



Judikatūras krājums

TIESAS RĪKOJUMS (septītā palāta)

2024. gada 8. janvārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Tiesas Reglamenta 99. pants –
Direktīva 1999/70/EK – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu
laiku – 5. klauzula – Uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi publiskajā sektorā –
Secīgi līgumi – Aizliegums uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par līgumu uz
nenoteiktu laiku – Nemilitāro mācību priekšmetu pasniegšana militārajās skolās

Lietā C-278/23 [*Biltena*]ⁱ

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) iesniegusi ar 2023. gada 27. aprīļa lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2023. gada 28. aprīlī, tiesvedībā

M.M., kas rīkojas kā M.R. tiesību pārņēmējs,

pret

Ministero della Difesa,

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents), tiesneši N. Vāls [*N. Wahl*] un J. Pasers [*J. Passer*],

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

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

ņemot vērā pēc ģenerālvokāta uzklaššanas pieņemto lēmumu izdot motivētu rīkojumu saskaņā ar Tiesas Reglamenta 99. pantu,

izdod šo rīkojumu.

* Tiesvedības valoda – itāļu.

ⁱ — Šis lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

Rīkojums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums”), kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.), 5. klauzulas interpretāciju.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp M.M. kā M.R. tiesību pārņēmēju un *Ministero della Difesa* (Aizsardzības ministrija, Itālija; turpmāk tekstā – “ministrija”) par sekām, kas izriet no secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem starp M.R. un šo ministriju laikposmā no 1987. līdz 2007. gadam.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Pamatnolīguma preambulas otrajā daļā ir noteikts:

“Šā nolīguma puses atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Tās arī atzīst, ka uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām.”

- 4 Saskaņā ar šī pamatnolīguma preambulas trešo daļu:

“Šis nolīgums nosaka vispārīgos principus un obligātās prasības darbam uz noteiktu laiku, atzīstot, ka pilnīgai to piemērošanai ir jāņem vērā īpaši nacionāli, sektoru un sezonas apstākļi. Tas ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un to, ka darba līgumus, kas slēgti uz noteiktu laiku, izmanto, pamatojoties uz noteikumiem, kas būtu pieņemami darba devējiem un darba ņēmējiem.”

- 5 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6.–8. un 10. punkts ir formulēti šādi:

“6. Tā kā uz nenoteiktu laiku slēgtie darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma un sekmē iesaistīto darba ņēmēju dzīves kvalitāti, kā arī uzlabo darba izpildi.

7. Tā kā objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.

8. Tā kā noteiktos sektoros, specialitātēs un darbības sfērās uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir nodarbinātības iezīme, kas var būt noderīga tiklab darba devējiem, kā darba ņēmējiem.

[..]

10. Tā kā šis nolīgums vēršas pie dalībvalstīm un darba devējiem, un darba ņēmējiem ar aicinājumu veikt attiecīgus pasākumus šo vispārējo principu, obligāto prasību un noteikumu piemērošanai, ņemot vērā stāvokli katrā dalībvalstī un īpašu sektoru un profesiju apstākļus, arī sezonas rakstura nodarbinātību.”

6 Pamatnolīguma 2. klauzulas “Darbības joma” 1. punktā ir paredzēts:

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

7 Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā 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.”

8 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 vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju 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.”

9 Direktīvas 1999/70 2. panta pirmajā daļā ir paredzēts:

“Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi šīs direktīvas izpildei līdz 1999. gada 10. jūlijam, vai nodrošina, ka ne vēlāk par minēto dienu darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus, dalībvalstu pienākums ir veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva. Par to dalībvalstis nekavējoties informē [Eiropas] Komisiju.”

