Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (dešimtoji kolegija) SPRENDIMAS

2016 m. rugsėjo 14 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Direktyva 1999/70/EB — Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis — 5 ir 8 punktai — Terminuotų darbo sutarčių sudarymas paeiliui — Piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos priemonės — Sankcijos — Terminuotų darbo santykių perkvalifikavimas į „nenuolatinę neterminuotą darbo sutartį“ — Veiksmingumo principas“

Sujungtose bylose C-184/15 ir C-197/15

dėl *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2015 m. kovo 9 d. sprendimais, kuriuos Teisingumo Teismas gavo 2015 m. balandžio 23 d. (C-184/15) ir 2015 m. balandžio 29 d. (C-197/15), pagal SESV 267 straipsnį pateiktų dviejų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

Florentina Martínez Andrés

prieš

Servicio Vasco de Salud (C-184/15)

ir

Juan Carlos Castrejana López

prieš

Ayuntamiento de Vitoria (C-197/15)

TEISINGUMO TEISMAS (dešimtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas F. Biltgen (pranešėjas), teisėjai E. Levits ir M. Berger,

generalinė advokatė E. Sharpston,

kancleris A. Calot Escobar,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Martínez Andrés, atstovaujamos advokato J. Corchón Barrientos ir *procuradora* M. Ezcurra Fontán,

* Proceso kalba: ispanų.

— Castrejana López, atstovaujamo advokato A. Gómez Barahona ir *procuradora* P. Basterreche Arcocha,

— *Ayuntamiento de Vitoria*, atstovaujamos advokato P. J. Goti González ir *procurador* G. Ors Simón,

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos L. Banciella Rodríguez-Miñón,

— Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir N. Ruiz García,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinės advokatės nuomone, nagrinėti bylą be išvados

priima šį

Sprendimą

1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti dėl 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, išaiškinimo.

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant šiuos ginčus: pirma, Florentina Martínez Andrés su *Servicio Vasco de Salud* (Baskų krašto sveikatos priežiūros tarnyba, Ispanija) dėl šalis siejančių terminuotų darbo santykių atnaujinimo ir dėl sprendimo, kuriuo buvo nutraukti šie santykiai, teisėtumo ir, antra, Juan Carlos Castrejana López su *Ayuntamiento de Vitoria* (Vitorijos savivaldybė, Ispanija) dėl šalis siejančių darbo santykių teisinio kvalifikavimo ir dėl sprendimo, kuriuo buvo nutraukti šie santykiai, teisėtumo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Kaip išdėstyta Direktyvos 1999/70 1 straipsnyje, šios direktyvos tikslas – „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą <...>, sudarytą <...> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP)“.

4 Šios direktyvos 2 straipsnio pirmoje pastraipoje numatyta:

„Valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis, [ir privalo] imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai <...>“

5 Pagal Bendrojo susitarimo 1 punktą šio susitarimo tikslas yra, pirma, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą ir, antra, sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.

6 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ nustatyta:

„1. Šiame susitarime „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis;

<...>“

7 Bendrojo susitarimo 5 punktas „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ suformuluotas taip:

„1. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:
   a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;
   b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
   c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai tam tikrais atvejais nustato, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai:
   a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;
   b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

8 Pagal Bendrojo susitarimo 8 punkto 5 dalį „[g]inčams ir skundams, kylantiems dėl šio susitarimo taikymo, užkertamas kelias ir jie sprendžiami pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką.“

Ispanijos teisė

9 1985 m. balandžio 2 d. *Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local* (Įstatymas 7/1985 dėl vietos savivaldos pagrindų) (BOE, Nr. 80, 1985 m. balandžio 3 d.), kuriame apibrėžiami prie įvairių kategorijų priskiriami vietos valdžios institucijų darbuotojai, 89 straipsnis suformuluotas taip:

„Vietos valdžios institucijų darbuotojais laikomi valstybės tarnautojai, pagal darbo sutartis dirbantys asmenys ir pagalbiniai darbuotojai, kurie priimami į pareigas pasitikėjimo pagrindu arba tam, kad teiktų specializuotas konsultacijas.“

10 Pagal pagrindinių bylų faktinėms aplinkybėms taikytinos 1995 m. kovo 24 d. *texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995* (Įstatymo dėl darbuotojų statuto nauja redakcija, patvirtinta Karaliaus įstatymo galios dekretu Nr. 1/1995; BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654, toliau – Darbuotojų statutas) redakcijos 15 straipsnio 1 dalį darbo sutartis gali būti sudaryta neterminuotam arba terminuotam laikotarpiui. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta tokiais atvejais:

„a) kai darbuotojas įdarbinamas tam, kad atliktų konkrečią savarankišką užduotį, kurią galima atskirti nuo visos įmonės veiklos ir kurios įgyvendinimo laikotarpis iš esmės neapibrėžtas, nors ir yra ribotas <...>

b) kai tai būtina dėl rinkoje susidariusių aplinkybių, didelio darbo krūvio arba ypač didelio užsakymų skaičiaus, net jeigu įmonė vykdo savo įprastą veiklą. <...>

c) kai pavaduojami teisę išsaugoti savo darbo vietą turintys darbuotojai, su sąlyga, kad darbo sutartyje nurodomas pavaduojamas darbuotojas ir pavadavimo priežastis.“

11 Pagal Darbuotojų statuto 15 straipsnio 3 dalį „pažeidžiant įstatymą sudarytos terminuotos darbo sutartys laikomos neterminuotomis darbo sutartimis“.

