TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2026. gada 14. aprīlī *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā – 5. klauzula – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un sodīt par to – Uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu pārveidošana par līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku – Valsts tiesiskais regulējums, kas nepieļauj šādu pārveidošanu, bet paredz citus pasākumus šādas ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai un sodīšanai par to – Efektīvi, preventīvi un samērīgi soda pasākumi

Lietā C-418/24 [*Obadal*] [i]

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) iesniegusi ar 2024. gada 30. aprīļa lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2024. gada 12. jūnijā, tiesvedībā

TJ

pret

Comunidad de Madrid,

piedaloties

Ministerio Fiscal,

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietnieks T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], palātu priekšsēdētāji F. Biltšens [*F. Biltgen*], K. Jirimēe [*K. Jürimäe*] un L. Arasteja Saūna [*L. Arastey Sahún*], tiesneši S. Rodins [*S. Rodin*], J. Regans [*E. Regan*], N. Pisarra [*N. Piçarra*], A. Kumins [*A. Kumin*] (referents), D. Gracijs [*D. Gratsias*], M. Gavalecs [*M. Gavalec*], Z. Čehi [*Z. Csehi*], S. Žervazonī [*S. Gervasoni*], N. Fengers [*N. Fenger*] un R. Frendo [*R. Frendo*],

ģenerāladvokāts: R. Norkus [*R. Norkus*],

sekretāre: R. Stefanova-Kamiševa [*R. Stefanova-Kamisheva*], administratore,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

[i] Šīs lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

ņemot vērā rakstveida procesu un 2025. gada 24. jūnija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– TJ vārdā – *J. Salvador Rebolleda* un *M. Á. Santalices Romero*, *abogados*,

– *Comunidad de Madrid* vārdā – *A. Caro Sánchez*, *letrado*,

– *Ministerio Fiscal* vārdā – *E. Carrascoso López* un *L. M. López Sanz-Aránguez*, pārstāvji,

– Spānijas valdības vārdā – *A. Gavela Llopis* un *A. Pérez-Zurita Gutiérrez*, pārstāves,

– Itālijas valdības vārdā – *S. Fiorentino*, pārstāvis, kuram palīdz *L. Fiandaca*, *avvocato dello Stato*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *I. Galindo Martín*, *D. Recchia* un *N. Ruiz García*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2025. gada 9. oktobra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "pamatnolīgums"), kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.), 5. klauzulas interpretāciju.

2 Šis lūgums iesniegts tiesvedībā starp TJ un *Comunidad de Madrid* (Madrides autonomā kopiena, Spānija) par to, kā kvalificējamas šīs personas darba tiesiskās attiecības ar šo valsts pārvaldes iestādi.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 1999/70

3 Direktīvas 1999/70 2. panta pirmā daļa noteic:

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

Pamatnolīgums

4 Saskaņā ar pamatnolīguma preambulas otro daļu:

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

5 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6. un 8. punkts 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.

[..]

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."

6 Minētā pamatnolīguma 5. klauzula "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" noteic:

"1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem] vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu [līdzvērtīgu] tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju [darba ņēmēju kategoriju] vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:
   a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
   b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
   c) šādu [darba] līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:
   a) uzskata par "secīgām";
   b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām."

Spānijas tiesības

Konstitūcija

7 *Constitución española* (Spānijas Konstitūcija, turpmāk tekstā – "Konstitūcija") 23. panta 2. punkts noteic, ka pilsoņiem "ir tiesības vienlīdzīgi piekļūt valsts amatiem, ievērojot likumā noteiktās prasības".

8 Konstitūcijas 103. panta 3. punkts tostarp noteic, ka likums nosaka civildienesta noteikumus un reglamentē piekļuvi civildienestam saskaņā ar nopelnu un piemērotības principiem.

Darba likums

9 2015. gada 23. oktobra *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums) redakcijā, kas izriet no *Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju; 2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255, 100224. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem (turpmāk tekstā – "Darba likums"), 15. panta 3. punkts noteic, ka "līgumi uz noteiktu laiku, kas noslēgti, pārkāpjot likumu, uzskatāmi par noslēgtiem uz nenoteiktu laiku".

10 Darba likuma 15. panta 5. punkts noteic:

"Neskarot šī panta 1. punkta a) apakšpunkta un 2. un 3. punkta normas, darbinieki, kuri pieņemti darbā – ar pārtraukumu vai bez pārtraukuma – uz laikposmu, kas ilgāks par 24 mēnešiem 30 mēnešu periodā, vienā un tajā pašā vai atšķirīgā amata vietā vienā un tajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, noslēdzot vismaz divus līgumus uz noteiktu laiku vai nu tieši, vai arī saistībā ar personāla nodrošināšanas pakalpojumiem, ko sniedz pagaidu darba aģentūras, saskaņā ar vienādiem vai atšķirīgiem līguma uz noteiktu laiku noteikumiem, iegūst pastāvīgo darbinieku statusu. [..]"

11 Darba likuma piecpadsmitajā papildnoteikumā, kas attiecas uz "līguma termiņa ierobežojumu piemērošanu noteiktam uzdevumam vai pakalpojumam un secīgiem līgumiem valsts pārvaldes iestādēs", precizēts, ka šo ierobežojumu pārkāpums "valsts pārvaldes iestādēs un [..] publiskajās organizācijās, kuras ir ar tām saistītas vai ir atkarīgas no tām", nevar liegt "piekļuvē nodarbinātībai publiskajā sektorā piemērot konstitucionālos vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principus un neliedz pienākumu aizpildīt attiecīgās amata vietas parastajās procedūrās saskaņā ar piemērojamajās tiesību normās paredzētajiem noteikumiem" tādējādi, ka "darbinieks saglabā ieņemamā amata vietu līdz brīdim, kad tā tiek aizpildīta iepriekš minētajā kārtībā un ar ko izbeidzas darba tiesiskās attiecības, ja vien minētais darbinieks nekļūst par ierēdni, sekmīgi nokārtojot attiecīgo atlases procedūru".

EBEP

12 *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Likums par publiskā sektora personālam piemērojamiem pamatnoteikumiem), kura konsolidētā redakcija apstiprināta ar 2015. gada 30. oktobra *Real Decreto Legislativo 5/2015* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 5/2015; 2015. gada 31. oktobra *BOE* Nr. 261, 103105. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem (turpmāk tekstā – "*EBEP*"), tika grozīts tostarp ar 2021. gada 28. decembra *Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* (Likums 20/2021 par steidzamiem pasākumiem, lai samazinātu nodarbinātības publiskajā sektorā pagaidu raksturu; 2021. gada 29. decembra *BOE* Nr. 312; turpmāk tekstā – "Likums 20/2021").

13 *EBEP* 8. pants noteic:

"1. Publiskā sektora darbinieki ir personas, kas strādā algotu darbu valsts pārvaldes iestādēs vispārējo interešu labā.

2. Publiskā sektora darbinieki tiek iedalīti šādi:

a) ierēdņi;

b) pagaidu darbinieki;

c) līgumdarbinieki, proti, pastāvīgi, uz nenoteiktu laiku vai noteiktu laiku nodarbināti darbinieki;

d) palīgdarbinieki."

14 Saskaņā ar *EBEP* 11. panta 1. un 3. punktu:

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

[..]

