietiekami atturoši pasākumi, kas atbilst prasībām, kuras ir noteiktas Tiesas judikatūrā tās 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166), un 2019. gada 8. maija spriedumā *Rossato un Conservatorio di Musica F. A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), attiecībā uz darba ņēmēja ciesto zaudējumu atlīdzināšanu, ja šajā regulējumā ir vienīgi paredzēta kompensācija, ko izmaksā brīdī, kad līgums tiek izbeigts amata vietas aizpildīšanas rezultātā, taču nav paredzēta nekāda kompensācija līguma darbības laikā kā alternatīva tā atzīšanai par uz nenoteiktu laiku noslēgtu nepastāvīgu līgumu? Vai strīdā, kurā vienīgais jautājums ir par darba ņēmēja nodarbinātības pastāvīgumu, taču darba līgums nav izbeigts, būtu jāpiešķir kompensācija par zaudējumiem, kas radušies darba līguma pagaidu rakstura dēļ, kā alternatīvu šā līguma atzīšanai par pastāvīgu līgumu?

- 8) Vai var uzskatīt, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti no [pamat nolīguma] 5. klauzulai pretrunā esošas secīgu pagaidu līgumu noslēgšanas vai to pagarināšanas pārvaldes iestādēs un publiskā sektora iestādēs pietiekami atturoši pasākumi, kuru mērķis ir “novērst” darba devēja attiecībā uz citiem darba ņēmējiem nākotnē veiktu “secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu” un sodīt par to un kuri atbilst prasībām, kas ir noteiktas Tiesas judikatūrā tās 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) un 2019. gada 8. maija spriedumā *Rossato* un *Conservatorio di Musica F. A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), ja šie pasākumi izpaužas kā tiesību normas, kas ir ieviestas kopš 2017. gada [Likuma, ar ko apstiprina valsts budžetu 2017. gadam, trīsdesmit ceturtais papildnoteikums, Likuma, ar ko apstiprina valsts budžetu 2018. gadam, četrdesmit trešais papildnoteikums un Karaļa Dekrētlukums 14/2021] un kurās ir noteikts, ka par “nelikumīgām darbībām” iestājas atbildība, taču šī atbildība nav precizēta citādi kā tikai ar vispārīgu atsauci uz nekonkretizētiem tiesību aktiem un nav neviena konkrēta atbildības iestāšanās gadījuma saistībā ar tūkstošiem tiesu nolēmumu, kuros ir atzīts, ka darba ņēmēji tiek nodarbināti ar nepastāvīgiem līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku (“trabajadores indefinidos no fijos”), jo šie līgumi neatbilst normām par pagaidu līgumiem?
- 9) Vai šīs normas – gadījumā, ja tās tiktu uzskatītas par pietiekami atturošām, ņemot vērā to, ka tās ir ieviestas tikai 2017. gadā – var piemērot, lai novērstu līgumu pārveidošanu par nenoteikta laika līgumiem apstākļos, kad nosacījumi šādai pārveidošanai [pamat nolīguma] 5. klauzulas pārkāpuma dēļ pastāvēja jau iepriekš, vai savukārt tas nozīmētu, ka šīs tiesību normas tiktu piemērotas ar atpakaļejošu spēku un atņemot iegūtās tiesības?
- 10) Vai – gadījumā, ja tiktu uzskatīts, ka Spānijas tiesiskajā regulējumā paredzētie pasākumi nav pietiekami atturoši – [pamat nolīguma] 5. klauzulas pārkāpuma sekām publiskā sektora darba devējam ir jābūt tādām, ka līgums tiek uzskatīts par nenoteikta laika nepastāvīgu līgumu (“indefinido no fijo”) vai darba ņēmēja darba attiecības ir jāatzīst par pilnībā pastāvīgām?
- 11) Vai līguma pārveidošana par pastāvīgu līgumu saskaņā ar [pamat nolīgumu] un to interpretējošo Tiesas judikatūru ir jāveic arī tad, ja tā ir uzskatāma par neatbilstošu [Konstitūcijas] 23. panta 2. punktam un 103. panta 3. punktam, ja šīs konstitucionālās normas tiek interpretētas tādējādi, ka tās nozīmē, ka iespēja tikt nodarbinātam civildienestā – tostarp ar darba līgumiem – var notikt tikai pēc tam, kad kandidāts ir sekmīgi nokārtojis konkursa atlases procedūru, kurā tiek piemēroti vienlīdzības, nopelnu atzīšanas, spēju atzīšanas un publiskuma principi?
- 12) Vai konkrētā darba ņēmēja līgums nav jāpārveido par pastāvīgu līgumu, ja ar likumu tiek izsludināta pagaidu kārtā ieņemtās amata vietas pastāvīgas aizpildīšanas procedūra, izsludinot atklāta konkursa procedūru darba ņēmēja aizņemtās darba vietas aizpildīšanai, ņemot vērā, ka šajā procesā ir jānodrošina “brīvas konkurences, vienlīdzības, nopelnu atzīšanas, spēju atzīšanas un publiskuma principu ievērošana” un tādēļ darba ņēmējs, attiecībās ar kuru ir izmantoti secīgi slēgti pagaidu līgumi vai to atjaunojumi, var arī neiegūt tiesības pastāvīgi strādāt savā amata vietā, ja tās tiek piešķirtas citai personai, un tādā gadījumā tiktu izbeigts viņa līgums, izmaksājot kompensāciju 20 dienu algas apmērā par katru nostrādāto gadu, nepārsniedzot viena gada algu?
- 13) Vai darba ņēmējam, pat ja tas netiek atlaists, ir tiesības uz kompensāciju šādā vai lielākā apmērā par secīgu līgumu vai līguma atjaunojumu izmantošanu, kas ir pretrunā [pamat nolīguma] 5. klauzulai, šīs kompensācijas apmēru nosakot tiesai, ja tas nav noteikts tiesību aktos?

14) Vai un kādā veidā atbildes uz visiem iepriekš minētajiem jautājumiem ietekmē apstākļi, ka tās ir cikliskas nepastāvīgas nenoteikta laika darba attiecības (“relación laboral indefinida discontinua”), kas ir noformētas lielā skaitā secīgu pagaidu līgumu sezonu pēc sezonas, kā to apelācijas sūdzībā norāda darba ņēmēja?”

Lieta C-110/22

- 24 IP kopš 1994. gada 11. februāra strādā *UNED* kā “video producēšanas direktors” uz secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu pamata.
- 25 Ar 2001. gada 29. septembra spriedumu *Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid* (Madrīdes Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 15, Spānija) atzina, ka viņš ir uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs. Dienā, kad šis prasītājs pamatlietā vērsās *Juzgado de lo Social nº 42 de Madrid* (Madrīdes Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 42, Spānija), par darba vietu, ko prasītājs pamatlietā ieņēma šādā statusā, lai gan *UNED* uzskatīja, ka tā ir vakanta amata vieta, atlases procedūra vēl nebija izsludināta. Šajā pēdējā minētajā tiesā šis prasītājs pamatlietā lūdza, lai tiesa atzītu viņa tiesības ieņemt savu darba vietu kā darba ņēmējam uz nenoteiktu laiku un, pakārtoti, lai šī amata vieta viņam tiktu piešķirta, rīkojot konkursu, kas balstās uz kvalifikāciju. Pēc šo lūgumu noraidīšanas ar 2021. gada 1. jūnija spriedumu tas pats prasītājs pamatlietā par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrīdes Augstā tiesa), kas ir iesniedzējtiesa.
- 26 Apelācijas sūdzības pamatojumam IP apgalvo, ka ir pārkāptas, pirmkārt, Spānijas tiesību normas un, otrkārt, pamatnolīguma, kā to ir interpretējusi Tiesa, noteikumi. Viņš uzskata, ka vienīgās no šāda pārkāpuma izrietošās iespējamās sekas būtu nenoteikta laika darba ņēmēja statusa atzīšana atbilstoši Tiesas judikatūrai.
- 27 Iesniedzējtiesa precizē, ka, tā kā līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti pirms 2001. gada, Direktīva 1999/70 vēl nebija piemērojama *ratione temporis*, pamatlietas priekšmets attiecas tikai uz apstākļiem, kas radušies pēc 2001. gada 29. septembra sprieduma.
- 28 Turklāt šī tiesa uzskata, ka – atšķirībā no *UNED* pamatlietā apgalvotā – “*acte clair* doktrīnu” nevar piemērot. Tādējādi, tā kā Tiesa nav saņēmusi pietiekamus paskaidrojumus par jēdzienu “uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs” (“*trabajador indefinido no fijo*”), neesot iespējams uzskatīt, ka 2021. gada 3. jūnija spriedumā *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario* (C-726/19, EU:C:2021:439) Tiesa ir nospriedusi, ka ar to, ka ir atzīts uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināta darba ņēmēja statuss, pietiek, lai atlīdzinātu attiecīgajam darba ņēmējam nodarīto kaitējumu.
- 29 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrīdes Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai [pamatnolīguma] 2. klauzulas izpratnē tāds “uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts” (“*indefinido no fijo*”) darba ņēmējs kā šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu aprakstītais ir uzskatāms par “noteikta laika darba ņēmēju” un ietilpst pamatnolīguma un it īpaši tā 5. klauzulas piemērošanas jomā?”

