



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2014. gada 26. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku — Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi — Izglītība — Publiskais sektors — Vakanto un pieejamo amata vietu aizstāšana, līdz tiek pabeigtas konkursu procedūras — 5. klauzulas 1. punkts — Pasākumi, lai novērstu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu — Jēdziens “objektīvi iemesli”, kas attaisno šādu līgumu slēgšanu — Sankcijas — Pār kvalifikācijas aizliegums darba attiecībās uz nenoteiktu laiku — Tiesību uz zaudējumu atlīdzību neesamība

Apvienotās lietas C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko, pirmkārt, *Tribunale di Napoli* (Itālija) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2013. gada 2., 15. un 29. janvārī un kas Tiesā iesniegti 2013. gada 17. janvārī (C-22/13) un 7. februārī (no C-61/13 līdz C-63/13), un, ko, otrkārt, *Corte costituzionale* (Itālija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 3. jūlijā un kas Tiesā iesniegts 2013. gada 23. jūlijā (C-418/13), tiesvedībās

Raffaella Mascolo (C-22/13),

Alba Forni (C-61/13),

Immacolata Racca (C-62/13)

pret

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ,

piedaloties

Federazione Gilda-Unams ,

Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

un

Fortuna Russo

pret

Comune di Napoli (C-63/13),

* Tiesvedības valoda – itāļu.

un

Carla Napolitano ,

Salvatore Perrella ,

Gaetano Romano ,

Donatella Cittadino ,

Gemma Zangari

pret

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (C-418/13).

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs M. Ilešičs [*M. Ilešič*], tiesneši A. O'Kifs [*A. Ó Caoimh*] (referents), K. Toadere [*C. Toader*], E. Jarašūns [*E. Jarašiūnas*] un K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*],

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

sekretāre L. Karasko Marko [*L. Carrasco Marco*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2014. gada 27. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *R. Mascolo* vārdā – *M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, V. De Michele, S. Galleano* un *N. Zampieri, avvocati* (C-22/13),
- *A. Forni* vārdā – *M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, M. Miscione, F. Visco* un *R. Garofalo, avvocati* (C-61/13),
- *I. Racca* vārdā – *M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, R. Cosio, R. Ruocco* un *F. Chietera, avvocati* (C-62/13),
- *F. Russo* vārdā – *P. Esposito, avvocatessa* (C-63/13),
- *C. Napolitano*, kā arī *S. Perrella* un *G. Romano* vārdā – *D. Balbi* un *A. Coppola, avvocati* (C-418/13),
- *D. Cittadino* un *G. Zangari* vārdā – *T. de Grandis* un *E. Squillaci, avvocati* (C-418/13),
- *Federazione Gilda-Unams* vārdā – *T. de Grandis, avvocato* (C-62/13),
- *Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL)* vārdā – *V. Angiolini, F. Americo* un *I. Barsanti Mauceri, avvocati* (C-62/13),
- *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* vārdā – *A. Andreoni, avvocato* (C-62/13),
- *Comune di Napoli* vārdā – *F. M. Ferrari* un *R. Squeglia, avvocati* (C-63/13),

- Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *C. Gerardis* un *S. Varone*, *avvocati dello Stato*,
 - Grieķijas valdības vārdā – *D. Tsagaraki* un *M. Tassopoulou*, pārstāves (C-418/13),
 - Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis (C-22/13 un no C-61/13 līdz C-63/13),
 - Eiropas Komisijas vārdā – *C. Cattabriga*, kā arī *D. Martin* un *J. Enegren*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2014. gada 17. jūlija tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”), kas iekļauts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.) pielikumā, 4. klauzulu un 5. klauzulas 1. punktu, Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 32. lpp.) 2. panta 1. un 2. punktu, LES 4. panta 3. punktā paredzēto lojālas sadarbības principu, kā arī vispārējos Savienības tiesību principus saistībā ar tiesisko noteiktību, tiesiskās paļāvības aizsardzību, pušu procesuālo tiesību vienlīdzības principu, efektīvu tiesību aizsardzību tiesā, tiesībām uz lietas izskatīšanu neatkarīgā tiesā un tiesībām uz taisnīgu lietas izskatīšanu, kas garantētas LES 6. panta 2. punktā, lasot to kopā ar Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas, kas parakstīta Romā 1950. gada 4. novembrī (turpmāk tekstā – “ECPAK”), 6. pantu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 46. un 47. pantu un 52. panta 3. punktu.
- 2 Šie lūgumi ir iesniegti saistībā ar tiesvedībām starp *R. Mascolo* un astoņiem citiem darbiniekiem, kuri visi ir valsts skolu personāla locekļi, un viņu darba devēju, proti, attiecībā uz astoņiem no viņiem – *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca* (Izglītības, augstskolu un zinātnes ministrija; turpmāk tekstā – “*Ministero*”) un attiecībā uz pēdējo darbinieku – *Comune di Napoli* (Neapoles pašvaldība), par starp minētajām personām un darba devēju noslēgto darba līgumu kvalificēšanu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 1999/70

- 3 Direktīva 1999/70 ir pieņemta, pamatojoties uz EKL 139. panta 2. punktu, un saskaņā ar 1. pantu tās mērķis ir “ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [...], ko [...] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas ([Eiropas profesionālo un darba devēju apvienību savienība] *UNICE*, [Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centrs] *CEEP* un [Eiropas arodbiedrību konfederācija] EAK)”.

4 Pamatnolīguma 1. klauzulā ir noteikts:

“Šā pamatnolīguma mērķis ir:

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

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

- “1. Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darbaņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.
2. Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darbaņēmējiem un/vai darba devēji un darbaņēmēji 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 integrešanas un pārkvalifikācijas programmu.”

6 Pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir noteikts:

“Šajā nolīgumā ir spēkā šādas definīcijas:

1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteikta laika darbaņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības [uz noteiktu laiku], ko savā starpā tieši noslēguši darba devējs un darbaņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās;

[..]”

7 Pamatnolīguma 4. klauzulas “Diskriminācijas aizlieguma princips” 1. punktā ir paredzēts:

“Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darbaņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgiem darbaņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.”

8 Pamatnolīguma 5. klauzulā “Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu” ir noteikts:

- “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 darbaņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darbaņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darbaņēmēju 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 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.”

Direktīva 91/533

- 9 Direktīvas 91/533 2. panta 1. punktā ir noteikts:

“Darba devējam jāpaziņo darbiniekam, uz kuru attiecas šī direktīva, šē turpmāk “darbinieks”, darba līguma vai darba attiecību galvenie elementi.”

- 10 Saskaņā ar minētās direktīvas 2. panta 2. punkta e) apakšpunktu darbiniekam sniegtajā informācijā, ja runa ir par pagaidu darba līgumu vai darba tiesiskajām attiecībām, tostarp iekļauj “paredzamo darba līguma vai darba attiecību ilgumu”.

Itālijas tiesības

- 11 Itālijas Konstitūcijas 117. panta pirmajā daļā ir paredzēts, ka “likumdošanas vara ir valstij un reģioniem, ievērojot Konstitūciju un nosacījumus, kas izriet no [Savienības] tiesībām un starptautiskajām saistībām”.
- 12 Darba līgumu noslēgšanu uz noteiktu laiku publiskajā sektorā Itālijā regulē 2001. gada 30. marta Leģislatīvais dekrēts Nr. 165 par vispārējiem noteikumiem par darba organizāciju valsts iestādēs (*Decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*; 2001. gada 9. maija GURI Nr. 6 kārtējais pielikums; turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 165/2001”).
- 13 Šā dekrēta, kas grozīts ar 2009. gada 3. augusta Likumu Nr. 102 par 2009. gada 1. jūlija Dekrētlikuma Nr. 78 apstiprināšanu par likumu ar grozījumiem par pretkrīzes pasākumiem, kā arī termiņu pagarināšanu un Itālijas dalību starptautiskajās misijās (*Legge n. 102 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali*; 2009. gada 4. augusta GURI Nr. 179 kārtējais pielikums) 36. panta “Elastīgas līgumu formas personāla atlasei un nodarbināšanai” 5. punktā ir paredzēts:

“Katrā ziņā, ja valsts iestādes pārkāpj darbinieku pieņemšanu darbā un nodarbinātību regulējošās tiesību normas, tas nevar būt par pamatu darba līgumu noslēgšanai uz nenoteiktu laiku ar šīm iestādēm, tomēr saglabājoties atbildībai un sodiem, ko šīm iestādēm var piemērot. Attiecīgajam darbiniekam ir tiesības saņemt zaudējumu atlīdzību par paveikto darbu laikā, kad šīs tiesību normas tika pārkāptas [..].”

- 14 Atbilstoši lūgumos sniegt prejudiciālu nolēmumu norādītajam darbu uz noteiktu laiku valsts pārvaldē regulē arī 2001. gada 6. septembra Leģislatīvais dekrēts Nr. 368, ar ko transponē Direktīvu 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (*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*; 2001. gada 9. oktobra GURI Nr. 235, 4. lpp.; turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 368/2001”).

15 Šī leģislatīvā dekrēta 5. panta 4.a punkts ir izteikti šādi:

“Neskarot iepriekšējos punktus paredzētos noteikumus par līgumu turpināšanos un neskarot dažādos darba koplīgumu noteikumus, kas valsts, teritoriālajā vai uzņēmuma līmenī noslēgti ar arodbiedrību organizācijām, kuras valsts līmenī ir ar vislielāko pārstāvniecību, kad, turpinoties līgumiem uz noteiktu laiku par līdzvērtīgu uzdevumu izpildi, darba attiecības starp to pašu darba devēju un to pašu darbinieku kopskaitā ir pārsniegušas 36 mēnešus, ieskaitot pagarinājumus un atjaunošanu, neatkarīgi no pārtraukuma periodiem starp vienu un otru līgumu darba attiecības uzskata par attiecībām uz nenoteiktu laiku [..].”