3. Līgumdarbinieku atlases procedūras ir publiskas, un tās visos gadījumos pakļautas vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principiem. Uz pagaidu līgumdarbiniekiem attiecas arī ātruma princips, lai reaģētu, ja ir skaidri pamatota nepieciešamība un steidzamība."

15 *EBEP* 55. panta 1. punkts noteic:

"Visi pilsoņi ir tiesīgi pretendēt uz darbu publiskajā sektorā saskaņā ar konstitucionāliem vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principiem, šo noteikumu tiesību normām un citiem tiesību sistēmā spēkā esošajiem noteikumiem."

16 *EBEP* 70. pants noteic:

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

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

[..]"

17 Ar Likuma 20/2021 1. panta 3. punktu *EBEP* tika papildināts ar septiņpadsmito papildnoteikumu. Septiņpadsmitajā papildnoteikumā noteikts:

"1. Valsts pārvaldes iestādes ir atbildīgas par šo noteikumu tiesību normu ievērošanu un it īpaši nodrošina, ka netiek pieļauti pārkāpumi pagaidu līgumdarbinieku pieņemšanā darbā un pagaidu darbinieku iecelšanā amatā.

[..]

2. Šajā jomā veiktās nelikumīgās darbības rada atbildību saskaņā ar katrā valsts pārvaldes iestādē spēkā esošo regulējumu.

3. Jebkurš tiesību akts, līgums, vienošanās vai reglamentējošs noteikums, kā arī to piemērošanai vai izpildei veiktie pasākumi, kuru saturs tieši vai netieši ietver to, ka pārvaldes iestāde neievēro maksimālos pagaidu līgumdarbinieka amata pienākumu pildīšanas termiņus, nav spēkā *ipso iure*.

[..]

5. Pagaidu līgumdarbinieku gadījumā par maksimālo darba pienākumu pildīšanas termiņu neievērošanu ir tiesības saņemt finansiālu kompensāciju, kas paredzēta šajā punktā, neskarot atlīdzinājumu, kas var būt maksājams par konkrētu darba tiesību aktu pārkāpumiem.

Šī kompensācija attiecīgā gadījumā atbilst starpībai starp augstākais [20] dienu izpeļņu par katru nostrādāto gadu, kuras apmērs nepārsniedz 12 mēnešalgas, un kompensāciju, ko darbiniekam būtu tiesības saņemt par līguma izbeigšanu, ja laikposmi ir īsāki par vienu gadu un tos aprēķina proporcionāli nostrādātajiem mēnešiem. Tiesības uz šo kompensāciju rodas no dienesta attiecību izbeigšanas faktiskās dienas, un atlīdzības apmērs attiecas tikai uz līgumu, kas ir bijis pārkāpuma pamatā. Ja minēto kompensāciju piešķir tiesas ceļā, summas tiek kompensētas.

Tiesības uz iepriekš aprakstīto kompensāciju nerodas, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas disciplināras atlaišanas dēļ, kas atzīta par pamatotu, vai pēc brīvprātīgas amata uzteikšanas."

Likums 20/2021

18 Likuma 20/2021 2. pants "Nodarbinātības uz noteiktu laiku stabilizācija" noteic:

"1. Papildus 2017. gada 27. jūnija *Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017* [(Likums 3/2017, ar ko nosaka valsts vispārējo budžetu 2017. gadam; 2017. gada 28. jūnija *BOE* Nr. 153, 53787. lpp.)] 19. panta 1. punkta 6. apakšpunkta un 2018. gada 3. jūlija *Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018* [(Likums 6/2018, ar ko nosaka valsts vispārējo budžetu 2018. gadam; 2018. gada 4. jūlija *BOE* Nr. 161, 66621. lpp.)] 19. panta 1. punkta 9. apakšpunkta noteikumiem ar šo likumu ir atļauts stabilizēt vēl lielāku īpatsvaru pagaidu nodarbinātības attiecību, kas ietvers budžetā paredzētus strukturālus amatus, kas tikuši aizņemti pastāvīgi un uz noteiktu laiku vismaz trīs gadus pirms 2020. gada 31. decembra, neatkarīgi no tā, vai šie amati ir vai nav iekļauti amatu sarakstos, štatu sarakstos vai citās cilvēkresursu organizēšanas formās, kuras izmanto dažādās valsts pārvaldes iestādēs.

[..]

2. Darba piedāvājumus, ar kuriem īsteno 1. punktā minētos stabilizēšanas procesus un jauno stabilizācijas procesu, līdz 2022. gada 1. jūnijam apstiprina un publicē attiecīgajos oficiālajos laikrakstos, un tos koordinē kompetentās valsts pārvaldes iestādes.

Paziņojumus par konkursiem atlases procedūrām, kuru mērķis ir aptvert vietas, kas iekļautas valsts darba piedāvājumos, publicē līdz 2022. gada 31. decembrim.

Šīs atlases procedūras pabeidz līdz 2024. gada 31. decembrim.

3. Pagaidu darbinieku īpatsvaram jābūt mazākam par [8 %] strukturālo amata vietu.

4. Šo atlases procedūru īstenošana, kurai katrā ziņā jāgarantē brīvas konkurences, vienlīdzības, nopelnu, piemērotības un publicitātes principu ievērošana, var tikt apspriesta katrā galvenās valsts

pārvaldes, autonomo kopienu un vietējo pašvaldību līmenī, un *Comisión de Coordinación del Empleo Público* [(Valsts nodarbinātības koordinācijas komisija, Spānija)] var tikt veikti pasākumi, kas ļauj koordinēt šo procedūru īstenošanu starp dažādām valsts pārvaldes iestādēm.

[..]

6. Pagaidu darbiniekiem vai uz noteiktu laiku nodarbinātajiem līgumdarbiniekiem, kuru darba tiesiskās attiecības ar iestādi tiek izbeigtas tāpēc, ka tie nav nokārtojuši stabilizācijas procesā rīkoto atlases procedūru, kaut arī viņi šajā statusā bija nodarbināti, ir tiesības saņemt finansiālu kompensāciju, kas atbilst [20] dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu; laikposmus, kas īsāki par vienu gadu, aprēķina proporcionāli nostrādātajiem mēnešiem, nepārsniedzot 12 mēnešus.

Uz noteiktu laiku nodarbinātajiem līgumdarbiniekiem šī kompensācija atbilst starpībai starp augstākais [20] dienu izpeļņu par katru nostrādāto gadu, kuras apmērs nepārsniedz 12 mēnešalgas, un kompensāciju, uz kuru darbinieks var pretendēt līguma izbeigšanas dēļ, laikposmus, kas īsāki par vienu gadu, aprēķinot proporcionāli nostrādātajiem mēnešiem. Ja minēto kompensāciju piešķir tiesas ceļā, tiek veikts summu ieskaits.

Kandidāta vai kandidātes nepiedalīšanās stabilizācijas atlases procesā nekādā gadījumā nedod viņam vai viņai tiesības uz nekādu finansiālu kompensāciju.

[..]”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

19 Kopš 2016. gada 2. marta TJ kā līgumdarbiniece pilda bērnu aprūpes funkcijas kādā valsts izglītības iestādē. Viņas darba tiesiskās attiecības bija balstītas uz sešiem secīgiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, un tie visi bija paredzēti vai nu vakantas amata vietas aizpildīšanai, vai darbinieka aizstāšanai. Pēdējais no šiem līgumiem tika noslēgts 2017. gada 8. septembrī.