Itālijas tiesības

- 10 1969. gada 15. decembra *Legge n. 1023 – Conferimento di incarichi a docenti civili per l'insegnamento di materie non militari presso scuole, Istituti ed enti della Marina e dell'Aeronautica* (Likums Nr. 1023 par līgumu slēgšanu ar civilajiem pasniedzējiem nemilitāro mācību priekšmetu pasniegšanai jūras un gaisa spēku skolās, institūtos un iestādēs; 1970. gada 8. janvāra *GURI* Nr. 6, 111. lpp.) 2. panta 1. punktā, redakcijā, kas ir piemērojama pamatlaietas faktiem (turpmāk tekstā – “Likums Nr. 1023/1969”), bija noteikts:

“Nemilitāro mācību priekšmetu pasniegšanu skolās, institūtos un iestādēs, kas uzskaitītas 1. panta pirmajā daļā, var nodrošināt, izmantojot uz gadu noslēgtus līgumus ar personālu no valsts institūtu un skolu štata vai ārštata mācībspēkiem, ja pret to neiebilst Izglītības ministrija, kā arī ar

vispārējās jurisdikcijas, administratīvajiem un militārajiem tiesnešiem un valsts pārvaldes civilajiem darbiniekiem aktīvajā dienestā vai ar personālu, kas nav nodarbināts valsts pārvaldes iestādēs. Štata pasniedzējus, kuri 1. pantā norādītos priekšmetus pasniedz visā mācību grafika periodā, var nodarbināt arī ar norīkošanu.”

- 11 Šī likuma 2. panta 2. punktā bija paredzēts, ka pasniedzēju atlases un atalgojuma noteikšanas kritēriji un procedūras ir jānosaka ar ministrijas rīkojumu.
- 12 Likums Nr. 1023/1969 tika atcelts ar 2010. gada 15. marta *decreto legislativo n. 66 sul Codice dell'ordinamento militare* (Likumdošanas dekrēts Nr. 66 par militārās sistēmas kodeksu; 2010. gada 8. maija *GURI* Nr. 106; turpmāk tekstā – “Likumdošanas dekrēts Nr. 66/2010”) 2268. panta 1. punkta 629. apakšpunktu.
- 13 Saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 66/2010 1531. panta 1. punktu par līgumu noslēgšanu ar civilajiem pasniedzējiem par nemilitāru mācību priekšmetu pasniegšanu bruņoto spēku skolās, institūtos un iestādēs tomēr ir iespējams slēgt līgumus ar pasniedzējiem nemilitāru mācību priekšmetu pasniegšanai, izmantojot uz gadu noslēgtus līgumus ar personālu, kas nav nodarbināts valsts pārvaldes iestādēs.
- 14 1971. gada 20. decembra *Decreto ministeriale – Conferimento di incarichi a docenti civili per l'insegnamento di materie non militari presso scuole, istituti ed enti della Marina e dell'Aeronautica* (Ministrijas dekrēts par līgumu slēgšanu ar civilajiem pasniedzējiem nemilitāro mācību priekšmetu pasniegšanai jūras un gaisa spēku skolās, institūtos un iestādēs; 1973. gada 15. decembra *GURI* Nr. 322, 8211. lpp.; turpmāk tekstā – “1971. gada ministrijas dekrēts”), kas pieņemts, piemērojot Likumu Nr. 1023/1969, 1. pantā noteikts:

“Likumā [Nr. 1023/1969] paredzēto nemilitāro mācību priekšmetu pasniegšanu jūras un gaisa spēku skolās, institūtos un iestādēs var nodrošināt, izmantojot uz gadu noslēgtus līgumus ar personālu no valsts institūtu un skolu štata vai ārštata mācībspēkiem, ja pret to neiebilst Izglītības ministrija, kā arī vispārējās jurisdikcijas, administratīvajiem un militārajiem tiesnešiem un valsts pārvaldes civilajiem darbiniekiem aktīvajā dienestā vai personālu, kas nav nodarbināts valsts pārvaldes iestādēs. Štata pasniedzējus, kuri [Likumā Nr. 1023/1969] norādītos priekšmetus pasniedz visā mācību grafika periodā, var nodarbināt arī ar norīkošanu.”
- 15 Atbilstoši šī ministrijas dekrēta 4. pantam par otro līgumu, kas noslēgts ar pasniedzēju, kas nav nodarbināts valsts pārvaldes iestādēs, paredzēto atalgojumu samazina par vienu trešdaļu.
- 16 Minētā ministrijas dekrēta 6. pantā bija paredzēts:

“Personālam, kas nav nodarbināts valsts pārvaldes iestādēs un ar kuru ir noslēgts līgums uz visu mācību gadu tikai par tā faktiskās izpildes laiku, pienākas pasniedzējiem, kuri ir nodarbināti institūtos un skolās, kas ir Izglītības ministrijas pakļautībā, paredzētās papildu piemaksas, kā arī tiesības uz pensiju, sociālo nodrošinājumu un sociālo palīdzību.”
- 17 Šī paša dekrēta 7. pantā bija noteikts:

“Līgumi ar pasniedzējiem tiek slēgti ne ilgāk kā uz vienu mācību gadu.”
- 18 1971. gada ministrijas dekrēts tika atcelts saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 66/2010 2269. panta 1. punkta 204. apakšpunktu.