16 Saskaņā ar minētā leģislatīvā dekrēta, kas grozīts ar 2011. gada 13. maija Dekrētlikuma Nr. 70 (turpmāk tekstā – “Dekrētlikums Nr. 70/2011”) 9. panta 18. punktu un pieņemts kā likums ar 2011. gada 12. jūlija Likumu Nr. 106 (2011. gada 12. jūlija *GURI* Nr. 160), 10. panta 4.a punktu:

“[...] no šā dekrēta piemērošanas jomas ir izslēgti arī uz noteiktu laiku noslēgti līgumi nolūkā aizstāt mācību personālu, kā arī ATA [administratīvo, tehnisko un atbalsta personālu], ņemot vērā nepieciešamību garantēt pastāvīgu izglītības iestādes darbību un izglītojošo procesu arī tad, ja pagaidām trūkst mācību un ATA personāla, izmantojot darba attiecības uz nenoteiktu un arī uz noteiktu laiku. Katrā ziņā nav piemērojams šā dekrēta 5. panta 4.a punkts.”

17 Mācību personāla un administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku regulē 1999. gada 3. maija Likuma Nr. 124, ar ko pieņem neatliekamus pasākumus skolu darbinieku jomā (*Legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico*; 1999. gada 10. maija *GURI* Nr. 107), 4. pants, kas grozīts ar 2009. gada 25. septembra Dekrētlikumu Nr. 134, kas grozītā veidā pieņemts kā likums ar 2009. gada 24. novembra Likumu Nr. 167 (1999. gada 24. novembra *GURI* Nr. 274; turpmāk tekstā – “Likums Nr. 124/1999”). Saskaņā ar iesniedzējtiesas norādīto lietās C-22/13 un no C-61/13 līdz C-63/13 nav strīda par to, ka šis likums ir piemērojams tikai attiecībā uz valsts skolām. Savukārt minētais likums nav piemērojams attiecībā uz pašvaldības skolām, kurām joprojām tiek piemērots Leģislatīvais dekrēts Nr. 165/2001 un Leģislatīvais dekrēts Nr. 368/2001.

18 Saskaņā ar Likuma Nr. 124/1999 4. pantu:

“1. Nodrošinot pasniedzēju un skolotāju vietas, kas faktiski ir vakantas un pieejamas no 31. decembra un paredzams, ka tādas paliks arī visu mācību gadu, kad nav iespējams tām nodrošināt pastāvīgu mācību personālu ar piešķirumiem no pašvaldības rezervēm vai izmantojot personālu, kas paliek pāri, un ja vien šajās vietās vienalga kādā statusā jau nav norīkots pastāvīgais personāls, izmanto aizstājējpersonālu uz vienu gadu, līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras, ar kurām tiek pieņemts darbā pastāvīgais mācību personāls.

2. Nodrošinot pasniedzēju un skolotāju vietas, kas nav vakantas, bet kļūst faktiski pieejamas no 31. decembra līdz mācību gada beigām, izmanto aizstājējpersonālu uz vienu gadu līdz mācību procesa beigām. Līdzīgi aizstājējpersonālu izmanto, lai nodrošinātu mācību stundas, kuras netiek iekļautas pastāvīgā mācību personāla mācību stundās.

3. Gadījumos, kas nav paredzēti 1. un 2. punktā, skolotāju vietas tiek nodrošinātas, izmantojot aizstājējpersonālu.

[..]

6. Aizstāšanai uz gadu un īslaicīgai aizstāšanai līdz mācību procesa beigām jāizmanto vienotā teksta, kas aizstāts ar šī likuma 1. panta 6. punktu, 401. pantā paredzētais piemērotības saraksts.

[..]

11. Iepriekšējos punktos minētie noteikumi ir piemērojami arī attiecībā uz administratīvo, tehnisko un atbalsta personālu (ATA). [..]

[..]

14.a Līgumus uz noteiktu laiku, ko noslēdz, ieceļot aizstājējus saskaņā ar 1., 2. un 3. punktu, var, ciktāl tas nepieciešams, lai garantētu nepārtrauktu izglītības iestādes darbības un izglītojošo procesu, pārveidot darba attiecībās uz nenoteiktu laiku tikai tad, ja persona tiek uzņemta pastāvīgā personāla sastāvā, ievērojot spēkā esošos noteikumus un pamatojoties uz [..] piemērotības sarakstiem.”

19 Saskaņā ar Izglītības ministrijas 2007. gada 13. jūnija Dekrēta Nr. 131 (*Decreto del Ministero della pubblica istruzione, n. 131*; turpmāk tekstā – “Dekrēts Nr. 131/2007”) 1. pantu skolotājiem un valsts skolu administratīvajam, tehniskajam un atbalsta personālam ir trīs veida uzdevumi:

- amata vietu, kas attiecas uz vakantajām un pieejamajām amata vietām, proti, kas nav aizņemtas, aizvietošana uz gadu;
- īslaicīga aizvietošana līdz mācību beigām attiecībā uz amata vietām, kas nav vakantas, bet tomēr pieejamas, un
- īslaicīga aizvietošana visām pārējām vajadzībām vai īstermiņa aizvietošana.

20 Likuma Nr. 124/1999 4. panta 14.a punktā paredzēto [skolotāju] pieņemšanu pastāvīgā darbā regulē 1994. gada 16. aprīļa Lēģislatīvā dekrēta Nr. 297 par tiesību normām, kas piemērojamas izglītības jomā (*Decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione*; 1994. gada 19. maija *GURI* Nr. 115 kārtējais pielikums; turpmāk tekstā – “Lēģislatīvais dekrēts Nr. 297/1994”), 399. un 401. pants.

21 Šī dekrēta 399. panta 1. punktā ir noteikts:

“Sākumskolas, pamatskolas un vidusskolas, tajā skaitā mākslas liceju un institūtu, mācību personāla pieņemšana darbā 50 % apmērā no mācību gadā pieejamajām amatu vietām notiek, rīkojot konkursu pēc kvalifikācijas un pārbaudījumiem, un 50 % apmērā, balstoties uz 401. pantā paredzētajiem pastāvīgajiem piemērotības sarakstiem.”

22 Minētā dekrēta 401. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Piemērotības saraksti, kas tiek izveidoti tādu konkursu rezultātā, kuros tiek ņemta vērā vienīgi sākumskolas, pamatskolas un vidusskolas, tajā skaitā mākslas liceju un institūtu, mācību personāla kvalifikācija, tiek pārveidoti pastāvīgajos piemērotības sarakstos, kas ir jāizmanto 399. panta 1. punktā minētajai pieņemšanai pastāvīgā darbā.

2. Pastāvīgie piemērotības saraksti, kas minēti 1. punktā, tiek periodiski papildināti, tajos iekļaujot skolotājus, kuri ir izturējuši pēdējos reģionālos kvalifikācijas un pārbaudījumu konkursus vienā un tajā pašā konkursa klasē un uz to pašu vietu, un skolotājus, kuri ir lūguši viņus pārcelt no atbilstoša pastāvīgās piemērotības saraksta citā pašvaldībā. Vienlaikus ar jauno aspirantu iekļaušanu sarakstos notiek tajā jau iekļauto personu klasifikācijas aktualizācija.”

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

Lietas C-22/13 un no C-61/13 līdz C-63/13

- 23 *R. Mascolo, A. Forni, I. Racca* un *F. Russo* tika pieņemtas darbā ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem: trīs pirmās kā skolotājas *Ministero* dienestā un pēdējā kā bērnudārza audzinātāja un sākumskolas skolotāja *Comune di Napoli* dienestā. Saskaņā ar šiem līgumiem viņas pie saviem attiecīgajiem darba devējiem nostrādāja šādus laika posmus: *R. Mascolo* pavisam 71 mēnesi 9 gadu laikā (no 2003. gada līdz 2012. gadam), *A. Forni* pavisam 50 mēnešus un 27 dienas 5 gadu laikā (no 2006. gada līdz 2011. gadam), *I. Racca* pavisam 60 mēnešus 5 gadu laikā (no 2007. gada līdz 2012. gadam) un *F. Russo* pavisam 45 mēnešus un 15 dienas 5 gadu laikā (no 2006. gada līdz 2011. gadam).
- 24 Uzskatot šos uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus par prettiesiskiem, prasītājas pamatlietās vērsās *Tribunale di Napoli*, galvenokārt lūdzot pārkvalificēt šos uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus darba attiecībās uz nenoteiktu laiku un līdz ar to – viņu pieņemšanu pastāvīgā darbā, kā arī atalgojuma izmaksu par laika posmu, kas atbilst pārtraukumiem starp līguma beigu termiņu un nākamā līguma spēkā stāšanos, un pakārtoti – ciesto zaudējumu atlīdzību.
- 25 Tā kā *I. Racca* tiesvedības laikā tika pieņemta pastāvīgā darbā sakarā ar viņas pacelšanos augstāk pastāvīgajā piemērotības sarakstā, viņa grozīja savu sākotnējo prasību, lūdzot pilnībā atzīt viņas darba stāžu un atlīdzināt ciestos zaudējumus.
- 26 Taču, pēc *Ministero* un *Comune di Napoli* ieskata, Leģislatīvā dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 5. punkts nepieļauj nekādu darba tiesisko attiecību pārkvalificēšanu. Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 4.a punkts neesot piemērojams, ņemot vērā šā paša dekrēta 10. panta 4.a punktā, kas šajā dekrētā iekļauts ar Dekrētlikuma Nr. 70/2011 9. panta 18. punktu, noteikto. Turklāt prasītājām pamatlietās arī neesot tiesību prasīt zaudējumu atlīdzību, jo darbā pieņemšanas procedūra bijusi likumīga un katrā ziņā neesot pierādīti neatļautu darbību veidojoši apstākļi. Visbeidzot, tā kā uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi viens ar otru nav saistīti un tādējādi tie nav uzskatāmi ne par iepriekšējo līgumu turpinājumu, ne pagarinājumu, tiesību ļaunprātīga izmantošana neesot notikusi.
- 27 *Tribunale di Napoli*, kas izskata šo lietu, pirmkārt, norāda, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, pretēji *Corte suprema di cassazione* (Kasācijas tiesa) nospriestajam tās spriedumā Nr. 10127/12, ir pretrunā pamatnolīguma 5. klauzulai.
- 28 Faktiski šajā tiesiskajā regulējumā neesot neviena novēršanas pasākuma šīs klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo tas neļaujot konkrēti, objektīvi un pārskatāmi pārbaudīt, vai pagaidu aizvietošana ir patiesi vajadzīga, un, kā tas ir tieši paredzēts Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. punktā, ļaujot atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai aizpildītu faktiskas vakantās amata vietas. Tomēr minētajā tiesiskajā regulējumā neesot arī novēršanas pasākumu minētās klauzulas 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē. Ar Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 10. panta 4.a punktu šobrīd esot izslēgta minētā dekrēta 5. panta 4.a punkta piemērošana valsts skolu nozarē, kurā ir paredzēts, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, kas pārsniedz 36 mēnešu ilgumu, tiek pārkvalificēti par darba līgumiem uz nenoteiktu laiku. Turklāt minētajā tiesiskajā regulējumā neesot novēršanas pasākumu šīs pašas klauzulas 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē.
- 29 Turklāt neesot paredzēti nekādi sankcionējoši pasākumi, jo uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus saskaņā ar Likuma Nr. 124/1999 4. panta 14.a punktu var pārveidot par darba līgumiem uz nenoteiktu laiku tikai, pieņemot pastāvīgā darbā, pamatojoties uz piemērotības sarakstiem. Turklāt esot izslēgtas arī tiesības saņemt zaudējumu, ko rada atkārtota uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana, atlīdzību. Saskaņā ar *Corte suprema di cassazione* spriedumu Nr. 10127/12 Dekrētlikuma