20 2021. gada 19. jūlijā TJ cēla prasību *Juzgado de lo Social nº13 de Madrid* (Madrides Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 13, Spānija), lūdzot atzīt viņas darba tiesiskās attiecības par pastāvīgām vai – pakārtoti – uz nenoteiktu laiku nodibinātām nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām.

21 Ar 2023. gada 13. marta spriedumu minētā tiesa daļēji apmierināja TJ prasību un kvalificēja viņas darba tiesiskās attiecības kā “uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības”, pamatojoties uz to, ka šīs attiecības ir turpinājušās ilgāk par trim gadiem un darba devējs atbilstoši Spānijas tiesiskajam regulējumam nav aizpildījis viņas ieņemto amata vietu.

22 TJ iesniedza apelācijas sūdzību, kuru *Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrides Augstās tiesas Darba un sociālo lietu tiesu palāta, Spānija) ar 2023. gada 27. novembra spriedumu noraidīja. Tad TJ iesniedza kasācijas sūdzību iesniedzējtiesā – *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija), apgalvodama, ka viņas darba tiesiskās attiecības jākvalificē kā “pastāvīgas darba tiesiskās attiecības”.

23 Iesniedzējtiesa norāda, ka ir vērojamas atšķirības tajā, kā Spānijas tiesas, kas izskata tādus strīdus kā pamatlietā aplūkotais par darba tiesisko attiecību kvalificējamību situācijās, kurām raksturīga secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, piemēro 2024. gada

22. februāra spriedumu *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* u.c. (C-59/22, C-110/22 un C-159/22, EU:C:2024:149), kurā Tiesa spriedusi tostarp par pienākumiem, kas izriet no pamatnolīguma 5. klauzulas.

24 Iesniedzējtiesa – kuras kompetencē, kā izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, ir vienādot visu Spānijas tiesu praksi darba tiesību jomu reglamentējošo normu interpretēšanā un piemērošanā – uzskata par vajadzīgu lūgt Tiesai skaidrojumus tālab, lai iesniedzējtiesa pamatlietas atrisināšanai varētu noskaidrot, vai Spānijas tiesiskais regulējums, kā tas interpretēts tās judikatūrā, ir atbilstīgs šai 5. klauzulai.

25 Šajā ziņā, pirmkārt, iesniedzējtiesa precizē, ka šis tiesiskais regulējums paredz iespēju "pastāvīgā darbinieka" statusu publiskajā sektorā atzīt tikai tām personām, kuras publiskajā sektorā sāk strādāt pēc tam, kad ir sekmīgi nokārtojušas atlases procedūru saskaņā ar vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principiem, kas paredzēti Konstitūcijā, kā arī vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma principiem, kas nostiprināti Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20. un 21. pantā. Turklāt šie principi attiecoties gan uz ierēdņiem, gan līgumdarbiniekiem. Turklāt, ja "pastāvīgā darbinieka" statuss publiskajā sektorā būtu iegūstams, neievērojot minētos principus, šāda situācija varētu izraisīt to, ka citu dalībvalstu pilsoņiem tiek liegta iespēja tikt nodarbinātiem publiskajā sektorā ar tādiem pašiem nosacījumiem kā tie, kas ir piemērojami Spānijas pilsoņiem; tas izraisītu LESD 45. pantā nostiprinātās darba ņēmēju pārvietošanās brīvības pārkāpumu.

26 Savukārt kā "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības" jau no attiecīgās personas sākotnējās darbā pieņemšanas dienas šis regulējums kvalificējot valsts pārvaldes iestādes attiecības ar personu, kas pieņemta darbā bez šādas atlases procedūras un kuras secīgie uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir tikuši izmantoti ļaunprātīgi.

27 Otrkārt, iesniedzējtiesa norāda, ka šīs kvalifikācijas tiesiskās sekas ir tādas, ka līgumattiecības tiek saglabātas līdz brīdim, kad ieinteresētās personas ieņemtā amata vieta tiek neatgriezeniski aizpildīta atlases procedūrā. Turklāt uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātam darbiniekam esot tādas pašas tiesības kā pastāvīgajiem darbiniekiem attiecībā uz visiem darba tiesisko attiecību aspektiem, it īpaši attiecībā uz darba samaksu un profesionālo izaugsmi.

28 Brīdī, kad šī amata vieta tiek neatgriezeniski aizpildīta, izmantojot atlases procedūru, "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības" izbeidzas un tāpēc tiek izmaksāta kompensācija, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuras apmērs nepārsniedz 12 mēnešalgas. Attiecīgajam darbiniekam neesot tiesību uz šo kompensāciju gadījumā, ja secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana bijusi likumīga, nevis ļaunprātīga, un tas pierādot, ka šāda kompensācija nav uzskatāma par neatkarīgu no jebkādiem apsvērumiem par šādu līgumu izmantošanas likumību vai ļaunprātību.

29 Tomēr iesniedzējtiesa norāda, ka kompensācija, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuras apmērs nepārsniedz 12 mēnešalgas, atbilst kompensācijai, kas Spānijas tiesībās ir paredzēta gadījumā, ja darba līgums tiek izbeigts no uzņēmuma vajadzībām izrietošu objektīvu iemeslu dēļ; un šis apstāklis varētu liegt šo kompensāciju uzskatīt par piemērotu pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas, un sodītu par to. Ja tas tā ir, šī tiesa vaicā, vai par šādu piemērotu pasākumu varētu būt uzskatāma Spānijas tiesībās ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā paredzētās maksimālās likumiskās kompensācijas – proti, kompensācijas, kas atbilst 33 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuras apmērs nepārsniedz 24 mēnešalgas – samaksa.

30 Iesniedzējtiesa uzskata, ka tiesiskais regulējums attiecībā uz jēdzienu "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības", kas aprakstīts šā sprieduma 26.–28. punktā un attīstīts tās judikatūrā, esot atbilstīgs pamatnolīguma 5. klauzulai, ciktāl šajā tiesiskajā regulējumā ir paredzēti pasākumi, kuru mērķis ir sodīt par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.

31 Minētā tiesa turklāt uzskata, ka Likumā 20/2021 ir ietverti citi pasākumi, kuru mērķis ir novērst šādu izmantošanu un sodīt par to.

32 Pirmkārt, ar šo likumu, kurā paredzēts valsts sektorā esošās nodarbinātības stabilizēšanas process, Spānijas tiesībās esot ieviesti īpaši pasākumi, lai tostarp atlases procedūru rīkošana nebūtu neatkarīga no apsvērumiem par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas ļaunprātīgumu. Lai gan šīs procedūras ir pieejamas kandidātiem, kuri nav cietuši no šādu līgumu ļaunprātīgas izmantošanas, likumdevējs šajās procedūrās esot piešķīris noteicošu vērtību šo uz noteiktu laiku nodarbināto darbinieku iepriekšējai pieredzei un nostrādātajam laikam, ko tie veltījuši savu uzdevumu izpildei, un tas pienācīgi atsverot ļaunprātīgo izmantošanu, no kuras tie cietuši, vienlaikus atvieglojot viņu galīgo piekļuvi amata vietai kā "pastāvīgajam darbiniekam".

33 Otrkārt, ar minēto likumu *EBEP* tika ieviests arī jauns papildnoteikums, kurā ir paredzēta valsts pārvaldes iestāžu atbildības sistēma gadījumā, ja netiek ievēroti it īpaši noteikumi par līgumdarbinieku pieņemšanu darbā uz noteiktu laiku.