- 19 2001. gada 6. septembra *Decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES* (Likumdošanas dekrēts Nr. 368, ar ko transponē Direktīvu 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatlīgumu par darbu uz noteiktu laiku; 2001. gada 9. oktobra *GURI* Nr. 235) 1. pantā, redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem (turpmāk tekstā – “Likumdošanas dekrēts Nr. 368/2001”), vispārīgi bija paredzēta iespēja noteikt algota darba līguma termiņu tehnisku vai ar ražošanu, organizāciju vai darbinieku aizstāšanu saistītu iemeslu dēļ.
- 20 Šī likumdošanas dekrēta 4. pantā bija noteikts:
- “1. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš ar darba ņēmēja piekrišanu var tikt pagarināts tikai tad, ja sākotnējais līguma termiņš nepārsniedz trīs gadus. Šādos gadījumos pagarināšana ir atļauta tikai vienu reizi un ar nosacījumu, ka tā notiek objektīvu iemeslu dēļ un attiecas uz tā paša darba veikšanu, par kuru bija noslēgts līgums uz noteiktu laiku. Vienīgi šajā gadījumā darba attiecību uz noteiktu laiku kopējais ilgums nedrīkst pārsniegt trīs gadus.
2. Pierādīšanas pienākums par tādu objektīvu iemeslu, kas attaisno iespējamu termiņa pagarināšanu, esamību ir darba devējam.”
- 21 Atbilstoši minētā dekrēta 5. panta 4. punktam:
- “Divu secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku gadījumā, proti, bez pārtraukuma starp abiem līgumiem, darba attiecības tiek uzskatītas par nodibinātām uz nenoteiktu laiku, sākot no pirmā līguma noslēgšanas dienas.”
- 22 Saskaņā ar 2001. gada 30. marta *decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (Likumdošanas dekrēts Nr. 165 par vispārīgajiem noteikumiem attiecībā uz darba organizāciju valsts pārvaldes iestādēs; 2001. gada 9. maija *GURI* Nr. 106 kārtējais pielikums) 36. pantu, redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem:
- “1. Lai izpildītu prasības, kas ir saistītas ar parastajām valsts pārvaldes iestāžu vajadzībām, tās pieņem darbā, noslēdzot vienīgi algota darba līgumus uz nenoteiktu laiku [..].
2. Lai izpildītu prasības, kas saistītas vienīgi ar pagaidu un ārkārtas vajadzībām, valsts pārvaldes iestādes var izmantot elastīgus personāla pieņemšanas darbā un nodarbināšanas līgumu veidus, kas paredzēti Civīlkodeksā un likumos par darba attiecībām uzņēmumos [..].
- [..]
5. Katrā ziņā, ja valsts iestādes pārkāpj imperatīvas darba ņēmēju pieņemšanu darbā vai nodarbinātību regulējošās tiesību normas, tas nevar būt par pamatu darba līgumu noslēgšanai uz nenoteiktu laiku ar šīm iestādēm, tomēr šīm iestādēm var piemērot atbildību un sankcijas. Attiecīgajam darba ņēmējam ir tiesības saņemt zaudējumu atlīdzību par paveikto darbu laikā, kad šīs imperatīvās tiesību normas tika pārkāptas [..].
- [..]”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 23 No 1987. līdz 2007. gadam M.R. pasniedza elektroniku un telekomunikācijas, kas ir nemilitāri mācību priekšmeti, *Aeronautica Militare* (Gaisa spēki, Itālija) saskaņā ar līgumiem, kas tika noslēgti uz noteiktu laiku un kas sākotnēji tika pagarināti no gada uz gadu un no 2004. gada – no semestra uz semestri.