Nr. 165/2001 36. panta 5. punkts, kurā principā ir paredzētas šādas tiesības publiskajā sektorā, nav piemērojams, ja secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi pārsniedz Lēģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 4.a punktā paredzēto maksimālo 36 mēnešu termiņu.

- 30 Otrkārt, iesniedzējtiesa, norādot, ka tikai valsts skolas var pieņemt darbā personālu uz noteiktu laiku, nepiemērojot Lēģislatīvā dekrētā Nr. 368/2001 paredzētos ierobežojumus, tādējādi radot konkurences izkropļošanu, kaitējot privātajām skolām, vaicā, vai valsts skola ietilpst jēdzienā “konkrēti sektori un/vai darba ņēmēji” pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē, pamatojot atšķirīgu novēršanas un sankciju sistēmu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā.
- 31 Treškārt, šī tiesa vaicā, vai aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, ciktāl tajā ir paredzēts, ka publiskā sektora darbiniekam, kurš nelikumīgi pieņemts darbā uz noteiktu laiku, atšķirībā no darbinieka, kurš pieņemts darbā uz noteiktu laiku un ir nelikumīgi atlaists, nav tiesību saņemt nodarīto zaudējumu atlīdzību, atbilst pamatnolīguma 4. klauzulai.
- 32 Ceturtkārt, minētā tiesa, uzskatot, ka rīkojumā lietā *Affatato* (C-3/10, EU:C:2010:574) Itālijas valdība norādīja, ka Lēģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 4.a punkts ir piemērojams publiskajam sektoram, lai gan *Corte suprema di cassazione* savā spriedumā Nr. 10127/12 nolēma pretējo, vaicā, vai, ņemot vērā lojālas sadarbības principu, šī valdības veiktā kļūdainā valsts tiesību interpretācija nebūtu jāpiemēro valsts tiesām, tādējādi nostiprinot to pienākumu veikt Savienības tiesībām atbilstošu interpretāciju.
- 33 Piektkārt, *Tribunale di Napoli* vaicā, vai Lēģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 4.a punktā paredzētā iespēja uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidot par darba līgumu uz nenoteiktu laiku ir atkarīga no Direktīvas 91/533 2. panta 1. punkta un 2. punkta e) apakšpunktā minētās informācijas, kas darba devējam ir jāpaziņo darbiniekam, un apstipriņošanas atbildes gadījumā, vai Likumā Nr. 70/2011 paredzētā valsts skolu izslēgšana ar atpakaļejošu spēku no šī 5. panta 4.a punkta piemērošanas atbilst šai direktīvai.
- 34 Visbeidzot sestkārt, iesniedzējtiesa vaicā, vai šādi grozījumi ar atpakaļejošu spēku valsts tiesiskajā regulējumā, kuru rezultātā valsts skolu personālam tiek atņemtas tiesības, kādas tam bija darbā pieņemšanas brīdī, atbilst vispārējiem Savienības tiesību principiem.
- 35 Šādos apstākļos *Tribunale di Napoli* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus, no tiem septītais jautājums tiek uzdots tikai lietās C-61/13 un C-62/13, savukārt lietā C-63/13 tiek uzdots tikai otrais līdz ceturtais jautājums – šie jautājumi ir šīs pēdējās minētās lietas pirmais līdz trešais jautājums:
- “1) Vai skolu nozares tiesiskais regulējums atbilstoši izklāstam ir uzskatāms par līdzvērtīgu pasākumu Direktīvas [1999/70] 5. klauzulas izpratnē?
 - 2) Kad ir jāuzskata, ka darba attiecības ir ar “valsti” Direktīvas [1999/70] 5. klauzulas izpratnē, un it īpaši, kad ir runa arī par “konkrētiem sektoriem un/vai darba ņēmējiem”, kas ļautu pamatot sekas, kas atšķiras no sekām darba attiecībās privātā sektorā?
 - 3) Vai, ņemot vērā paskaidrojumus, kuri minēti [Padomes 2000. gada 27. novembra] Direktīvas 2000/78/EK[, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.),] 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā un [Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlijā] Direktīvas 2006/54/EK [par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 23. lpp.),] 14. panta 1. punkta c) apakšpunktā, darba nosacījumu jēdzienā, kas minēts Direktīvas [1999/70] 4. klauzulā, ietilpst arī sekas, kas rodas, pretlikumīgi pārtraucot darba attiecības? Ja atbilde uz šo jautājumu ir apstipriņoša, vai dažādās sekas, kas tradicionāli paredzētas

dalībvalsts tiesiskajā regulējumā saistībā ar pretlikumīgu darba attiecību uz nenoteiktu laiku pārtraukšanu un darba attiecību uz noteiktu laiku pārtraukšanu, [Direktīvas 1999/70] 4. klauzulas izpratnē ir attaisnojamas?

- 4) Vai saskaņā ar lojālas sadarbības principu dalībvalstij ir aizliegts [...] Tiesas prejudiciālā nolēmuma tiesvedības ietvaros izklāstīt apzināti sagrozītu iekšējo tiesisko regulējumu, kas neatbilst patiesībai, un tiesai būtu pienākums, nepastāvot nekādai citai iekšējā tiesiskā regulējuma interpretācijai, kas arī apmierinoši izpildītu tās saistības, kuras izriet no piederības Eiropas Savienībai, interpretēt, ciktāl iespējams, iekšējās tiesības atbilstoši dalībvalsts piedāvātajai interpretācijai?
- 5) Vai darba līgumam vai darba attiecībām piemērotajos apstākļos, kas paredzēti Direktīvā [91/533], konkrēti, tās 2. panta 1. punktā un 2. punkta e) apakšpunktā, ietilpst arī norāde uz gadījumu, kurā darba līgums uz noteiktu laiku var tikt pārveidots par darba līgumu uz nenoteiktu laiku?
- 6) Ja atbilde uz iepriekšējo jautājumu ir apstiprinoša, vai tiesiskā regulējuma atpakaļejošs grozījums, kas neparedz nodarbinātajam darbiniekam iespēju atsaukties uz savām tiesībām, kuras izriet no šīs direktīvas, proti, uz to darba nosacījumu ievērošanu, kas ierakstīti līgumā, ar kuru persona pieņemta darbā, ir pretrunā Direktīvas 9[1/533] 8. panta 1. punktam un Direktīvas [91/533] mērķiem, it īpaši preambulas 2. apsvērumam?
- 7) Vai tādi šobrīd spēkā esošie [Savienības] tiesību vispārējie principi kā tiesiskās noteiktības, tiesiskās paļāvības aizsardzības, pušu vienlīdzības, efektīvas tiesiskās aizsardzības tiesā, tiesību uz neatkarīgu tiesu un, vispārīgāk, tiesību uz taisnīgu lietas izskatīšanu principi, kuri garantēti [LES 6. pantā] [...] kopā ar [ECPAK] 6. pantu un Savienības Pamattiesību hartas 46., 47. pantu un 52. panta 3. punktu, [...] ir jāinterpretē tādējādi, ka saistībā ar Direktīvas [1999/70] piemērošanas jomu netiek pieļauts, ka Itālijas valsts pēc ievērojama laikposma (trīs gadi un seši mēneši) pieņem tādu tiesību noteikumu kā Dekrētlikuma Nr. 70[2001], kas pieņemts kā likums ar 201. gada 12. jūlija likumu Nr. 106 un ar kuru Legīslatīvā dekrēta [Nr. 368/2001] 10. pantam tiek pievienots 4.a punkts, 9. pants, ar kuru ir izmainītas ierosināto tiesvedību sekas, tieši radot nelabvēlīgu stāvokli darbiniekam un dodot priekšrocības valstij kā darba devējam, un izslēdzot ar valsts tiesību sistēmu piešķirto iespēju sodīt par līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu atjaunošanu?"