- 2) Vai – ja uz pirmo jautājumu tiek atbildēts apstiprinoši –, piemērojot [pamatnolīguma] 5. klauzulu, ir jāuzskata, ka tāda darba ņēmēja gadījumā, kas ir uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts (“indefinido no fijo”) valsts pārvaldes iestādē, ir bijusi uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu “secīga izmantošana” jeb secīga atjaunošana, ja attiecīgajā līgumā nav noteikts konkrēts tā darbības termiņš, bet gan tā spēkā esamība ir atkarīga no atlases procedūras rīkošanas un amata vietas aizpildīšanas nākotnē, kā rezultātā varētu tikt izbeigts līgums, apstākļos, kad šāda procedūra nav tikusi rīkota laikposmā no 2002. gada līdz 2021. gada pirmajam pusgadam?
- 3) Vai [pamatnolīguma] 5. klauzula ir interpretējama tādējādi, ka tai ir pretrunā tāda [Darba likuma] 15. panta 5. punkta (kura mērķis ir transponēt direktīvu [1999/70] un kurā tālab ir noteikts, ka darba ņēmēju secīgo pagaidu līgumu ilgums 30 mēnešu atsaucē periodā kopumā nedrīkst pārsniegt 24 mēnešus) interpretācija, saskaņā ar kuru šajā aprēķinā netiek ņemti vērā laikposmi, kas ir nostrādāti uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātas personas (“indefinido no fijo”) statusā, ievērojot, ka šādā gadījumā uz šiem līgumiem neattiecas nekādi ierobežojumi ne attiecībā uz to ilgumu un skaitu vai atjaunošanas iemesliem, ne arī uz turpmāku secīgu līgumu izmantošanu?
- 4) Vai [pamatnolīguma] 5. klauzulai ir pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kurā nav noteikti nekādi ierobežojumi (ne to skaita, ne ilguma, ne iemeslu ziņā) skaidri izteiktiem vai klusējot veiktiem atjaunojumiem tāda pagaidu līguma gadījumā, ar kādu publiskajā sektorā strādā uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātie darba ņēmēji (“indefinido no fijo”), nosakot tikai un vienīgi šādu secīgi noslēgtu pagaidu līgumu kopīgā ilguma ierobežojumu laikā?
- 5) Vai – apstākļos, kad Spānijas likumdevējs nav pieņēmis nevienu tiesību normu, kas ierobežotu nenoteikta laika nepastāvīgu darba līgumu (“trabajadores indefinidos no fijos”) skaidri izteiktu vai klusējot veiktu atjaunošanu – par [pamatnolīguma] 5. klauzulas pārkāpumu ir jāuzskata tāda situācija, kādā atrodas tāds publiskā sektora darba ņēmējs kā šajā lietā esošais, kas tiek nodarbināts ar nepastāvīgu līgumu, kurš noslēgts uz nenoteiktu laiku un kura paredzētais ilgums nekad nav ticis noteikts vai precizēts, un kurš ir ticis pagarināts laikā vismaz no 2002. gada (kad notika atjaunošana darbā pēc atlaišanas no darba) līdz 2021. gadam, un nav tikusi rīkota neviena atlases procedūra, lai aizpildītu viņa vietu un izbeigtu pagaidu nodarbinātības situāciju?
- 6) Vai var uzskatīt, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti no [pamatnolīguma] 5. klauzulai pretrunā esošas secīgu pagaidu līgumu noslēgšanas vai to pagarināšanas pietiekami atturoši pasākumi, kas atbilst prasībām, kuras ir noteiktas Tiesas judikatūrā tās 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) un 2019. gada 8. maija spriedumā *Rossato un Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), attiecībā uz darba ņēmēja ciesto zaudējumu atlīdzināšanu *restitutio in integrum* kārtībā, ja tajā paredzēta tikai fiksēta apmēra un objektīvi noteikta kompensācija (20 dienu alga par katru nostrādāto gadu, nepārsniedzot viena gada algu), taču nav paredzēta papildu kompensācija, lai pilnībā atlīdzinātu nodarītos zaudējumus, ja tie pārsniedz šo summu?
- 7) Vai var uzskatīt, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti no [pamatnolīguma] 5. klauzulai pretrunā esošas secīgu pagaidu līgumu noslēgšanas vai to pagarināšanas pietiekami atturoši pasākumi, kas atbilst prasībām, kuras ir noteiktas Tiesas judikatūrā tās 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) un 2019. gada 8. maija spriedumā *Rossato un Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), attiecībā uz darba ņēmēja ciesto zaudējumu atlīdzināšanu, ja šajā regulējumā ir vienīgi paredzēta kompensācija,

ko izmaksā brīdī, kad līgums tiek izbeigts amata vietas aizpildīšanas rezultātā, taču nav paredzēta nekāda kompensācija līguma darbības laikā kā alternatīva tā atzīšanai par uz nenoteiktu laiku noslēgtu nepastāvīgu līgumu? Vai strīdā, kurā vienīgais jautājums ir par darba ņēmēja nodarbinātības pastāvīgumu, taču darba līgums nav izbeigts, būtu jāpiešķir kompensācija par zaudējumiem, kas radušies darba līguma pagaidu rakstura dēļ, kā alternatīva šā līguma atzīšanai par pastāvīgu līgumu?

- 8) Vai var uzskatīt, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti no [pamatnolīguma] 5. klauzulai pretrunā esošas secīgu pagaidu līgumu noslēgšanas vai to pagarināšanas pārvaldes iestādēs un publiskā sektora iestādēs pietiekami atturoši pasākumi, kuru mērķis ir “novērst” darba devēja attiecībā uz citiem darba ņēmējiem nākotnē veiktu “secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu” un sodīt par to un kuri atbilst prasībām, kas ir noteiktas Tiesas judikatūrā tās 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) un 2019. gada 8. maija spriedumā *Rossato un Conservatorio di Musica F. A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), ja šie pasākumi izpaužas kā tiesību normas, kas ir ieviestas kopš 2017. gada [Likuma, ar ko apstiprina valsts budžetu 2017. gadam, trīsdesmit ceturtais papildnoteikums, Likuma, ar ko apstiprina valsts budžetu 2018. gadam, četrdesmit trešais papildnoteikums un Karaļa Dekrētlikums 14/2021] un kurās ir noteikts, ka par “nelikumīgām darbībām” iestājas atbildība, taču šī atbildība nav precizēta citādi kā tikai ar vispārīgu atsauci uz nekonkretizētiem tiesību aktiem un nav neviena konkrēta atbildības iestāšanās gadījuma saistībā ar tūkstošiem tiesu nolēmumu, kuros ir atzīts, ka darba ņēmēji tiek nodarbināti ar nepastāvīgiem līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku (“indefinidos no fijos”), jo šie līgumi neatbilst normām par pagaidu līgumiem?
- 9) Vai šīs normas – gadījumā, ja tās tiktu uzskatītas par pietiekami atturošām, ņemot vērā to, ka tās ir ieviestas tikai 2017. gadā – var piemērot, lai novērstu līgumu pārveidošanu par nenoteikta laika līgumiem apstākļos, kad nosacījumi šādai pārveidošanai [pamatnolīguma] 5. klauzulas pārkāpuma dēļ pastāvēja jau iepriekš, vai savukārt tas nozīmētu, ka šīs tiesību normas tiktu piemērotas ar atpakaļejošu spēku un atņemot iegūtās tiesības?
- 10) Vai – gadījumā, ja tiktu uzskatīts, ka Spānijas tiesiskajā regulējumā paredzētie pasākumi nav pietiekami atturoši – [pamatnolīguma] 5. klauzulas pārkāpuma sekām publiskā sektora darba devējam ir jābūt tādām, ka līgums tiek uzskatīts par nenoteikta laika nepastāvīgu līgumu (“indefinido no fijo”) vai darba ņēmēja darba attiecības ir jāatzīst par pilnībā pastāvīgām, nenosakot nekādas nianšes?
- 11) Vai līguma pārveidošana par pastāvīgu līgumu saskaņā ar [pamatnolīgumu] un to interpretējošo Tiesas judikatūru ir jāveic – ņemot vērā Savienības tiesību pārākuma principu – arī tad, ja tā ir uzskatāma par neatbilstošu [Konstitūcijas] 23. panta 2. punktam un 103. panta 3. punktam, ja šīs konstitucionālās normas tiek interpretētas tādējādi, ka tās nozīmē, ka iespēja tikt nodarbinātam civildienestā – tostarp ar darba līgumiem – var notikt tikai pēc tam, kad kandidāts ir sekmīgi nokārtojis konkursa atlases procedūru, kurā tiek piemēroti vienlīdzības, nopelnu atzīšanas, spēju atzīšanas un publiskuma principi? Vai – ņemot vērā to, ka ir iespējama arī cita interpretācija, pēc kuras vadās *Tribunal Constitucional* [Konstitucionālā tiesa, Spānija] – uz valsts konstitucionālajām normām ir attiecināms atbilstīgas interpretācijas princips un tādējādi būtu jāizvēlas interpretācija, kas tās padara saderīgas ar Savienības tiesībām, šajā gadījumā uzskatot, ka Konstitūcijas 23. panta 2. punkts un 103. panta 3. punkts nenosaka pienākumu piemērot vienlīdzības, nopelnu atzīšanas un spēju atzīšanas principus uz darba tiesisko attiecību pamata nodarbināmo darbinieku darbā pieņemšanas procedūrās?

12) Vai konkrētā darba ņēmēja līgums saskaņā ar [pamatlīgumu] un šo direktīvu interpretējošo Tiesas judikatūru nav jāpārveido par pastāvīgu līgumu, ja, pirms vēl ir pieņemts tiesas nolēmums par to, ka šāda pārveidošana ir jāveic, ar likumu tiek izsludināta pagaidu kārtā ieņemtās amata vietas pastāvīgas aizpildīšanas procedūra, kurai ir jānotiek tuvāko gadu laikā un kuras īstenošanai ir jāriko atklāti konkursi darba ņēmēja aizņemtās darba vietas aizpildīšanai, ņemot vērā, ka šajā procesā ir jānodrošina “brīvas konkurences, vienlīdzības, nopelnu atzišanas, spēju atzišanas un publiskuma principu ievērošana” un tādēļ darba ņēmējs, attiecībā ar kuru ir izmantoti secīgi slēgti pagaidu līgumi vai to atjaunojumi, var iegūt tiesības pastāvīgi strādāt savā amata vietā, taču var tās arī neiegūt, ja tās tiek piešķirtas citai personai, un tādā gadījumā tiktu izbeigts viņa līgums, izmaksājot kompensāciju 20 dienu algas apmērā par katru nostrādāto gadu, nepārsniedzot viena gada algu?”

Lieta C-159/22

- 30 IK kopš 1998. gada 21. decembra strādā Madrides kopienas Madrides sociālās palīdzības aģentūrā, pamatojoties uz secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, kuru darbība no 1999. līdz 2010. gadam bija pārtraukta.
- 31 2020. gada 14. oktobrī IK cēla prasību *Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid* (Madrides Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 21, Spānija), lūdzot atzīt, ka darba līgums ar darba devēju ir noslēgts uz nenoteiktu laiku un, pakārtoti, ka šis uz nenoteiktu laiku noslēgtais līgums ir nepastāvīgs. Ar 2021. gada 19. aprīļa spriedumu minētā tiesa šo prasību noraidīja.
- 32 IK par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrides Augstā tiesa), kas ir iesniedzējtiesa. Apelācijas sūdzības pamatojumam viņa norāda gan uz Spānijas tiesību, gan pamatlīguma 5. klauzulas, kā to ir interpretējusi Tiesa, pārkāpumu. Turklāt IK apgalvo, ka vienīgais risinājums, kas atbilst Eiropas Savienības Tiesas noteiktajām prasībām, būtu atzīt, ka viņas darba tiesiskās attiecības ir nodibinātas uz nenoteiktu laiku un, pakārtoti, ka šis darba tiesiskās attiecības ir nodibinātas uz nenoteiktu laiku un ir nepastāvīgas.
- 33 Iesniedzējtiesa precizē, ka pamatlīdzes priekšmets attiecas tikai uz nesenāko darba līgumu, proti, pagaidu darbinieka līgumu attiecībā uz vakanto amata vietu, kuru pamatlīdzes puses bija noslēgušas 2016. gada 1. augustā un kura termiņš tika pagarināts vismaz līdz pārsūdzētā sprieduma pasludināšanas dienai, proti, līdz 2021. gada 19. aprīlim. Šī tiesa norāda, ka atbilstoši Spānijas tiesībām, it īpaši *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) 2001. gada 28. jūnija spriedumam, kas taisīts, piemērojot pamatlīguma 5. klauzulu, kā tā interpretēta 2021. gada 3. jūnija spriedumā *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario* (C-726/19, EU:C:2021:439), jāsecina, ka šajā gadījumā attiecīgā pārvaldes iestāde – pretēji 5. klauzulai – ir ļaunprātīgi izmantojusi secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus. Proti, šī pārvaldes iestāde nav izsludinājusi atlases procedūru uz vakanto amata vietu un tādējādi gadu pēc gada ir klusējot atjaunojusi pamatlīdzes aplūkoto līgumu. Tomēr minētā tiesa uzskata, ka vēl būtu jānosaka, vai šāda pārkāpuma rezultātā darbiniecei pamatlīdzes ir jāpiešķir uz nenoteiktu laiku darbā pieņemta darba ņēmēja statuss.
- 34 Turklāt iesniedzējtiesa uzskata, ka tā paša iemesla dēļ, kas minēts šī sprieduma 28. punktā, “*acte clair* doktrīna” piemērošana šajā gadījumā nav nepieciešama.