- 24 Beidzoties viņa pēdējam uz noteiktu laiku noslēgtam līgumam, viņš cēla prasību *Tribunale di Roma* (Romas tiesa, Itālija) pret ministriju, lūdzot atzīt minēto darba līgumu noslēgšanu uz noteiktu laiku par prettiesisku un atlīdzināt viņam nodarītos zaudējumus.
- 25 Minētā tiesa šo prasību apmierināja un atzina par prettiesiskiem līgumus uz noteiktu laiku, kas bija noslēgti pēc Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 stāšanās spēkā, jo šajos līgumos nebija norādīti tehniski, ar organizāciju, darbinieku aizstāšanu vai ražošanu saistīti iemesli, kas pamatotu to noslēgšanu uz noteiktu laiku. Turklāt tā piesprieda ministrijai atlīdzināt M.R. radītos zaudējumus 15 mēnešalgu apmērā.
- 26 Ministrija par *Tribunale di Roma* (Romas tiesa) spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Corte d'appello di Roma* (Romas apelācijas tiesa, Itālija), apgalvojot, ka starp pusēm pastāvēja pašnodarbinātības attiecības, nevis darba tiesiskās attiecības, tādējādi Likumdošanas dekrēts Nr. 368/2001 nebija piemērojams. Šī ministrija uzskata, ka pamata lietu regulējot Likuma Nr. 1023/1969 un 1971. gada ministrijas dekrēta noteikumi, kas ļauj slēgt ikgadējus līgumus ar pasniedzējiem, kas nav nodarbināti valsts pārvaldes iestādēs.
- 27 *Corte d'appello di Roma* (Romas apelācijas tiesa) atstāja spēkā pirmās instances spriedumu attiecībā uz darba tiesisko attiecību esamību starp M.R. un ministriju, īpaši ņemot vērā līguma noteikumus par trīspadsmitās mēneša darba algas piešķiršanu, apmaksāto atvaļinājumu, atlaišanas pabalstiem, ģimenes pabalstiem, kā arī sociālā nodrošinājuma iemaksu veikšanu. Tomēr pārējā daļā tā šo spriedumu atcēla, nospriežot, ka pamatlietā aplūkoto situāciju regulēja īpaši noteikumi, kas balstīti uz jūras un gaisa spēku skolu īpašo raksturu, kā arī uz šajās skolās strādājošo pasniedzēju, kas nav nodarbināti valsts pārvaldes iestādēs, īpašo kompetenci.
- 28 M.R. iesniedza kasācijas sūdzību par *Corte d'appello di Roma* (Romas apelācijas tiesa) spriedumu *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija), kas ir iesniedzējtiesa.
- 29 Šī pēdējā minētā tiesa atgādina, ka saskaņā ar tās judikatūru uz gadu noslēgtiem darba līgumiem ar personālu, kas nav nodarbināts valsts pārvaldes iestādēs, ir darba tiesisko attiecību raksturs.
- 30 Attiecībā uz secīgiem prettiesiski noslēgtiem līgumiem uz noteiktu laiku iesniedzējtiesa atgādina, ka līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā darbiniekam ir vienīgi tiesības uz zaudējumu atlīdzību saskaņā ar 2021. gada 30. marta Likumdošanas dekrēta Nr. 165, redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem, 36. panta 5. punktu, jo darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošana par darba līgumu uz nenoteiktu laiku esot aizliegta ar šo tiesību normu, kuru Tiesa esot atzinusi par atbilstošu Savienības tiesībām 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166).
- 31 Kaut arī Tiesa iepriekš ir jau pasludinājusi vairākus spriedumus par līgumu uz noteiktu laiku slēgšanu valsts pārvaldē, tostarp 2006. gada 4. jūlija spriedumu *Adeneler u.c.* (C-212/04, EU:C:2006:443), 2006. gada 7. septembra spriedumu *Marrosu un Sardino* (C-53/04, EU:C:2006:517), 2011. gada 8. septembra spriedumu *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557),