³⁶ Ar Tiesas priekšsēdētāja 2013. gada 8. marta rīkojumu lietas C-22/13 un no C-61/13 līdz C-63/13 rakstveida un mutvārdu procesā un galīgā sprieduma pasludināšanai tika apvienotas.

Lieta C-418/13

³⁷ *Ministero* pieņēma darbā *C. Napolitano*, *S. Cittadino*, *G. Zangari*, kā arī *D. Perrella* un *G. Romano* ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem: četrus pirmos par skolotājiem un pēdējo – par administratīvo līdzstrādnieku. No Tiesai iesniegtajiem apstākļiem izriet, ka saskaņā ar šiem līgumiem viņi savu attiecīgo darba devēju labā nostrādāja šādus laika posmus: *C. Napolitano* pavisam 55 mēnešus 6 gadu laikā (no 2005. gada līdz 2010. gadam), *S. Cittadino* pavisam 100 mēnešus 10 gadu laikā (no 2002. gada līdz 2012. gadam), *G. Zangari* pavisam 113 mēnešus 11 gadu laikā (no 2001. līdz 2012. gadam), *D. Perrella* pavisam 81 mēnesi 7 gadu laikā (no 2003. gada līdz 2010. gadam) un *G. Romano* pavisam 47 mēnešus 4 gadu laikā (no 2007. gada līdz 2011. gadam).

³⁸ Uzskatot šos uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus par prettiesiskiem, prasītāji pamatlietā vērsās attiecīgi *Tribunale di Roma* [Romas tiesā] un *Tribunale di Lamezia Terme* [Lamēcijas Termes tiesā], galvenokārt lūdzot pārkvalificēt viņu attiecīgos darba līgumus darba līgumos uz nenoteiktu laiku un līdz ar to – pieņemt viņus pastāvīgā darbā, kā arī izmaksāt atalgojumu par laika posmu, kas atbilst pārtraukumiem starp līguma beigu termiņu un nākamā līguma spēkā stāšanos. Pakārtoti prasītāji pamatlietā lūdza atlīdzināt nodarītos zaudējumus.

- 39 *Tribunale di Roma* un *Tribunale di Lamezia Terme* uzsāko tiesvedību ietvaros pievērsās jautājumam par Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. un 11. punkta atbilstību pamatnolīguma 5. klauzulai, ciktāl šis valsts tiesību normas neierobežoti atļauj administrācijai pieņemt darbā uz noteiktu laiku mācību, tehnisko vai administratīvo personālu, lai aizpildītu vakantās amata vietas izglītības iestādes amata vietu sarakstā. Uzskatot, ka šis jautājums nevar tikt atrisināts ne atbilstīgas interpretācijas ceļā, jo minētā tiesību norma ir formulēta nepārprotami, ne nepiemērojot konkrētās valsts tiesību normas, jo pamatnolīguma 5. klauzulai nepiemīt tiešā iedarbība, šīs tiesas savukārt vērsās *Corte costituzionale* [Konstitucionālajā tiesā] ar pieteikumu izvērtēt Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. un 11. punkta atbilstību Itālijas Republikas Konstitūcijas 117. panta pirmajai daļai, lasot to kopā ar pamatnolīguma 5. klauzulu.
- 40 Savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu *Corte costituzionale* konstatē, ka valsts skolām piemērojamais tiesiskais regulējums, ciktāl tas attiecas uz personālu, kas tiek pieņemts darbā uz noteiktu laiku, neparedz ne kopējo uz noteiktu laiku noslēgto līgumu maksimālo termiņu, ne maksimālo šādu līgumu atjaunošanas reižu skaitu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunkta izpratnē. Tomēr šī tiesa vaicā, vai šāds tiesiskais regulējums var tikt attaisnots ar “objektīvu iemeslu” minētās klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 41 Iesniedzējtiesa uzskata, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums vismaz principā esot veidots tādējādi, ka skolas personāla pieņemšana darbā uz noteiktu laiku var būt pamatota ar šādiem objektīviem iemesliem. Skolas pakalpojums esot “aktivizējams atbilstoši pieprasījumam” tādā ziņā, ka Itālijas Republikas Konstitūcijā paredzētās pamattiesības uz izglītību nozīmē, ka valsts nevar atteikties to sniegt un attiecīgi tai ir pienākums to organizēt tādējādi, lai būtu iespējams to pastāvīgi piemērot atkarībā no izglītojamo skaita izmaiņām. Šāda elastīguma prasība pieprasot, lai liels skolotāju un personāla locekļu skaits valsts skolās tiktu pieņemti darbā, noslēdzot darba līgumus uz noteiktu laiku. Turklāt pastāvīgo piemērotības sarakstu sistēma, kas ir sasaistīta ar publisko konkursu sistēmu, esot tāda, kas garantē objektīvu kritēriju ievērošanu, pieņemot darbā skolu personālu ar šādiem darba līgumiem uz noteiktu laiku un dodot šim personālam saprātīgas izredzes iegūt pastāvīgu darba vietu.
- 42 *Corte costituzionale* tomēr norāda, ka Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. punkts, pat ja arī neparedz atkārtotu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošanu un neizslēdz tiesības uz zaudējumu atlīdzību, tomēr ļauj vakantās un pieejamās amata vietas izpildīt uz gadu, “līdz ir noslēgušās konkursa procedūras, ar kurām tiek pieņemts darbā pastāvīgais mācību personāls”. Tomēr konkursa procedūras laikā no 2000. gada līdz 2011. gadam tika pārtrauktas. Tādējādi šī tiesību norma ļaujot paredzēt iespēju, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi tiek atjaunoti, neparedzot precīzu termiņu šo konkursu norisei. Šis apstāklis kopā ar to, ka nav tiesību normas, kurā būtu atzītas valsts skolu personāla tiesības uz tādu zaudējumu atlīdzību, kas nepamatoti nodarīts, secīgi noslēdzot darba līgumus uz noteiktu laiku, varētu nozīmēt, ka šī tiesību norma ir pretrunā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam.
- 43 Šādos apstākļos *Corte costituzionale* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts [...] ir interpretējams tādējādi, ka tas neļauj piemērot Likuma [Nr. 124/1999] 4. panta 1. punkta pēdējo teikumu un 11. punktu, kuros, reglamentējot ikgadējo darbinieku aizvietošanu attiecībā uz amata vietām, “kas faktiski ir vakantas un pieejamas līdz 31. decembrim”, ir noteikts, ka amata vietas aizpilda, ik gadus pieņemot darbā aizvietojošos darbiniekus, “gaidot, kad noslēgsies konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā”, ciktāl tajā ir ļauts noslēgt līgumus uz noteiktu laiku, bet nav norādīti precīzi termiņi konkursu pabeigšanai un nav paredzētas tiesības uz zaudējumu atlīdzību?”

2) Vai atbilstoši [Pamat nolīguma] 5. klauzulas 1. punktam par objektīviem iemesliem var uzskatīt prasības par Itālijas skolu sistēmas organizāciju, kā tas ir aprakstīts iepriekš, kas par saderīgu ar Eiropas Savienības tiesībām padara tādus tiesību aktus kā Itālijas tiesību akti, kuros attiecībā uz skolas mācībspēku pieņemšanu darbā uz noteiktu laiku nav paredzētas tiesības uz zaudējumu atlīdzību?”

44 Ar Tiesas 2014. gada 11. februāra lēmumu lietas C-22/13 un no C-61/13 līdz C-63/13, kā arī lieta C-418/13 tika apvienotas rakstveida, mutvārdu procesā un galīgā sprieduma pieņemšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

45 Uzdodot savus jautājumus, iesniedzējtiesas jautā Tiesai par to, kā interpretēt attiecīgi pamat nolīguma 5. klauzulas 1. punktu (pirmais un otrais jautājums lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13, pirmais jautājums lietā C-63/13, kā arī pirmais un otrais jautājums lietā C-418/13), šī pamat nolīguma 4. klauzulu (trešais jautājums lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13, kā arī otrais jautājums lietā C-63/13), lojālas sadarbības principu (ceturtais jautājums lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13, kā arī trešais jautājums lietā C-63/13), Direktīvu 91/533 (piektais un sestais jautājums lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13), kā arī vairākus vispārējos Savienības tiesību principus (septītais jautājums lietās C-61/13 un C-62/13).

Par pieņemamību

46 *Comune di Napoli* norāda, ka *Tribunale di Napoli* ierosinātā Savienības tiesību interpretācija lietā C-63/13 nav nepieciešama pamatlietas izskatīšanai un ka tādējādi lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu šajā lietā kopumā ir nepieņemams. Šī tiesa pati savā lēmumā uzdot prejudiciālu jautājumu esot norādījusi, ka tā uzskata, ka, ņemot vērā Tiesas judikatūru pamat nolīguma jomā, pasākumi, ko valsts likumdevējs ir veicis pamat nolīguma transponēšanai, nav pietiekami. Tādējādi minētajai tiesai pamatlieta esot jāizskata, izmantojot Savienības tiesībām atbilstošu valsts tiesību interpretāciju.

47 Tomēr ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru Tiesas un valsts tiesu sadarbības ietvaros atbilstoši LESD 267. pantam tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir tieši zināmi lietas faktiskie apstākļi un ir jāuzņemas atbildība par taisāmo tiesas spriedumu, ņemot vērā lietas īpatnības, var novērtēt gan prejudiciāla nolēmuma nepieciešamību sprieduma taisīšanai, gan Tiesai uzdodamo jautājumu atbilstību (spriedums *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

48 Kā Tiesa jau vairākkārt ir atzinusi, valsts tiesām šajā saistībā ir visplašākās iespējas vērsties Tiesā, ja tās uzskata, ka lietā, kuru tās izskata, rodas jautājumi par Savienības tiesību normu, kas nepieciešamas to izskatīšanā esošā strīda atrisināšanai, interpretāciju (tostarp skat. spriedumus *Križan* u.c., C-416/10, EU:C:2013:8, 64. punkts, kā arī *Ogieriakhi*, C-244/13, EU:C:2014:2068, 52. punkts).

