



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2022. gada 13. janvārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*,
CEEP un *EAK* noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. un 5. klauzula –
Uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā – Katoļu reliģijas skolotāji –
Šādu līgumu atjaunošanu pamatojošu “objektīvu iemeslu” jēdziens – Pastāvīga vajadzība pēc
aizvietojošā personāla

Lietā C-282/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunale di Napoli*
(Neapoles tiesa, Itālija) iesniedza ar 2019. gada 13. februāra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts
2019. gada 3. aprīlī, tiesvedībā

YT,

ZU,

AW,

BY,

CX,

DZ,

EA,

FB,

GC,

IE,

JF,

KG,

LH,

* Tiesvedības valoda – itāļu.

MI,

NY,

PL,

HD,

OK

pret

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

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,

piedaloties

Federazione GILDA-UNAMS,

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: pirmās palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], kas pilda otrās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši I. Ziemele, T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*] un A. Kumins [*A. Kumin*] (referents),

ģenerālvokāts: J. Tančevs [*E. Tanchev*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY un PL vārdā – *S. Tramontano, avvocato,*
- HD vārdā – *F. Sorrentino, avvocata,*
- OK vārdā – *V. De Michele, avvocato,*
- *Federazione GILDA-UNAMS* vārdā – *T. de Grandis, avvocato,*
- Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *L. Fiandaca* un *P. Gentili, avvocati dello Stato,*
- Eiropas Komisijas vārdā – *G. Gattinara* un *M. van Beek*, kā arī *C. Valero*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2021. gada 18. marta tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 4. un 5. klauzulu 1999. gada 18. martā noslēgtajā Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums”), kas ir ietverts Padomes Direktīvas 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.) pielikumā, 1. pantu un 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu Padomes Direktīvā 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY, PL, HD un OK (turpmāk tekstā – “prasītāji pamatlietā”), kas pasniedz katoļu reliģiju valsts izglītības iestādēs, no vienas puses, un *Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca – MIUR* (Izglītības, universitāšu un pētniecības ministrija – *MIUR*, Itālija) un *Ufficio Scolastico Regionale per la Campania* (Kampānijas Reģionālā izglītības pārvalde, Itālija), no otras puses, par viņu lūgumu pārkvalificēt viņu darba līgumus uz noteiktu laiku par darba līgumiem uz nenoteiktu laiku.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 1999/70

- 3 Atbilstoši Direktīvas 1999/70 14. apsvērumam:

“Parakstītājas puses vēlējas noslēgt pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, izvirzot vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām; tās izrādījušas vēlmi uzlabot terminētās nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot to, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot tiesiski pārmantojamus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības.”

Pamatnolīgums

- 4 Pamatnolīguma preambulas otrajā daļā ir noteikts, ka tā 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”.
- 5 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6.–8. un 10. punkts ir formulēts 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. Saskaņā ar Pamatnolīguma 1. klauzulu:

“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.”

7. 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.”

8. Pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir noteikts:

“Šajā nolīgumā:

- 1) 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;

[..].”

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

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

10 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 darbaņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem] vai praksei un/vai darba devēji un darbaņēmēji, ja nav attiecīgu [līdzvērtīgu] tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darbaņēmēju [darbaņēmēju kategoriju] vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:
 - a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
 - b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
 - c) šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.
2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darbaņēmējiem un/vai darba devēji un darbaņēmēji, 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.”

11 Pamatnolīguma 8. klauzula “Ieviešanas noteikumi” ir formulēta šādi:

- “1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darbaņēmēji var darbaņēmējiem noteikt vai pieņemt labvēlīgākus nosacījumus par tiem, kas noteikti šajā [pamatnolīgumā].

[..]”

Direktīva 2000/78

12 Direktīvas 2000/78 24. apsvērumā ir noteikts:

“Eiropas Savienība Deklarācijā Nr. 11 par baznīcu un nekonfesionālo organizāciju statusu, kas pievienota Amsterdamas līguma Noslēguma aktam, ir skaidri atzinusi, ka tā ievēro un saskaņā ar valsts tiesību aktiem neliedz baznīcām un reliģiskām apvienībām vai kopienām šādu statusu dalībvalstīs un ka tā vienādi ievēro arī filozofisko un nekonfesionālo organizāciju statusu. Ņemot to vērā, dalībvalstis var saglabāt vai noteikt īpašus noteikumus par tādām istām, likumīgām un attaisnotām prasībām attiecībā uz profesiju, kuras ir vajadzīgas, lai veiktu profesionālo darbību.”

13 Šīs direktīvas 1. pantā ir noteikts, ka, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, tās mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju tostarp reliģijas vai pārliecības dēļ.

14 Minētās direktīvas 2. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

- a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. [pantā] minēta iemesla dēļ;

- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
- i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..]

[..].”

Itālijas tiesības

- 15 2003. gada 18. jūlija *legge n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado* (Likums Nr. 186 par katoļu reliģijas skolotāju juridisko statusu visu veidu un līmeņu iestādēs un skolās; 2003. gada 24. jūlija *GURI* Nr. 170) 3. panta 4., 7., 8. un 9. punktā ir noteikts:

“4. Katram konkursa kandidātam ir jābūt profesionālās piemērotības atzinumam [..], ko izsniedz teritoriāli kompetentais diecēzes ordinārijs, un viņš var piedalīties tikai konkursos uz amatiem, kuri pieejami attiecīgās diecēzes teritorijā.

[..]

7. Komisijas izveido to personu sarakstu, kuras ir izturējušas konkursu, papildus pārbaudījumu rezultātiem ņemot vērā tikai kvalifikāciju apliecinājošos dokumentus [..]. Reģionālais direktors apstiprina sarakstu un nosūta diecēzes ordinārijam, kam ir teritoriālā kompetence, to personu vārdus, kuras ir derīgas, lai ieņemtu konstitutīvos dotētos amatus [..]. Reģionālais direktors izvēlas no to personu saraksta, kuras ir nokārtojušas konkursu, lai diecēzes ordinārijam paziņotu vārdus, kas nepieciešami, lai aizpildītu amatus, kuri, iespējams, kļūs vakanti konstitutīvās dotācijas ietvaros konkursa spēkā esamības laikā.

8. Par pieņemšanu darbā, noslēdzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, nolemj reģionālais vadītājs, konsultējoties ar diecēzes teritoriāli kompetento ordināriju [..].

9. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas iemesliem, kas paredzēti spēkā esošajos noteikumos, pievienojas profesionālās piemērotības atzinuma atsaukšana, ko veic teritoriāli kompetentais diecēzes ordinārijs un kas ir kļuvusi izpildāma kanoniskajās tiesībās [..].”

- 16 2001. gada 30. marta *decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (Lēģislatīvais dekrēts Nr. 165 par vispārīgajiem noteikumiem attiecībā uz darba organizāciju valsts pārvaldes iestādēs; 2001. gada 9. maija *GURI* Nr. 106 kārtējais pielikums) redakcijā, kas piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – “Lēģislatīvais dekrēts Nr. 165/2001”), 36. panta 1., 2. un 5. punktā bija noteikts:

“1. Lai izpildītu prasības, kas ir saistītas ar parastajām valsts pārvaldes iestāžu vajadzībām, tās pieņem darbā vienīgi, noslēdzot darba līgumus uz nenoteiktu laiku [..].

2. Lai izpildītu tīri pagaidu vai ārkārtas prasības, valsts pārvaldes iestādes var izmantot personāla pieņemšanas darbā un nodarbināšanas līgumu veidus, kas paredzēti Civillkodeksā un likumos par darba tiesiskajām attiecībām uzņēmumos, ievērojot spēkā esošās darbā pieņemšanas procedūras.

[..]

5. Katrā ziņā, ja valsts pārvaldes iestādes pārkāpj obligātās darba ņēmēju pieņemšanu darbā un nodarbinātību regulējošās tiesību normas, tas nevar būt par pamatu darba līgumu noslēgšanai uz nenoteiktu laiku ar minētajām iestādēm, vienlaikus saglabājoties atbildībai un sodiem, ko tām var piemērot. Attiecīgajam darba ņēmējam ir tiesības saņemt zaudējumu atlīdzību par laiku, kad šīs tiesību normas tika pārkāptas, paveikto darbu.”