34 Šādos apstākļos *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Galvenokārt: vai [pamatnolīguma] 5. klauzula nepieļauj [judikatūru, kas ar nolūku salāgot darba ņēmēju brīvu pārvietošanos ar] vienlīdzības, nopelnu, piemērotības un diskriminācijas aizlieguma principiem [..], uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātiem darbiniekiem liedz iegūt publiskajā sektorā pastāvīgi nodarbināta darbinieka statusu?

2) Pakārtoti, ja atbilde uz [pirmo] jautājumu ir apstiprinoša: vai preventīvas kompensācijas piešķiršana uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātam darbiniekam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, var tikt uzskatīta par piemērotu pasākumu, lai novērstu un vajadzības gadījumā sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu pagaidu līgumu izmantošanas publiskajā sektorā saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulu?"

Tiesvedība Tiesā

35 Iesniedzējtiesa lūdza Tiesu piemērot šai lietai Tiesas Reglamenta 105. pantā paredzēto paātrināto tiesvedību.

36 Ar 2024. gada 4. septembra rīkojumu *Obadal* (C-418/24, EU:C:2024:717) Tiesas priekšsēdētājs šo pieteikumu noraidīja. Tomēr viņš uzskatīja, ka, ņemot vērā lietas raksturu un tajā uzdoto jautājumu nozīmīgumu, Tiesai ir pamats šo lietu saskaņā ar Reglamenta 53. panta 3. punktu izskatīt prioritāri.

37 2025. gada 8. janvārī Spānijas valdība saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas statūtu 16. panta trešo daļu lūdza Tiesu izspriest šo lietu virspalātas sastāvā.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Ievada apsvērumi

38 Pastāvīgās judikatūras atziņa ir tāda, ka ar LESD 267. pantu iedibinātajā valstu tiesu un Tiesas sadarbības procedūrā Tiesai jāsniedz valsts tiesai noderīga atbilde, kas ļautu izspriest tās izskatīšanā esošo lietu. Šajā nolūkā Tiesai vajadzības gadījumā jāpārformulē tai uzdotie jautājumi. Tālab tās ziņā ir no visa valsts tiesas iesniegtās informācijas kopuma, it īpaši no lēmuma lūgt prejudiciālu nolēmumu pamatojuma, izdibināt, kuriem Savienības tiesību elementiem, ņemot vērā strīda priekšmetu, ir nepieciešama interpretācija (skat. spriedumus, 1978. gada 29. novembris, *Redmond*, 83/78, EU:C:1978:214, 26. punkts, kā arī 2025. gada 2. decembris, *Russmedia Digital* un *Inform Media Press*, C-492/23, EU:C:2025:935, 44. punkts).

39 Šajā gadījumā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas dēļ TJ darba tiesiskās attiecības ar Madrides autonomo kopienu tika kvalificētas kā "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības". Šajā kontekstā iesniedzējtiesas jautājumu mērķis ir noskaidrot, vai valsts tiesiskais regulējums un judikatūra par jēdzienu "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības" atbilst no pamatnolīguma 5. klauzulas izrietošajām prasībām, proti, vai tajos ir ietverti piemēroti pasākumi, lai sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības publiskajā sektorā.

40 Šajā ziņā minētā tiesa norāda, ka valsts tiesiskais regulējums, kā tas interpretēts valsts judikatūrā, nepieļauj atzīt publiskā sektora "pastāvīgā darbinieka" statusu tādiem darbiniekiem, kas – tāpat kā TJ – ir cietuši no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas. Tomēr tā uzskata, ka šī judikatūra atbilst pamatnolīguma 5. klauzulai, ņemot vērā, ka šāda darbinieka darba tiesiskās attiecības tiek kvalificētas kā "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības", un ka šāda kvalifikācija ir pasākums, kas ļauj sodīt par šādu ļaunprātīgu izmantošanu. Turklāt minētā tiesa uzskata, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir ietverti arī citi pasākumi, kuriem ir tāds pats mērķis, it īpaši tas, ka šo darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī tiek izmaksāta kompensācija, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuras apmērs nepārsniedz 12 mēnešalgas, vai pat kompensācija, kas atbilst 33 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuras apmērs nepārsniedz 24 mēnešalgas. Šo citu pasākumu vidū esot arī Likumā 20/2021 paredzētie pasākumi, proti, valsts pārvaldes iestāžu atbildības sistēma un atlases procedūru rīkošana.

41 Šī pati tiesa tomēr precizē, ka, ņemot vērā, pirmkārt, Tiesas sniegtās atbildes uz jautājumiem, kas uzdoti lietā, kurā pasludināts 2024. gada 22. februāra spriedums *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* u.c. (C-59/22, C-110/22 un C-159/22, EU:C:2024:149), un, otrkārt, no tā, ka Spānijas tiesas, kas izskata strīdus par darba tiesisko attiecību kvalificējamību gadījumā, kad publiskajā sektorā tiek ļaunprātīgi izmantoti secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, kā tas ir arī pamatlietā, atšķirīgi piemēro minēto spriedumu, joprojām pastāvot šaubas par visu iepriekšējā punktā minēto pasākumu kopuma atbilstību pamatnolīguma 5. klauzulai.

42 Šādos apstākļos ir uzskatāms, ka ar uzdotajiem jautājumiem, kas skatāmi kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai pamatnolīguma 5. klauzula jāinterpretē tādējādi, ka, pirmkārt, tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu – atbilstoši tam, kā tas interpretēts valsts judikatūrā –, kurš kā pasākumu sodīšanai par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, paredz šo līgumu pārveidošanu par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām

nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām", un, otrkārt, vai par pasākumiem, kas ir piemēroti tam, lai novērstu šādu ļaunprātīgu izmantošanu un sodītu par to, ir uzskatāms pasākumu kopums, kas izpaužas kā likmētu kompensāciju, kuru maksimālajam apmēram ir divkāršs ierobežojums, samaksa šo darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī, valsts pārvaldes iestāžu atbildības sistēma un atlases procedūru rīkošana.

43 No pastāvīgās judikatūras izriet, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir nosprausts vispārējs mērķis novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien tie neapdraud pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 70. punkts, un 2025. gada 4. septembris, *Pelavi*, C-253/24, EU:C:2025:660, 51. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

44 Kā Tiesa jau ir precizējusi, pamatnolīgumā dalībvalstīm nav noteikts vispārējs pienākums paredzēt, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi jāpārveido uz nenoteiktu laiku noslēgtos līgumos. Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkts principā atstāj dalībvalstu ziņā noteikt, ar kādiem nosacījumiem uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības uzskata par noslēgtiem vai nodibinātām uz nenoteiktu laiku. No tā izriet, ka pamatnolīgumā nav izvirzīti nosacījumi, kādos var tikt izmantoti uz nenoteiktu laiku noslēgti līgumi (spriedumi, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 81. un 91. punkts, kā arī 2025. gada 4. septembris, *Pelavi*, C-253/24, EU:C:2025:660, 56. punkts).