49 No tā izriet, ka tas, ka saistībā ar kādu Savienības tiesību jautājumu pastāv iedibināta judikatūra, kas ļauj Tiesai izdot rīkojumu saskaņā ar tās reglamenta 99. pantu, nekādi neietekmē lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību gadījumā, ja valsts tiesa, izmantojot savu rīcības brīvību, nolemj vērsties Tiesā saskaņā ar LESD 267. pantu.

50 Pamatojoties uz minēto, arī jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem un priekšmetu, ja problēma ir hipotētiska vai arī ja Tiesas rīcībā nav tādu vajadzīgo faktisko un tiesību apstākļu, lai varētu sniegt noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (tostarp skat. spriedumu *Ērsekcsanádi Mezőgazdasági*, C-56/13, EU:C:2014:352, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 51 Šajā gadījumā ir jānorāda, ka lietā C-63/13 iesniedzējtiesa Tiesai uzdod trīs prejudiciālus jautājumus, kas ir identiski lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13 uzdotajam otrajam līdz ceturtajam jautājumam.
- 52 Tomēr no lēmuma uzdot prejudiciālus jautājumus lietā C-63/13 izriet, ka gan šīs lietas fakti, gan reglamentējošās normas atšķiras no tām, kas tiek aplūkotas šajās trīs citās lietās, jo, kā uzskata iesniedzējtiesa, *F. Russo* kā skolotājam, kas pieņemta darbā bērnudārzā un pašvaldības sākumskolā, atšķirībā no *R. Mascolo*, *A. Forni* un *I. Racca*, kā arī tostarp prasītājiem pamatlietā C-418/13, nav piemērojams valsts skolām piemērojams tiesiskais regulējums atbilstoši Likumam Nr. 124/1999, bet viņai joprojām ir piemērojams vispārējais tiesiskais regulējums, kas tostarp paredzēts Legīslatīvajā dekrētā Nr. 368/2001.
- 53 Šādos apstākļos šķiet, ka lietā C-63/13 uzdotais pirmais jautājums, kura mērķis, tāpat kā lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13, ir noskaidrot, vai Likumā Nr. 124/1999 paredzētais valsts tiesiskais regulējums atbilst pamatnolīguma 5. klauzulai, ciktāl minētajā likumā valstij attiecībā uz tās pārvaldītajām skolām ir atļauts pieņemt darbā personālu, slēdzot darba līgumus uz noteiktu laiku, atšķirībā no privātajām skolām, neievērojot Legīslatīvajā dekrētā Nr. 368/2001 noteiktos ierobežojumus, nav nozīmīgs, lai izskatītu strīdu, kas ir lietas C-63/13 izskatīšanas pamatā, un tādējādi ir hipotētisks.
- 54 Tas pats attiecas uz minētajā lietā uzdoto otro jautājumu, kas būtībā attiecas uz to, vai attiecīgais valsts tiesiskais regulējums, kas īpaši izriet no Legīslatīvajā dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 5. punkta, atbilst pamatnolīguma 4. klauzulai, ciktāl ar minēto tiesisko regulējumu publiskajā sektorā netiek pieļautas nekādas tiesības uz zaudējumu atlīdzību gadījumā, kad ir notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana.
- 55 Faktiski pati *Tribunale di Napoli* savā lēmumā uzdot prejudiciālu jautājumu lietā C-63/13 konstatē, ka prasītājam pamatlietā, atšķirībā no prasītājiem pamatlietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13, ir piemērojams Legīslatīvajā dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 4.a punkts, kurā ir paredzēts pārveidot secīgi uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus, kas pārsniedz 36 mēnešus, darba līgumos uz nenoteiktu laiku, šajā saistībā šī tiesa pamatoti norāda, ka tas ir uzskatāms par pasākumu, kas, ciktāl ar to tiek novērsta šādu līgumu ļaunprātīga izmantošana un pilnībā tiek izbeigtas ļaunprātīgas izmantošanas sekas, atbilst prasībām, kas izriet no Savienības tiesībām (tostarp skat. *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 69. un 70. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 56 Jākonstatē, ka minētā tiesa nav izskaidrojusi, kādā veidā šajos apstākļos tās otrajam jautājumam lietā C-63/13 joprojām ir nozīme, lai tā pamatlietā varētu lemt par aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma atbilstību Savienības tiesībām.
- 57 Katrā ziņā no lēmuma uzdot prejudiciālu jautājumu nekādi neizriet, kādā veidā darbiniekam, kuram ir piemērojama šāda līgumu pārveidošana, kura lūgums atlīdzināt zaudējumus turklāt ir iesniegts pakārtoti, rodas zaudējumi, kas rada tiesības uz to atlīdzību, tāpat kā darbiniekiem, kuri atrodas tādā pašā situācijā kā prasītājas pamatlietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13, kuriem nav piemērojams minētais 5. panta 4.a punkts.
- 58 Šādos apstākļos ir jāuzskata, ka arī otrais jautājums lietā C-63/13 ir hipotētisks.
- 59 Turklāt *Comune di Napoli*, Itālijas valdība un Eiropas Komisija apšaubā ceturto jautājuma lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13, kā arī trešo jautājuma lietā C-63/13 pieņemamību, būtībā pamatojoties uz to, ka atbilde uz šiem jautājumiem kopumā vai daļēji neietekmē pamatlietas.
- 60 Jānorāda, ka šie jautājumi, kuru formulējums ir identisks, kā tas jau tika konstatēts šī sprieduma 32. punktā, ir pamatoti ar premisu, ka Itālijas valdības sniegtā valsts tiesību interpretācija lietā *Affatato* (EU:C:2010:574, 48. punkts), kurā tika izdots rīkojums, saskaņā ar kuru Legīslatīvajā dekrētā Nr. 368/2001 5. panta 4.a punkts ir piemērojams publiskajā sektorā, ir kļūdaini un tādējādi attiecīgā dalībvalsts ir pārkāpusi lojālas sadarbības principu.

- 61 Šāda interpretācija, kā tas izriet no šī sprieduma 14. un 15. punkta, tomēr visos aspektos atbilst interpretācijai, kuru šajā lietā ir sniegusi *Tribunale di Napoli* un saskaņā ar kuru, pamatojoties uz pastāvīgu judikatūru, Tiesai ir jāizvērtē šie lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu (tostarp skat. spriedumu *Pontin*, C-63/08, EU:C:2009:666, 38. punkts). Šī tiesa savos lēmumos uzdot prejudiciālu jautājumu skaidri norāda, ka tā uzskata, ka valsts likumdevējs nav vēlējis no minētā 5. panta 4.a punkta piemērošanas izslēgt publisko sektoru.
- 62 Turklāt, kā izriet no šī sprieduma 28. punkta, pati iesniedzējtiesa uzskata, ciktāl tas ietilpst tās ekskluzīvajā kompetencē, ka Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 4.a punkts, lai arī ir piemērojams publiskajā sektorā, nav piemērojams valsts skolām, tādējādi šī tiesību norma neietekmē pamatstrīdus lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13.
- 63 No tā izriet, ka ceturtais jautājums lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13, kā arī trešais jautājums lietā C-63/13 ir hipotētisks.
- 64 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, ir jākonstatē, ka viss lēmums uzdot prejudiciālu jautājumu lietā C-63/13, kā arī ceturtais jautājums lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13 saskaņā ar šī sprieduma 50. punktā atgādināto judikatūru ir nepieņemams.

Par lietas būtību

- 65 Ar pirmo jautājumu lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13, kā arī ar abiem jautājumiem lietā C-418/13, kas jāizskata kopā, iesniedzējtiesas būtībā vēlas zināt, vai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts var tikt interpretēts tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds aplūkots pamatlietā, ar kuru, līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā valsts skolās, ir ļauts atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai aizpildītu vakantās skolotāju, kā arī administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla amata vietas, nenorādot precīzu termiņu konkursu pabeigšanai un izslēdzot jebkādu iespēju šiem skolotājiem un minētajam personālam saņemt zaudējumu, kas, iespējams, radies, veicot šādu atjaunošanu, atlīdzību.

Par pamatnolīguma piemērošanas jomu

- 66 Grieķijas valdība norāda, ka nav lietderīgi izglītības nozarei piemērot pamatnolīguma noteikumus saistībā ar secīgi uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Šai nozarei esot raksturīgas “konkrētas [...] vajadzības” šī pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, jo izglītības mērķis ir nodrošināt tiesību uz izglītību ievērošanu un tas ir nepieciešams izglītības sistēmas labai darbībai.
- 67 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka 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 “noteikta laika darba ņēmēju” definīcija pamatnolīguma izpratnē atbilstoši tā 3. klauzulas 1. punktam ietver visus darbiniekus, nešķirojot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publiskais vai privātais subjekts, un neatkarīgi no tā, kā būtu kvalificējams viņu līgums saskaņā ar valsts tiesībām (skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 28. un 29. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 68 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 (skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 30.–33. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

- 69 No tā izriet, ka no pamatnolīguma piemērošanas jomas nav izslēgta neviena īpaša nozare un attiecīgi tas ir piemērojams personālam, kas ir pieņemts darbā izglītības nozarē (šajā ziņā skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 38. punkts).
- 70 Šo secinājumu apstiprina pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā minētais, no kā izriet, ka atbilstoši pamatnolīguma preambulas trešajai daļai, kā arī vispārīgo apsvērumu 8. un 10. punktam minētā pamatnolīguma ieviešanas kontekstā dalībvalstīm ir iespēja – ciktāl tas ir objektīvi attaisnojams – ņemt vērā attiecīgo darbības sektoru un/vai darbinieku kategoriju īpašās vajadzības (spriedums *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 39. punkts).
- 71 No tā izriet, ka darbiniekiem, kas atrodas tādā pašā situācijā kā prasītāji pamatlīdētā, kas tika pieņemti darbā par skolotājiem vai administratīviem darbiniekiem, lai valsts skolās veiktu aizvietošanu uz gadu, atbilstoši darba līgumiem valsts tiesību izpratnē, par kuriem netiek apstrīdēts, ka tie nav daļa no darba tiesiskajām attiecībām, kas varētu tikt izslēgtas no pamatnolīguma piemērošanas jomas, ir piemērojami šī pamatnolīguma noteikumi, īpaši tā 5. klauzula (pēc analogijas skat. spriedumu *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, 39. punkts).