- 17 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* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 368, ar ko transponē Direktīvu 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku; 2001. gada 9. oktobra GURI Nr. 235) redakcijā, kas piemērojama pamatlīstā (turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 368/2001”), 5. panta 2. un 4.*bis* punktā bija paredzēts:

“2. Ja darba tiesiskās attiecības turpinās ilgāk par trīsdesmito dienu gadījumā, kad līgums ir noslēgts uz laiku, kas ir īsāks par sešiem mēnešiem, un ja 4.*bis* punktā norādītais kopējais ilgums ir sasniegts, vai ilgāk par piecdesmito dienu citos gadījumos, līgums tiek uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, sākot no minēto termiņu beigām.

[..]

4.*bis* [..] ja, turpinot secīgi noslēgt līgumus uz noteiktu laiku līdzvērtīgu uzdevumu izpildei, darba tiesiskās attiecības starp vienu un to pašu darba devēju un darba ņēmēju pārsniedz trīsdesmit sešus mēnešus kopumā, ieskaitot līguma pagarinājumus un atjaunošanu, neatkarīgi no pārtraukuma periodiem starp līgumiem, darba tiesiskās attiecības uzskata par nodibinātām uz nenoteiktu laiku atbilstoši 2. punktam [..].”

- 18 Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 10. panta 4.*bis* punktā bija noteikts:

“[..] no šā dekrēta piemērošanas jomas ir izslēgti arī līgumi, kas noslēgti uz noteiktu laiku nolūkā aizstāt mācībspēkus, kā arī administratīvo, tehnisko un palīgpersonālu, ņemot vērā nepieciešamību garantēt pastāvīgu izglītības iestādes darbību un izglītojošo procesu arī tad, ja pagaidām nav mācībspēku un administratīvā, tehniskā un palīgpersonāla, ar kuru būtu uz nenoteiktu un pat uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības. [..]”

- 19 Ar 2015. gada 15. jūnija *decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 81 par darba līgumu konstitutīvo sistēmu un tiesību aktu par amata pienākumiem pārskatīšanu saskaņā ar 2014. gada 10. decembra Likuma Nr. 183 1. panta 7. punktu; 2015. gada 24. jūnija GURI Nr. 144 kārtējais pielikums; turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 81/2015”), ar ko tika atcelts un aizstāts Leģislatīvais dekrēts Nr. 368/2001, 19. pantā būtībā ir pārņemta tā pati tiesību norma, kas izriet no šī pēdējā minētā leģislatīvā dekrēta 5. panta 4.*bis* punkta. Šis 19. pants bija formulēts šādi:

“1. Darba līgums var tikt noslēgts uz laiku, kas nepārsniedz 36 mēnešus.

2. Neskarot dažādus koplīgumu noteikumus, [..] uz noteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību ilgums starp vienu un to pašu darba devēju un darba ņēmēju, kuras izriet no vairākiem secīgiem līgumiem, kas noslēgti tāda paša līmeņa un juridiskās kategorijas uzdevumu veikšanai, un neņemot vērā pārtraukumus starp vienu līgumu un nākamo darba līgumu, nedrīkst pārsniegt

36 mēnešus. [...] Ja ir pārsniegta 36 mēnešu robeža, pamatojoties uz vienu līgumu vai virkni līgumu, līgums tiek pārveidots par līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku.”

20 Leģislatīvā dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta c) apakšpunktā būtībā tiek pārņemts Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 10. panta 4.*bis* punkta saturs, paredzot, ka no Leģislatīvā dekrēta Nr. 81/2015 par darbu uz noteiktu laiku III nodaļas ir izslēgti arī līgumi, kas uz noteiktu laiku noslēgti ar administratīviem, tehniskiem un palīgdarbiniekiem, lai aizpildītu aizvietotāju amata vietas.

21 1994. gada 16. aprīļa *decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 297, ar ko apstiprina izglītības jomā piemērojamo noteikumu, kuri attiecas uz jebkāda veida un līmeņa skolām, konsolidēto tekstu; 1994. gada 19. maija *GURI* Nr. 115 kārtējais pielikums; turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 297/1994”) 309. pantā ir noteikts:

“1. Visu veidu un līmeņu valsts skolās, kas nav universitātes, katoļu reliģijas pasniegšanu reglamentē starp Itālijas Republiku un Svēto Krēslu noslēgtais nolīgums un tā papildprotokols [...] un vienošanās, kuras paredzētas minētā papildprotokola 5. punkta b) apakšpunktā.

2. Katoļu reliģijas pasniegšanas nodrošināšanai izglītības iestādes direktors katru gadu pieņem darbā mācībspēkus, konsultējoties ar diecēzes ordināriju, saskaņā ar 1. punktā atgādinātajām tiesību normām.”

22 Šī leģislatīvā dekrēta 399. pantā ir noteikts, ka sākumskolas, pamatskolas un vidusskolas, tostarp mākslas liceju un institūtu, mācībspēku pieņemšana darbā attiecībā uz 50 % no mācību gadā vakantajām amatu vietām notiek, rīkojot kvalifikācijas un pārbaudījumu konkursu, un attiecībā uz 50 %, balstoties uz 401. pantā paredzētajiem pastāvīgajiem piemērotības sarakstiem. Ja konkursa, kas balstīts uz kvalifikāciju un pārbaudījumiem, piemēroto kandidātu saraksts ir izsmelts un saskaņā ar to paliek vakantas amata vietas, tās ir jāpievieno attiecīgajam pastāvīgas piemērotības sarakstam. Šīs amata vietas tiks no jauna iekļautas nākamajā konkursa procedūrā.

23 2015. gada 13. jūlija *legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti* (Likums Nr. 107 par reformu valsts instruktāžas un mācību sistēmā un deleģējumu spēkā esošo tiesību normu reorganizācijai; 2015. gada 15. jūlija *GURI* Nr. 162; turpmāk tekstā – “Likums Nr. 107/2015”) 1. panta 95. punktā ir noteikts, ka 2015./2016. mācību gadam *MIUR* ir atļauts īstenot ārkārtas plānu skolotāju pieņemšanai darbā uz nenoteiktu laiku visu līmeņu valsts izglītības iestādēs, lai aizpildītu visas parastās un atbalsta personāla “*de iure*” štata vietas, kas vēl ir vakantas un pieejamas pēc tam, kad pabeigta mācībspēku šim pašam mācību gadam apstiprināšana amatā saskaņā ar Leģislatīvā dekrēta Nr. 297/1994 399. pantu, pēc kuras pabeigšanas tiek dzēsti kvalifikācijas un pārbaudījumu konkursu piemērotības saraksti, kas bija publicēti pirms 2012. gada.

24 2007. gada 29. novembra valsts mēroga darba koplīguma, ko papildina 2018. gada 19. aprīļa valsts darba koplīgums (2007. gada 17. decembra *GURI* Nr. 292 kārtējais pielikums Nr. 274; turpmāk tekstā – “*CCNL*”), 40. panta 1. un 5. punktā ir noteikts:

“1. 25. panta 2., 3. un 4. punktu piemēro šajā pantā minētajiem darbiniekiem.

[..]

5. Katoļu reliģijas skolotājus saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 297/1994 309. pantā paredzēto kārtību pieņem darbā ar darba līgumu uz gadu, kas tiek uzskatīts par apstiprinātu, ja turpina pastāvēt nosacījumi un prasības, kas noteikti spēkā esošajos tiesību aktos.”

25 *CCNL* 25. panta 3. punktā ir paredzēts:

“Visu veidu un līmeņu valsts institūtu un skolu mācībspēku individuālās darba tiesiskās attiecības, kas nodibinātas uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, tiek nodibinātas un reglamentētas ar individuāliem līgumiem, ievērojot likuma normas, Savienības tiesību aktu normas un spēkā esošo valsts koplīgumu.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

26 Prasītāji pamatlietā ir katoļu reliģijas pasniedzēji, kurus *MIUR* pieņēma darbā un kuri daudzus gadus ir nodarbināti valsts izglītības iestādēs, noslēdzot secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku.