12 Pagal Darbuotojų statuto 15 straipsnio 5 dalį darbuotojai, kurie per 30 mėn. laikotarpį dirbo ilgiau nei 24 mėn., ištisai ar su pertraukomis, tą patį ar kitą darbą toje pačioje įmonėje ar jų grupėje pagal ne mažiau kaip dvi laikinas sutartis tokiomis pačiomis ar kitokiomis terminuotos sutarties sąlygomis, įgyja nuolatinių darbuotojų statusą.

13 Darbuotojų statuto penkioliktoji papildoma nuostata suformuluota taip:

„Šio įstatymo 15 straipsnio 1 dalies a punkto, susijusio su maksimalia sutarčių dėl konkrečios užduoties ar paslaugos trukme, ir 15 straipsnio 5 dalies, susijusios su paeiliui sudaromoms sutartims taikomais apribojimais, nuostatos turi poveikį valdžios institucijoms ir su jomis sąsajų turinčioms ar nuo jų priklausančioms valstybės įstaigoms, nepažeidžiant konstitucinių lygybės, nuopelnų ir kompetencijos principų, kurių turi būti laikomasi įdarbinant valstybės tarnyboje, todėl tai negali būti kliūtis vykdyti pareigą įdarbinti į atitinkamas darbo vietas taikant įprastas procedūras ir laikantis taikytinų teisės aktų nuostatų.

Pagal šias nuostatas darbuotojas išsaugo darbo vietą, kol į ją bus įdarbinta pagal minėtas procedūras, o toks įdarbinimas reiškia darbo santykių pabaigą, nebent toks darbuotojas gauna darbą valstybės tarnyboje sėkmingai perėjęs atitinkamą atrankos procedūrą.

<...>“

14 2003 m. gruodžio 16 d. *Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud* (Valstybės įstatymas Nr. 55/2003 dėl bendrojo sveikatos priežiūros tarnybų statutinių darbuotojų statuto) (BOE, Nr. 301, 2003 m. gruodžio 17 d., p. 44742) 9 straipsnyje numatyta:

„1. Kilus būtinybei, skubos atveju arba siekiant įgyvendinti laikinojo, pagalbinio arba išimtinio pobūdžio programas, sveikatos apsaugos tarnybos gali skirti laikinuosius statutinius darbuotojus.

Laikinieji statutiniai darbuotojai gali būti paskiriami laikinai eiti pagalbines arba pakaitines pareigas.

2. Pakaitinio darbuotojo paskyrimo tvarka taikoma siekiant laikinai priimti į sveikatos priežiūros centruose ar tarnybose esančią laisvą darbo vietą, kai reikia atlikti atitinkamas funkcijas.

Pakaitinis statutinis darbuotojas atleidžiamas iš pareigų, kai pagal teisės aktuose numatytą procedūrą arba laikantis juose nustatytos tvarkos į atitinkamą darbo vietą paskiriamas nuolatinis statutinis darbuotojas arba kai tokia darbo vieta panaikinama.

3. Pagalbinio darbuotojo paskyrimas galimas tokiais atvejais:

a) turi būti užtikrintas laikinojo, pagalbinio ar išimtinio pobūdžio paslaugų teikimas;

b) būtina užtikrinti sveikatos priežiūros centrų nuolatinę ir tęstinę veiklą;

c) turi būti užtikrintas papildomų paslaugų teikimas dėl įprasto darbo laiko sutrumpinimo.

Pagalbinis statutinis darbuotojas atleidžiamas iš pareigų, kai įvykdomos jo paskyrimo akte numatytos sąlygos ar baigiasi šiame akte aiškiai nustatytas paskyrimo terminas arba kai panaikinamos funkcijos, kurios buvo tokio paskyrimo pagrindas.

<...>

4. Pakaitinis darbuotojas paskiriamas, kai būtina užtikrinti nuolatinių arba laikinųjų darbuotojų pareigų atlikimą per atostogas, poilsio dienas ir dėl kitokio laikinojo pobūdžio nebuvimo, kai turi būti išsaugoma darbo vieta.