Par pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta interpretāciju

- 72 Jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta mērķis ir īstenot vienu no šī pamatnolīguma mērķiem, proti, ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas ir uzskatāma par iespējamu ļaunprātīgas izmantošanas līdzekli par ļaunu darbiniekiem, paredzot noteiktu skaitu minimālo aizsardzības noteikumu, lai novērstu, ka darbinieku situācija tiek padarīta nedroša (tostarp skat. spriedumus *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 63. punkts; *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, 25. punkts, kā arī *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 54. punkts).
- 73 Faktiski, kā tas izriet no pamatnolīguma preambulas otrās daļas, kā arī no minētā pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6. un 8. punkta, darba stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku apstākli darbinieku aizsardzībā, kamēr uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi var atbilst gan darba devēju, gan darbinieku vajadzībām tikai noteiktos apstākļos (spriedumi *Adeneler* u.c., EU:C:2006:443, 62. punkts, kā arī *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 55. punkts).
- 74 Tādējādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā ar mērķi novērst ļaunprātīgu rīcību, kas rodas, slēdzot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstīm ir paredzēts pienākums faktiski un saistoši noteikt vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Tādējādi minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, skar attiecīgi objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu un to atjaunojumu skaitu (tostarp skat. spriedumus *Kücük*, EU:C:2012:39, 26. punkts, kā arī *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 56. punkts).
- 75 Dalībvalstīm šajā ziņā ir liela rīcības brīvība, jo tām ir izvēle izmantot vai nu vienu, vai vairākus no šīs klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem, vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības (skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 59. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 76 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 netiek apšaubīta pamatnolīguma lietderīgā iedarbība vai mērķis (spriedums *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 60. punkts).
- 77 Turklāt, ja tāpat kā šajā lietā Savienības tiesībās nav paredzētas īpašas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tomēr tiek konstatēta, valsts iestādēm ir jāpieņem piemēroti pasākumi šādas situācijas atrisināšanai, kuriem jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un preventīviem, lai nodrošinātu pamatnolīguma piemērošanai pieņemto normu pilnīgu efektivitāti (tostarp skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 62. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 78 Kaut gan, nepastāvot Savienības tiesiskajam regulējumam attiecīgajā jomā, saskaņā ar dalībvalstu procesuālās autonomijas principu šādu normu īstenošanas noteikumi ir jāparedz dalībvalstu iekšējā tiesību sistēmā, tomēr šādi noteikumi nedrīkst būt mazāk labvēlīgi kā tie, kas reglamentē līdzīgas iekšēja rakstura situācijas (līdzvērtības princips), un nedrīkst padarīt Savienības tiesību sistēmas piešķirto tiesību izmantošanu par praktiski neiespējamu vai pārmērīgi sarežģītu (efektivitātes princips) (tostarp skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 63. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 79 No tā izriet, ka gadījumos, kad secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana ir notikusi, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz darbinieku aizsardzības efektīvas un līdzvērtīgas garantijas, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas (spriedums *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 64. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 80 Šajā ziņā ir jāatgādina – kā to Tiesa jau vairākkārt ir nospriedusi –, ka pamatnolīgumā dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus pārveidot par 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 slēgt līgumus uz nenoteiktu laiku (tostarp skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 65. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 81 Šajā gadījumā, runājot par pamatlietās aplūkoto valsts tiesisko regulējumu, ir jāatgādina, ka Tiesai nav jālemj par valsts tiesību interpretāciju, jo šis uzdevums ir jāveic vienīgi iesniedzējtiesai vai attiecīgos gadījumos kompetentajām valsts tiesām, kurām ir jānosaka, vai piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma normas atbilst šā sprieduma 74.–79. punktā minētajām prasībām (tostarp skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 66. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 82 Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā attiecīgo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi un faktiskā īstenošana ir atbilstīgs pasākums, lai piemērotu sankciju gadījumā, kad publiskā administrācija ļaunprātīgi izmanto secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības (tostarp skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 67. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 83 Tomēr Tiesa, lemjot sakarā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, var vajadzības gadījumā sniegt precizējumus, lai palīdzētu valsts tiesai orientēties tās interpretācijā (tostarp skat. spriedumu *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 68. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

– Par to, vai pastāv pasākumi secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai

- 84 Saistībā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā paredzētajiem secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumiem netiek apstrīdēts, ka pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā ir atļauts pieņemt darbā skolotājus, izmantojot secīgi uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai varētu nodrošināt aizvietotājus, neparedzot nevienu pasākumu, kurā būtu noteikts šo līgumu kopējais maksimālais termiņš vai to atjaunošanas skaits minētās klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunkta izpratnē. *Tribunale di Napoli* īpaši šajā saistībā norāda, kā izriet no šī sprieduma 28. punkta, ka ar Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 10. panta 4.a punktu ir izslēgta minētā dekrēta 5. panta 4.a punkta piemērošana valsts skolu nozarē, kurā ir paredzēts, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, kas pārsniedz 36 mēnešu ilgumu, tiek pārkvalificēti par darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, tādējādi atļaujot šādus līgumus atjaunot neierobežoti ilgi. Tāpat netiek apstrīdēts, ka pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā nav neviena pasākuma, kas būtu līdzvērtīgs pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā norādītajiem pasākumiem.
- 85 Šādos apstākļos *Tribunale di Napoli* uzsver, ka šādu darba līgumu atjaunošanu attaisnojot “objektīvi iemesli” pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 86 Kā norādīts pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 7. punktā un kā izriet no šī sprieduma 74. punkta, pamatnolīguma parakstītājas puses faktiski ir uzskatījušas, ka objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (skat. spriedumus *Adeneler* u.c., EU:C:2006:443, 67. punkts, kā arī *Fiamingo* u.c., EU:C:2014:2044, 58. punkts).
- 87 Runājot par šo pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā ietverto “objektīva iemesla” jēdzienu, Tiesa jau ir nospriedusi, ka šis jēdziens ir jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kuri raksturo noteiktu darbību un kuri līdz ar to konkrētajā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šos apstākļus it īpaši var izraisīt uzdevumu, kuru izpildei šādi līgumi ir noslēgti, īpašais raksturs un to raksturīgās pazīmes vai attiecīgos gadījumos dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamais likumīgais mērķis (spriedums *Kücük*, EU:C:2012:39, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 88 Savukārt valsts tiesību norma, kurā vienīgi ir noteikts, ka ar likumu vai citu normatīvo aktu vispārīgā un abstraktā veidā tiek atļauts izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, neatbilst šī sprieduma iepriekšējā punktā precizētajām prasībām. Faktiski šāda tīri formāla rakstura norma neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai. Šāda norma tādējādi ietver reālu risku izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un tādējādi nav saderīga ar pamatnolīguma par darba līgumiem uz noteiktu laiku mērķi un lietderīgo iedarbību (spriedums *Kücük*, EU:C:2012:39, 28. un 29. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 89 Šajā gadījumā vispirms ir jānorāda, ka no lēmumiem uzdot prejudiciālu jautājumu un tiesas sēdes laikā sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka saskaņā ar pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu, kāds ir paredzēts ar Likumu Nr. 124/1999, valsts skolu personāla pieņemšana darbā notiek vai nu uz nenoteiktu laiku, pieņemot pastāvīgā darbā, vai uz noteiktu laiku, izmantojot aizstāšanu. Pieņemšana pastāvīgā darbā notiek, izmantojot tā saukto “dubulto kanālu” sistēmu, proti, puse no mācību gadā brīvajām amatu vietām tiek aizpildītas, rīkojot konkursu pēc kvalifikācijas un pārbaudījumiem, un otra puse – balstoties uz pastāvīgajiem piemērotības sarakstiem, kuros ir iekļauti skolotāji, kuri ir izturējuši šādu konkursu, taču nav ieguvuši pastāvīgu amata vietu, un skolotāji, kuri ir apmeklējuši habilitācijas kursus specializētās izglītības skolās. Aizstāšana notiek, izmantojot šos pašus sarakstus, un, ja viens un tas pats skolotājs aizstāšanu veic vairākkārt, viņš tiek pārvietots augstāk sarakstā, un tā rezultātā viņam var tikt piešķirta pastāvīga amata vieta.