45 Pamatnolīguma 5. klauzulā nav paredzētas īpašas sankcijas gadījumos, kad tiek konstatēta ļaunprātīga izmantošana. Šādā gadījumā valsts iestādēm jāveic pasākumi, kam jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un preventīviem, lai nodrošinātu saskaņā ar pamatnolīgumu pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti, tādējādi ļaujot nodrošināt pamatnolīguma lietderīgo iedarbību (spriedumi, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 93. un 94. punkts, kā arī 2022. gada 13. janvāris, *MIUR* un *Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 81. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

46 Gadījumos, kad notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darbinieku aizsardzības garantijas, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas. Proti, pašā Direktīvas 1999/70 2. panta pirmās daļas formulējumā ir teikts, ka dalībvalstu pienākums ir "veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva" (spriedumi, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 102. punkts, un 2022. gada 13. janvāris, *MIUR* un *Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 84. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

47 No Tiesas judikatūras izriet, ka, lai par atbilstīgu pamatnolīgumam varētu uzskatīt tādu valsts tiesisko regulējumu – kā tas attiecīgajā gadījumā interpretēts valsts judikatūrā –, kas publiskajā sektorā aizliedz secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā attiecībā uz konkrēto nozari jābūt kādam citam efektīvam līdzeklim, lai novērstu un vajadzības gadījumā sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu (spriedumi, 2006. gada 7. septembris, *Marrosu* un *Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 49. punkts, un 2022. gada 7. aprīlis, *Ministero della Giustizia* u.c. (Itālijas miertiesnešu statuss), C-236/20, EU:C:2022:263, 62. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

48 Šajā ziņā jāatgādina, ka Tiesai nav jālemj par valsts tiesību normu interpretāciju, jo šis uzdevums jāveic kompetentajām valsts tiesām, kurām jānoskaidro, vai ir izpildītas pamatnolīguma 5. klauzulā noteiktās prasības un vai šīs klauzulas iedarbība ir nodrošināta valsts tiesiskajā regulējumā atbilstoši tam, kā to interpretē valsts tiesas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR* un *Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 86. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

49 Tātad iesniedzējtiesai būs jāizvērtē, kādā mērā pamatlietā aplūkoto valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi un šo normu faktiskā īstenošana šīs normas padara par piemērotiem pasākumiem, proti, efektīviem, preventīviem un samērīgiem pasākumiem, lai pienācīgi sodītu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR* un *Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 87. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

50 Tomēr Tiesa, atbildot uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, vajadzības gadījumā var valsts tiesai sniegt skaidrojumus, pēc kuriem tā varēs vadīties savā vērtējumā (spriedums, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR* un *Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 88. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

Par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošanu par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām"

51 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka situācijā, kad Spānijas valsts pārvaldes iestāde ļaunprātīgi izmanto secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, valsts tiesa, kas izskata strīdu starp attiecīgo darbinieku un šo iestādi, šos līgumus kvalificē kā "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības", ar šādu pasākumu sodot par šādu ļaunprātīgu izmantošanu. Šādas ieinteresēto personu starpā esošo darba tiesisko attiecību kvalifikācijas radītās sekas ir spēkā no šā darbinieka pirmreizējās darbā pieņemšanas dienas, un šo kvalifikāciju var atzīt vienīgi, pamatojoties uz tiesas nolēmumu.

52 Iesniedzējtiesa norāda, ka jēdziens "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības" tika ieviests ar judikatūras palīdzību, ņemot vērā, ka valsts tiesībās nav iespējams darbiniekiem, kuru secīgie uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi ir tikuši ļaunprātīgi izmantoti, piešķirt "pastāvīgo līgumdarbinieku" statusu, jo šie darbinieki nav piekļuvuši nodarbinātībai publiskajā sektorā, izturot atlases procedūru atbilstoši vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principiem, kuri ir nostiprināti valsts tiesībās – it īpaši Konstitūcijā.

53 Kvalificēšanas par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām" tiesiskās sekas ir tādas, ka pēdējais darba līgums uz noteiktu laiku, kas noslēgts starp darba ņēmēju un valsts pārvaldes iestādi, nevar tikt izbeigts, un līdz ar to līgumiskās attiecības, kas saista ieinteresētās personas, tiek saglabātas līdz brīdim, kad attiecīgā darba ņēmēja ieņemtā amata vieta tiek neatgriezeniski aizpildīta atlases procedūrā. Tāpēc, kā būtībā norāda iesniedzējtiesa, līgumiskās attiecības izbeidzas, iestājoties konkrētam notikumam, proti, beidzoties atlases procedūrai.

54 Tādējādi darba ņēmējs, kura darba tiesiskās attiecības ir kvalificētas kā "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības", jāuzskata par "noteikta laika darba ņēmēju" pamatnolīguma izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2024. gada 22. februāris, *Consejería de*

Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid u.c., C-59/22, C-110/22 un C-159/22, EU:C:2024:149, 66. punkts), un līdz ar to šā darba ņēmēja attiecības ar attiecīgo valsts pārvaldes iestādi joprojām ir darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku šā pamatnolīguma izpratnē.

55 Tiesa ir arī nospriedusi, ka pamatnolīguma 5. klauzula jāinterpretē tādējādi, ka tajā ietvertā frāze "pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības" attiecas uz situāciju, kurā, tā kā attiecīgā pārvaldes iestāde noteiktajā termiņā nav rīkojusi atlases procedūru, kuras mērķis ir neatgriezeniski aizpildīt amata vietu, ko ieņem uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbināts darbinieks, starp šo darba ņēmēju un šo valsts pārvaldes iestādi nodibinātās darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku ir tikušas automātiski pagarinātas (spriedums, 2024. gada 22. februāris, *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* u.c., C-59/22, C-110/22 un C-159/22, EU:C:2024:149, 82. punkts).

56 No tā izriet, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošana par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām" neliedz turpināt šādu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, jo līgumiskās attiecības, kas saista ieinteresētās personas, joprojām ir pārejošas un tādējādi saglabā attiecīgā darba ņēmēja nestabilo situāciju.

57 Šajā ziņā jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas mērķis ir īstenot vienu no šā pamatnolīguma mērķiem – proti, ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību izmantošanu, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darba ņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai –, paredzot vairākus noteikumus par aizsardzības obligāto minimumu, lai novērstu, ka darbinieku situācija tiek padarīta nestabila (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 19. marts, Sánchez Ruiz u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 53. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

58 Proti, kā izriet no pamatnolīguma preambulas otrās daļas, kā arī tā vispārīgo apsvērumu 6. un 8. punkta, nodarbinātības stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku apstākli darba ņēmēju aizsardzībā, toties uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi tikai noteiktos apstākļos var būt atbilstoši gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 54. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

59 Šādos apstākļos ar tiesas nolēmumu noteikts valsts pasākums, ar kuru, lai sodītu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, šie līgumi tiek pārveidoti par pagaidu darba tiesiskajām attiecībām kā, piemēram, "uz nenoteiktu laiku nodibinātām nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām", nav uzskatāms par pasākumu, ar ko iespējams pienācīgi sodīt par šādu izmantošanu un novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas atbilstoši šā sprieduma 45. un 46. punktā atgādinātajām prasībām. Proti, ar šādu pasākumu tiek saglabāta attiecīgā darba ņēmēja nestabilā situācija un tātad apdraudēta pamatnolīguma lietderīgā iedarbība.