27 Uzskatot, ka šie secīgie uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi ir prettiesiski, un konstatējot, ka viņi nav varējuši izmantot Likumdošanas dekrēta Nr. 297/1994 399. pantā paredzēto amatā iecelšanas mehānismu, prasītāji pamatlietā uzskata, ka viņi ir diskriminēti salīdzinājumā ar citu mācību priekšmetu pasniedzējiem. Tāpēc viņi cēla prasību iesniedzējtiesā, lai panāktu, ka saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 2. un 4.*bis* punktu viņu pašreizējie līgumi tiek pārveidoti par tādiem līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, vai – pakārtoti – tiek atļidzināts kaitējums, kas nodarīts secīgu līgumu noslēgšanas uz noteiktu laiku dēļ.

28 *Federazione GILDA-UNAMS* (federācija *GILDA-UNAMS*), profesionālā apvienība un skolotāju arodbiedrība, kas ir iestājusies pamata tiesvedībā kā arodbiedrība, kura parakstījusi *CCNL*, it īpaši apgalvo, ka katoļu reliģijas skolotāji ir cietuši no diskriminācijas tādēļ, ka viņu uz noteiktu laiku nodibinātās darba tiesiskās attiecības nav iespējams pārveidot par tādām darba tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas uz nenoteiktu laiku, lai gan viņu rīcībā esot tāds pats kvalifikāciju apliecināošs dokuments kā citiem skolotājiem.

29 Iesniedzējtiesa uzskata, ka neviens no prasītāju pamatlietā prasījumiem nevar tikt apmierināts, ievērojot Itālijas tiesības.

30 Šajā ziņā vispirms tā precizē, ka prasītāju pamatlietā prasības iesniegšanas dienā visi viņu attiecīgie darba līgumi kumulatīvi esot pārsnieguši 36 mēnešus. Kaut arī šajā gadījumā Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 principā esot paredzēta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu pārveidošana par līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 5. punkts civildienesta nozarē skaidri izslēdzot šādu pārveidošanu.

31 Turpinājumā tā norāda, ka, lai arī saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 5. punktu secīgu darba līgumu noslēgšana uz noteiktu laiku, kas pārsniedz 36 mēnešus, varot tikt sodīta, atļidzinot kaitējumu, kurš darba ņēmējam nodarīts šī secīguma dēļ, Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 10. panta 4.*bis* punkts izslēdzot šādu iespēju izglītības nozarē, kā tas vēlāk esot ticis apstiprināts Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punktā.

32 Turklāt iesniedzējtiesa uzsver, ka prasītāji pamatlietā nevarēja tikt pieņemti pastāvīgā darbā ne saskaņā ar Leģislatīvā dekrēta Nr. 297/1994 399. pantu, ne saskaņā ar Likumu Nr. 107/2015, ar kuru ir vispārīgi reglamentēti izglītības palīgdarbinieki, atļaujot noslēgt līgumus uz nenoteiktu laiku.

- 33 No šiem elementiem izrietot, ka Itālijas tiesībās neesot paredzēts neviens pasākums, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu Pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē attiecībā uz katoļu reliģijas skolotājiem valsts iestādēs. Tāpēc iesniedzējtiesa šaubās par to, vai Itālijas tiesības ir saderīgas ar Savienības tiesībām.
- 34 Šajā ziņā tā norāda, ka saskaņā ar *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) pastāvīgo judikatūru Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 10. panta 4.*bis* punkts, kas ir *lex specialis*, izglītības nozarē izslēdz uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu, kuri noslēgti aizvietošanas nolūkā, pārveidošanu par līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku.
- 35 Iesniedzējtiesa arī precizē, ka saskaņā ar *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa, Itālija), kas veica Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 10. panta 4.*bis* punkta un Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 5. punkta konstitucionalitātes pārbaudi, civildienesta nozarē neesot iespējams pārveidot uz noteiktu laiku nodibinātas darba tiesiskās attiecības par tādām darba tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas uz nenoteiktu laiku.
- 36 Iesniedzējtiesa uzskata, ka šī judikatūra esot pretrunā tai, kas izriet no 2018. gada 25. oktobra sprieduma *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), kurā Tiesa esot secinājusi, ka Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru opermūzikas un simfoniskās mūzikas fondu darbības nozarei nav piemērojami vispārējo tiesību noteikumi, kas regulē darba tiesiskās attiecības un kas ir vērsti uz secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgas izmantošanas sodīšanu, automātiski pārveidojot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus par līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, ja darba tiesiskās attiecības ilgst ilgāk par noteiktu ilgumu, ciktāl iekšējā tiesību sistēmā nepastāv cits efektīvs pasākums, lai sodītu par šajā nozarē konstatēto ļaunprātīgo izmantošanu.
- 37 Visbeidzot iesniedzējtiesa atgādina, ka katoļu reliģijas mācīšana ir iespējama tikai tad, ja diecēzes ordinārijs ir izsniedzis skolotājam “profesionālās piemērotības atzinumu” (turpmāk tekstā – “profesionālās piemērotības atzinums”) un šis atzinums nav atsaukts. Tātad profesionālās piemērotības atzinuma atsaukšana esot pamatots atlaišanas iemesls, kas liecinot arī par katoļu reliģijas skolotāja darba tiesisko attiecību pagaidu raksturu.
- 38 Šajos apstākļos *Tribunale di Napoli* (Neapoles tiesa, Itālija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai atšķirīga attieksme tikai pret katoļu reliģijas skolotājiem, kādi ir prasītāji [pamatlietā], ir diskriminācija reliģijas dēļ [...] [H]artas 21. panta un Direktīvas [2000/78] izpratnē vai tomēr apstākļi, ka darba ņēmēja rīcībā jau esošo profesionālās piemērotības atzinumu var atsaukt, ir atbilstošs attaisnojošs iemesls, lai attieksme tikai pret katoļu reliģijas skolotājiem, kādi ir prasītāji [pamatlietā], atšķirtos no attieksmes pret citiem skolotājiem, nedodot viņiem iespēju izmantot nevienu preventīvo pasākumu, kas paredzēts 5. klauzulā [...] Pamatnolīgumā [...]?”
- 2) Vai gadījumā, ja uzskata, ka pastāv tieša diskriminācija reliģijas dēļ Direktīvas [2000/78] 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē (1. pants), kā arī [...] [H]artas izpratnē, ir jāuzdod Tiesai jautājums par instrumentiem, kurus [iesniedzēj]tiesa var izmantot, lai novērstu šīs diskriminācijas sekas, ņemot vērā, ka visiem skolotājiem, kuri nav katoļu reliģijas skolotāji, tika piemērots Likumā Nr. 107/2015 minētais darbā pieņemšanas ārkārtas plāns un viņi tika pieņemti pastāvīgā darbā, attiecīgi noslēdzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, un tātad – vai šai [iesniedzēj]tiesai ir jāpasludina darba tiesisko attiecību nodibināšana uz nenoteiktu laiku ar valsts pārvaldes iestādi, kas ir atbildētāja [pamatlietā]?”

- 3) Vai [...] [P]amatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā aplūkojamais, atbilstoši kuram vispārējas tiesību normas, kas regulē darba tiesiskās attiecības un kā mērķis ir sodīt secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu automātiski pārveidojot par līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc noteikta datuma, nav piemērojamas izglītības nozarei, ar īpašu atsauci uz katoļu reliģijas skolotājiem, tādējādi, ka secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi tiek pieļauti nenoteiktu laiku? It īpaši, vai [P]amatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē “objektīvs iemesls” var būt nepieciešamība panākt vienošanos ar diecēzes ordināriju vai, gluži pretēji, tā ir jāuzskata par diskrimināciju, kas aizliegta saskaņā ar [Hartas] 21. pantu?
- 4) Ja atbilde uz trešo jautājumu ir apstiprinoša, vai [Hartas] 21. pants, [Pamatnolīguma] 4. klauzula un/vai Direktīvas 2000/78 1. pants ļauj pārtraukt piemērot tiesību normas, kuras liedz uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu automātiski pārveidot par līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc noteikta datuma?”