35 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrīdes Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai var uzskatīt, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti no [pamat nolīguma] 5. klauzulai pretrunā esošas secīgu pagaidu līgumu noslēgšanas vai to pagarināšanas pietiekami atturoši pasākumi, kas atbilst prasībām, kuras ir noteiktas Tiesas judikatūrā tās 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) un 2019. gada 8. maija spriedumā *Rossato un Conservatorio di Musica F. A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), attiecībā uz darba ņēmēja ciesto zaudējumu atlīdzināšanu *restitutio in integrum* kārtībā, ja tajā paredzēta tikai fiksēta apmēra un objektīvi noteikta kompensācija (20 dienu alga par katru nostrādāto gadu, nepārsniedzot viena gada algu), taču nav paredzēta papildu kompensācija, lai pilnībā atlīdzinātu nodarītos zaudējumus, ja tie pārsniedz šo summu?
- 2) Vai var uzskatīt, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti no pamat nolīguma 5. klauzulai pretrunā esošas secīgu pagaidu līgumu vai to atjaunojumu izmantošanas pietiekami atturoši pasākumi, kas atbilst prasībām, kuras ir noteiktas Tiesas judikatūrā tās 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) un 2019. gada 8. maija spriedumā *Rossato un Conservatorio di Musica F. A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), attiecībā uz darba ņēmēja ciesto zaudējumu atlīdzināšanu, ja šajā regulējumā ir vienīgi paredzēta kompensācija, ko izmaksā brīdī, kad līgums tiek izbeigts amata vietas aizpildīšanas rezultātā, taču nav paredzēta nekāda kompensācija līguma darbības laikā kā alternatīva tā atzīšanai par uz nenoteiktu laiku noslēgtu nepastāvīgu līgumu? Vai strīdā, kurā vienīgais jautājums ir par darba ņēmēja nodarbinātības pastāvīgumu, taču darba līgums nav izbeigts, būtu jāpiešķir kompensācija par zaudējumiem, kas radušies darba līguma pagaidu rakstura dēļ, kā alternatīva šā līguma atzīšanai par pastāvīgu līgumu?
- 3) Vai var uzskatīt, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti no [pamat nolīguma] 5. klauzulai pretrunā esošas secīgu pagaidu līgumu noslēgšanas vai to pagarināšanas pārvaldes iestādēs un publiskā sektora iestādēs pietiekami atturoši pasākumi, kuru mērķis ir “novērst” darba devēja attiecībā uz citiem darba ņēmējiem nākotnē veiktu “secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu” un sodīt par to un kuri atbilst prasībām, kas ir noteiktas Tiesas judikatūrā tās 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) un 2019. gada 8. maija spriedumā *Rossato un Conservatorio di Musica F. A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), ja šie pasākumi izpaužas kā tiesību normas, kas ir ieviestas kopš 2017. gada [Likuma, ar ko apstiprina valsts budžetu 2017. gadam, trīsdesmit ceturtais papildnoteikums, Likuma, ar ko apstiprina valsts budžetu 2018. gadam, četrdesmit trešais papildnoteikums un Karaļa Dekrētlukums 14/2021] un kurās ir noteikts, ka par “nelikumīgām darbībām” iestājas atbildība, taču šī atbildība nav precizēta citādi kā tikai ar vispārīgu atsauci uz nekonkretizētiem tiesību aktiem un nav neviena konkrēta atbildības iestāšanās gadījuma saistībā ar tūkstošiem tiesu nolēmumu, kuros ir atzīts, ka darba ņēmēji tiek nodarbināti ar nepastāvīgiem līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku (“*trabajadores indefinidos no fijos*”), jo šie līgumi neatbilst normām par pagaidu līgumiem?
- 4) Vai – gadījumā, ja tiktu uzskatīts, ka Spānijas tiesiskajā regulējumā paredzētie pasākumi nav pietiekami atturoši – [pamat nolīguma] 5. klauzulas pārkāpuma sekām publiskā sektora darba devējam ir jābūt tādām, ka līgums tiek uzskatīts par nenoteikta laika nepastāvīgu līgumu (“*indefinido no fijo*”) vai darba ņēmēja darba attiecības ir jāatzīst par pilnībā pastāvīgām, nenosakot nekādas nianšes?

- 5) Vai līguma pārveidošana par pastāvīgu līgumu saskaņā ar [pamatnolīgumu] un to interpretējošo Tiesas judikatūru ir jāveic – ņemot vērā Savienības tiesību pārākuma principu – arī tad, ja tā ir uzskatāma par neatbilstošu [Konstitūcijas] 23. panta 2. punktam un 103. panta 3. punktam, ja šīs konstitucionālās normas tiek interpretētas tādejādi, ka tās nozīmē, ka iespēja tikt nodarbinātam civildienestā – tostarp ar darba līgumiem – var notikt tikai pēc tam, kad kandidāts ir sekmīgi nokārtojis konkursa atlases procedūru, kurā tiek piemēroti vienlīdzības, nopelnu atzīšanas, spēju atzīšanas un publiskuma principi? Vai – ņemot vērā to, ka ir iespējama arī cita interpretācija, pēc kuras vadās *Tribunal Constitucional* (Konstitucionālā tiesa) – uz valsts konstitucionālajām normām ir attiecināms atbilstīgas interpretācijas princips un tādejādi būtu jāizvēlas interpretācija, kas tās padara saderīgas ar Savienības tiesībām, šajā gadījumā uzskatot, ka [Konstitūcijas] 23. panta 2. punkts un 103. panta 3. punkts nenosaka pienākumu piemērot vienlīdzības, nopelnu atzīšanas un spēju atzīšanas principus uz darba tiesisko attiecību pamata nodarbināmo darbinieku darbā pieņemšanas procedūrās?
- 6) Vai konkrētā darba ņēmēja līgums saskaņā ar [pamatnolīgumu] un šo direktīvu interpretējošo Tiesas judikatūru nav jāpārveido par pastāvīgu līgumu, ja, pirms vēl ir pieņemts tiesas nolēmums par to, ka šāda pārveidošana ir jāveic, ar likumu tiek izsludināta pagaidu kārtā ieņemtās amata vietas pastāvīgas aizpildīšanas jeb stabilizēšanas procedūra (“proceso de consolidación o estabilización del empleo temporal”), kurai ir jānotiek tuvāko gadu laikā un kuras īstenošanai ir jāriko atklāti konkursi darba ņēmēja aizņemtās darba vietas aizpildīšanai, ņemot vērā, ka šajā procesā ir jānodrošina “brīvas konkurences, vienlīdzības, nopelnu atzīšanas, spēju atzīšanas un publiskuma principu ievērošana” un tādēļ darba ņēmējs, attiecībās ar kuru ir izmantoti secīgi slēgti pagaidu līgumi vai to atjaunojumi, var iegūt tiesības pastāvīgi strādāt savā amata vietā, taču var tās arī neiegūt, ja tās tiek piešķirtas citai personai, un tādā gadījumā tiktu izbeigts viņa līgums, izmaksājot kompensāciju 20 dienu algas apmērā par katru nostrādāto gadu, nepārsniedzot viena gada algu?”

Tiesvedība Tiesā

- 36 Ar 2022. gada 27. aprīļa lēmumu lietas C-59/22, C-110/22 un C-159/22 tika apvienotas rakstveida un mutvārdu procesam, kā arī sprieduma taisīšanai.

Par Tiesas kompetenci un lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

- 37 Atbildētājas pamatlīdētās lietās C-59/22 un C-159/22, kā arī Spānijas valdība uzskata, ka Tiesas kompetencē nav atbildēt uz lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu un ka tie katrā ziņā ir jāatzīst par nepieņemamiem.
- 38 Pirmām kārtām, šīs atbildētājas, kā arī šī valdība norāda, ka Tiesas kompetencē nav lemt par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu, jo tie ietver valsts tiesību interpretāciju.
- 39 Turklāt minētās atbildētājas un valdība uzskata, ka ar šiem lūgumiem tiek prasīts Tiesai sniegt vispārēju konsultatīvu atzinumu par Spānijas tiesībās ietverto jēdzienu “uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs”, pamatojoties uz aspektiem, par kuriem tā jau ir vairākkārt lēmusi.