2014. gada 26. novembra spriedumu *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401), kā arī 2018. gada 25. oktobra spriedumu *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), iesniedzējtiesa uzskata par nepieciešamu uzdot Tiesai jautājumu, jo tai pastāv bažas par Pamatnolīguma 5. klauzulas interpretāciju attiecībā uz bruņoto spēku skolām, institūtiem un iestādēm.

32 Šādos apstākļos *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai [...] Pamatnolīguma [...] 5. klauzula [...] ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu kā Likuma [Nr. 1023/1969] 2. panta 1. punktā un [1971. gada] ministrijas dekrēta 1. pantā paredzētais Itālijas tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts slēgt līgumus uz gadu (saskaņā ar [1971. gada] ministrijas dekrēta 7. pantu “uz laiku, kas nepārsniedz vienu mācību gadu”) ar civilo personālu, kas nav nodarbināts valsts pārvaldes iestādēs, nemilitāro mācību priekšmetu pasniegšanai jūras un gaisa spēku skolās, institūtos un iestādēs, neparedzot objektīvu iemeslu norādīšanu šo līgumu pagarināšanai (kas ir skaidri paredzēta tā paša ministrijas dekrēta 4. pantā ar atalgojuma samazināšanu otrajam līgumam), līgumu uz noteiktu laiku maksimālo kopējo ilgumu un maksimālo pagarināšanas reižu skaitu, neparedzot šādiem pasniedzējiem iespēju saņemt atlīdzību par jebkādiem ciestajiem zaudējumiem, kas viņiem varētu būt radušies no šādas pagarināšanas, ņemot vērā, ka minētajās skolās turklāt nav pastāvīgu pasniedzēju darbavietu, kuras viņiem būtu pieejamas?”
- 2) Vai saskaņā ar [Pamatnolīguma] 5. klauzulas 1. punktu jūras un gaisa spēku institūtu, skolu un iestāžu sistēmas organizācijas vajadzības var uzskatīt par objektīviem iemesliem, kas par saderīgu ar Savienības tiesību aktiem padara tādu Itālijas tiesisko regulējumu kā iepriekš minētais, kurā pasniedzēju līgumu noslēgšanai ar personālu, kas nav nodarbināts šajos militārajos institūtos, skolās un iestādēs, nav paredzēti nosacījumi darba uz noteiktu laiku izmantošanai atbilstoši Direktīvai [1999/70] un tai pievienotajam pamatnolīgumam un nav paredzētas tiesības uz zaudējumu atlīdzību?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 33 Atbilstoši Tiesas Reglamenta 99. pantam, ja atbilde uz uzdoto prejudiciālo jautājumu skaidri izriet no judikatūras vai ja atbilde uz jautājumu nerada nekādas pamatotas šaubas, Tiesa pēc tiesneša referenta priekšlikuma un pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas jebkurā brīdī var lemt, izdodot motivētu rīkojumu.
- 34 Šī tiesību norma ir jāpiemēro šajā lietā.
- 35 Ar abiem jautājumiem, kas ir izvērtējami kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, pirmkārt, vai Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru civilajam personālam, kas pasniedz nemilitārus mācību priekšmetus militārajās skolās, nav piemērojami noteikumi, ar kuriem paredzēts sodīt par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, un, otrkārt, vai šo skolu organizācijas vajadzības var tikt kvalificētas kā “objektīvi iemesli”, kas attaisno šādu līgumu pagarināšanu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