Par Tiesas kompetenci

- 39 Itālijas valdība, atsaucoties uz LESD 17. panta 1. punktu, uzskata, ka Tiesas kompetencē nav atbildēt uz prejudiciālajiem jautājumiem, ko tai uzdevusi iesniedzējtiesa, jo šie jautājumi attiecas uz attiecībām starp Itālijas Republikas tiesību sistēmu un konfesionālo tiesību sistēmu, šajā gadījumā – Katoļu baznīcas tiesību sistēmu, jo uz šīm attiecībām attiecas vienīgi valsts tiesības.
- 40 LESD 17. panta 1. punktā esot noteikts pienākums ievērot statusu, kāds saskaņā ar valsts tiesībām ir it īpaši baznīcām, kas izpaužas kā neiejaukšanās stingri reliģiskajās jomās, un kuru ECT ir atzinusi savā 2012. gada 15. maija spriedumā *Fernández Martínez* pret Spāniju (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007).
- 41 Šajā gadījumā darba tiesiskās attiecības starp attiecīgo skolu iestādi un katoļu reliģijas skolotājiem reglamentējot vienošanās par grozījumiem konkordātā, kas 1984. gada 18. februārī noslēgts starp Itālijas Republiku un Svēto Krēslu (turpmāk tekstā – “konkordāts”), kā arī tā papildprotokols. Saskaņā ar šī pēdējā minētā 5. punktu katoļu reliģijas mācības pasniedzot skolotāji, kurus baznīcas iestāde ir atzinusi par piemērotiem un kurus ar šīs iestādes piekrišanu izglītības iestāde ir iecēlusi amatā.
- 42 Saskaņā ar Kanonisko tiesību kodeksa 804. kanona 2. punktu vietējais ordinārijs nodrošinot, ka skolā reliģijas mācības skolotāji, tostarp tie, kuri nav katoļi, izceļas ar doktrīnas pareizu ievērošanu, kristīgas dzīves liecību, kā arī savu pedagoģisko kompetenci. Tātad neesot strīda par to, ka pastāv saikne, no vienas puses, starp profesionālās piemērotības atzinumu un, no otras puses, katoļu reliģijas skolotāja pieņemšanu darbā un darba tiesisko attiecību pastāvību.
- 43 No tā izrietot, ka diskriminācija Direktīvas 2000/78 izpratnē attiecībā uz valsts izglītības iestāžu katoļu reliģijas skolotājiem nevar tikt konstatēta, neizraisot LESD 17. pantā skaidri paredzētā neiejaukšanās pienākuma pārkāpumu.
- 44 Šajā kontekstā Itālijas valdība uzsver katoļu reliģijas mācību fakultatīvo raksturu, kā tas tostarp izriet no konkordāta 9. panta 2. punkta, un to turklāt ir apstiprinājusi *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa). Šis fakultatīvais raksturs noteikti ietekmējot katoļu reliģijas skolotāju darba tiesiskajām attiecībām piemērojamo režīmu. Šī mācību priekšmeta “pieprasījums” it īpaši

esot neparedzams un ļoti nepastāvīgs laikā, un tas tā esot pat īstermiņā, jo tas esot pilnībā atkarīgs no skolēnu un/vai viņu vecāku izvēles apgūt vai neapgūt minēto mācību priekšmetu. Itālijas valdība no tā secina, ka katoļu reliģijas skolotāju darba tiesiskajām attiecībām ir jābūt īpaši elastīgām un tādējādi apmēram 30 % katoļu reliģijas skolotāju noslēdz darba līgumu uz noteiktu laiku.

- 45 Turklāt Itālijas valdība atgādina, ka LESD 351. pantā esot paredzēts, ka Līgumu noteikumi neietekmē tiesības un pienākumus, kas izriet no nolīgumiem, kuri pirms 1958. gada 1. janvāra noslēgti starp vienu vai vairākām dalībvalstīm, no vienas puses, un vienu vai vairākām trešām valstīm, no otras puses. Ar 1984. gada nolīgumu esot pārskatīts 1929. gada konkordāts, kura 36. pantā jau bija paredzēts, ka katoļu reliģijas mācīšana ir jāuztic personām, kuras ir saņēmušas baznīcas iestādes apstiprinājumu vai kurām katrā ziņā ir diecēzes ordinārija profesionālās piemērotības atzinums, un ar šī dokumenta atsaukšanu pietiek, lai atņemtu skolotājam spēju mācīt.
- 46 Šajā ziņā vispirms jāatgādina, ka atbilstoši LESD 17. panta 1. punktam Savienība respektē un neskar baznīcu un reliģisko organizāciju vai apvienību statusu, kas noteikts dalībvalstu tiesību aktos.
- 47 Šādas tiesību normas sekas tomēr, kā ir nospriedusi Tiesa, nav tādas, ka valsts tiesiskajā regulējumā, kurā ir paredzēta svētku dienas piešķiršana noteiktiem darba ņēmējiem ar mērķi dot iespēju svinēt reliģiskus svētkus, ietvertā atšķirīgā attieksme tiek izslēgta no Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomas un ka šādas atšķirīgas attieksmes atbilstīgums šai direktīvai izvairās no efektīvas pārbaudes tiesā (spriedums, 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 31. punkts).
- 48 Tāpat minētā tiesību norma nevar nozīmēt, ka iespējamā atšķirīgā attieksme valsts tiesību aktos, kuros ir paredzētas sankcijas ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā, piemērojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus valsts izglītības iestādēs, starp šo iestāžu reliģijas skolotājiem un citiem skolotājiem ir izslēgta gan no šīs direktīvas, gan no Pamatnolīguma piemērošanas jomas.
- 49 Proti, pirmkārt, LESD 17. panta formulējums būtībā atbilst Amsterdamas līguma Noslēguma aktam pievienotās Deklarācijas Nr. 11 par baznīcu un nekonfesionālo organizāciju statusu formulējumam. Tas, ka pēdējā minētā ir *expressis verbis* citēta Direktīvas 2000/78 24. apsvērumā, norāda uz to, ka Savienības likumdevējs šo deklarāciju katrā ziņā ir ņēmis vērā, pieņemot šo direktīvu (spriedums, 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 50 Otrkārt, LESD 17. pantā, protams, ir izteikta Savienības neitralitāte attiecībā uz to, kā dalībvalstis organizē savas attiecības ar baznīcām un reliģiskajām organizācijām vai apvienībām (spriedumi, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 58. punkts; 2018. gada 11. septembris, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, 48. punkts, un 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 33. punkts).
- 51 Tomēr jākonstatē, ka pamatlietā aplūkoto valsts tiesību normu mērķis nav organizēt attiecības starp dalībvalsti un baznīcām, šajā gadījumā – katoļu baznīcu, bet tās attiecas uz skolotāju, kas pasniedz katoļu reliģiju valsts iestādēs, darba apstākļiem (pēc analogijas skat. spriedumu, 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 33. punkts).