- 40 Precīzāk, minēto lūgumu mērķis esot apšaubīt divus Tiesas iedibinātās judikatūras aspektus, proti, pirmkārt, judikatūru, saskaņā ar kuru darba līguma pārveidošana par “uz nenoteiktu laiku noslēgtu nepastāvīgu darba līgumu” ir piemērots sods par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, un, otrkārt, judikatūru par to, ka dalībvalstīm saskaņā ar pamatnolīgumu nav pienākuma pārveidot darba attiecības uz noteiktu laiku par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, ja pastāv iekšējie noteikumi, kas ļauj sodīt un novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.
- 41 Otrām kārtām, atbildētājas lietās C-59/22 un C-159/22 apgalvo, ka iesniedzējtiesa, lūgumos sniegt prejudiciālu nolēmumu iekļaujot jautājumus par kompensācijas piešķiršanu attiecīgajam darba ņēmējam, paplašina pamatlietu priekšmetu. Taču šajās lietās prasītāji pamatlietās esot vienīgi lūguši atzīt, ka viņu darba attiecības ir nodibinātas uz nenoteiktu laiku. Tāpēc šie lūgumi ir jāatzīst par nepieņemamiem, ciktāl tie attiecas uz jautājumiem par šādas kompensācijas piešķiršanu, jo ar šiem jautājumiem tiek izvirzīta hipotētiska problēma.
- 42 Šajā ziņā jāatgādina, ka LESD 267. pantā paredzētās sadarbības sistēmas pamatā ir skaidra funkciju sadale starp valsts tiesām un Tiesu. Saskaņā ar šo pantu uzsāktas tiesvedības ietvaros valsts tiesību normu interpretācija ir dalībvalstu tiesu, nevis Tiesas kompetencē un Tiesa nav tiesīga lemt par valsts tiesību normu atbilstību Savienības tiesībām. Tiesas kompetencē tomēr ir sniegt valsts tiesai visus norādījumus par Savienības tiesību normu interpretāciju, kas ļautu tai izvērtēt šo normu saderīgumu ar Savienības tiesisko regulējumu (spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 43 Tāpat ir jāatgādina, ka, Tiesai un valsts tiesām sadarbojoties atbilstoši LESD 267. pantam, tikai valsts tiesai, kas izskata lietu un kas ir atbildīga par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpašo raksturu, ir jānovērtē gan tas, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir nepieciešams tās sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdotu jautājumu atbilstība. Tādējādi, tā kā uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jāpieņem lēmums (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca-MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 35. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 44 No tā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesībām ir attiecināms nozīmīguma pieņēmums. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesiskā regulējuma interpretācijai vai spēkā esamības izvērtējumam nav nekādas saistības ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, ja izvirzītā problēma ir hipotētiska vai ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. spriedumu, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca-MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 36. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 45 Šajā gadījumā jākonstatē, ka no iesniedzējtiesas sniegtās informācijas skaidri izriet, ka apvienotajās lietās C-59/22, C-110/22 un C-159/22 prasītāji pamatlietās ir noslēguši vairākus secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku un ka lietās C-59/22 un C-110/22 darba tiesiskās attiecības jau ir tikušas pārkvalificētas attiecīgi ar 2007. gada 27. decembra un 2001. gada 29. septembra spriedumiem par “nepastāvīgām darba attiecībām uz nenoteiktu laiku”. Ņemot to vērā, šī tiesa uzskata, ka pastāv šaubas tostarp par to, vai saskaņā ar pamatnolīguma 2. un 3. klauzulu šādas attiecības ietilpst šī pamatnolīguma piemērošanas jomā.

- 46 Turklāt no lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu nepārprotami izriet, ka iesniedzējtiesa uzskata, ka darba tiesisko attiecību ļaunprātīga pārkvalificēšana par “nepastāvīgām darba attiecībām uz nenoteiktu laiku” nav pasākums, kas būtu pienācīgs sods par šo darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, un tāpēc pamatlietās tai būs jānosaka valsts pasākumi, kas atbilstoši no Direktīvas 1999/70 izrietošajām prasībām ļauj sodīt par secīgu uz noteiktu laiku dibinātu darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu.
- 47 Šādos apstākļos nav acīmredzams, ka iesniedzējtiesas lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai, proti, pamatnolīguma 2., 3. un 5. klauzulas interpretācijai, nebūtu nekādas saistības ar pamatlietu faktiskajiem apstākļiem vai priekšmetu vai ka ar jautājumiem par Spānijas tiesībās paredzētā pabalsta piešķiršanu kā pasākumu, ar kuru atbilstoši Direktīvas 1999/70 prasībām tiek sodīta attiecīgo pagaidu darba attiecību ļaunprātīga izmantošana, tiek izvirzīta hipotētiska problēma.
- 48 Turklāt tas, ka lūgumos sniegt prejudiciālu nolēmumu, iespējams, tiek apšaubīti Tiesas iedibinātās judikatūras divi aspekti, ir daļa no šo lūgumu analīzes pēc būtības un tāpēc neietekmē Tiesas kompetenci atbildēt uz minētajiem lūgumiem vai to pieņemamību.
- 49 Ņemot to vērā, ar lietā C-59/22 uzdoto trīspadsmīto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai papildu kompensācijas piešķiršana papildus tai kompensācijai – kas paredzēta lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajos sestajos un septītajos jautājumos, kā arī saistībā ar lietā C-159/22 uzdoto pirmo un otro jautājumu –, ko nosaka valsts tiesas, varētu būt atbilstīgs pasākums pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē, lai sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgi pagarinātus uz nenoteiktu laiku noslēgtus nepastāvīgus darba līgumus.
- 50 Šajā ziņā jāatgādina, ka, lai gan LESD 267. pantā noteiktās procedūras ietvaros lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pamats šai tiesvedībai Tiesā, tomēr ir nepieciešams, lai valsts tiesa tajā skaidri norādītu faktiskos apstākļus un tiesisko regulējumu, kurā pamatlieta iekļaujas, un sniegtu vismaz minimālu skaidrojumu par iemesliem, kāpēc ir izvēlētas Savienības tiesību normas, kuru interpretāciju tā lūdz, kā arī par saikni, kuru tā ir konstatējusi starp šīm tiesību normām un tajā izskatāmajai lietai piemērojamo valsts tiesisko regulējumu (spriedums, 2022. gada 5. maijs, *Universiteit Antwerpen* u.c., C-265/20, EU:C:2022:361, 24. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 51 Šīs kumulatīvās prasības attiecībā uz lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu saturu ir skaidri noteiktas Tiesas Reglamenta 94. pantā, par kuru iesniedzējtiesai LESD 267. pantā paredzētās sadarbības ietvaros ir jābūt zināmam un kurš tai ir stingri jāievēro, un šīs prasības citastarp ir atgādinātas Eiropas Savienības Tiesas Ieteikumos valstu tiesām par prejudiciālās tiesvedības ierosināšanu (OV 2019, C 380, 1. lpp.) (spriedums, 2022. gada 5. maijs, *Universiteit Antwerpen* u.c., C-265/20, EU:C:2022:361, 25. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 52 Turklāt jāatgādina, ka lūgumos sniegt prejudiciālu nolēmumu iekļautā informācija ne tikai ļauj Tiesai sniegt lietderīgas atbildes, bet arī dod dalībvalstu valdībām, kā arī citām ieinteresētajām personām iespēju sniegt apsvērumus saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantu. Tiesai ir jāuzrauga, lai šī iespēja tiktu nodrošināta, ņemot vērā, ka saskaņā ar šo normu ieinteresētajām personām tiek paziņoti tikai iesniedzējtiesas nolēmumi, kuriem ir pievienots tulkojums katras dalībvalsts oficiālajā valodā, un netiek paziņoti valsts tiesā notiekošā procesa materiāli, ko Tiesai, iespējams, pārsūtījusi iesniedzējtiesa (spriedums, 2022. gada 5. maijs, *Universiteit Antwerpen* u.c., C-265/20, EU:C:2022:361, 26. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 53 Tomēr ir jākonstatē, ka lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, kas iesniegts lietā C-59/22, nav ietverts neviens paskaidrojums attiecībā uz trīspadsmitajā uzdotajā jautājumā minēto kompensāciju un it īpaši nav norādīts attiecīgo Spānijas tiesību normu vai judikatūras par šo kompensāciju saturs.
- 54 Tādējādi lietā C-59/22 uzdotais trīspadsmitais jautājums ir jāatzīst par nepieņemamu.
- 55 Attiecībā uz lietā C-59/22 uzdoto četrpadsmito jautājumu, ar kuru iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai apstākļi, ka prasītāja šajā lietā tika pieņemta darbā kā “cikliski” nodarbināta nepilna darba laika darba ņēmēja uz nenoteiktu laiku, ietekmē uz prejudiciālajiem jautājumiem sniedzamo atbildi, lai gan no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka Spānijas tiesībās līgumi, kas ir saistīti ar “nepilna laika uz nenoteiktu laiku cikliski nodarbinātu līgumdarbinieku” statusu, ietilpst nepastāvīgi uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu kategorijā, un iesniedzējtiesa nav norādījusi, kāds ir attiecīgo Spānijas tiesību normu vai judikatūras par šo statusu saturs. Turklāt šī tiesa nepaskaidro iemeslus, kuru dēļ tā uzskata, ka minētais statuss varētu ietekmēt pamatnolīguma 2., 3. un 5. klauzulas interpretāciju.
- 56 Tādējādi, ņemot vērā šī sprieduma 50.–52. punktā minēto judikatūru, lietā C-59/22 uzdotais četrpadsmitais jautājums ir jāatzīst par nepieņemamu.
- 57 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka, pirmkārt, Tiesas kompetencē ir lemt par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu un, otrkārt, lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemami, izņemot lietā C-59/22 uzdoto trīspadsmito un četrpadsmito jautājumu.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmajiem jautājumiem lietās C-59/22 un C-110/22

- 58 Ar lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem pirmajiem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 2. un 3. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs ir jāuzskata par noteikta laika darba ņēmēju šī pamatnolīguma izpratnē un tādējādi par tādu, kas ietilpst tā piemērošanas jomā.
- 59 Šajā ziņā, pirmām kārtām, atbilstoši iedibinātajai judikatūrai no paša pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta formulējuma izriet, ka tā piemērošanas joma ir uztverama plašā nozīmē, jo tā 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 pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā izklāstītā “noteikta laika darba ņēmēju” jēdziena definīcija ietver visus darba ņēmējus, nediferencējot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publisko vai privāto tiesību subjekts, un neatkarīgi no tā, kā būtu kvalificējams viņu līgums saskaņā ar valsts tiesībām (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 60 Otrām kārtām, jāatgādina – kā tas skaidri izriet no pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta nosaukuma un formulējuma –, ka šajā tiesību normā ir vienīgi definēts jēdziens “noteikta laika darba ņēmējs” un šajā ziņā ir norādīts uz noteikta laika darba līgumam raksturīgu elementu, proti, apstākli, ka šāda līguma izbeigšanu nosaka “tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa

iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās” (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 46. punkts).