- 36 Vispirms ir jānorāda, ka no paša Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta formulējuma izriet, ka tā piemērošanas joma ir jāuztver plaši, jo tas vispārīgi attiecas uz “noteikta laika darbaņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar spēkā esošiem tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi katrā dalībvalstī”. Turklāt jāatgādina, ka “noteikta laika darbaņēmēju” jēdziens Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē aptver visus darbaņēmējus, nediferencējot tos atkarībā no tā, vai to darba devējs ir publiska persona vai privātpersona (spriedums, 2022. gada 13. janvāris *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 69. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 37 Tā kā Pamatnolīgumā no tā piemērošanas jomas nav izslēgta neviena īpaša nozare, tas tāpat ir piemērojams arī personālam, kurš pieņemts darbā izglītības, kas tiek sniegta valsts iestādēs, nozarē (spriedums, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 70. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 38 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa ir skaidri norādījusi, ka tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas ar civilo personālu, kurš pieņemts darbā nemilitāru mācību priekšmetu pasniegšanai jūras un gaisa spēku skolās, institūtos un iestādēs, piemīt nodarbinātības raksturs. No tā izriet, ka tāds darbaņēmējs kā M.R. ietilpst Pamatnolīguma piemērošanas jomā.
- 39 Attiecībā uz Pamatnolīguma 5. klauzulu ir jāatgādina, ka šīs klauzulas mērķis ir īstenot vienu no šā pamatnolīguma mērķiem – proti, ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību izmantošanu, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darbaņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai –, paredzot vairākus minimālus aizsardzības noteikumus, lai novērstu, ka darbaņēmēju situācija tiek padarīta nedroša (skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 30. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 76. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 40 Proti, kā izriet no Pamatnolīguma preambulas otrās daļas, kā arī no tā vispārīgo apsvērumu 6. un 8. punkta, darba stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku apstākli darbaņēmēju aizsardzībā, toties uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi gan darba devēju, gan darbaņēmēju vajadzībām var atbilst tikai noteiktos apstākļos (skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 31. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 77. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 41 Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā ar mērķi novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm ir paredzēts pienākums faktiski un saistoši noteikt vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Šīs klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā šādi uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, attiecas respektīvi uz objektīviem iemesliem, kas attaisno šādu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību pagarināšanu, šo secīgo darba līgumu vai darba tiesisko attiecību maksimālo ilgumu un to pagarinājumu skaitu (skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 32. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 78. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 42 Dalībvalstīm šajā ziņā ir rīcības brīvība, jo tām ir izvēle izmantot vienu vai vairākus no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus. Šādi Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā

dalībvalstīm ir paredzēts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šī mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien tie neapdraud šī pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību (šajā nozīmē skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 33. un 34. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra, un 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 79. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 43 Tādējādi, kā izriet no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta un atbilstoši tā preambulas trešajai daļai, kā arī vispārīgo apsvērumu 8. un 10. punktam, Pamatnolīguma ieviešanas kontekstā dalībvalstīm ir iespēja – ciktāl tas ir objektīvi pamatojams – ņemt vērā attiecīgo darbības nozaru un/vai attiecīgo darba ņēmēju kategoriju īpašās vajadzības (skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 35. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 80. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 44 Turklāt Pamatnolīguma 5. klauzulā nav noteiktas konkrētas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tomēr tiek konstatēta. Šādā gadījumā 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).
- 45 Ir tiesa, ka jāatgādina, ka Tiesa būtībā uzskatīja, ka tiesiskajā regulējumā, kurā paredzēta imperatīva norma, saskaņā ar kuru ļaunprātīgas darba līgumu uz noteiktu laiku izmantošanas gadījumā tie tiek pārveidoti par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, var tikt ietverts pasākums, ar ko šāda ļaunprātīga izmantošana tiek efektīvi sodīta (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Rossato un Conservatorio di Musica F.A.Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, 40. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 46 Tomēr Pamatnolīguma 5. klauzulā dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus pārveidot par tādiem līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku. Saskaņā ar Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu dalībvalstīm principā paliek iespēja noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības uzskata, pirmkārt, par secīgām un, otrkārt, par noslēgtām uz nenoteiktu laiku. No tā izriet, ka Pamatnolīgumā nav izvirzīti nosacījumi, kādos var tikt izmantoti uz noteiktu laiku slēgti līgumi (skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 59. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 82. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 47 Tādējādi, lai tādu tiesisko regulējumu kā pamatlīnētā aplūkotois, kurā ir aizliegts secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, varētu uzskatīt par atbilstošu Pamatnolīgumam, attiecīgās dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā ir jāpastāv kādam citam efektīvam pasākumam, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to (skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 60. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 83. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 48 Turklāt dalībvalstīm nav noteikts pienākums darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā paredzēt kumulatīvus pasākumus tādējādi, ka tiesības uz atlīdzinājumu tiek nodrošinātas papildus darba attiecību uz noteiktu laiku pārveidošanai par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 8. maijs, *Rossato un Conservatorio di Musica F.A.Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, 41. un 45. punkts).
- 49 Attiecībā uz nodarītā kaitējuma atlīdzināšanu kā pasākumu, ar kuru tiek efektīvi sodīta uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, šādas atlīdzināšanas princips un samērīguma princips uzliek dalībvalstīm pienākumu paredzēt atbilstīgu atlīdzinājumu, kas pārsniedz tīri simbolisku atlīdzību, tomēr nepārsniedzot pilnīgu kompensāciju (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 8. maijs, *Rossato un Conservatorio di Musica F.A.Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, 42. un 43. punkts).
- 50 Turklāt Tiesa ir nospriedusi, ka Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek aizliegts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru, pirmkārt, netiek uzlikts sods – kompensācijas izmaksāšana attiecīgajam darba ņēmējam par darba attiecību uz noteiktu laiku nepārveidošanu par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku – par secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu no publiskā sektora darba devēja puses, bet kurš, otrkārt, paredz piešķirt kompensāciju 2,5–12 pēdējo minētā darba ņēmēja darba samaksu apmērā, kopā ar iespēju saņemt pilnīgu kaitējuma atlīdzību, pierādot, ka ir zudušas darba iespējas, ja vien šādā regulējumā ir ietverts efektīvs un preventīvs sankciju mehānisms, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai (spriedums, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 54. punkts).
- 51 Tādējādi, ja šajā gadījumā izrādītos, ka pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā nav neviena cita efektīva pasākuma, lai novērstu vai sodītu par iespējami konstatētu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz pasniedzējiem, šāda situācija apdraudētu Pamatnolīguma 5. klauzulas mērķi un lietderīgo iedarbību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 85. punkts).
- 52 Visbeidzot, jāatgādina, ka Tiesai nav jālemj par valsts tiesību normu interpretāciju, jo šis uzdevums ir jāveic vienīgi kompetentajām valsts tiesām. Tomēr Tiesa, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, var sniegt sīkāku informāciju, kas minētajai tiesai būtu noderīga, vērtējot, vai piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma normas atbilst Pamatnolīguma 5. klauzulā noteiktajām prasībām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos un Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 50. un 52. punkts).
- 53 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, pirmkārt, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums ļauj jūras un gaisa spēku skolās pieņemt darbā civilo personālu nemilitāro mācību priekšmetu pasniegšanai, noslēdzot secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku un neparedzot nevienu no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunktā paredzētajiem ierobežojumiem attiecībā uz šo līgumu kopējo maksimālo ilgumu vai to pagarinājumu skaitu, un, otrkārt, ka uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi izglītības jomā ir izslēgti no to valsts tiesību normu piemērošanas jomas, ar kurām secīgi noslēgtus līgumus, kas pārsniedz noteiktu ilgumu, ir atļauts pārveidot par tādiem darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, kā arī vajadzības gadījumā atlīdzināt kaitējumu, kas ir nodarīts, neveicot šādu pārveidošanu.
- 54 Šādos apstākļos ir jāpārbauda, vai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana attiecībā uz civilo personālu, kas pasniedz nemilitārus mācību priekšmetus jūras un gaisa spēku skolās, var tikt pamatota ar to, ka valsts tiesībās pastāv objektīvi iemesli Pamatnolīguma