- 52 Protams, kā norāda Itālijas Republika, pastāv saikne starp katoļu reliģijas skolotājiem piešķirto profesionālās piemērotības atzinumu, no vienas puses, un šo skolotāju pieņemšanu darbā un darba tiesisko attiecību pastāvību, no otras puses. Tomēr ne tikai tas, ka šī atzinuma izsniegšana un atsaukšana ir saistīta ar minēto skolotāju pieņemšanu darbā un darba tiesisko attiecību pastāvīgumu, kā arī sekas, kas no tā var izrietēt, bet arī diecēzes ordinārija kompetence nav apšaubīta prejudiciālajos jautājumos norādītajās tiesību normās un turpinās pastāvēt neatkarīgi no tā, vai prasītājiem pamatlietā izdosies panākt viņu uz noteiktu laiku noslēgto līgumu pārveidošanu par tādiem līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku. Turklāt Pamatnolīguma piemērošana pamatlietas faktiem neparedz lemt par katoļu reliģijas mācību fakultatīvo raksturu.
- 53 No tā izriet, ka pamatlietā runa nav par “statusu”, kas saskaņā ar Itālijas tiesībām ir LESD 17. panta 1. punktā minētajām baznīcām, kā šajā gadījumā – katoļu baznīcai.
- 54 Tiesas kompetenci šajā lietā nevar apšaubīt, arī pamatojoties uz LESD 351. panta 1. punktu, saskaņā ar kuru “Līgumi neietekmē tiesības un pienākumus, ko uzliek nolīgumi, kurus pirms 1958. gada 1. janvāra un – attiecībā uz kandidātvalstīm – pirms to pievienošanās dienas viena vai vairākas dalībvalstis, no vienas puses, noslēgušas ar vienu vai vairākām trešām valstīm, no otras puses”.
- 55 Šajā ziņā jāatgādina, ka šīs tiesību normas mērķis ir ļaut dalībvalstīm ievērot tiesības, kas trešām valstīm saskaņā ar starptautiskajām tiesībām izriet no šīm agrākajām konvencijām (atzinums 2/15 (Brīvās tirdzniecības nolīgums ar Singapūru), 2017. gada 16. maijs, EU:C:2017:376, 254. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 56 Kā ģenerāladvokāts ir norādījis secinājumu 43. punktā, minētajai tiesību normai nav nozīmes attiecībā uz pamatlietu, jo ar Svēto Krēslu noslēgtās vai ar to saistītās vienošanās attiecas uz diecēžu ordināriju kompetenci izdot un atsaukt katoļu reliģijas mācīšanas profesionālās piemērotības atzinumus, un šī kompetence nav apšaubīta, kā izriet no šī sprieduma 52. punkta, prejudiciālajos jautājumos minētajās tiesību normās, it īpaši Pamatnolīguma 5. klauzulā.
- 57 Šādos apstākļos ir jākonstatē, ka Tiesai ir kompetence izskatīt šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 58 Ar šiem jautājumiem, kas ir jāpārbauda kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, pirmkārt, vai diskriminācijas reliģijas dēļ aizliegums Direktīvas 2000/78 un Hartas 21. panta, kā arī Pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums, kurā katoļu reliģijas skolotāji valsts iestādēs tiek izslēgti no tādu normu piemērošanas, ar kurām tiek sodīta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīga izmantošana, un, otrkārt, vai šis noteikums ir jāinterpretē tādējādi, ka profesionālās piemērotības atzinums, ko izsniegusi baznīcas iestāde, lai šiem skolotājiem ļautu pasniegt katoļu reliģiju, ir “objektīvs iemesls” šīs pašas klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 59 Vispirms jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu un kā izriet gan no tās nosaukuma un preambulas, gan arī no tās satura un mērķa, šīs direktīvas mērķis ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju tostarp reliģijas dēļ attiecībā uz nodarbinātību un profesiju, lai dalībvalstīs īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, sniedzot ikvienai personai efektīvu

aizsardzību pret diskrimināciju, kas balstīta tostarp uz šo iemeslu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, 32. punkts).

- 60 Tādējādi šajā direktīvā jomā, uz kuru tā attiecas, ir konkretizēts pašlaik Hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais nediskriminācijas princips (spriedums, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, 33. punkts).
- 61 No tā izriet, ka tad, kad Tiesai ir uzdots prejudiciāls jautājums par to, kā interpretēt Hartas 21. pantā paredzēto vispārējās nediskriminācijas reliģijas dēļ principu, kā arī Direktīvas 2000/78 normas, ar kurām šis 21. pants ir īstenots un ar kurām tiek veicināta minētā 21. panta mērķu sasniegšana tiesvedībā it īpaši starp privātpersonu un valsts pārvaldes iestādi, Tiesa šo jautājumu izskata, ņemot vērā šo direktīvu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 13. novembris, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 62 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktam ar “vienlīdzīgas attieksmes principu” tiek saprasta jebkāda veida tiešas vai netiešas diskriminācijas, kas ir balstīta uz šīs direktīvas 1. pantā izklāstītajiem iemesliem, neesamība. Minētās direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka tieša diskriminācija tiek īstenota tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs pašas direktīvas 1. pantā minētā iemesla dēļ, pie kuriem pieder reliģija. Saskaņā ar tās 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu netieša diskriminācija ir tad, ja šķietami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ konkrētās reliģijas personas tiek nostādītas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām.
- 63 Turklāt saskaņā ar Tiesas judikatūru, ciktāl ECT, it īpaši tās 2012. gada 15. maija spriedumā *Fernández Martínez* pret Spāniju (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007), un vēlāk Hartā ir sniegta plaša jēdziena “reliģija” izpratne, jo tajās šajā jēdzienā ir iekļauta personu brīvība paust savu ticību, ir jāuzskata, ka Savienības likumdevējs ir vēlējis ievērot šo pašu pieeju, pieņemot Direktīvu 2000/78, un līdz ar to šīs direktīvas 1. pantā ietvertais jēdziens “reliģija” ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to ir aptverti gan *forum internum*, proti, uzskatu pastāvēšana, gan *forum externum*, proti, reliģiskas ticības publiska paušana (spriedums, 2017. gada 14. marts, *G 4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 28. punkts).
- 64 Šajā gadījumā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums liedz tādiem valsts izglītības iestāžu katoļu reliģijas skolotājiem kā prasītāji pamatlietā iespēju pārveidot viņu uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus par darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, un/vai saņemt atlīdzību par kaitējumu, kas nodarīts secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu dēļ, nevis viņu reliģiskās pārliecības dēļ, bet, tāpat kā citiem šo iestāžu skolotājiem, tādēļ, ka viņi ietilpst valsts izglītības jomā. Turklāt, lai gan – pretēji pēdējiem minētajiem – uz viņiem netika attiecinātas nedz procedūras saskaņā ar Leģislatīvā dekrēta Nr. 297/1994 399. pantu, nedz Likumā Nr. 107/2015 paredzētais ārkārtas darbā pieņemšanas plāns, tas bija nevis šī iemesla dēļ, bet gan viņu pienākumu ikgadējā ilguma dēļ, kurš neļāva tos iekļaut pastāvīgajos kvalifikācijas sarakstos, bet šī iekļaušana bija nepieciešama apstiprināšanai amatā, kas notikusi uz šiem pamatiem. Visbeidzot, šim ilgumam nav nekādas saistības ar profesionālās piemērotības atzinuma izsniegšanu un ticības apliecinājumu katoļu reliģijas mācīšanai, kā arī ar iespēju atsaukt šo atzinumu, jo šie elementi attiecas arī uz katoļu reliģijas skolotājiem, kas pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku.

- 65 Tādējādi, pieņemot, ka valsts izglītības iestāžu katoļu reliģijas skolotāji ir salīdzināmā situācijā ar skolotājiem, kuri pasniedz citus priekšmetus šajās pašās iestādēs, ar kuriem ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku un uz kuriem attiecas minētais 399. pants vai minētais plāns, šāda atšķirīga attieksme nav balstīta uz reliģiju, bet gan attiecas tikai uz darba tiesiskajām attiecībām piemērojamo režīmu.
- 66 Visbeidzot, iesniedzējtiesa nav interesējusies par to, vai, iespējams, pastāv netieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, un lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu nav ietverti elementi, kas ļautu uzskatīt, ka pamatlietā aplūkotajā tiesiskajā regulējumā iekļautais šķietami neitrālais kritērijs faktiski radītu īpaši nelabvēlīgu situāciju pie konkrētas reliģijas piederošām personām.
- 67 Savukārt, kā atzīmēja Komisija, prasītāju pamatlietā norādītais kaitējums, kas izriet vienīgi no tā, ka nav iespējams atsaukties uz aizsardzības līdzekļiem, kuri valsts tiesībās paredzēti, lai sodītu par tādu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, kas noslēgti uz noteiktu laiku, attiecas īpaši Savienības tiesiskais regulējums, proti, Pamatnolīgumā paredzētais.
- 68 Šādos apstākļos, lai iesniedzējtiesai sniegtu lietderīgu atbildi tajā izskatāmā strīda atrisināšanai, prejudiciālie jautājumi ir jāpārformulē, ņemot vērā tikai atbilstošās Pamatnolīguma normas, un jāuzskata, ka ar saviem jautājumiem šī tiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru tiek izslēgts, ka katoļu reliģijas skolotājiem tiek piemēroti noteikumi, kas vērsti uz sodīšanu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, un vai vajadzība pēc profesionālās piemērotības atzinuma, ko izsniegusi baznīcas iestāde, ir “objektīvs iemesls” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Gadījumā, ja valsts tiesiskajā regulējumā nav paredzēti nekādi pasākumi, kas Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē novērstu vai sodītu ļaunprātīgu izmantošanu, kura rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba tiesiskās attiecības, minētā tiesa šaubās par to, vai Pamatnolīguma 4. klauzula ļauj nepiemērot noteikumus, kas liedz automātiski pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu par tādu līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, ja darba tiesiskās attiecības turpinās ilgāk par noteiktu laikposmu.
- 69 Vispirms jāatgādina, ka no Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta paša formulējuma izriet, ka tā piemērošanas joma ir uztverama plašā nozīmē, jo tas vispārīgi 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 jēdziena “noteikta laika darba ņēmējs” definīcija Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē aptver visus darba ņēmējus, nediferencējot tos atkarībā no tā, vai to darba devējs ir publiska persona vai privātpersona (rikojums, 2016. gada 21. septembris, *Popescu*, C-614/15, EU:C:2016:726, 33. punkts).
- 70 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 (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 69. punkts).
- 71 No tā izriet, ka tādi darba ņēmēji kā prasītāji pamatlietā, kurus nodarbina *MIUR* un kuru darba līgumi ir noslēgti uz noteiktu laiku, ietilpst Pamatnolīguma piemērošanas jomā.