Pakaitinio statutinio darbuotojo paskyrimas baigiasi, kai asmuo, kuris buvo pakeistas, sugrįžta į darbą arba kai toks asmuo praranda teisę grįžti į tą pačią darbo vietą ar eiti tas pačias pareigas.“

Pagrindinių bylų aplinkybės ir prejudiciniai klausimai

Byla C-184/15

15 2010 m. vasario 2 d. F. Martínez Andrés buvo paskirta eiti „administracijos asistento“, kaip pagalbinio statutinio darbuotojo, pareigas, tam, kad užtikrintų konkrečių laikinojo, pagalbinio ar išimtinio pobūdžio funkcijų atlikimą. Vėliau šis paskyrimas buvo pratęstas trylika kartų iš eilės, nors nė vienu atveju nebuvo nurodytos konkrečios pratęsimo priežastys, o tik buvo daroma bendra nuoroda į „tarnybos poreikius“. F. Martínez Andrés paskyrimo laikas baigėsi 2012 m. spalio 1 d.

16 2013 m. liepos 30 d. sprendimu *Juzgado nº 6 de lo Contencioso-Administrativo de Bilbao nº 6* (Bilbao administracinis teismas Nr. 6, Ispanija) atmetė F. Martínez Andrés pareikštą ieškinį.

17 Dėl šio sprendimo F. Martínez Andrés pateikė apeliacinį skundą *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija), motyvuodama tuo, kad buvo pažeista Bendrojo sveikatos priežiūros tarnybų statutinių darbuotojų statuto 9 straipsnio 3 dalis, nes joje numatytų trijų atvejų negalima sujungti į vieną bendrą kategoriją siekiant pagrįsti terminuotų darbo santykių egzistavimą.

Byla C-197/15

18 1993 m. gruodžio 1 d. J. C. Castrejana López su *Ayuntamiento de Vitoria* (Vitorijos savivaldybė) sudarė terminuotą darbo sutartį dėl architekto paslaugų teikimo. Ši sutartis baigė galioti 1994 m. lapkričio 30 d.

19 1995 m. gruodžio 1 d. šalys sudarė naują terminuotą darbo sutartį dėl tų pačių architekto paslaugų teikimo, konkrečiai, dėl 1995 m. lapkričio 22 d. *Ayuntamiento de Vitoria* (Vitorijos savivaldybė) ir *Instituto Foral de Bienestar Social* (Regioninis socialinės gerovės institutas) pasirašyto susitarimo dėl miesto planavimo programos įgyvendinimo, siekiant panaikinti urbanistines ir architektūrines kliūtis ir riboto judumo asmenims užtikrinti prieinamumą prie miesto aplinkos.

20 1998 m. sausio 22 d. savivaldybės tarybos nario, atsakingo už viešąją tarnybą, sprendimu buvo pakeistas C. J. Castrejana López teisinis statusas; minėto susitarimo įgyvendinimo tikslu jis buvo paskirtas savivaldybės laikinuoju tarnautoju, numatant, kad šie darbo santykiai bus nutraukti užbaigus minėtą miesto planavimo programą.

21 1998 m. lapkričio 10 d. savivaldybės tarybos narys, atsakingas už viešąją tarnybą, priėmė naują sprendimą nutraukti minėtus darbo santykius nuo 1998 m. gruodžio 31 d. dėl miesto planavimo programos užbaigimo.

22 Vis dėlto 1999 m. sausio 11 d. savivaldybės tarybos narys, atsakingas už viešąją tarnybą, atšaukė 1998 m. lapkričio 10 d. sprendimą, nes nurodyta miesto planavimo programa buvo pratęsta. 2012 m. gruodžio 10 d. sprendimu nuspręsta galutinai nuo 2012 m. gruodžio 31 d. nutraukti C. J. Castrejana

López darbo santykius su *Ayuntamiento de Vitoria* (Vitorijos savivaldybė), motyvuojant tuo, kad ši programa buvo visiškai įgyvendinta ir kad dėl esamos krizės reikia mažinti viešosios valdžios institucijų išlaidas.

23 C. J. Castrejana López pareikštas ieškinys buvo atmestas 2013 m. rugsėjo 23 d. *Juzgado nº 1 de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz nº 1* (Vitorijos-Gasteiso administracinis teismas Nr. 1, Ispanija) sprendimu.

24 Dėl šio sprendimo C. J. Castrejana López pateikė apeliacinį skundą *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas), kuriame, be kita ko, tvirtino, kad pirmosios instancijos teismas nenusprendė, ar jo darbo santykiai su *Ayuntamiento de Vitoria* (Vitorijos savivaldybė) yra sutartinio, ar administracinio pobūdžio.

25 Abiejose prejudicinėse bylose prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas visų pirma konstatuoja, kad apeliantai pagrindinėse bylose patenka į Direktyvos 1999/70 taikymo sritį.