60 Kā secinājumu 97. punktā būtībā norāda ģenerāladvokāts: pat pieņemot, ka šajā gadījumā, kā norāda iesniedzējtiesa, uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātajiem darbiniekiem ir tiesības, kas ir līdzvērtīgas pastāvīgo darbinieku tiesībām, it īpaši darba samaksas un profesionālās izaugsmes jomā, šāda līdzvērtība tomēr neļauj uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātajiem darbiniekiem gūt labumu – tā, kā to var darīt pastāvīgie darbinieki, – no nodarbinātības stabilitātes, kas atbilstoši šā sprieduma 58. punktā atgādinātajam ir iecerēta kā būtisks elements ar pamatnolīgumu nodrošināmajā darba ņēmēju aizsardzībā.

61 No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka pamatnolīguma 5. klauzula jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu – atbilstoši tam, kā tas interpretēts valsts judikatūrā –, kurš kā pasākumu sodīšanai par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus šīs 5. klauzulas izpratnē, paredz šo līgumu pārveidošanu par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām", jo ar šo pasākumu, ciktāl ar to tiek saglabātas pagaidu darba tiesiskās attiecības un tātad attiecīgā darba ņēmēja nestabilā situācija, nav iespējams nedz pienācīgi sodīt par šo ļaunprātīgo izmantošanu, nedz novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

Par kompensāciju izmaksu

62 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka saskaņā ar Spānijas tiesībām likmētā kompensācija, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuras apmērs nepārsniedz 12 mēnešalgas, ir izmaksājama uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātam darbiniekam brīdī, kad viņa darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas tādēļ, ka, izturot atlases procedūru, darbam attiecīgajā amata vietā tiek pieņemta cita persona; un tas nozīmē, ka vai nu šis darbinieks ir piedalījies šajā procedūrā un to nav sekmīgi izturējis, vai arī viņš minētajā procedūrā nav piedalījies.

63 Iesniedzējtiesa paskaidro, ka attiecīgajam darba ņēmējam ir tiesības uz šo kompensāciju tikai tad, ja viņu ar pārvaldes iestādi saista uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas par tādām kvalificējamas tāpēc, ka šī iestāde prettiesiski un ļaunprātīgi izmantojusi secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus. Tāpēc minētās tiesas ieskatā šī kompensācija nav uzskatāma par neatkarīgu no jebkādiem apsvērumiem par to, vai šie līgumi izmantoti leģitīmi vai ļaunprātīgi. Līdz ar to tas esot pasākums, kas ļauj novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un sodīt par to.

64 Tomēr minētā tiesa norāda, ka kompensācija, kas atbilst 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuras apmērs nepārsniedz 12 mēnešalgas, atbilst kompensācijai, kas Spānijas tiesībās ir paredzēta gadījumā, ja darba līgums tiek izbeigts no uzņēmuma vajadzībām izrietošu objektīvu iemeslu dēļ; šis apstāklis varētu liegt šo kompensāciju uzskatīt par piemērotu pasākumu, lai novērstu no šādas prakses izrietošo ļaunprātīgo izmantošanu un sodītu par to. Šādā gadījumā šī tiesa vaicā, vai par šādu piemērotu pasākumu varētu būt uzskatāma Spānijas tiesībās ļaunprātīgas atlaišanas gadījumos paredzētās maksimālās likumiskās kompensācijas – proti, kompensācijas, kas atbilst 33 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuras apmērs nepārsniedz 24 mēnešalgas – samaksa.

65 Priekšnosacījums likmētās kompensācijas izmaksāšanai gadījumā, ja tiek izbeigtas uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības – kā norāda iesniedzējtiesa – patiešām ir tāds, ka attiecīgajam darbiniekam jābūt cietušam no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas un nelikumīgas izmantošanas.

66 Tomēr tas nemaina apstākli, ka šī ir likmēta kompensācija, kas attiecīgajam darbiniekam tiek izmaksāta tikai tad, kad šīs darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas tādēļ, ka cita persona ir pieņemta darbam amata vietā, kur iepriekš strādājis šis darbinieks.

67 Tāpat jāprecizē, ka tad, ja atlīdzinājums naudā ir dalībvalsts izvēlētais pasākums, lai saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulu novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un sodītu par to, šai valstij ir pienākums pilnībā atlīdzināt kaitējumu, kas nodarīts darba ņēmējam, kurš ir cietis no šādas ļaunprātīgas izmantošanas. Šajā ziņā Tiesa ir nospriedusi, ka nodarītā kaitējuma pilnīgas atlīdzināšanas princips un samērīguma princips uzliek

dalībvalstīm pienākumu paredzēt atbilstīgu atlīdzinājumu, kas pārsniedz tīri simbolisku atlīdzību, tomēr nepārsniedzot pilnīgu kompensāciju par šādam darba ņēmējam nodarīto kaitējumu (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Rossato* un *Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, 42. un 43. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

68 Lai noteiktu kompensācijas, kas paredzēta, lai atlīdzinātu kaitējumu, kas nodarīts secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas dēļ, apmēru, principā jāņem vērā visi lietas apstākļi, it īpaši attiecīgā darbinieka veikto funkciju raksturs, kā arī attiecīgo līgumu skaits un kopējais ilgums. Kompensācijas apmērs būtu arī jāvērtē, ņemot vērā finansiālās priekšrocības, kuras attiecīgajai personai pienāktos, ja nebūtu notikusi ļaunprātīga izmantošana, un kaitējumu, kas radies nenoteiktības situācijas dēļ, kādā bija attiecīgā persona.

69 Lai gan dalībvalstīm – kurām jāveic samērīgi, efektīvi un preventīvi pasākumi, lai nodrošinātu saskaņā ar pamatnolīgumu pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti – ir ļauts izstrādāt sodīšanas un atlīdzinājuma sistēmas, kas darbojas likmētu maksājumu veidā, tomēr vēl ir nepieciešams, lai ar šīm sistēmām būtu iespējams ne tikai nodrošināt pienācīgu atlīdzinājumu par kaitējumu, kas radies secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas dēļ, bet arī pienācīgi bargi sodīt par konstatētajiem pārkāpumiem.

70 Šajā gadījumā likmētās kompensācijas, kas darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī pienākas uz nenoteiktu laiku nepastāvīgi nodarbinātam darbiniekam, maksimālajam apmēram ir divkāršs ierobežojums, proti, līdz 20 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un 12 mēnešalgām. Līdz ar to šāda kompensācija nevar būt nedz samērīgs un efektīvs atlīdzinājums par ļaunprātīgas izmantošanas situācijām, kas pārsniedz noteiktu ilgumu gadu izteiksmē, nedz arī piemērots un pilnīgs no šādas ļaunprātīgas izmantošanas izrietošā kaitējuma atlīdzinājums (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2024. gada 13. jūnijs, *DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya* un *Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya*, C-331/22 un C-332/22, EU:C:2024:496, 81. punkts). Tas pats attiecas uz kompensāciju – kas atbilst 33 dienu izpeļņai par katru nostrādāto gadu un kuras apmērs nepārsniedz 24 mēnešalgas –, kas paredzēta ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā, kuru iesniedzējtiesa uzskata par piemērotu, lai novērstu no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas izrietošu ļaunprātīgu izmantošanu un sodītu par to, jo arī šīs kompensācijas maksimālajam apmēram ir paredzēts divkāršs ierobežojums.