- 72 Attiecībā uz Pamatnolīguma 4. klauzulu jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru – tā kā nediskriminācijas princips ar šo pamatnolīgumu ir ticis īstenots un konkretizēts vienīgi attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret tādiem darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā, minētajā pamatnolīgumā nostiprinātais nediskriminācijas princips neattiecas uz iespējamu atšķirīgu attieksmi pret dažādām noteikta laika darbinieku kategorijām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *Viejobueno Ibáñez un de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, 51. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 73 Pamatnolīguma, īpaši tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot nediskriminācijas principu uz noteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, lai novērstu to, ka darba devējs izmanto šāda veida darba tiesiskās attiecības, lai liegtu šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras ir atzītas uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem (spriedums, 2021. gada 17. marts, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 74 Tas, ka dažu tādu uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju kā prasītāji pamatlietā darba līgumi nevar tikt pārveidoti par darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, bet citu valsts izglītības darbinieku, kas pasniedz citus mācību priekšmetus un kas ir salīdzināmā situācijā, darba līgumi var tikt pārveidoti, tieši ir atšķirīga attieksme pret divām uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju kategorijām.
- 75 No tā izriet, ka šādā situācijā iesniedzējtiesa nevar nepiemērot valsts tiesību normas, kas valsts izglītības iestāžu katoļu reliģijas skolotāju gadījumā liedz uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu automātiski pārveidot par līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc noteikta datuma, pamatojoties uz Pamatnolīguma 4. klauzulu, tāpēc ka uz šo situāciju šī klauzula neattiecas.
- 76 Attiecībā uz Pamatnolīguma 5. klauzulu 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 darba ņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai –, paredzot vairākus minimālus aizsardzības noteikumus, lai novērstu, ka darba ņēmēju situācija tiek padarīta nedroša (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 77 Faktiski, kā izriet no Pamatnolīguma preambulas otrās daļas, kā arī no minētā pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6.–8. punkta, darba stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku apstākli darba ņēmēju aizsardzībā, toties uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām var atbilst tikai noteiktos apstākļos (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR u.c.* (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 65. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 78 Tādējādi 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

līdz šo secīgo darba līgumu vai darba tiesisko attiecību maksimālajam ilgumam un to pagarinājumu maksimālajam skaitam (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 45. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 79 Dalībvalstīm šajā ziņā ir rīcības brīvība, jo tās var izvēlēties izmantot vienu vai vairākus no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus. Šādi Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir nosprausts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien tie neapdraud šī pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 46. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 80 Tādējādi, kā izriet no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta un atbilstoši tā preambulas trešajai daļai, kā arī tā 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 (spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 81 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 (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 47. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 82 Tādējādi Pamatnolīguma 5. klauzulā dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus pārveidot par tādiem līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku. Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktā principā ir atstāts dalībvalstu ziņā noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības uzskata par noslēgtām uz nenoteiktu laiku. No tā izriet, ka Pamatnolīgumā nav izvirzīti nosacījumi, kādos var tikt izmantoti līgumi uz nenoteiktu laiku (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 83 Tomēr, lai šāds valsts tiesiskais regulējums varētu tikt uzskatīts par atbilstošu Pamatnolīgumam, attiecīgās dalībvalsts iekšējai tiesību sistēmai tomēr ir jāietver cits efektīvs pasākums, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 48. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 84 No minētā izriet, ka gadījumos, kad notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darba ņēmēju aizsardzības garantijas, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un likvidētu Savienības tiesību pārkāpuma sekas. Proti, pašā Direktīvas 1999/70 2. panta pirmās daļas formulējumā ir teikts, ka dalībvalstu pienākums ir “veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva” (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 49. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 85 Tādējādi jāuzskata, ka šajā gadījumā, ja izrādītos, ka pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā nav neviena cita efektīva pasākuma, lai novērstu un sodītu par iespējami konstatētu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz personālu valsts katoļu reliģijas izglītības jomā, šāda situācija apdraudētu Pamatnolīguma 5. klauzulas mērķi un lietderīgo iedarbību.
- 86 Šajā ziņā jāatgādina, ka Tiesai nav jālemj par valsts tiesību normu interpretāciju, jo šis uzdevums ir jāveic kompetentajām valsts tiesām, kurām ir jānosaka, vai piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma normas atbilst Pamatnolīguma 5. klauzulā noteiktajām prasībām (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos un Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 50. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 87 Tātad šajā gadījumā iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā atbilstošo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi, kā arī to faktiskā īstenošana ir piemērots pasākums, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos un Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 51. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 88 Tomēr Tiesa, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, vajadzības gadījumā var sniegt precizējumus, lai palīdzētu valsts tiesai tās izvērtējumā (spriedums, 2020. gada 19. martā, *Sánchez Ruiz u.c.*, C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 91. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 89 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, pirmkārt, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums ļauj valsts katoļu reliģijas mācīšanas jomā pieņemt darbā lielu skaitu skolotāju, noslēdzot secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, neparedzot nevienu no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunktā paredzētajiem ierobežojumiem attiecībā uz šo līgumu kopējo maksimālo ilgumu vai to atjaunojumu skaitu, un, otrkārt, ka minētajā jomā uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir tieši izslēgti no to valsts tiesību normu piemērošanas jomas, ar kurām šādus līgumus, kas secīgi noslēgti, pārsniedzot noteiktu ilgumu, tiek atļauts pārveidot par tādiem darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, kā arī – vajadzības gadījumā – atldzināt kaitējumu, kas ir nodarīts ar šādiem secīgiem līgumiem.
- 90 Turklāt saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegtajām norādēm prasītāji pamatlietā arī nav nedz to procedūru, kas piemērojamas atbilstoši Likumdošanas dekrēta Nr. 297/1994 399. pantam, nedz skolotāju pieņemšanas darbā uz nenoteiktu laiku ārkārtas plāna – ko īstenoja *MIUR* un ko Tiesa ir pielīdzinājusi uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošanas par darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, veidam – adresāti (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Rossato un Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, 32.–36. punkts).
- 91 Šādos apstākļos jāpārbauda, vai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana katoļu reliģijas valsts izglītības jomā var tikt pamatota ar to, ka valsts tiesībās pastāv objektīvi iemesli Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, un, konkrētāk, vai tas, ka diecēzes ordinārijs izsniedz profesionālās piemērotības atzinumu, lai katoļu reliģijas skolotājs varētu pasniegt šo priekšmetu, var būt šāds objektīvs iemesls.
- 92 Jānorāda, kā ir minēts Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 7. punktā, ka tā parakstītājas puses uzskatīja, ka uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pielietošana, pamatojoties uz “objektīviem iemesliem”, ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 55. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 93 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 šajā konkrētajā 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 leģitimā mērķa, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 59. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 94 Savukārt valsts tiesību norma, 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, šāda tīri formāla norma 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. Šāda norma tādējādi ietver reālu risku izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un līdz ar to nav saderīga ar Pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 60. un 61. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 95 Itālijas valdība izvirza vairākus argumentus, lai pierādītu, ka šajā gadījumā pastāv precīzi un konkrēti apstākļi, kas var pamatot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu valsts iestāžu katoļu reliģijas skolotājiem, jo šie apstākļi galvenokārt izriet no attiecībām starp Itālijas Republiku un Svēto Krēslu, kā arī no organizatoriskās elastības, kas nepieciešama attiecībā uz katoļu reliģijas mācīšanu.
- 96 Attiecībā uz pirmo aspektu Itālijas valdība vispirms uzsver, ka katoļu reliģijas mācīšana valsts skolās ir Itālijas izglītības sistēmas īpatnība. Īpašā uzticēšanās saikne, kurai ir jāpastāv starp skolotāju šajā jomā un diecēzes ordināriju, nozīmē, ka kandidātu katoļu reliģijas mācīšanai noteikti novērtē pats bīskaps, lai nepieļautu, ka izglītība būtu pretrunā starp Itālijas Republiku un Svēto Krēslu noslēgtās vienošanās prasībām, dodot iespēju diecēzes bīskapam katru gadu novērtēt katra skolotāja piemērotību.
- 97 Turpinājumā šī valdība pamatojas uz faktu, ka katoļu reliģijas skolotājs šo priekšmetu var mācīt tikai pēc tam, kad diecēzes bīskaps ir izsniedzis profesionālās piemērotības atzinumu, kurā tiek izvērtēts, vai attiecīgais skolotājs atbilst kanoniskajās tiesībās paredzētajiem nosacījumiem un vai šo atzinumu var atstāt spēkā. Šajā ziņā Itālijas valdība precizē, ka “objektīvs iemesls” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē izrietot nevis no šāda atzinuma iespējamās atsaukšanas, bet no nepieciešamības ievērot konkordātu, kā arī pasniegt katoļu reliģijas mācību, kas atbilstu tā principiem, it īpaši, lai apmierinātu skolēnu un viņu vecāku cerības.
- 98 Turklāt, saskaņā ar konkordātu pilnībā autonomi veicinot tostarp skolotāju profilu noteikšanu, viņu piemērotības atzīšanu un iecelšanu amatā, Katoļu baznīca uzņemoties atbildību, kas saistīta ar tādas izglītības konfesijai aspektiem, attiecībā uz kuru valsts joprojām ir atvērta un pieejama, tomēr tajā nepiedalās. Tajā esot atzīta reliģiskās kultūras vērtība un esot ņemts vērā, ka katolicisma principi ir daļa no Itālijas vēsturiskā mantojuma, saglabājot plurālistiskai valstij, kas neidentificējas ne ar vienu reliģisku konfesiju, raksturīgo distancēšanos.
- 99 Attiecībā uz otro aspektu Itālijas valdība norāda, ka liels uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu skaits katoļu reliģijas mācīšanas jomā nodrošinot elastīgumu, kas izrietot no šo mācību fakultatīvā rakstura un kas ļaujot pielāgot nepieciešamo skolotāju skaitu, vienkārši nepagarinot