- 61 Tādējādi pamatnolīgumu piemēro visiem darbiniekiem, kuri sniedz pakalpojumus par atlīdzību atbilstoši uz noteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām, kas tos saista ar darba devēju, ciktāl tos saista darba līgums valsts tiesību izpratnē, ievērojot tikai pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktā piešķirto dalībvalstu rīcības brīvību tā piemērošanā attiecībā uz noteiktām darba līgumu vai attiecību kategorijām, kā arī neattiecināšanu uz pagaidu darbiniekiem atbilstoši pamatnolīguma preambulas ceturtajai daļai (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 62 Šajā gadījumā no lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka publiskajā sektorā jēdziens “uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs” (“trabajador indefinido no fijo”) ir iedibināts ar judikatūru un ka tas ir jānošķir no jēdziena “pastāvīgs darba ņēmējs” (“trabajador fijo”).
- 63 Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka, lai gan uz pastāvīgā darba ņēmēja līguma izbeigšanu attiecas Darba likumā paredzētie izbeigšanas pamati un vispārējie nosacījumi, saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) judikatūru uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināta darba ņēmēja darba līgums ir pakļauts īpašam izbeigšanas pamatam. Tādējādi, pārkvalificējot attiecīgās darba tiesiskās attiecības par nepastāvīgu līgumu uz nenoteiktu laiku, attiecīgajai pārvaldes iestādei esot jāievēro procedūra, kas paredzēta, lai aizpildītu amatu, kuru ieņem uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs, piemērojot konstitucionālos publiskuma, vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principus. Tiklīdz šī amata vieta tiks aizpildīta, uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināta darba ņēmēja līgums tiktu izbeigts, ja vien šis darba ņēmējs pats nav piedalījies šajā procedūrā un viņam nav tikusi piešķirta minētā amata vieta.
- 64 Šī tiesa precizē, ka *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) skatījumā uz nenoteiktu laiku noslēgts nepastāvīgs līgums, kura ilgums ir ierobežots ar konkrēta gadījuma iestāšanos, proti, amata vietas, ko attiecīgais darba ņēmējs ieņem, galīgu piešķiršanu personai, kura ir uzvarējusi konkursā, kas pārvaldes iestādei jāriko, lai aizpildītu šo amata vietu, Direktīvas 1999/70 piemērošanas nolūkā ir jāuzskata par noteikta laika darba līgumu.
- 65 Tāpēc, ņemot vērā uz nenoteiktu laiku noslēgtā nepastāvīgā darba līguma raksturu, kāds, kā norāda iesniedzējtiesa, ir definēts Spānijas tiesībās, ir jāuzskata, ka tādiem darba ņēmējiem kā prasītājiem pamatlietās C-59/22 un C-110/22 ir “noteikta laika darba ņēmēja” statuss pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē un tādējādi viņi ietilpst tā piemērošanas jomā.
- 66 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem pirmajiem jautājumiem ir jāatbild, ka pamatnolīguma 2. un 3. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs ir jāuzskata par noteikta laika darba ņēmēju šī pamatnolīguma izpratnē un tādējādi par tādu, kas ietilpst tā piemērošanas jomā.

Par otrajiem jautājumiem lietās C-59/22 un C-110/22

- 67 Ar lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem otrajiem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai pamatnolīguma 5. klauzulā ietvertā frāze “izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības” ir jāinterpretē tādējādi, ka tā attiecas uz situāciju, kurā darba ņēmēju ar pārvaldes iestādi saista tikai viens līgums uz nenoteiktu laiku, kas nav

pastāvīgs, ja šajā līgumā nav noteikts termiņš, bet tas tiek izbeigts, ja attiecīgā amata vieta tiek piešķirta pēc atlases procedūras un ja šī atlases procedūra nav tikusi rikota šīs pārvaldes iestādes noteiktajā termiņā.

- 68 Šajā ziņā jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas mērķis ir īstenot vienu no šā pamatnolīguma mērķiem – proti, ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darba ņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai –, paredzot vairākus noteikumus par aizsardzības obligāto minimumu, lai novērstu, ka darbinieku situācija tiek padarīta nedroša (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 26. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 69 Tādējādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā, lai novērstu secīgu darba līgumu vai darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm ir paredzēts pienākums faktiski un saistoši veikt vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 27. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 70 Tātad no šīs klauzulas formulējuma, kā arī no pastāvīgās judikatūras izriet, ka minētā klauzula ir piemērojama vienīgi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību gadījumā, tādējādi, ka līgums, kas ir pirmais un vienīgais darba līgums uz noteiktu laiku, neietilpst tās piemērošanas jomā (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 28. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 71 Turklāt ir jāprecizē, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru no pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta a) apakšpunkta principā izriet, ka dalībvalstu un/vai darba devēju un darba ņēmēju ziņā ir noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības uzskata par “secīgām” (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 29. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 72 Kaut arī šāda norāde uz dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem saistībā ar jēdziena “secīgi” piemērošanas konkrētas kārtības noteikšanu pamatnolīguma izpratnē ir izskaidrojama ar vēlmi saglabāt valsts regulējumu daudzveidību šajā jomā, tomēr ir svarīgi atgādināt, ka šādi valsts iestādēm atstātā rīcības brīvība nav neierobežota, jo tā nekādā gadījumā nevar apdraudēt pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību. It īpaši šīs iestādes nedrīkst izmantot šo rīcības brīvību tādējādi, ka rodas situācija, kurā var notikt ļaunprātīga izmantošana un kura tātad būtu pretrunā šim mērķim (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 30. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 73 Proti, dalībvalstīm ir jānodrošina Savienības tiesībās paredzētais rezultāts, kā izriet ne tikai no LESD 288. panta trešās daļas, bet arī no Direktīvas 1999/70 2. panta pirmās daļas, to lasot kopsakarā ar tās septiņpadsmito apsvērumu (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 31. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 74 Dalībvalstīm sniegtās rīcības brīvības robežas, kas minētas šī sprieduma 72. punktā, ir vajadzīgas īpaši attiecībā uz tādu pamatjēdzienu kā darba attiecību secīgais raksturs, kurš ir izšķirošs pat saistībā ar pamatnolīguma īstenošanai paredzēto valsts tiesību normu piemērošanas jomas noteikšanu (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 32. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 75 Šajā gadījumā no lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu lietās C-59/22 un C-110/22 izriet, ka, pirmkārt, ja darba ņēmējs ir atzīts par “uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātu darba ņēmēju”, šis atzīšanas, lai gan to var uzskatīt par sodu attiecīgajam darba devējam par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, iedarbība ir tāda, ka šādu statusu aizstāj ar līgumiem, kuri noslēgti uz noteiktu laiku un kurus šis darba ņēmējs ir varējis noslēgt iepriekš, tādējādi ar minēto atzīšanu attiecīgās darba tiesiskās attiecības no paša sākuma kļūst par nepastāvīgām darba attiecībām uz nenoteiktu laiku. Tāpēc iepriekš noslēgtie darba līgumi uz noteiktu laiku vairs neesot spēkā un minētajam darba ņēmējam jau no paša sākuma esot saistošs viens līgums uz nenoteiktu laiku, kas nav pastāvīgs.
- 76 Otrkārt, saistībā ar šīm lietām iesniedzējtiesa precizē, ka uz nenoteiktu laiku noslēgtajam līgumam, kas nav pastāvīgs, nav noteikta termiņa, bet tā [darbības] beigas esot pakārtotas attiecīgās amata vietas aizpildīšanai, un ka attiecīgajai pārvaldes iestādei esot pienākums uzsākt publisku procedūru, lai aizpildītu šo amata vietu.
- 77 Treškārt, šī iesniedzējtiesa lietā C-59/22 norāda, ka kopš pamatlietā aplūkoto nepastāvīgo darba attiecību uz nenoteiktu laiku nodibināšanas sākuma, proti, 27 gadus, nav ticis rīkots neviens atlases pārbaudījums. Tāpat no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, kas iesniegts lietā C-110/22, izriet, ka konkurss tika atlikts un joprojām nebija noticis dienā, kad šajā lietā tika celta pamatprasība, un tātad prasītājs pamatlietā jau 20 gadus, pamatojoties uz līgumu uz nenoteiktu laiku, kas nav pastāvīgs, ir saistīts ar attiecīgo pārvaldes iestādi.
- 78 Ja tiktu secināts, ka nepastāv secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē, pamatojoties tikai uz to, ka darba ņēmējs ir saistīts ar attiecīgo pārvaldes iestādi tikai ar vienu uz nenoteiktu laiku noslēgtu nepastāvīgu darba līgumu, lai gan, kā izriet no lūgumiem sniegt prejudiciālu lēmumu, pirmkārt, ar šo pēdējo minēto līgumu, kas arī bija pagaidu līgums, tiek aizstāti – tā izpaužas sods – secīgie līgumi uz noteiktu laiku un, otrkārt, šī uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātā darba ņēmēja ilgstoša paturēšana attiecīgajā amata vietā izriet no apstākļa, ka attiecīgais darba devējs nav izpildījis savu likumisko pienākumu noteiktajā termiņā rīkot atlases procedūru šīs vakantās amata vietas galīgai aizpildīšanai un viņa darba attiecības tādēļ ir tikušas netieši pagarinātas vairāku gadu gaitā, rastos risks, ka tiktu apdraudēts šī pamatnolīguma priekšmets, mērķis, kā arī tā lietderīgā iedarbība (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 35. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 79 Proti, šāda šaura “secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba attiecību” jēdziena interpretācija ļautu vairāku gadu gaitā nodarbināt darba ņēmējus uz īsiem laikposmiem (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 36. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 80 Turklāt šīs šaurās interpretācijas sekas var būt ne tikai tādas, ka faktiski liels skaits darba attiecību uz noteiktu laiku tiktu izslēgtas no Direktīvā 1999/70 un pamatnolīgumā paredzētās darba ņēmēju aizsardzības, tādējādi lielā mērā zūdot to mērķu jēgai, bet arī darba devējiem tiktu ļauts ļaunprātīgi

izmantojot šādas attiecības, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas ar personālu saistītas vajadzības (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 37. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 81 Šajā gadījumā, tā kā attiecīgā pārvaldes iestāde noteiktajā termiņā nav rīkojusi atlases procedūru, kuras mērķis būtu galīgi aizpildīt amata vietu, ko ieņem uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs, šī uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma automātiska pagarināšana var tikt pielīdzināta atjaunošanai un līdz ar to atsevišķu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu noslēgšanai. No tā izriet, ka pamatlietās aplūkotās situācijas lietās C-59/22 un C-110/22 neraksturo viena vienīga līguma noslēgšana, bet gan tādu līgumu noslēgšana, kuri faktiski var tikt kvalificēti kā “secīgi” pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.
- 82 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem otrajiem jautājumiem ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā ietvertā frāze “pielietot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības” attiecas uz situāciju, kurā, tā kā attiecīgā pārvaldes iestāde noteiktajā termiņā nav rīkojusi atlases procedūru, kuras mērķis ir galīgi aizpildīt amata vietu, ko ieņem uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs, līgums uz noteiktu laiku, kas noslēgts starp šo darba ņēmēju un šo valsts iestādi, ir ticis automātiski pagarināts.