71 Turklāt, kā secinājumu 111. un 117. punktā būtībā norāda ģenerāladvokāts, tā kā šādas kompensācijas tiek izmaksātas tikai brīdī, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas tāpēc, ka noslēgusies atlases procedūra, to izmaksāšana nešķiet esam piemērota, lai efektīvi novērstu visas ļaunprātīgas izmantošanas gadījumu sekas, jo šķiet, ka darba ņēmēji, kuri pensionējas, uzteic darba līgumu vai tiek atlaisti no darba pirms atlases procedūras beigām, šīs kompensācijas nevar saņemt.

72 No tā izriet, ka šādas kompensācijas nešķiet piemērotas, lai visos secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas gadījumos novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas, un tāpēc neatbilst šā sprieduma 45. un 46. punktā minētajām prasībām.

73 No iepriekš minētā izriet, ka pamatnolīguma 5. klauzula jāinterpretē tādējādi, ka tādu likmētu kompensāciju, kuru maksimālajam apmēram ir divkāršs ierobežojums, izmaksāšana brīdī, kad tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kura darba devējs ir ļaunprātīgi izmantojis secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, nav uzskatāma par piemērotu pasākumu no

šādas prakses izrietošās ļaunprātīgās izmantošanas novēršanai un sodīšanai par to šīs 5. klauzulas izpratnē, ja ar šo kompensāciju nav iespējams nedz pienācīgi sodīt par šo ļaunprātīgo izmantošanu, nedz novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

Par valsts pārvaldes iestāžu atbildības sistēmu

74 Iesniedzējtiesa apgalvo, ka tālab, lai paredzētu efektīvus pasākumus secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai un sodīšanai par to, Likums 20/2021 citastarp ieviesa *EBEP* jaunu, proti, septiņpadsmito papildnoteikumu, kurā esot paredzēta sistēma valsts pārvaldes iestāžu atbildībai gadījumā, ja netiek ievēroti tostarp noteikumi par līgumdarbinieku pieņemšanu darbā uz noteiktu laiku. Saskaņā ar šo jauno papildnoteikumu "valsts pārvaldes iestādes ir atbildīgas par [*EPEB*] tiesību normu ievērošanu un it īpaši nodrošina, ka netiek pieļauti pārkāpumi pagaidu līgumdarbinieku pieņemšanā darbā un pagaidu darbinieku iecelšanā amatā". Šis jaunais papildnoteikums arī noteic, ka "šajā jomā veiktās nelikumīgās darbības rada atbildību saskaņā ar katrā valsts pārvaldes iestādē spēkā esošo regulējumu".

75 Šajā ziņā jānorāda, ka 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) Tiesa ir nospriedusi, ka valsts pārvaldes iestāžu atbildības mehānisms – ja vien to papildina citi efektīvi un preventīvi pasākumi, kas ļauj novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un sodīt par to – var, ciktāl valsts tiesas veicamajās pārbaudēs nekonstatē citādi, būt tāds, kas ļauj nodrošināt pamatnolīguma piemērošanai pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti.

76 Minētajā spriedumā Tiesa savu vērtējumu pamatoja ar valsts tiesību normām, saskaņā ar kurām pārvaldes iestādēm ir pienākums no atbildīgajiem vadītājiem atgūt summas, kas darba ņēmējiem samaksātas kā atlīdzinājums par kaitējumu, kas nodarīts darbā pieņemšanas vai nodarbinātības noteikumu pārkāpuma dēļ, ja pārkāpums ir bijis tīšs vai radies rupjas nolaidības rezultātā. Lietā, kurā tika taisīts minētais spriedums, no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem arī izrietēja, ka šāds pārkāpums turklāt tika ņemts vērā, lai novērtētu šo vadītāju darbu, kuriem šī pārkāpuma dēļ nevar tikt piešķirta prēmija. Turklāt minētajā lietā aplūkotā valsts tiesību norma noteica, ka valsts pārvaldes iestādēm, kas rīkojušās, pārkāpjot noteikumus par pieņemšanu darbā vai nodarbinātību, trīs gadu laikā pēc šā pārkāpuma ir aizliegts jebkādā veidā pieņemt darbā personālu (skat. spriedumu, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 52. punkts).

77 Kā secinājumu 78. un 79. punktā būtībā norādījis ģenerāladvokāts, valsts mehānisms, kas ļauj pie atbildības individuāli saukt valsts pārvaldes iestāžu darbiniekus, var būt pasākums, ar kuru pienācīgi tiek sodīts par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, ja vien šo mehānismu papildina citi efektīvi, preventīvi un samērīgi pasākumi, kas ļauj novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas. Šajā ziņā šāds mehānisms nevar tikt reducēts līdz gluži abstraktai vai tīri teorētiskai iespējai, bet tam it īpaši jābūt balstītam uz skaidrām valsts tiesību normām, jābūt paredzamam un praktiski piemērojamam. Proti, ja tas tā ir, tad valsts tiesībās atbilstoši šā sprieduma 46. punktā minētajai judikatūrai ir paredzēti sodīšanas pasākumi, kas sniedz efektīvas darba ņēmēju aizsardzības garantijas, kā prasīts Savienības tiesībās.

78 Savukārt lietā, kas attiecās uz valsts tiesību normām, kas ir līdzīgas vai pat – kā tiesas sēdē norādīja Madrides autonomā kopiena – identiskas pamatlietā aplūkotajām tiesību normām, Tiesa atzina, ka attiecīgo tiesību normu formulējums, šķiet, ir tik neskaidrs un abstrakts, ka tās nav salīdzināmas ar valsts tiesību normām, kas reglamentē Itālijas pārvaldes iestāžu atbildības mehānismu, uz kuru Tiesa ir atsaukusies 2018. gada 7. marta spriedumā *Santoro* (C-494/16,

EU:C:2018:166) (skat. spriedumu, 2024. gada 22. februāris, *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* u.c., C-59/22, C-110/22 un C-159/22, EU:C:2024:149, 113. punkts).

79 Tomēr iesniedzējtiesai būs jāpārbauda, pirmkārt, vai Spānijas tiesībās paredzētā valsts pārvaldes iestāžu atbildības sistēma ir balstīta uz skaidrām, paredzamām un praksē piemērojamām valsts tiesību normām un tādējādi ir pasākums, kas ļauj pienācīgi sodīt attiecīgo valsts pārvaldi, un, otrkārt, vai šo sistēmu papildina citi efektīvi, preventīvi un samērīgi pasākumi, kas ļauj novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

80 No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka pamatnolīguma 5. klauzula jāinterpretē tādējādi, ka valsts pārvaldes iestāžu atbildības sistēma nav piemērots pasākums, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas, un sodītu par to šīs 5. klauzulas izpratnē, ja, pirmkārt, ar šo sistēmu – ņemot vērā tās neskaidrumu, abstraktumu un neparedzamību – nav iespējams pienācīgi sodīt par šādu izmantošanu un, otrkārt, šo sistēmu nepapildina citi efektīvi, preventīvi un samērīgi pasākumi, kas ļautu novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

Par atlases procedūrām

81 Kā minēts šā sprieduma 32. punktā, iesniedzējtiesas ieskatā ar Likumu 20/2021, kas noteic valsts nodarbinātības stabilizācijas procesu, Spānijas tiesībās esot ieviesti īpaši pasākumi ar mērķi it īpaši nodrošināt, lai atlases procedūru rīkošana nebūtu neatkarīga no nekādiem apsvērumiem par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas ļaunprātīgo raksturu. Lai gan šīs procedūras ir pieejamas kandidātiem, kuri nav cietuši no šādu līgumu ļaunprātīgas izmantošanas, likumdevējs šajās procedūrās esot piešķīris noteicošu vērtību šo uz noteiktu laiku nodarbināto darbinieku iepriekšējai pieredzei un nostrādātajam laikam, ko tie veltījuši savu uzdevumu izpildei, un tas pienācīgi atsverot ļaunprātīgo izmantošanu, no kuras tie cietuši, vienlaikus atvieglojot viņu galīgo piekļuvi amata vietai kā "pastāvīgajam darbiniekam".