noteiktu skaitu ikgadējo līgumu, nevis laužot uz nenoteiktu laiku noslēgtus līgumus. Šo pieeju, kas tādējādi ļaujot pienācīgi atbildēt uz katoļu reliģijas mācības pieprasījuma svārstībām minētā fakultatīvā rakstura dēļ, esot apstiprinājusi *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa), un turklāt šādi izpaužoties valsts finansiālo un organizatorisko interešu saglabāšana.

- 100 Pirmkārt, attiecībā uz argumentu par īpašo uzticēšanās saikni, kurai ir jāpastāv starp katoļu reliģijas skolotāju un diecēzes bīskapu, pietiek konstatēt, ka šī saikne attiecas gan uz skolotājiem, kuri noslēguši darba līgumu uz nenoteiktu laiku, gan uz tiem, kuriem ir uz noteiktu laiku noslēgts līgums, līdz ar to uz šo argumentu nevar atsaukties, lai attaisnotu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.
- 101 Otrkārt, attiecībā uz Itālijas reliģiskās kultūras un vēsturiskā mantojuma saglabāšanu jānorāda, ka, lai gan šo mērķi var uzskatīt par konstitucionālās aizsardzības cienīgu, Itālijas valdība tomēr nepaskaidro, kādā veidā minētā mērķa sasniegšana pamato to, ka 30 % skolotāju, kas pasniedz katoļu reliģiju, tiek pieņemti darbā, noslēdzot darba līgumus uz noteiktu laiku (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 45. punkts).
- 102 Šajā kontekstā tomēr jākonstatē, treškārt, ka nav izslēgts, ka katoļu reliģijas valsts izglītības jomā ir nepieciešama pastāvīga atbilstība starp tajā nodarbināto darba ņēmēju skaitu un potenciālo lietotāju skaitu, kā to uzsver Itālijas valdība, kas darba devējam rada pagaidu vajadzības saistībā ar pieņemšanu darbā. Tādējādi darba ņēmēja pagaidu pieņemšana darbā, lai apmierinātu darba devēja pagaidu un īpašās vajadzības attiecībā uz personālu, principā var būt “objektīvs iemesls” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē (spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 47. punkts).
- 103 Šajā ziņā skolas pakalpojumi ir jāorganizē tā, lai nodrošinātu pastāvīgu atbilstību starp skolotāju un skolēnu skaitu. Nevar noliegt, ka šī atbilstība ir atkarīga no daudziem faktoriem, no kuriem daži zināmā mērā var būt grūti pārbaudāmi vai paredzami, kā, piemēram, it īpaši ārējās un iekšējās migrācijas plūsmas vai skolēnu izvēlētie mācību virzieni (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 94. punkts).
- 104 Šādi faktori pamatlietā aplūkotajā izglītības jomā apliecina īpašu elastības nepieciešamību, kura, kā minēts šī sprieduma 102. punktā, saskaņā ar Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu šajā specifiskajā jomā objektīvi var pamatot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu, lai atbilstoši reaģētu uz mācību pieprasījumu un izvairītos pakļaut valsti kā darba devēju šajā jomā riskam pieņemt darbā ievērojami lielāku skolotāju skaitu par to, kas faktiski ir nepieciešams, lai izpildītu valsts pienākumus šajā jomā (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 95. punkts).
- 105 Turpretim nav pieļaujams, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi var tikt atjaunoti, lai pastāvīgi un ilgstoši pildītu tādus uzdevumus, kas ir ierasti izglītības nozarē. Kā Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, šāda uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību atjaunošana tālab, lai apmierinātu vajadzības, kuras patiesībā ir nevis īslaicīgas, bet gan pastāvīgas un ilgstošas, nav attaisnota Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo šāda uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību izmantošana ir klajā pretrunā premisai, uz kuru ir balstīts šis pamatnolīgums, proti, ka uz nenoteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir darba tiesisko attiecību vispārējā forma, pat ja nodarbinātībai noteiktās