- 90 No šiem pašiem lēmumiem uzdot prejudiciālu jautājumu izriet, ka valsts tiesiskajā regulējumā, kas iziet no Likuma Nr. 124/1999 4. panta, lasot to kopā ar Dekrēta Nr. 131/2007 1. pantu, ir paredzēti trīs veidu aizstāšanas procesi: pirmkārt, aizstāšana uz gadu “de iure” amata vietu sarakstā, kamēr tiek pabeigtas konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā vakantajās un pieejamajās amata vietās, proti, kas nav aizņemtas, kuru termiņš atbilst mācību gadam, proti, līdz 31. augustam, otrkārt, pagaidu aizstāšana “faktiskajā” amata vietu sarakstā brīvajās, taču ne vakantajās amata vietās, kur termiņš atbilst pedagogisko darbību termiņam, proti, līdz 30. jūnijam, un, treškārt, pagaidu vai īslaicīga aizstāšana citos gadījumos, kuru termiņš atbilst apstākļu, kas šo aizstāšanu ir izraisījuši, izzušanai.
- 91 Jāuzsver, ka valsts tiesiskais regulējums, kurā ir pieļauta uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana, pirmkārt, valsts skolu personāla aizvietošanai, kamēr tiek pabeigtas konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai, kā arī, otrkārt, minēto skolu personāla aizstāšanai, kuri īslaicīgi nav spējīgi pildīt savus darba pienākumus, pati par sevi nav pretrunā pamatnolīgumam. Faktiski darbinieka pagaidu aizvietošana, lai būtībā apmierinātu darba devēja pagaidu vajadzību personāla jomā, principā var būt “objektīvs iemesls” šī pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē (šajā ziņā skat. spriedumus *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 101. un 102. punkts, kā arī *Kücük*, EU:C:2012:39, 30. punkts).
- 92 Šajā ziņā vispirms ir jāatgādina, ka administrācijā, kurā ir liels darbinieku skaits, piemēram, izglītības nozarē, ir nenovēršami, ka īslaicīga aizvietošana ir bieži vajadzīga, it īpaši darbinieku, kuri izmanto vai nu slimības, grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas, vai arī citu atvaļinājumu, nepieejamības dēļ. Īslaicīga darbinieku aizvietošana šādos apstākļos var būt objektīvs iemesls pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, kas attaisno gan ar aizvietojošo personālu noslēgto līgumu termiņa noteikto raksturu, gan šo līgumu atjaunošanu atkarībā no vajadzībām, kas ir radušās, ar nosacījumu, ka tiek ievērotas pamatnolīgumā šajā ziņā noteiktās prasības (šajā ziņā skat. spriedumu *Kücük*, EU:C:2012:39, 31. punkts).
- 93 Šis secinājums ir vēl jo vairāk nenovēršams, ja ar valsts tiesisko regulējumu, kas pamato uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu atjaunošanu īslaicīgas aizvietošanas gadījumā, ir iecerēts sasniegt mērķus, kas ir atzīti par likumīgiem mērķiem sociālās politikas jomā Faktiski, kā izriet no šī sprieduma 87. punkta, pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā ietvertais “objektīva iemesla” jēdziens aptver tiešanos pēc šādiem mērķiem. Pasākumi, kuru mērķis ir īpaši aizsargāt grūtnieces un mātes, kā arī dot iespēju vīriešiem un sievietēm saskaņot viņu profesionālos un ģimenes pienākumus, ir leģitīmi sociālās politikas mērķi (skat. spriedumu *Kücük*, EU:C:2012:39, 32. un 33. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 94 Turklāt ir jānorāda, kā tas tostarp izriet no lēmuma uzdot prejudiciālu jautājumu lietā C-418/13, ka izglītība atbilst Itālijas Republikas Konstitūcijā garantētām pamattiesībām, saskaņā ar kurām šai valstij ir noteikts pienākums organizēt skolas apmācības tā, lai tiktu nodrošināta nepārtraukta atbilstība starp skolotāju un skolēnu skaitu. Nevar noliegt, ka šī atbilstība ir atkarīga no daudziem faktoriem, daži no tiem zināmā mērā var būt grūti pārbaudāmi vai paredzami, piemēram, īpaši ārējās un iekšējās migrācijas plūsmas vai skolēnu izvēlētie mācību virzieni.
- 95 Jāatzīst, ka šādi faktori pamatlietā aplūkotajā izglītības nozarē apliecina īpašu elastības nepieciešamību, kas atbilstoši šī sprieduma 70. punktā atgādinātajai judikatūrai šajā specifiskajā nozarē ir tāda, kas saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu objektīvi pamato secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu, lai atbilstoši reaģētu uz mācību pieprasījumu un izvairītos pakļaut valsti kā darba devēju šajā nozarē riskam pieņemt darbā ievērojami lielāku skolotāju skaitu par to, kas faktiski ir nepieciešams, lai izpildītu valsts pienākumus šajā jomā.

- 96 Visbeidzot ir jākonstatē, ka, ja dalībvalsts tās pārvaldībā esošās skolās pieejamību pastāvīgām darba vietām nodrošina tikai personālam, kas ir izturējis konkursu, pieņemot darbiniekus pastāvīgā amatā, ņemot vērā minēto tiesību normu, var arī tikt objektīvi pamatots, ka, gaidot, līdz šie konkursi tiks pabeigti, brīvās amatu vietas tiks aizpildītas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus.
- 97 Prasītāji pamatlietā tomēr uzskata, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, kāds tas izriet no Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. punkta, kas tieši ļauj atjaunot darba līgumus uz noteiktu laiku, lai, izmantojot aizstāšanu uz gadu, varētu aizpildīt vakantās un pieejamās amata vietas, “līdz ir noslēgušās konkursa procedūras, ar kurām tiek pieņemts darbā pastāvīgais mācību personāls”, praksē ir uzskatāms par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, jo nav nekādas pārliecības par datumu, kurā ir jānotiek šim konkursa procedūrām. Šādu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana tādējādi ļaujot apmierināt pastāvīgas un ilgstošas vajadzības valsts skolās, kas izriet no strukturāla štata darbinieku trūkuma.
- 98 Savukārt Itālijas valdība norāda, ka dubulto kanālu sistēma, kas aprakstīta šī sprieduma 89. punktā, ļauj valsts skolu personālu, kas pieņemts darbā uz noteiktu laiku, iekļaut karjerā, kas virzīta uz viņu pieņemšanu pastāvīgā amatā, jo darbinieki var ne tikai piedalīties publiskajos konkursos, bet arī, pakāpjoties piemērotības sarakstos vairākkārtējas aizstāšanas rezultātā, sakrāt pietiekamu darbības uz noteiktu laiku periodu skaitu, lai tiktu pieņemti pastāvīgā amatā. Šie saraksti esot “jāizsmēļ”, ar to saprotot, ka tad, kad tajā ir iekļauts noteikts skaits skolotāju, tos vairs nevar papildināt. Tādējādi minētie saraksti esot instruments, kura mērķis ir cīnīties pret nestabilu nodarbinātību. Neatkarīgi no jebkādam īpašām situācijām minētais valsts tiesiskais regulējums tādējādi esot jāuzskata par atbilstošu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktam.
- 99 Šajā ziņā ir jāuzsver, ka, pat ja valsts tiesiskais regulējums, kurā ir atļauts atjaunot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai aizstātu darbiniekus, kamēr tiek pabeigtas konkursa procedūras, var tikt attaisnots ar objektīvu iemeslu, šī objektīvā iemesla konkrētai piemērošanai, ņemot vērā attiecīgās darbības īpatnības un tās izpildes apstākļus, ir jāatbilst pamatnolīguma prasībām. Piemērojot attiecīgo valsts tiesību normu, kompetentajām iestādēm tādā ir jāspēj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai (šajā ziņā skat. spriedumu *Kücüik*, EU:C:2012:39, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 100 Taču, kā Tiesa jau vairākkārt ir atzinusi, uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana, lai segtu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet tieši pretēji – pastāvīgs un ilgstošs raksturs, pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē nav attaisnojama. Šāda uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošana ir tiešā pretrunā premisai, ar kuru ir pamatots šis pamatnolīgums, proti, ka uz nenoteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma, pat ja uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir nodarbinātības iezīme noteiktos sektoros vai attiecībā uz noteiktām specialitātēm un darbības sfērām (spriedums *Kücüik*, EU:C:2012:39, 36. un 37. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 101 Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta ievērošana tādējādi pieprasa, lai tiktu konkrēti pārbaudīti, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanas mērķis ir risināt pagaidu vajadzības un ka tāda valsts tiesību norma kā Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. punkts, lasot to kopā ar Dekrēta Nr. 131/2007 1. pantu, faktiski netiek izmantota, lai apmierinātu pastāvīgu un ilgstošu darba devēja vajadzību pēc personāla (šajā ziņā skat. spriedumu *Kücüik*, EU:C:2012:39, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 102 Šim nolūkam katrā atsevišķajā gadījumā ir jāpārbauda visi attiecīgie apstākļi, it īpaši ņemot vērā minēto secīgo līgumu, kas ir noslēgti ar vienu un to pašu personu vai viena un tā paša darba izpildei, skaitu, lai nepieļautu, ka darba devēji ļaunprātīgi izmanto darba līgumus vai darba attiecības uz noteiktu laiku pat tad, ja tie acīmredzami ir noslēgti, lai risinātu vajadzību pēc aizvietojošā personāla (šajā ziņā skat. spriedumu *Küçük*, EU:C:2012:39, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 103 “Objektīva iemesla” esamība pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē principā izslēdz ļaunprātīgas izmantošanas esamību, ja vien visaptverošā visu to apstākļu pārbaudē, kas ir saistīti ar attiecīgo uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanu, neatklājas, ka no darbinieka pieprasītie pakalpojumi neatbilst vienkārši islaicīgai vajadzībai (spriedums *Küçük*, EU:C:2012:39, 51. punkts).
- 104 Tādējādi pretēji tam, ko norāda Itālijas valdība, tikai ar to, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums var tikt attaisnots ar “objektīvu iemeslu” šīs tiesību normas izpratnē, nepietiek, lai to atzītu par atbilstošu pamatnolīgumam, ja šķiet, ka šī tiesiskā regulējuma konkrēta piemērojama šādos apstākļos rada secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.
- 105 Šajā ziņā, pat ja saskaņā ar šī sprieduma 81. un 82. punktā atgādināto judikatūru jebkāda faktu izvērtēšana saistībā ar LESD 267. pantā paredzēto procedūru ir valsts tiesu kompetencē, ir jākonstatē, ka no Tiesai iesniegtajiem apstākļiem šajās lietās izriet, kā to turklāt atzīst pati Itālijas valdība, ka termiņš skolotāju apstiprināšanai amatā šajā sistēmā ir gan mainīgs, gan nenoteikts.
- 106 Pirmkārt, kā izriet no paša pirmā jautājuma lietā C-418/13 formulējuma, nav strīda par to, ka pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā nav noteikts nekāds precīzs termiņš konkursa procedūru organizēšanai, jo tas ir atkarīgs no valsts finansiālajām iespējām un pārvaldes rīcības brīvības. Tādējādi saskaņā ar pašas *Corte costituzionale* konstatēto lēmumā uzdot prejudiciālu jautājumu šajā pašā lietā laikā no 2000. gada līdz 2011. gadam netika organizēta neviena konkursa procedūra.
- 107 Otrkārt, no Itālijas valdības paskaidrojumiem izriet, ka apstiprināšana amatā, pamatojoties uz skolotāju pakāpšanos piemērotības sarakstā, kas ir atkarīga no uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vispārējā ilguma, kā arī no amata vietām, kas starplaikā ir atbrīvojušās, kā Komisija pamatoti apgalvo, ir atkarīga no nejausiem un neparedzamiem apstākļiem.
- 108 No tā izriet, ka tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds ir aplūkots pamatlietā, lai arī formāli ierobežo uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu, lai veiktu aizstāšanu uz gadu vakantās un brīvās amata vietās valsts skolās tikai islaicīgi, un aizstāšana izbeidzas tad, kad ir pabeigtas konkursa procedūras, neļauj nodrošināt, ka šī objektīvā iemesla konkrēta piemērošana, ņemot vērā attiecīgās darbības ipatnības un tās izpildes apstākļus, atbilst pamatnolīguma prasībām.
- 109 Šāds tiesiskais regulējums, neesot nekādiem precīziem datiem par konkursa procedūru, ar kurām tiek izbeigta aizstāšana, organizēšanu un pabeigšanu, un attiecīgi faktiski neierobežojot aizstāšanas uz gadu skaitu, ko var veikt viens un tas pats darbinieks, lai aizpildītu vienu un to pašu vakanto amata vietu, pārkāpjot pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu, ļauj atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai segtu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet tieši pretēji – pastāvīgs un ilgstošs raksturs, tā dēļ, ka attiecīgajā dalībvalstī ir strukturāls štata darbinieku amata vietu trūkums. Šķiet, ka šādu konstatējumu apstiprina ne tikai prasītāju pamatlietā situācija, kas aprakstīta šī sprieduma 23. un 37. punktā, bet arī vispārīgāk Tiesai iesniegtie dati šajās lietās. Tādējādi šķiet, ka atkarībā no gadiem un datu avotiem aptuveni 30 % vai pat, kā uzskata *Tribunale di Napoli*, 61 % no valsts skolu administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla ir nodarbināti, izmantojot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus, un ka laikā no 2006. gada līdz 2011. gadam šajās skolās nodarbinātais mācību personāls, kas tika nodarbināts, izmantojot šādus līgumus, pārstāvēja no 13 % līdz 18 % no visa minētajās skolās nodarbinātā mācību personāla.