82 Šajā ziņā jānorāda, ka lietā par Likuma 20/2021 2. pantā paredzēto atlases procedūru atbilstību pamatnolīguma 5. klauzulai Tiesa atgādināja, ka atlases procedūru rīkošana un noslēgšana sniedz iespēju darbiniekiem, kas ir ļaunprātīgi nodarbināti secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ietvaros, mēģināt iegūt nodarbinātības stabilitāti, jo viņi principā var piedalīties šajās procedūrās (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2024. gada 13. jūnijs, *DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya* un *Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya*, C-331/22 un C-332/22, EU:C:2024:496, 75. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

83 Turklāt tas, ka Spānijas likumdevējs šādās procedūrās piešķir izšķirošu vērtību šā darbinieka, kurš cietis no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas, agrākajai pieredzei un nostrādātajam laikam, ko viņš veltījis savu uzdevumu izpildei, šķiet, var veicināt šā darbinieka iespējas iegūt stabilitāti nodarbinātībā, ja vien viņš nolemj piedalīties atlases procedūrā un to sekmīgi nokārto.

84 Tomēr no Tiesas judikatūras izriet, ka ar šādiem apstākļiem nav pietiekami, lai varētu uzskatīt, ka tādu atlases procedūru kā Likumā 20/2021 paredzētās rīkošana un noslēgšana ļauj pienācīgi sodīt par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2024. gada 13. jūnijs, *DG de la*

Función Pública, Generalitat de Catalunya un *Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya*, C-331/22 un C-332/22, EU:C:2024:496, 75., 76. un 78. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

85 Proti, situācijā, kad attiecīgais darba ņēmējs nepiedalās šādā atlases procedūrā vai to nenokārto sekmīgi, šīs procedūras rīkošana neļautu nedz pienācīgi sodīt par ļaunprātīgu izmantošanu, no kuras ir cietis šis darbinieks, nedz novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

86 Turklāt – ja vien valsts tiesas veicamajās pārbaudēs nekonstatē citādi – šķiet, ka attiecīgo uz noteiktu laiku nodarbināto darbinieku iepriekšējās pieredzes un nostrādātā laika, ko tie veltījuši savu uzdevumu izpildei, ņemšana vērā attiecas nevis tikai uz tiem darbiniekiem, kuri cietuši no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas, bet gan uz visiem uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darbiniekiem, kuriem ir šāda pieredze, ieskaitot arī tos, kuri nav cietuši no šādas ļaunprātīgas izmantošanas. Līdz ar to šīs pieredzes un nostrādātā laika ņemšana vērā nav uzskatāma par tādu, kuras mērķis ir sodīt par šādu ļaunprātīgu izmantošanu, ne arī novērst no tās izrietošā Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

87 Līdz ar to ir uzskatāms, ka pamatnolīguma 5. klauzula jāinterpretē tādējādi, ka tādu atlases procedūru – kurās, lai arī tiek ņemta vērā attiecīgā darbinieka iepriekšējā pieredze un nostrādātais laiks, ko tas veltījis savu uzdevumu izpildei, tomēr tas tiek darīts ne tikai attiecībā uz kandidātiem, kuri ir cietuši no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas – rīkošana nav uzskatāma par piemērotu pasākumu, lai novērstu un sodītu par šādu ļaunprātīgu izmantošanu, šīs 5. klauzulas izpratnē, ja ar šo pasākumu nav iespējams nedz pienācīgi sodīt par šādu ļaunprātīgu izmantošanu, nedz novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

88 No visiem iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka pamatnolīguma 5. klauzula jāinterpretē tādējādi, ka:

– pirmkārt, tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu – atbilstoši tam, kā tas interpretēts valsts judikatūrā –, kurš kā pasākumu sodīšanai par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus šīs 5. klauzulas izpratnē, paredz šo līgumu pārveidošanu par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām", jo ar šo pasākumu, ciktāl ar to tiek saglabātas pagaidu darba tiesiskās attiecības un tātad attiecīgā darbinieka nestabilā situācija, nav iespējams nedz pienācīgi sodīt par šo ļaunprātīgo izmantošanu, nedz novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas, kā arī,

– otrkārt, par piemērotiem pasākumiem, lai novērstu šādu ļaunprātīgu izmantošanu un sodītu par to, nav uzskatāms pasākumu kopums, ko veido, pirmām kārtām, tādu likmētu kompensāciju, kuru maksimālajam apmēram ir divkāršs ierobežojums, izmaksāšana šo darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī, otrām kārtām, valsts pārvaldes iestāžu atbildības sistēma, kas ir neskaidra, abstrakta un neparedzama, kā arī, trešām kārtām, tādu atlases procedūru – kurās, lai arī tiek ņemta vērā attiecīgā darbinieka iepriekšējā pieredze un nostrādātais laiks, ko tas veltījis savu uzdevumu izpildei, tomēr tas tiek darīts ne tikai attiecībā uz tiem kandidātiem, kuri ir cietuši no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas, – rīkošana, ja ar šiem pasākumiem nav iespējams nedz pienācīgi sodīt par šo ļaunprātīgo izmantošanu, nedz novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas 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

jāinterpretē tādējādi, ka

– **pirmkārt, tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu – atbilstoši tam, kā tas interpretēts valsts judikatūrā –, kurš kā pasākumu sodīšanai par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus šīs 5. klauzulas izpratnē, paredz šo līgumu pārveidošanu par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām", jo ar šo pasākumu, ciktāl ar to tiek saglabātas pagaidu darba tiesiskās attiecības un tātad attiecīgā darbinieka nestabilā situācija, nav iespējams nedz pienācīgi sodīt par šo ļaunprātīgo izmantošanu, nedz novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas, kā arī,**

– **otrkārt, par piemērotiem pasākumiem, lai novērstu šādu ļaunprātīgu izmantošanu un sodītu par to, nav uzskatāms pasākumu kopums, ko veido, pirmām kārtām, tādu likmētu kompensāciju, kuru maksimālajam apmēram ir divkāršs ierobežojums, izmaksāšana šo darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī, otrām kārtām, valsts pārvaldes iestāžu atbildības sistēma, kas ir neskaidra, abstrakta un neparedzama, kā arī, trešām kārtām, tādu atlases procedūru – kurās, lai arī tiek ņemta vērā attiecīgā darbinieka iepriekšējā pieredze un nostrādātais laiks, ko tas veltījis savu uzdevumu izpildei, tomēr tas tiek darīts ne tikai attiecībā uz tiem kandidātiem, kuri ir cietuši no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas – rīkošana, ja ar šiem pasākumiem nav iespējams nedz pienācīgi sodīt par šo ļaunprātīgo izmantošanu, nedz novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.**

[Paraksti]