26 Jis taip pat mano, kad abiejose bylose buvo piktnaudžiaujama sudarant terminuotas darbo sutartis. Iš tikrųjų, kalbant apie F. Martínez Andrés, priežastys, kurios buvo nurodytos ją paskiriant ir paeiliui pratęsiant su ja sudarytą sutartį, neatitinka teisinių reikalavimų, būtinų siekiant užtikrinti, kad terminuotos darbo sutartys nebūtų sudaromos piktnaudžiaujant. Kadangi atliekant įvairius pratęsimus nebuvo aiškiai nurodytos reikalaujamos teikti paslaugos, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad negali patikrinti, ar iš tiesų šiais pratęsimais buvo siekiama patenkinti laikinus, o ne nuolatinius ir ilgalaikius administracijos poreikius. Kiek tai susiję su J. C. Castrejana López, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia, kad, pirma, laikinu paskyrimu siekiamas teritorijų planavimo programos įgyvendinimas truko gana ilgai, t. y. nuo 1995 m. iki 2012 m., ir, antra, nepaisant to, kad minėtas projektas buvo užbaigtas, sutartiniai santykiai ir toliau egzistavo.

27 Galiausiai, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas priduria, kad *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) Socialinių bylų skyrius nusprendė, jog sąvoka „nenuolatiniai pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai“ sietina su tokiais atvejais, kai laikinosios darbo sutartys sudaromos viešojo administravimo įstaigoms pažeidžiant įstatymą, neterminuota darbo sutarties trukmė reiškia, kad ji nėra apribota laiko atžvilgiu. Kadangi toks darbuotojas galėtų būti priimtas į nuolatines pareigas, tik jeigu sėkmingai pereitų atrankos procedūras pagal nuolatinių viešojo administravimo darbuotojų atrankai taikytinas teisės nuostatas, egzistuoja teisėta priežastis nutraukti nenuolatinę darbo sutartį, kai tinkamai vykdoma atrankos arba atitinkamos darbo vietos panaikinimo procedūra. Kadangi *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) Administracinių bylų skyrius priima sprendimus tik nagrinėdamas ginčus, susijusius su nuolatiniais valstybės tarnautojais, dėl laikinųjų statutinių darbuotojų ar netgi laikinųjų tarnautojų nėra nuoseklios teismo praktikos. Iš tikrųjų, nors kai kurie teismai apskritai neigia galimybę laikinuosius statutinius darbuotojus ar netgi laikinuosius tarnautojus prilyginti pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems nenuolatiniams darbuotojams, yra kitų atvejų, kai tokių laikinųjų darbo santykių nutraukimo padariniai gali būti prilyginti neterminuotos nenuolatinės darbo sutarties nutraukimo padariniams, ypač kiek tai susiję su pareiga grąžinti į darbą.

28 Todėl prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas dėl nacionalinių teisės aktų ir netgi nacionalinių teismų praktikos, pagal kuriuos nei laikiniesiems pagalbiniams statutiniams darbuotojams, nei laikiniesiems tarnautojams nesuteikiama teisė į darbo santykių išsaugojimą, nors tokia teisė suteikiama pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems nenuolatiniams darbuotojams, suderinamumo su Direktyvoje 1999/70 nustatytais reikalavimais.

29 Prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad J. C. Castrejana López situacija itin šokiruoja, turint omenyje tai, kad jei iš pradžių nustatyti sutartiniai darbo santykiai su *Ayuntamiento de Vitoria* (Vitorijos savivaldybė) būtų buvę išsaugoti, jam būtų taikytos su darbo

santykių pabaiga susijusios darbuotojų apsaugos nuostatos, kurių taikymas vis dėlto nebuvo pripažintas pagal nacionalinės teisės aktus ir su jais susijusią teismo praktiką, nes jis buvo įdarbintas kaip laikinasis tarnautojas.

30 Prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui taip pat kyla klausimas, ar atsižvelgiant į lygiavertiškumo principą šių įvairių kategorijų darbuotojų teikiamos paslaugos laikytinos panašiomis siekiant taikyti Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį ir ar tarp jų egzistuojantys skirtumai, pavyzdžiui, vienu atveju sutartinis, o kitu – statutinis darbo santykių pobūdis, ir tokie principai, kaip administracijai suteikta galimybė pačiai spręsti savo organizacinius klausimus, leidžia manyti, kad situacijos nėra panašios, todėl tai pateisina skirtingus padarinius, atsirandančius tada, kai nustatomas administracijos neteisėtas naudojimasis terminuotomis darbo sutartimis.

31 Be to, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia sužinoti, ar pagal veiksmingumo principą tinkama sankcija turi būti nustatyta per šį procesą ir ar pagal šį principą nedraudžiama, kad šalių ginčas būtų iš naujo nagrinėjamas administracine tvarka.