nozārēs vai noteiktās specialitātēs un darbības jomās ir raksturīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 62. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 106 Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta ievērošana tādējādi pieprasa, lai tiktu konkrēti pārbaudīts, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību atjaunošanas mērķis ir risināt pagaidu vajadzības un ka tāda valsts tiesību norma, kāda tiek aplūkota pamatlietā, faktiski netiek izmantota, lai apmierinātu pastāvīgu un ilgstošu darba devēja vajadzību pēc personāla (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 63. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 107 Šim nolūkam katrā atsevišķā gadījumā ir jāpārbauda visi attiecīgie apstākļi, ņemot vērā it īpaši 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 uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības pat tad, ja tie acīmredzami ir noslēgti, lai risinātu vajadzību pēc aizvietojošā personāla (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 64. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 108 Tātad “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 noslēgtu darba līgumu vai nodibināto darba tiesisko attiecību atjaunošanu, neatklājas, ka no darba ņēmēja pieprasītie pakalpojumi neatbilst vienkārši īslaicīgai vajadzībai (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 103. punkts).
- 109 Tādējādi 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 piemērošana šādos apstākļos rada secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 104. punkts).
- 110 Pirmām kārtām, pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā tajā ieviestā atkāpe no vispārējām tiesību normām, kuras ir piemērojamas darba līgumiem un kuru mērķis ir sodīt par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, nav pakļauta nekādam šāda veida nosacījumam. Otrām kārtām, nešķiet, ka pamatlietā aplūkotā secīgu darba līgumu noslēgšana būtu atbildusi tikai darba devēja pagaidu vajadzībām, bet šķiet, ka tā drīzāk ir attiekusies uz tā ierastām pārvaldības vajadzībām. Turklāt saskaņā ar dažādiem prasītājiem pamatlietā saistošajiem uz noteiktu laiku noslēgtajiem darba līgumiem ir veikti vienādi vai pat identiski uzdevumi vairāku gadu gaitā, tātad šīs darba tiesiskās attiecības var tikt uzskatītas par tādām, kas atbilst nevis pagaidu, bet, gluži pretēji, ilglaicīgai vajadzībai, tomēr tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.
- 111 Ceturtkārt, attiecībā uz argumentu par valsts budžeta interesēm jāatgādina, ka Tiesa jau ir nospriedusi – lai gan budžeta apsvērumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt to pasākumu raksturu vai apjomu, kurus tā vēlas pieņemt, tie tomēr paši par sevi nav mērķis, 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 (spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 55. punkts).

- 112 Piektkārt, attiecībā uz jautājumu par to, vai profesionālās piemērotības atzinuma, kam ir jābūt katoļu reliģijas skolotājiem, lai pasniegtu šo priekšmetu, saņemšanas vajadzība var būt “objektīvs iemesls” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jākonstatē, ka no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka šis atzinums tiek izsniegts tikai vienu reizi brīdī, kad izglītības iestāde iesniedz savu kandidātu sarakstu, un neatkarīgi no tā, cik ilgi attiecīgais skolotājs pilda savus pienākumus. Minētā atzinuma piešķiršana visiem katoļu reliģijas skolotājiem neatkarīgi no tā, vai viņu līgums ir noslēgts uz nenoteiktu laiku vai līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, tādējādi, kā tas jau ir minēts šī sprieduma 64. punktā, ir no katoļu reliģijas skolotājiem uzticēto pienākumu ilguma neatkarīgs aspekts.
- 113 Tāpat profesionālās piemērotības atzinuma atsaukšana ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai gan amatā ieceltiem katoļu reliģijas skolotājiem, gan tiem, kuriem, tāpat kā prasītājiem pamatlietā, ir uz noteiktu laiku noslēgti līgumi, un tātad tas nav “objektīvs iemesls” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 114 Visbeidzot, tā kā profesionālās piemērotības atzinuma izsniegšana nav saistīta ar pasākumu īstenošanu, kuri atzīti par tādiem, ar ko tiek īstenoti tādi sociālās politikas mērķi kā, piemēram, grūtniecības un maternitātes vai saskaņošanas starp profesionālo un ģimenes dzīvi aizsardzība, nevar uzskatīt, ka tā kalpo sociālās politikas mērķim, jo Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā ietvertais jēdziens “objektīvs iemesls”, kā tas izriet no šī sprieduma 93. punktā minētās judikatūras, seko šim mērķim (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 92. un 93. punkts un tajos minētā judikatūra).
- 115 No tā izriet, ka profesionālās piemērotības atzinums nav “objektīvs iemesls” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 116 Līdz ar to, ja vien nepastāv “līdzvērtīgi tiesiski pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais katoļu reliģijas valsts izglītības jomā nevar novērst vai sodīt ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības.
- 117 Šajā ziņā attiecīgās dalībvalsts tiesām ir jānodrošina Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta ievērošana, rūpējoties par to, lai darba ņēmēji, kas cietuši no ļaunprātīgas izmantošanas, kura izriet no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas, netiktu atturēti – cerot, ka arī turpmāk viņi tiks nodarbināti attiecīgajā sektorā, – atsaukties valsts iestādēs, tostarp tiesās, uz tiesībām, kas rodas, valsts tiesiskajā regulējumā ieviešot visus Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā paredzētos preventīvos pasākumus (spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 68. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 118 Konkrētāk, tiesai, kurā ir celta prasība, tad, ja secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir tikuši izmantoti ļaunprātīgi, pēc iespējas ir jāsniedz tāda atbilstošo valsts tiesību normu interpretācija un piemērošana, ar kuru būtu iespējams pienācīgi sodīt par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 69. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 119 Šajā gadījumā, ņemot vērā, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums ietver noteikumus, kas piemērojami vispārējām tiesībām pakļautajiem līgumiem un kas paredzēti, lai sodītu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, paredzot, ka uz noteiktu laiku noslēgti līgumi automātiski tiek pārveidoti par līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, tad, ja darba tiesiskās attiecības turpinās, pārsniedzot noteiktu laiku, šā noteikuma piemērošana pamatlietā varētu būt šādas ļaunprātīgas izmantošanas preventīvs pasākums Pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē.
- 120 Turklāt šajā ziņā jāatgādina – Tiesa ir nospriedusi, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts nav beznosacījumu un pietiekami precīzs, lai privātpersona uz to varētu atsaukties valsts tiesā. Tādējādi uz tādu Savienības tiesību normu, kurai nav tiešas iedarbības, pašu par sevi nevar atsaukties Savienības tiesību piemērošanas jomā ietilpstošā strīdā, lai nepiemērotu tai pretrunā esošu valsts tiesību normu. Līdz ar to valsts tiesai nav pienākuma nepiemērot valsts tiesību normu, kas ir pretrunā šai klauzulai (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 75. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 121 Tomēr jāatgādina, ka no pastāvīgās judikatūras izriet – piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām tās ir jāinterpretē, cik vien iespējams, atbilstoši attiecīgās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tātad panāktu atbilstību LESD 288. panta trešajai daļai (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 76. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 122 Šī prasība atbilstoši interpretēt valsts tiesības tiesām atbilst LESD sistēmai, jo tā ļauj valsts tiesām atbilstoši savai kompetencei nodrošināt Savienības tiesību pilnīgu efektivitāti, iztiesājot tām iesniegtas lietas (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 66. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 123 Protams, valsts tiesas pienākuma ņemt vērā direktīvas saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, it īpaši tiesiskās drošības princips, kā arī atpakaļejoša spēka aizlieguma princips, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 77. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 124 Atbilstīgās interpretācijas princips tomēr prasa valsts tiesām, veicot visas to kompetencē ietilpstošās darbības, ņemt vērā valsts tiesības to kopumā un piemērot valsts tiesībās atzītās interpretācijas metodes, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim (spriedums, 2021. gada 24. jūnijs, *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, 78. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra). Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai šāda valsts tiesību normu atbilstīga interpretācija ir iespējama.
- 125 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē, pirmkārt, tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, ar ko valsts izglītības iestāžu katoļu reliģijas skolotājiem netiek piemēroti noteikumi, ar kuriem tiek sodīta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, ja valsts tiesību sistēmā nepastāv nekāds cits efektīvs pasākums, ar kuru tiktu sodīta minētā ļaunprātīgā izmantošana, un, otrkārt, ka vajadzība saņemt baznīcas iestādes izsniegtu profesionālās piemērotības atzinumu, lai šie skolotāji varētu pasniegt katoļu reliģiju, nav

“objektīvs iemesls” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo šis atzinums tiek izsniegts vienu reizi, nevis pirms katra mācību gada, attiecībā uz kuru tiek noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 126 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 (otrā 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, pirmkārt, tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, ar ko valsts izglītības iestāžu katoļu reliģijas skolotājiem netiek piemēroti noteikumi, ar kuriem tiek sodīta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, ja valsts tiesību sistēmā nepastāv nekāds cits efektīvs pasākums, ar kuru tiktu sodīta minētā ļaunprātīgā izmantošana, un, otrkārt, ka vajadzība saņemt baznīcas iestādes izsniegtu profesionālās piemērotības atzinumu, lai šie skolotāji varētu pasniegt katoļu reliģiju, nav “objektīvs iemesls” Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo šis atzinums tiek izsniegts vienu reizi, nevis pirms katra mācību gada, attiecībā uz kuru tiek noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku.

[Paraksti]