- 110 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka, kaut arī budžetāri apsvērumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt sociālās aizsardzības pasākumu, ko tā vēlas pieņemt, raksturu vai apjomu, tie tomēr paši par sevi neveido mērķi, uz kura sasniegšanu šī politika ir vērsta, un tādējādi nevar attaisnot to, ka nepastāv nekādi pasākumi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē (pēc analogijas skat. spriedumu *Thiele Meneses*, C-220/12, EU:C:2013:683, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 111 Katrā ziņā ir jānorāda, kā tas izriet no šī sprieduma 89. punkta, ka tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds aplūkots pamatlietā, pieejamību pastāvīgām darba vietām nenodrošina tikai personālam, kas ir izturējies konkursu, jo saskaņā ar to dubulto kanālu sistēmas ietvaros skolotāju apstiprināšanai amatā ir jānotiek tikai pēc habilitācijas kursu pabeigšanas. Šādos apstākļos, kā Komisija norādīja tiesas sēdē, no tā nekādā veidā neizriet, lai gan tas tomēr ir jāpārbauda iesniedzējtiesām, ka saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu varētu uzskatīt, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana vakanto un pieejamo amata vietu aizpildīšanai minētajās skolās, kamēr tiek pabeigtas konkursu procedūras, būtu objektīvi pamatota.
- 112 Šajā ziņā jānorāda, kā to ir darījusi Komisija, ka, lai īstenotu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, dalībvalsts var likumīgi izvēlēties neveikt minētās klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzēto pasākumu. Tā turpretī var izvēlēties ieviest vienu vai abus pasākumus, kas paredzēti minētās klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunktā un kas saistīti attiecīgi ar šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu un ar to atjaunojumu skaitu, vai pat saglabāt jau pastāvošu līdzvērtīgu tiesisko pasākumu – ar nosacījumu, ka neatkarīgi no izvēlēta pasākuma tiek nodrošināta efektīva uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršana (šajā ziņā skat. spriedumu *Fiamingo u.c.*, EU:C:2014:2044, 61. punkts).
- 113 Tādējādi ir jākonstatē, ka no Tiesai iesniegtajiem apstākļiem šajās lietās izriet, ka valsts tiesiskajā regulējumā, kāds ir aplūkots pamatlietās, šķiet, nav pasākumu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, lai gan tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, pretēji šī sprieduma 74. un 76. punktā atgādinātajām prasībām.
- Par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas soda pasākumiem
- 114 Attiecībā uz pasākumiem nolūkā sodīt uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu vai darba tiesisko attiecību izmantošanu vispirms ir jānorāda, ka no lēmumiem uzdot prejudiciālu nolēmumu izriet, kā to skaidri norāda *Corte costituzionale* savā otrajā prejudiciālajā jautājumā lietā C-418/13, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums nepieļauj nekādas tiesības uz tādu zaudējumu atlīdzību, ko ir radījusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana izglītības sektorā. Īpaši nav strīda par to, ka Leģislatīvā dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 5. punktā paredzētā sistēma gadījumā, ja uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā tiek izmantoti ļaunprātīgi, šādas tiesības pamatlietās nepiešķir.
- 115 Turklāt, kā izriet no šī sprieduma 28. un 84. punkta, netiek arī apstrīdēts, ka pamatlietā aplūkotajā tiesiskajā regulējumā netiek atļauts arī pārkvalificēt secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku, jo Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 4.a punktu nevar piemērot valsts skolām.
- 116 Tādējādi, kā izriet no lēmumiem uzdot prejudiciālu jautājumu un Itālijas valdības apsvērumiem, vienīgā iespēja darbiniekam, kurš veic aizstāšanu valsts skolā saskaņā ar Likuma Nr. 124/1999 4. pantu, panākt viņa secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārkvalificēšanu darba līgumā vai darba tiesiskajās attiecībās uz nenoteiktu laiku ir tikt pastāvīgi pieņemtam darbā, pakāpjoties piemērotības sarakstā.

- 117 Tomēr, tā kā no šī sprieduma 105.–107. punkta izriet, ka šāda iespēja nav droši nosakāma, to nevar uzskatīt par sankciju, kurai būtu pietiekami efektīvs un preventīvs raksturs, lai nodrošinātu tiesību normu, kas ir pieņemtas, piemērojot pamatnolīgumu, pilnīgu efektivitāti.
- 118 Pat ja, protams, dalībvalstij ir tiesības, īstenojot pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, ņemt vērā tādas īpašas nozares kā izglītība vajadzības, kā jau tika norādīts šī sprieduma 70. un 95. punktā, šīs tiesības nav jāsaprot tādējādi, ka tās dalībvalstij ļauj neievērot pienākumu paredzēt piemērotu pasākumu, lai atbilstoši sankcionētu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.
- 119 Tādējādi ir jākonstatē, ka tas izriet no šajās lietās Tiesai iesniegtajiem apstākļiem, ka šķiet, ka tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds tiek aplūkots pamatlietā, neatbilst prasībām, kuras izriet no judikatūras, kas tika atgādināta šī sprieduma 77.–80. punktā, bet tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesām.
- 120 Tādējādi iesniedzējtiesām ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds aplūkots pamatlietā, ar kuru, līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā valsts skolās, ir ļauts atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai aizpildītu vakantās skolotāju, kā arī administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla amata vietas, nenorādot precīzu termiņu konkursu pabeigšanai un izslēdzot jebkādu iespēju šiem skolotājiem un minētajam personālam saņemt zaudējumu, kas, iespējams, radušies, veicot šādu atjaunošanu, atlīdzību. Faktiski šķiet, ka šāds tiesiskais regulējums, kas gan ir jāpārbauda iesniedzējtiesām, pirmkārt, neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai, un, otrkārt, neparedz nekādus pasākumus, kas novērstu un sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.
- 121 Šādos apstākļos nav jāatbild uz pārējiem jautājumiem, kurus *Tribunale di Napoli* uzdevusi lietās C-22/13, C-61/13 un C-62/13.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 122 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas iekļauts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds aplūkots pamatlietā, ar kuru, līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā valsts skolās, ir ļauts atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai aizpildītu vakantās un pieejamās skolotāju, kā arī administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla amata vietas, nenorādot precīzu termiņu konkursu pabeigšanai un izslēdzot jebkādu iespēju šiem skolotājiem un minētajam personālam saņemt zaudējumu, kas, iespējams, radušies, veicot šādu atjaunošanu, atlīdzību. Faktiski šķiet, ka šāds tiesiskais regulējums, kas gan ir jāpārbauda iesniedzējtiesām, pirmkārt, neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai, un, otrkārt, neparedz nekādus pasākumus, kas novērstu un sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.

[Paraksti]