32 Tokiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas) nusprendė sustabdyti bylų nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus (trečiasis klausimas pateikiamas tik byloje C-197/15):

„1. Ar Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos tais atvejais, kai sudarant terminuotas darbo sutartis piktnaudžiaujama, laikiniesiems pagalbiniams statutiniams darbuotojams [(byla C-184/15)] arba laikiniesiems tarnautojams [(byla C-197/15)] nesuteikiama bendra teisė išsaugoti neterminuotą nenuolatinę darbo sutartį, t. y. teisė eiti pareigas laikinai, kol ta darbo vieta bus užpildyta pagal teisės aktus arba kol ji bus panaikinta pagal teisės aktuose nustatytas procedūras, nors tokiu pačiu atveju tokia teisė suteikiama administracijos pagal darbo sutartį įdarbintiems darbuotojams?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai, ar lygiavertiškumo principas turi būti aiškinamas taip, kad nacionalinis teismas gali pripažinti, jog pagal terminuotas darbo sutartis administracijos įdarbintų darbuotojų ir laikinųjų pagalbinių statutinių darbuotojų [(byla C-184/15)] arba laikinųjų tarnautojų [(byla C-197/15)] padėtis yra panaši, kai piktnaudžiaujama sudarant terminuotas darbo sutartis, ir ar nacionalinis teismas, vertindamas panašumą, turi įvertinti ne tik darbdavio tapatumą, vykdomų tarnybinių funkcijų tapatumą ar panašumą ir tai, kad darbo sutartis yra terminuota, bet ir, pavyzdžiui, konkretų darbo santykių su darbuotoju pobūdį, t. y. ar šie santykiai sutartiniai, ar viešosios tarnybos pobūdžio, arba administracijos galimybę pačiai spręsti savo organizacinius klausimus, o tai pateisintų skirtingą požiūrį į abi situacijas?

3. Jeigu į pirmuosius du klausimus būtų atsakyta neigiamai, ar veiksmingumo principas turi būti aiškinamas taip, kad jis reiškia, jog klausimas dėl tinkamos sankcijos turi būti išnagrinėtas ir išspręstas per tą patį procesą, kuriame įrodyta, kad piktnaudžiaujama terminuotomis darbo sutartimis, naudojant tinkamą procesinį mechanizmą, kuris leistų šalims pateikti bet kokius teisinius prašymus, argumentus ir įrodymus, kuriuos jos laiko tinkamais, ar, atvirkščiai, šis veiksmingumo principas yra suderinamas su tuo, kad žalą patyręs asmuo šiuo tikslu dalyvautų naujame administraciniame arba, jei reikia, teisminiame procese?“

33 2015 m. birželio 4 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-184/15 ir C-197/15 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma žodinė proceso dalis ir priimtas sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

34 Pirmuoju ir antruoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, jog ja draudžiama, kad atitinkamos valstybės narės nacionaliniai teismai taikytų tokias nacionalinės teisės nuostatas, kaip nagrinėjamos pagrindinėse bylose, taip, kad tais atvejais, kai piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, teisė išsaugoti darbo santykius suteikiama administracijos darbuotojams, įdarbintiems pagal darbo sutartį, kuriai taikomos darbo teisės nuostatos, tačiau tokia teisė apskritai nesuteikiama šios administracijos darbuotojams, įdarbintiems pagal administracinės teisės nuostatas.

35 Visų pirma reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 5 punktu siekiama vieno iš šio susitarimo tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, todėl pagal šio punkto 1 dalį valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną iš joje nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių. Šio punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytos trys priemonės, susijusios atitinkamai su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą, maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir jų atnaujinimų skaičiumi (šiuo klausimu žr., be kita ko, 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 73 ir 74 punktus, 2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 54 ir 56 punktus ir 2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13, C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 72 ir 74 punktus).

36 Nors Sąjungos teisėje numatyta valstybių narių pareiga imtis prevencijos priemonių, joje neapibrėžiamos konkrečios sankcijos, taikomos tada, kai piktnaudžiavimo atvejai vis dėlto nustatomi. Tokiu atveju nacionalinės valdžios institucijos privalo imtis priemonių, kurios būtų ne tik proporcingos, bet ir pakankamai veiksmingos bei atgrasančios, kad užtikrintų visišką taikant Bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumą (šiuo klausimu žr. 2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, EU:C:2006:443, 94 punktą, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 51 punktą, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 36 punktą, 2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 62 punktą ir 2014 m. gruodžio 11 d. Nutarties *León Medialdea*, C-86/14, nepaskelbta Rink., EU:C:2014:2447, 44 punktą).

37 Nesant Sąjungos teisės aktų atitinkamoje srityje, tokių normų įgyvendinimo taisyklės, vadovaujantis valstybių narių procesinės autonomijos principu, turi būti nustatytos kiekvienos valstybės narės vidaus teisės sistemoje, jos neturi būti nepalankesnės nei tos, kurios taikomos panašioms vidaus situacijoms (lygiavertiškumo principas), ir dėl jų Sąjungos teisės sistemos suteiktų teisių įgyvendinimas neturi tapti praktiškai neįmanomas ar pernelyg sudėtingas (veiksmingumo principas) (2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, EU:C:2006:443, 95 punktas, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 37 punktas, 2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 63 punktas ir 2014 m. gruodžio 11 d. Nutarties *León Medialdea*, C-86/14, nepaskelbta Rink., EU:C:2014:2447, 45 punktas).