Par trešajiem, ceturtajiem un piektajiem jautājumiem lietās C-59/22 un C-110/22

- 83 Attiecībā uz trešajiem, ceturtajiem un piektajiem jautājumiem lietās C-59/22 un C-110/22 iesniedzējtiesa precizē, ka, tā kā jēdziens “līgums uz nenoteiktu laiku, kas nav pastāvīgs” ir iedibināts ar judikatūru, attiecībā uz šāda veida līgumiem nav Spānijas tiesiskā regulējuma. Tādējādi Spānijas likumdevējs neesot veicis nevienu no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā paredzētajiem pasākumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas varētu izrietēt no tādu nepastāvīgu līgumu, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, secīgas pagarināšanas.
- 84 Ņemot to vērā, iesniedzējtiesa uzskata, ka nav izslēgts, ka, piemērojot atbilstīgas interpretācijas principu, Darba likuma 15. panta 5. punkts, kurā ir noteikts līgumu uz noteiktu laiku secības ierobežojums, ir piemērojams arī uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, kas nav pastāvīgi.
- 85 Tomēr iesniedzējtiesa norāda, ka pat šādā gadījumā joprojām pastāvētu šaubas par Spānijas tiesiskā regulējuma atbilstību pamatnolīguma 5. klauzulai, jo šajā 15. panta 5. punktā neesot noteikti uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, kas nav pastāvīgi, ilguma ierobežojumi vai tieša vai klusējot veicama atjaunošana, bet gan tikai noteikts laika ierobežojums viena līguma uz nenoteiktu laiku, kas nav pastāvīgs, secībai ar citiem uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem.
- 86 Šajā sakarā iesniedzējtiesa, lietās C-59/22 un C-110/22 uzdodot trešo, ceturto un piekto jautājumu, būtībā vaicā, vai pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēts neviens no šīs klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā minētajiem pasākumiem, nedz arī “līdzvērtīgs tiesisks pasākums” tās izpratnē, lai novērstu uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, kas nav pastāvīgi, ļaunprātīgu izmantošanu.
- 87 Šajā ziņā, kā norādīts šā sprieduma 68. un 69. punktā, ir jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas, kuras uzdevums ir īstenot vienu no šā pamatnolīguma mērķiem, proti, ierobežot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību secīgu izmantošanu, 1. punktā dalībvalstīm ir noteikts pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Šīs klauzulas

1. punkta a)–c) apakšpunktā šādi uzskaitītie trīs pasākumi ir saistīti attiecīgi ar objektīviem iemesliem, kas attaisno šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanu, ar šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu un ar to atjaunojumu skaitu (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 43. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 88 Dalībvalstīm šajā ziņā ir rīcības brīvība, jo tās var izvēlēties izmantot vienu vai vairākus no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrēto nozaru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 44. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 89 Šādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir nosprausts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, tajā pašā laikā atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien tie neapdraud pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 45. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 90 Turklāt jāatgādina, ka Tiesai nav jālemj par valsts tiesību normu interpretāciju, jo šis uzdevums ir jāveic kompetentajām valsts tiesām, kurām ir jānosaka, vai piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma normas atbilst pamatnolīguma 5. klauzulā noteiktajām prasībām (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 50. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 91 Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā attiecīgo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi un faktiskā īstenošana ir atbilstīgs pasākums, lai novērstu un attiecīgā gadījumā sodītu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 51. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 92 Tomēr Tiesa, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, vajadzības gadījumā var sniegt precizējumus, lai palīdzētu valsts tiesai veikt savu vērtējumu (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 52. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 93 No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka gan atbildētāja pamatlietā lietā C-59/22, gan Spānijas valdība apgalvo, ka jēdziens “uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs” – kā esot uzskatījusi *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) – atbilst pamatnolīguma 5. klauzulā minēto trīs pasākumu raksturiezīmēm. Tādējādi, pirmkārt, atbilstoša līguma veida piemērošana atbilst objektīvam iemeslam, proti, garantēt piekļuvi nodarbinātībai valsts sektorā ar vienlīdzības, nopelnu atzīšanas, piemērotības un publiskuma nosacījumiem, vienlaikus novēršot prettiesisku līgumu izmantošanu šajā nozarē līdz brīdim, kad tiks aizpildīta vakantā amata vieta, otrkārt, šāda veida līgumiem esot maksimālais ilgums, kas esot atkarīgs no tās atlases procedūras izsludināšanas, ar kuru paredzēts aizpildīt amata vietu, un šo atlases procedūru, kuras īstenošanai Spānijas tiesībās ir noteikts maksimālais termiņš, var ierosināt pats darba ņēmējs, un, treškārt, jebkāds secīgums esot izslēgts, jo šāda veida līgums netiek atjaunots.

- 94 Šajā kontekstā, tā kā iesniedzējtiesa uzskata – kā norādīts šā sprieduma 83.–85. punktā –, ka Spānijas tiesībās attiecībā uz līgumu uz nenoteiktu laiku, kas nav pastāvīgi, kategoriju nav paredzēti nekādi pasākumi, kas novērstu šo līgumu ļaunprātīgu izmantošanu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunkta izpratnē, un ka Darba likuma 15. panta 5. punktā, lai gan to interpretē atbilstoši šīs klauzulas prasībām, arī nevar būt šāds pasākums, tomēr, lai sniegtu lietderīgu atbildi šai tiesai, ir jāsniedz precizējumi par atbildētājas pamatlietā lietā C-59/22, kā arī Spānijas valdības izvirzītajiem argumentiem, kas minēti šā sprieduma 93. punktā.
- 95 Pirmām kārtām, attiecībā uz šīm atbildētājām pamatlietās un Spānijas valdības minētajiem objektīvajiem iemesliem, proti, garantēt piekļuvi nodarbinātībai valsts sektorā ar vienlīdzības, nopelnu atzišanas, piemērotības un publiskuma nosacījumiem, vienlaikus novēršot prettiesisku līgumu izmantošanu šajā nozarē līdz vakantās amata vietas aizpildīšanai, ir jānorāda, kā tas izriet no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta formulējuma, ka šī pēdējā minētā tiesību norma attiecas uz objektīviem iemesliem, kas attaisno darba līgumu uz noteiktu laiku “atjaunošanu”, nevis uz objektīviem iemesliem, kas attaisno tāda veida līguma kā nenoteikta laika darba līguma, kurš nav pastāvīgs, piemērošanu pašu par sevi.
- 96 Otrām kārtām, kas attiecas uz to atlases procedūru rīkošanu noteiktajos termiņos, lai galīgi aizpildītu amata vietas, ko pagaidu kārtā ieņem noteikta laika darba ņēmēji, ir jānorāda, ka šāds pasākums ir paredzēts, lai novērstu šo darba ņēmēju nestabilā statusa turpināšanos, nodrošinot, ka to ieņemamie amati ātri tiek galīgi aizpildīti (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 94. punkts).
- 97 Tālab šādu procedūru rīkošana noteiktajos termiņos principā tādās situācijās kā pamatlietā var novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgām darba tiesiskām attiecībām uz noteiktu laiku, kamēr tiek gaidīta šo amatu galīga aizpildīšana (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 95. punkts).
- 98 Kad tas ir precizēts, no lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka šajā gadījumā, lai gan pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums paredz konkrētus termiņus šādu procedūru rīkošanai, kas jāveic attiecīgajai valsts pārvaldei, patiesībā šie termiņi netiek ievēroti un šādas procedūras ir ļoti retas.
- 99 Šādos apstākļos valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēta atlases procedūru rīkošana, lai galīgi aizpildītu darba ņēmēju uz noteiktu laiku pagaidu kārtā ieņemamos amatus, kā arī konkrētu termiņu noteikšana šajā nolūkā, bet kas tomēr neļauj nodrošināt, ka šādas procedūras tiek faktiski rīkotas, nešķiet tāds, kas varētu novērst to, ka attiecīgais darba devējs ļaunprātīgi izmanto secīgas uz noteiktu laiku dibinātas darba attiecības (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 97. punkts).
- 100 Tāpēc, neskarot pārbaudes, kas būs jāveic iesniedzējtiesai, nešķiet, ka šāds tiesiskais regulējums būtu pietiekami efektīvs un preventīvs pasākums, lai nodrošinātu saskaņā ar pamatnolīgumu pieņemto normu pilnīgu efektivitāti, un tādējādi tas nevar tikt kvalificēts kā “līdzvērtīgs tiesisks pasākums” pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē.
- 101 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem trešajiem, ceturtajiem un piektajiem jautājumiem ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā,

lai novērstu uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, kas nav pastāvīgi, ļaunprātīgu izmantošanu, nav paredzēts neviens no šajā tiesību normā norādītajiem pasākumiem, nedz arī “līdzvērtīgs tiesisks pasākums” tās izpratnē.

Par sestajiem un septītajiem jautājumiem lietās C-59/22 un C-110/22, kā arī par pirmo un otro jautājumu lietā C-159/22

- 102 Ar lietās C-59/22 un C-110/22 uzdoto sesto un septīto jautājumu, kā arī ar lietā C-159/22 uzdoto pirmo un otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts maksāt fiksēta apmēra kompensāciju, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un nepārsniedz viena gada algu, ikvienam darba ņēmējam, attiecībā uz kuru darba devējs ir ļaunprātīgi izmantojis secīgi pagarinātus uz nenoteiktu laiku noslēgtus līgumus, kas nav pastāvīgi.
- 103 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulā nav paredzētas īpašas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tiek konstatēta. Šādā situācijā valsts iestādēm ir jāveic pasākumi, kam jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un preventīviem, lai nodrošinātu, piemērojot pamatnolīgumu, pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti (spriedums, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 81. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 104 Turklāt, kā Tiesa ir precizējusi – ja notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darbinieku aizsardzības garantijas, lai atbilstoši sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas. Proti, pašā Direktīvas 1999/70 2. panta pirmās daļas formulējumā ir teikts, ka dalībvalstu pienākums ir “veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva” (spriedums, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 84. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 105 Šajā gadījumā no lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka saskaņā ar Spānijas tiesībām fiksētā apmēra kompensācija ir maksājama uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātiem darba ņēmējiem, kad viņu darba līgumi tiek izbeigti viņu amata vietas aizpildīšanas dēļ, kas nozīmējot, ka vai nu viņi piedalījās atlases procedūrā un viņu kandidatūra tika noraidīta, vai arī viņi šajā procedūrā nepiedalījās.
- 106 Tiesa nosprieda, ka kompensācijas izmaksa līguma darbības beigās neļauj sasniegt pamatnolīguma 5. klauzulas mērķi novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus. Proti, šķiet, ka šāda izmaksa nav atkarīga no jebkādiem apsvērumiem par to, vai uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi tiek izmantoti leģitīmi vai ļaunprātīgi (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 74. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 107 Tātad nav konstatējams, ka šāds pasākums būtu piemērots, lai pienācīgi sodītu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas, un līdz ar to nešķiet, ka tas pats par sevi varētu būt pietiekami efektīvs un preventīvs pasākums, lai nodrošinātu pamatnolīguma izpildei pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti šā sprieduma 103. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē (skat. spriedumu, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 75. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

108 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem sestajiem un septītajiem jautājumiem, kā arī uz lietā C-159/22 uzdoto pirmo un otro jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts maksāt fiksēta apmēra kompensāciju, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un nepārsniedz viena gada algu, ikvienam darba ņēmējam, attiecībā uz kuru darba devējs ir ļaunprātīgi izmantojis secīgi pagarinātus uz nenoteiktu laiku noslēgtus līgumus, kas nav pastāvīgi, ja šīs kompensācijas izmaksa saistībā ar līguma izbeigšanu nav atkarīga no jebkādiem šo līgumu tiesiskas vai ļaunprātīgas izmantošanas apsvērumiem.