5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, un, konkrētāk, vai jūras un gaisa spēku skolu īpašais raksturs, kā arī šajās skolās nodarbināto pasniedzēju īpašā kompetence var būt šāds objektīvs iemesls.
- 55 Proti, kā ir minēts Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 7. punktā, tā parakstītājas puses uzskatīja, ka uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pielietošana, pamatojoties uz “objektīviem iemesliem”, ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 38. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 92. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 56 Runājot par “objektīva iemesla” jēdzienu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, šis jēdziens ir jāsaprot kā tāds, kas attiecas uz precīziem un konkrētiem apstākļiem, kuri raksturo noteiktu darbību un kuri līdz ar to konkrētā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šie apstākļi tostarp var izrietēt no to uzdevumu īpašā rakstura, kuru izpildei šādi līgumi ir noslēgti, un no tiem raksturīgām iezīmēm vai, attiecīgos gadījumos, no leģitīmā mērķa, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 39. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 93. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 57 Savukārt valsts tiesiskais regulējums, kurā ar likuma vai reglamentējošu tiesību normu tikai vispārīgi un abstrakti tiek atļauta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana, neatbilst iepriekšējā punktā precizētajām prasībām. Proti, šāds tiesiskais regulējums neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, kas ļautu pārbaudīt, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai. Šāds tiesiskais regulējums tādējādi ietver reālu risku izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un līdz ar to nav saderīgs ar Pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību (skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 40. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 94. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 58 Runājot konkrētāk par izglītības nozari, ir iespējams, ka gada mācību programmas izveide rada tādas pagaidu vajadzības saistībā ar pieņemšanu darbā, ka darba ņēmēja pieņemšana darbā uz laiku, lai būtībā apmierinātu darba devēja pagaidu un īpašas vajadzības personāla jomā, principā var būt “objektīvs iemesls” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 47. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 59 Turpretim nav pieļaujams, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi var tikt atjaunoti, lai pastāvīgi un ilgstoši pildītu tādus uzdevumus aplūkotajās skolās, kas ir ierasti attiecīgajā nozarē.
- 60 Šajā ziņā, lai būtu ievērots Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts, ir konkrēti jāpārbauda, vai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanas mērķis ir segt pagaidu vajadzības un vai tāda valsts tiesību norma kā pamatlīdētā faktiski netiek izmantota, lai apmierinātu pastāvīgu un ilgstošu darba devēja vajadzību pēc personāla (šajā nozīmē skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 50. punkts, kā arī 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos un Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 63. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 61 Attiecībā uz argumentu par jūras un gaisa spēku skolu īpašo raksturu ir jānorāda, ka, pat ja mācību priekšmetu, kas saistīti ar sensitīviem militāriem datiem, pasniegšana var tikt uzskatīta par konstitucionālas aizsardzības vērtu mērķi, tomēr no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem neizriet, kādēļ šī mērķa sasniegšanai būtu vajadzīgs, ka darba devēji militārās izglītības nozarē pieņem darbā personālu tikai uz noteiktu laiku. Proti, pirmkārt, runa ir par civilpersonālu, kam ir jāpasniedz nemilitāri mācību priekšmeti, un, otrkārt, attiecībā uz sensitīvu datu aizsardzību katrā ziņā šķiet piemērotāk nodrošināt personāla uzticību, noslēdzot darba līgumus uz nenoteiktu laiku.
- 62 Runājot par kompetences prasībām attiecīgajam personālam, kura pieņemšana darbā esot atkarīga no bieži mainīgām un daudzveidīgām zināšanām, kuras pastāvīgi jāatjaunina militāro tehnoloģiju un iekārtu attīstības dēļ specifiskajā jomā, no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem neizriet nedz tas, ka M.R. pasniegtie mācību priekšmeti būtu bijuši specifiski, nedz arī kāda iemesla dēļ prasītās zināšanas būtu izraisījušas vienīgi pagaidu personāla nepieciešamību.
- 63 Gluži pretēji, šķiet, ka dažādie uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi, ar kuriem M.R. tika pieņemts darbā, paredzēja līdzīgu uzdevumu pildīšanu daudzu gadu garumā, tādēļ šīs darba tiesiskās attiecības varēja apmierināt nevis pagaidu, bet – tieši otrādi – ilgstošas vajadzības, kas tomēr ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.
- 64 Šajā ziņā iesniedzējtiesai ir arī jāpārbauda, vai kompensācija par darba tiesisko attiecību izbeigšanu militārās izglītības jomā tiek piešķirta noteikta laika darba ņēmējiem, vai attiecīgā gadījumā šāda kompensācija ir piemērota, lai novērstu un vajadzības gadījumā sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību izmantošanas, un vai to var kvalificēt kā “attiecīgus tiesiskus pasākumus” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē.
- 65 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru civilajam personālam, kas pasniedz nemilitārus mācību priekšmetus militārajās skolās, nav piemērojami noteikumi, ar kuriem paredzēts sodīt par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, ja vien šāds tiesiskais regulējums neparedz citu efektīvu pasākumu, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to. Apsvērumi, kas attiecas uz šo skolu organizācijas vajadzībām, nevar būt “objektīvi iemesli”, kas attaisno šādu līgumu pagarināšanu ar personālu, kas nodarbojas ar šādu mācību priekšmetu pasniegšanu, minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 66 Attiecībā uz pamatlietas 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 (septītā palāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 5. klauzula

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru civilajam personālam, kas pasniedz nemilitārus mācību priekšmetus militārajās skolās, nav piemērojami noteikumi, ar kuriem paredzēts sodīt par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, ja vien šāds tiesiskais regulējums neparedz citu efektīvu pasākumu, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to. Apsvērumi, kas attiecas uz šo skolu organizācijas vajadzībām, nevar būt “objektīvi iemesli”, kas attaisno šādu līgumu pārkāpšanu ar personālu, kas nodarbojas ar šādu mācību priekšmetu pasniegšanu, minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

[Paraksti]