38 Iš to reikia daryti išvadą, kad kai piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius, veiksmingas ir lygiavertes darbuotojų apsaugos garantijas nustatančią priemonę turi būti galima taikyti siekiant tinkamai nubausti už šį pažeidimą ir panaikinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes. Iš tiesų pagal Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmos pastraipos formuluotę valstybės narės privalo „imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti [šioje] direktyvoje nustatyti rezultatai“ (žr. 2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler*

ir kt., C-212/04, EU:C:2006:443, 102 punktą, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 38 punktą ir 2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 64 punktą).

39 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkte nenustatyta bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas. Iš tiesų Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalyje valstybėms narėms iš esmės paliekama diskrecija nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar terminuoti darbo santykiai laikomi neterminuotais. Taigi Bendrajame susitarime nenurodyta, kokiais atvejais galima sudaryti terminuotas darbo sutartis (šiuo klausimu žr. 2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, EU:C:2006:443, 91 punktą, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 47 punktą, 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 145 ir 183 punktus, 2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 65 punktą ir 2014 m. gruodžio 11 d. Nutarties *León Medialdea*, C-86/14, nepaskelbta Rink., EU:C:2014:2447, 47 punktą).

40 Vadinasi, Bendrojo susitarimo 5 punktas savaime nedraudžia, kad valstybė narė skirtingai vertintų piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius, atsižvelgiant į tai, ar tokios sutartys buvo sudarytos arba tokie santykiai buvo nustatyti su privataus sektoriaus darbdaviu ar viešojo sektoriaus darbdaviu (2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 48 punktas ir 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 33 punktas).

41 Vis dėlto tam, kad nacionalinės teisės aktai, kuriais absoliučiai draudžiama viešajame sektoriuje neterminuotomis darbo sutartimis pakeisti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, galėtų būti laikomi atitinkančiais Bendrąjį susitarimą, atitinkamos valstybės narės teisės sistemoje minėtame sektoriuje turi būti kita veiksminga priemonė, kuri leistų išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir, esant reikalui, už jį nubausti (2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, EU:C:2006:443, 105 punktas, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 49 punktas, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 34 punktas ir 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 161 ir 184 punktai).

42 Be to, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas neturi priimti sprendimo dėl vidaus teisės nuostatų išaiškinimo, ši užduotis tenka kompetentingiems nacionaliniams teismams, kurie turi nustatyti, ar taikytinų nacionalinės teisės aktų nuostatos tenkina Bendrojo susitarimo 5 punkte numatytus reikalavimus (2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 39 punktas, 2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 66 punktas ir 2014 m. gruodžio 11 d. Nutarties *León Medialdea*, C-86/14, nepaskelbta Rink., EU:C:2014:2447, 48 punktas).

43 Taigi prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar atitinkamų vidaus teisės nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius ir kad prireikus už tai būtų nubausta (2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 56 punktas, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 41 punktas, 2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 67 punktas ir jame nurodyta teismo praktika ir 2014 m. gruodžio 11 d. Nutarties *León Medialdea*, C-86/14, nepaskelbta Rink., EU:C:2014:2447, 49 punktas).

44 Vis dėlto Teisingumo Teismas, nagrinėdamas prejudicinį klausimą, prireikus gali pateikti paaiškinimų, kurie padėtų nacionaliniam teismui atlikti savąjį vertinimą (2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 68 punktas ir jame nurodyta teismo praktika ir 2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13, C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 83 punktas).

45 Šiuo atveju, kadangi prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas jau konstatavo, kad abiejose pagrindinėse bylose buvo piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, reikia priimti sprendimą tik dėl to, ar nacionalinėje teisėje numatytos priemonės, skirtos nubausti už nustatytą piktnaudžiavimą, yra tinkamos ir pakankamai veiksmingos.

46 Šiuo klausimu prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad, kiek tai susiję su darbuotojais, kuriems taikomos bendrosios darbo teisės taisyklės, egzistuoja veiksminga priemonė, skirta kovai su piktnaudžiavimu paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius, kadangi *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) praktikoje buvo įtvirtinta sąvoka „nenuolatinis pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas“ su visais dėl to nacionalinėje teisėje atsirandančiais padariniais, įskaitant darbuotojo teisę išlaikyti savo darbo vietą.

47 Vis dėlto, ši sąvoka netaikytina viešojo administravimo įstaigų pagal administracinės teisės nuostatas įdarbintiems darbuotojams, todėl jų atžvilgiu nėra jokios veiksmingos priemonės, skirtos išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir prireikus už jį nubausti.

48 Pagal šio sprendimo 40 ir 41 punktuose primintą teismo praktiką Bendrojo susitarimo 5 punktas iš esmės nedraudžia, kad valstybė narė skirtingai vertintų piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba paeiliui nustatant terminuotus daro santykius atvejus, priklausomai nuo sektoriaus ar kategorijos, prie kurios priskiriami nurodyti darbuotojai, jeigu atitinkamos valstybės narės vidaus teisės sistemoje šiame sektoriuje arba prie šios kategorijos priskiriamų darbuotojų atžvilgiu numatyta kita veiksminga priemonė, skirta išvengti piktnaudžiavimo ir už jį nubausti.