Par astotajiem un devītajiem jautājumiem lietās C-59/22 un C-110/22, kā arī par trešo jautājumu lietā C-159/22

109 Ar lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem astotajiem jautājumiem, kā arī ar lietā C-159/22 uzdoto trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādas valsts tiesību normas, saskaņā ar kurām “nelikumīgas darbības” izraisa valsts iestāžu atbildību “saskaņā ar katrā [no šīm] valsts pārvaldes iestādē[m] spēkā esošo tiesisko regulējumu”.

110 Gadījumā, ja uz šiem jautājumiem tiktu sniegtas noliedzošas atbildes, iesniedzējtiesa ar lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem devītajiem jautājumiem būtībā jautā, vai šīs valsts tiesību normas, kas pieņemtas sākot no 2017. gada, būtu jāpiemēro attiecībā uz ļaunprātīgu izmantošanu, kas ir notikusi pirms to attiecīgajiem spēkā stāšanās datumiem.

111 Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar prasībām, kas izriet no šī sprieduma 103. punktā minētās judikatūras, iesniedzējtiesai būs jāpārbauda, vai minētajām valsts tiesību normām ir efektīvs un preventīvs raksturs, lai nodrošinātu saskaņā ar pamatnolīgumu pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti. It īpaši šai tiesai būs jāpārbauda, vai šīs pašas valsts tiesību normas ir efektīvi pasākumi, lai ne tikai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, bet arī lai pienācīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

112 No lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka iesniedzējtiesai pašai, šķiet, ir šaubas par attiecīgo valsts tiesību normu, proti, Likuma par valsts budžetu 2018. gadam četrdesmit trešā papildnoteikuma un *EBEP* septiņpadsmitā papildnoteikuma, kas ieviests ar Dekrētlīkumu 14/2021, atbilstību pamatnolīguma 5. klauzulai. Tādējādi, pirmkārt, neesot definēta frāze “nelikumīgas darbības” un tāpēc tā esot pārāk neskaidra, lai varētu piemērot sankcijas vai saukt pie atbildības atbilstoši tiesiskuma un noteiktības principiem. Otrkārt, šajās valsts tiesību normās neesot precizēta atbildība, kas var iestāties, un tajās esot vienīgi atsauce uz “katrā valsts pārvaldes iestādē spēkā esošo tiesisko regulējumu”, ko nevarot identificēt. Treškārt, iesniedzējtiesai neesot zināms, ka kādai valsts pārvaldes iestādei būtu iestājusies atbildība par to, ka tā ir vai nu mudinājusi slēgt vai arī noslēgusi secīgus līgumus uz noteiktu laiku.

113 Šādos apstākļos jākonstatē, ka, ņemot vērā lūgumos sniegt prejudiciālu nolēmumu minēto valsts tiesisko regulējumu, Likuma par valsts budžetu 2018. gadam četrdesmit trešā papildnoteikuma, kā arī *EBEP* septiņpadsmitā papildnoteikuma formulējums šķiet tik neskaidrs un abstrakts, ka tie nav salīdzināmi ar Itālijas valsts iestāžu atbildības mehānismu, uz kuru Tiesa atsauca 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166), kurš kopā ar citiem efektīviem un preventīviem pasākumiem, neskarot pārbaudes, kas jāveic iesniedzējtiesai lietā, kurā tika taisīts šis spriedums, tika atzīts par tādu, kas var pamatot Itālijas tiesiskā regulējuma atbilstību pamatnolīguma 5. klauzulai.

- 114 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem astotajiem jautājumiem, kā arī uz lietā C-159/22 uzdoto trešo jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādas valsts tiesību normas, saskaņā ar kurām “nelikumīgas darbības” izraisa valsts iestāžu atbildību “saskaņā ar katrā [no šīm] valsts pārvaldes iestādē[m] spēkā esošo tiesisko regulējumu”, ja šīm valsts tiesību normām nav efektīvas un preventīvas iedarbības, lai nodrošinātu saskaņā ar šo klauzulu pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti.
- 115 Ņemot vērā atbildi uz lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem astotajiem jautājumiem, nav jālemj par lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem deviņajiem jautājumiem.

Par divpadsmitajiem jautājumiem lietās C-59/22 un C-110/22, kā arī par sesto jautājumu lietā C-159/22

- 116 Ar lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem divpadsmitajiem jautājumiem, kā arī ar lietā C-159/22 uzdoto sesto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts rīkot procedūras pagaidu amata vietu saglabāšanai, izmantojot atlases procedūras, lai aizpildītu amata vietas, ko ieņem pagaidu darbinieki, tostarp uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināti darba ņēmēji.
- 117 Šajā ziņā jānorāda, ka Tiesa ir precizējusi – lai gan atlases procedūru rīkošana sniedz iespēju darba ņēmējiem, kas ir ļaunprātīgi nodarbināti secīgās darba attiecībās uz noteiktu laiku, mēģināt iegūt darba stabilitāti, jo tie principā var piedalīties šajās procedūrās, šis apstāklis neatbrīvo dalībvalstis no pienākuma paredzēt atbilstīgu pasākumu, lai pienācīgi sodītu par secīgu darba līgumu un darba attiecību ļaunprātīgu noslēgšanu uz noteiktu laiku, izpildes. Proti, šādas procedūras, kuru iznākums turklāt nav skaidrs, parasti ir atvērtas kandidātiem, kas nav cietuši no šādas ļaunprātīgas izmantošanas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 100. punkts).
- 118 Tādējādi, tā kā šādu procedūru rīkošana nav atkarīga no jebkādiem apsvērumiem saistībā ar darba līgumu noslēgšanas uz noteiktu laiku ļaunprātīgo raksturu, tā nešķiet atbilstoša, lai pienācīgi sodītu par šādu darba attiecību ļaunprātīgu noslēgšanu un lai dzēstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas. Tādējādi šķiet, ka ar to nevar panākt pamatnolīguma 5. klauzulā izvirzīto mērķi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 101. punkts).
- 119 Šajā gadījumā no lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka, pirmkārt, ar aizpildīšanas procedūrām Spānijas likumdevējs mēģina samazināt secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu valsts pārvaldes iestādēs, tomēr šajās procedūrās neatsakoties no vienlīdzības, brīvas konkurences, publiskuma, nopelnu un piemērotības principu ievērošanas. Otrkārt, uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināti darba ņēmēji var zaudēt darbu, ja viņi neiztur attiecīgos pārbaudījumus. Treškārt, līguma uz nenoteiktu laiku, kas nav pastāvīgs, izbeigšanas gadījumā šiem darba ņēmējiem būs tiesības uz fiksēta apmēra kompensāciju, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un nepārsniedz viena gada algu.
- 120 Saskaņā ar apsvērumiem, kas izriet no šī sprieduma 117. un 118. punktā minētās judikatūras un kas, ņemot vērā Tiesas rīcībā esošos lietas materiālus, šajā gadījumā ir piemērojami, nešķiet, ka Spānijas tiesībās paredzētā aizpildīšanas procedūru rīkošana – neskarot pārbaudi, kas jāveic

iesniedzējtiesai – varētu pienācīgi sodīt par secīgu uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un tādējādi novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

- 121 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem divpadsmitajiem jautājumiem, kā arī uz lietā C-159/22 uzdoto sesto jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts rīkot procedūras pagaidu amata vietu saglabāšanai, izmantojot atlases procedūras, lai aizpildītu amata vietas, ko ieņem pagaidu darbinieki, tostarp uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināti darba ņēmēji, ja šī rīkošana nav atkarīga no jebkādiem apsvērumiem par šo uz noteiktu laiku noslēgto līgumu izmantošanas ļaunprātīgo raksturu.

Par desmitajiem un vienpadsmitajiem jautājumiem lietās C-59/22 un C-110/22, kā arī par ceturto un piekto jautājumu lietā C-159/22

- 122 No lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka, lai gan *Tribunal Constitucional* (Konstitucionālā tiesa) uzskata, ka Konstitūcijas 23. panta 2. punktā un 103. panta 3. punktā paredzētie konstitucionālie principi, saskaņā ar kuriem piekļuve darbam civildienestā atbilst vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principiem, nav piemērojami darba tiesiskajām attiecībām, *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) Sociālo lietu palāta šos principus savukārt piemēro šādām attiecībām, kas šīs pēdējās minētās tiesas skatījumā padarot neiespējamu darba ņēmēju, kas nav pieņemti darbā, pamatojoties uz atlases procedūru, kurā ievēroti minētie principi, kvalificēšanu par “pastāvīgiem darba ņēmējiem”, tāpēc esot bijis jāievieš jēdziens “uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs”. Iesniedzējtiesa uzskata, ka no tā izriet, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, tostarp secīgi pagarinātu uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, kas nav pastāvīgi, pārveidošana par līgumiem uz nenoteiktu laiku varētu tikt uzskatīta par tādu, kas ir pretrunā iepriekš minētajām Konstitūcijas normām, kā tās ir interpretējusi *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa).
- 123 Tieši šajā kontekstā lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajos desmitajos un vienpadsmitajos jautājumos, kā arī lietā C-159/22 uzdotajā ceturtajā un piektajā jautājumā iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja valsts tiesībās nav atbilstīgu pasākumu, lai novērstu un, vajadzības gadījumā, sodītu atbilstoši šai 5. klauzulai par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, tostarp secīgi pagarinātus uz nenoteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kas nav pastāvīgi, šie uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi būtu jāpārveido par līgumiem uz nenoteiktu laiku, pat ja šāda pārveidošana būtu pretrunā Konstitūcijas 23. panta 2. punktam un 103. panta 3. punktam, kā tos interpretējusi *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa).
- 124 Šajā ziņā no pastāvīgās judikatūras izriet, ka pamatnolīguma 5. klauzulā nav noteikts dalībvalstu pienākums paredzēt darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kā arī, kā minēts šī sprieduma 103. punktā, tajā nav noteikti īpaši sodi gadījumā, kad ir konstatēta ļaunprātīga izmantošana (spriedums, 2022. gada 7. aprīlis, *Ministero della Giustizia* u.c. (Itālijas miertiesnešu statuss), C-236/20, EU:C:2022:263, 60. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 125 Turklāt ir jānorāda, ka no pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta izriet, ka dalībvalstīm saistībā ar pasākumiem, ar kuriem var tikt novērstā secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, ir iespēja pārveidot darba attiecības uz noteiktu laiku par darba

attiecībām uz nenoteiktu laiku, jo darba stabilitāte, ko nodrošina pēdējās minētās, ir būtisks apstāklis darba ņēmēju aizsardzībā (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Rossato un Conservatorio di Musica F. A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, 39. punkts).