49 Todėl jeigu prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėtų pripažinti, kad Ispanijos teisėje neegzistuoja jokia kita veiksminga priemonė, skirta išvengti piktnaudžiavimo administracijų darbuotojų, įdarbintų pagal administracinės teisės nuostatas, atžvilgiu ir už jį nubausti, dėl tokios padėties galėtų būti pažeisti Bendrojo susitarimo tikslas ir veiksmingumas.

50 Vadovaujantis nusistovėjusia teismo praktika pagal direktyvą valstybėms narėms atsirandančio įpareigojimo pasiekti joje numatytą rezultatą ir ESS 4 straipsnyje nustatytos pareigos imtis visų tinkamų priemonių vykdymą privalo užtikrinti visos valstybių narių valdžios institucijos, įskaitant ir teismus, jei tai priklauso jų jurisdikcijai (žr., be kita ko, 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 106 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

51 Taigi visi atitinkamos valstybės narės teismai privalo užtikrinti Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies laikymąsi ir tai, kad darbuotojai, susidūrę su piktnaudžiavimu paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, nebūtų atgrasyti, nuo to, kad, vildamiesi, jog ir toliau bus įdarbinti viešajame sektoriuje, nacionalinės valdžios institucijose, įskaitant teismus, remtųsi teisėmis, kurios jiems suteikiamos dėl to, kad nacionalinės teisės aktais buvo įgyvendintos visos prevencijos priemonės, numatytos Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje (2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 165 punktas).

52 Konkrečiai kalbant, bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas turi užtikrinti, kad visų darbuotojų, įdarbintų „pagal terminuotą sutartį“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį, darbdaviams būtų taikomos nacionalinės teisės aktuose numatytos sankcijos, jeigu darbuotojai

susidūrė su piktnaudžiavimu paeiliui sudarant darbo sutartis, ir taip būtų nepaisant jų darbo sutarties kvalifikavimo pagal vidaus teisę (2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 166 punktas).

53 Kadangi nagrinėjamose pagrindinėse bylose neegzistuoja jokia kita lygiavertė ir veiksminga apsaugos priemonė, taikytina administracijų darbuotojams, įdarbintiems pagal administracinės teisės nuostatas, vadovaujantis egzistuojančia nacionalinių teismų praktika tokių pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų prilyginimas „nenuolatiniams pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams“ galėtų būti laikomas priemone, skirta nubausti už piktnaudžiavimą terminuotomis darbo sutartimis ir šitaip panaikinti Bendrojo susitarimo nuostatų pažeidimo pasekmes.

54 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktus pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti taip: Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, jog ja draudžiama, kad atitinkamos valstybės narės nacionaliniai teismai taikytų tokias nacionalinės teisės nuostatas, kaip nagrinėjamos pagrindinėse bylose, taip, kad tais atvejais, kai piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, teisė išsaugoti darbo santykius suteikiama administracijos darbuotojams, įdarbintiems pagal darbo sutartį, kuriai taikomos darbo teisės nuostatos, tačiau tokia teisė apskritai nesuteikiama šios administracijos darbuotojams, įdarbintiems pagal administracinės teisės nuostatas, nebent nacionalinės teisės sistemoje egzistuoja kita veiksminga priemonė, skirta nubausti už tokį piktnaudžiavimą pastarųjų darbuotojų atžvilgiu, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas.

Dėl trečiojo klausimo

55 Trečiuoju klausimu prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar Bendrojo susitarimo nuostatos, siejamos su veiksmingumo principu, turi būti aiškinamos taip, kad pagal jas draudžiamos nacionalinės procesinės taisyklės, kurios įpareigoja pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją pareikšti naują ieškinį dėl tinkamos sankcijos nustatymo, kai konstatuojamas piktnaudžiavimas paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, vietoj to, kad tokiam darbuotojui būtų suteikta galimybė per tą patį procesą, per kurį buvo konstatuotas minėtas piktnaudžiavimas, pateikti papildomą reikalavimą dėl patirtos žalos atlyginimo.

56 Reikia priminti, kad pagal Bendrojo susitarimo 8 punkto 5 dalį ginčams ir skundams, kylantiems dėl šio susitarimo taikymo, užkertamas kelias ir jie sprendžiami pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką (2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 39 punktas; 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 172 punktas; 2008 m. birželio 12 d. Nutarties *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, nepaskelbta Rink., EU:C:2008:346, 140 punktas ir 2009 m. balandžio 24 d. Nutarties *Koukou*, C-519/08, nepaskelbta Rink., EU:C:2009:269, 95 punktas).

57 Nesant Sąjungos teisės aktų atitinkamoje srityje, kiekviena valstybė narė savo vidaus teisės sistemoje turi paskirti kompetentingus teismus ir nustatyti ieškinių, skirtų teisės subjektų teisių, kylančių iš Sąjungos teisės, apsaugai užtikrinti, procesinės taisykles (2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 44 punktas; 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 87 punktas; 2008 m. birželio 12 d. Nutarties *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, nepaskelbta Rink., EU:C:2008:346, 141 punktas ir 2009 m. balandžio 24 d. Nutarties *Koukou*, C-519/08, nepaskelbta Rink., EU:C:2009:269, 96 punktas).