- 126 Tādējādi valsts iestādēm ir jāveic samērīgi, efektīvi un atturoši pasākumi, lai nodrošinātu to normu pilnīgu efektivitāti, kas ir pieņemtas atbilstoši pamatnolīgumam par darbu uz noteiktu laiku un kurās šajā nolūkā var paredzēt līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par līgumiem uz nenoteiktu laiku. Tomēr gadījumos, kad notikusi secīgu uz noteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas (spriedums, 2022. gada 7. aprīlis, *Ministero della Giustizia* u.c. (Itālijas miertiesnešu statuss), C-236/20, EU:C:2022:263, 61. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 127 Lai par atbilstošu pamatnolīgumam par darbu uz noteiktu laiku varētu uzskatīt tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkoto *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) interpretēto Spānijas tiesisko regulējumu, ar ko publiskajā sektorā ir aizliegts pārveidot tādus secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus kā pamatlietās aplūkos uz nenoteiktu laiku noslēgtus līgumus, kas nav pastāvīgi, par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, attiecīgās dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā attiecībā uz konkrēto nozari ir jābūt kādam citam efektīvam pasākumam, lai novērstu un vajadzības gadījumā sodītu par secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu (spriedums, 2022. gada 7. aprīlis, *Ministero della Giustizia* u.c. (Itālijas miertiesnešu statuss), C-236/20, EU:C:2022:263, 62. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 128 No iepriekš minētā izriet, ka tiesiskajā regulējumā, kurā paredzēta imperatīva norma, saskaņā ar kuru ļaunprātīgas tādu darba līgumu uz noteiktu laiku kā pamatlietās aplūkoto uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, kas nav pastāvīgi, izmantošanas gadījumā tie tiek pārveidoti par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, var tikt ietverts pasākums, ar ko šāda ļaunprātīga izmantošana tiek efektīvi sodīta, un līdz ar to tas ir jāuzskata par atbilstošu pamatnolīguma 5. klauzulai (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Rossato un Conservatorio di Musica F. A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, 40. punkts).
- 129 Tomēr attiecībā uz iesniedzējtiesas norādīto šādas pārveidošanas neatbilstību konstitucionālajiem vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principiem, kā tos ir interpretējusi *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa), ir jāatgādina, ka Tiesa ir nospriedusi, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts no satura viedokļa nešķiet beznosacījuma un pietiekami precīzs, lai privātpersona uz to varētu atsaukties valsts tiesā. Saskaņā ar šo tiesību normu dalībvalstīm, lai novērstu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, ir rīcības brīvība izmantot vienu vai vairākus no šajā klauzulā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, tajā pašā laikā ņemot vērā konkrētu nozaru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības. Turklāt nav iespējams apmierinoši noteikt minimālo aizsardzību, kas būtu jāīsteno visos gadījumos saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 64. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 130 Taču no pastāvīgās judikatūras izriet, ka, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām tās ir jāinterpretē cik vien iespējams atbilstoši attiecīgās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tārad panāktu atbilstību LESD 288. panta trešajai daļai. Šis atbilstīgas interpretācijas pienākums attiecas uz visām valsts tiesību normām, kas pieņemtas gan pirms šīs direktīvas, gan

tām, kas pieņemtas vēlāk (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 65. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 131 Prasība atbilstīgi interpretēt valsts tiesības atbilst LESD sistēmai, jo tā ļauj valsts tiesām savas kompetences ietvaros nodrošināt Savienības tiesību pilnīgu efektivitāti, iztiesājot tām iesniegtas lietas (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 66. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 132 Protams, valsts tiesas pienākuma ņemt vērā direktīvas saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, it īpaši tiesiskās drošības princips un atpakaļejoša spēka aizlieguma princips, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 67. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 133 Atbilstīgas interpretācijas princips tomēr prasa, lai valsts tiesas, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajās atzītās interpretācijas metodes, veiktu visas to kompetencē ietilpstošās darbības, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un rastu risinājumu, kas atbilstu tās mērķim (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 68. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 134 Šajā gadījumā tādējādi iesniedzējtiesai, ja notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, attiecīgās valsts tiesību normas būs jāinterpretē un jāpiemēro, cik vien iespējams tā, lai tiktu pienācīgi sodīta šī ļaunprātīgā izmantošana un tiktu novērstas Savienības tiesību pārkāpuma sekas. To darot, iesniedzējtiesai būs jāizvērtē, vai atbilstošās Konstitūcijas normas vajadzības gadījumā var tikt interpretētas atbilstoši pamatnolīguma 5. klauzulai, lai nodrošinātu Direktīvas 1999/70 pilnīgu efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 69. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 135 Turklāt Tiesa ir nospriedusi, ka atbilstīgas interpretācijas pienākums liek valsts tiesām attiecīgā gadījumā mainīt iedibināto judikatūru, ja tā ir balstīta uz valsts tiesību interpretāciju, kas nav saderīga ar direktīvas mērķiem. Tādējādi valsts tiesa it īpaši nevar pamatoti uzskatīt, ka tai nav iespējams valsts tiesību normu interpretēt atbilstīgi Savienības tiesībām tādēļ vien, ka šī norma pastāvīgi ir tikusi interpretēta nesaderīgi ar šīm tiesībām (skat. spriedumu, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 86. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 136 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, pirmkārt, ka gadījumā, ja iesniedzējtiesai būtu jāuzskata, ka attiecīgajā valsts tiesību sistēmā publiskajā sektorā nav paredzēti efektīvi pasākumi, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to, ka tiek ļaunprātīgi izmantoti secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, tostarp secīgi pagarināti uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi, kas nav pastāvīgi, šo līgumu pārveidošana par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku var būt šāds pasākums.

- 137 Otrkārt, ja šādā gadījumā iesniedzējtiesai turklāt būtu jāuzskata, ka *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) iedibinātā judikatūra atšķirībā no *Tribunal Constitucional* (Konstitucionālā tiesa) judikatūras nepieļauj šādu pārveidošanu, šai tiesai būtu jāgroza šī *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) judikatūra, ja tā ir balstīta uz Konstitūcijas normu interpretāciju, kas nav saderīga ar Direktīvas 1999/70 un it īpaši pamatnolīguma 5. klauzulas mērķiem.
- 138 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz lietās C-59/22 un C-110/22 uzdotajiem desmitajiem un vienpadsmitajiem jautājumiem, kā arī uz lietā C-159/22 uzdoto ceturto un piekto jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja valsts tiesībās nav atbilstīgu pasākumu, lai novērstu un, vajadzības gadījumā, sodītu atbilstoši šai 5. klauzulai par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, tostarp secīgi pagarinātus uz nenoteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kas nav pastāvīgi, šo līgumu pārveidošana par darba līgumiem uz nenoteiktu laiku var būt šāds pasākums. Vajadzības gadījumā valsts tiesai ir jāgroza iedibinātā valsts judikatūra, ja tā ir balstīta uz tādu valsts tiesību normu, tostarp konstitucionālo tiesību normu, interpretāciju, kas nav saderīga ar Direktīvas 1999/70 mērķiem un it īpaši ar minētās 5. klauzulas mērķiem.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 139 Attiecībā uz pamatlīetas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

- 1) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Padomes Direktīvā 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 2. un 3. klauzula**

ir jāinterpretē tādējādi, ka

uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs ir jāuzskata par noteikta laika darba ņēmēju šī pamatnolīguma izpratnē un tādējādi par tādu, kas ietilpst tā piemērošanas jomā.

- 2) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvā 1999/70, 5. klauzula**

ir jāinterpretē tādējādi, ka

šajā tiesību normā ietvertā frāze “pielietot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības” attiecas uz situāciju, kurā, tā kā attiecīgā pārvaldes iestāde noteiktajā termiņā nav rīkojusi atlases procedūru, kuras mērķis ir galīgi aizpildīt amata vietu, ko ieņem uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darba ņēmējs, līgums uz noteiktu laiku, kas noslēgts starp šo darba ņēmēju un šo valsts iestādi, ir ticis automātiski pagarināts.

- 3) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvā 1999/70, 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunkts**

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā, lai novērstu uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, kas nav pastāvīgi, ļaunprātīgu izmantošanu, nav paredzēts neviens no šajā tiesību normā norādītajiem pasākumiem, nedz arī “līdzvērtīgs tiesisks pasākums” tās izpratnē.

- 4) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvā 1999/70, 5. klauzula

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts maksāt fiksēta apmēra kompensāciju, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un nepārsniedz viena gada algu, ikvienam darba ņēmējam, attiecībā uz kuru darba devējs ir ļaunprātīgi izmantojis secīgi pagarinātus uz nenoteiktu laiku noslēgtus līgumus, kas nav pastāvīgi, ja šīs kompensācijas izmaksa saistībā ar līguma izbeigšanu nav atkarīga no jebkādiem šo līgumu tiesiskas vai ļaunprātīgas izmantošanas apsvērumiem.

- 5) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvā 1999/70, 5. klauzula

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tā nepieļauj tādas valsts tiesību normas, saskaņā ar kurām “nelikumīgas darbības” izraisa valsts iestāžu atbildību “saskaņā ar katrā [no šīm] valsts pārvaldes iestādē[m] spēkā esošo tiesisko regulējumu”, ja šīm valsts tiesību normām nav efektīvas un preventīvas iedarbības, lai nodrošinātu saskaņā ar šo klauzulu pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti.

- 6) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvā 1999/70, 5. klauzula

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts rīkot procedūras pagaidu amata vietu saglabāšanai, izmantojot atklātus konkursus, lai aizpildītu amata vietas, ko ieņem pagaidu darbinieki, tostarp uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināti darba ņēmēji, ja šī rīkošana nav atkarīga no jebkādiem apsvērumiem par šo uz noteiktu laiku noslēgto līgumu izmantošanas ļaunprātīgo raksturu.

- 7) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvā 1999/70, 5. klauzula

ir jāinterpretē tādējādi, ka,

ja valsts tiesībās nav atbilstīgu pasākumu, lai novērstu un, vajadzības gadījumā, sodītu atbilstoši šai 5. klauzulai par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, tostarp secīgi pagarinātus uz nenoteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kas nav pastāvīgi, šo līgumu pārveidošana par darba līgumiem

uz nenoteiktu laiku var būt šāds pasākums. Vajadzības gadījumā valsts tiesai ir jāgroza iedibinātā valsts judikatūra, ja tā ir balstīta uz tādu valsts tiesību normu, tostarp konstitucionālo tiesību normu, interpretāciju, kas nav saderīga ar Direktīvas 1999/70 mērķiem un it īpaši ar minētās 5. klauzulas mērķiem.

[Paraksti]