58 Kaip matyti iš šio sprendimo 37 punkto, nacionalinės valdžios institucijos privalo imtis tinkamų priemonių, kad būtų užtikrintas visiškas taikant Bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumas. Šių normų įgyvendinimo taisyklės turi atitikti lygiavertiškumo ir veiksmingumo principus (2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 174 punktas;

2008 m. birželio 12 d. Nutarties *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, nepaskelbta Rink., EU:C:2008:346, 142 punktas ir 2009 m. balandžio 24 d. Nutarties *Koukou*, C-519/08, nepaskelbta Rink., EU:C:2009:269, 97 punktas).

59 Šie lygiavertiškumo ir veiksmingumo reikalavimai, išreiškiantys bendrąją valstybių narių pareigą užtikrinti teisės subjektams pagal Sąjungos teisę suteikiamų teisių teisminę apsaugą, taip pat taikomi ir nustatant teismus, turinčius jurisdikciją nagrinėti šia teise grindžiamus ieškinius. Iš tikrųjų, minėtų reikalavimų šiuo atžvilgiu nesilaikymas, kaip ir jų nepaisymas apibrėžiant procedūrinius reikalavimus, gali turėti neigiamą įtaką veiksmingos teisminės gynybos principui (2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 47 ir 48 punktai ir 2009 d. balandžio 24 d Nutarties *Koukou*, C-519/08, nepaskelbta Rink., EU:C:2009:269, 98 punktas).

60 Būtent prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, o ne Teisingumo Teismas turi patikrinti, ar atitinkama valstybė narė priėmė visas būtinas nuostatas, jam leidžiančias užtikrinti teisę į veiksmingą teisminę gynybą, laikantis lygiavertiškumo ir veiksmingumo principų (šiuo klausimu žr., be kita ko, 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 43–55 punktus; 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 176 punktą; 2008 m. birželio 12 d. Nutarties *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, nepaskelbta Rink., EU:C:2008:346, 149 punktą ir 2009 m. balandžio 24 d. Nutarties *Koukou*, C-519/08, nepaskelbta Rink., EU:C:2009:269, 101 punktą).

61 Konkrečiau kalbant apie veiksmingumo principą, reikia priminti, kad konkreti nacionalinė procesinė nuostata turi būti nagrinėjama atsižvelgiant į jos svarbą visame procese, į proceso eigą ir jo ypatumus įvairiose nacionalinėse institucijose. Žvelgiant iš šios perspektyvos, prireikus reikia atsižvelgti į pagrindinius nacionalinės teismų sistemos principus, kaip antai teisės į gynybą apsaugą, teisinio saugumo principą ir tinkamą proceso eigą (šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 92 punktą).

62 Nagrinėjamu atveju atrodo, kad bylą dėl piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis nagrinėjantis nacionalinis teismas negali pagal taikomas nacionalines procesines nuostatas priimti sprendimo dėl galimo prašymo atlyginti atitinkamo darbuotojo patirtą žalą.

63 Nors tokiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas nusprendė, kad iš pirmo žvilgsnio atrodo, jog šiuos reikalavimus atitinka nacionalinės teisės aktai, kuriuose numatyta, kad nepriklausoma administracinės valdžios institucija turi kompetenciją perkvalifikuoti terminuotas darbo sutartis į neterminuotas (2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 175 punktas ir 2008 m. birželio 12 d. Nutarties *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, nepaskelbta Rink., EU:C:2008:346, 144 punktas), pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui tenkanti pareiga prireikus kitame teisme pareikšti naują ieškinį dėl tinkamos sankcijos nustatymo, jeigu teisminės institucijos sprendimu buvo konstatuotas piktnaudžiavimas paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, nesuderinama su veiksmingumo principu, nes dėl to tokiam darbuotojui neišvengiamai kyla procesinių nepatogumų, susijusių, be kita ko, su išlaidomis, proceso trukme ir atstovavimo taisyklėmis.

64 Todėl į trečiąjį pateiktą klausimą reikia atsakyti taip, kad Bendrojo susitarimo nuostatos, siejamos su veiksmingumo principu, turi būti aiškinamos taip, kad pagal jas draudžiamos tokios nacionalinės procesinės taisyklės, kurios įpareigoja pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją pareikšti naują ieškinį dėl tinkamos sankcijos nustatymo, jeigu teisminės institucijos sprendimu buvo konstatuotas piktnaudžiavimas paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, nes dėl to tokiam darbuotojui kyla procesinių nepatogumų, susijusių, be kita ko, su išlaidomis, proceso trukme ir atstovavimo taisyklėmis, dėl kurių Sąjungos teisinės sistemos jam suteiktų teisių įgyvendinimas tampa pernelyg sudėtingas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

65 Kadangi šis procesas pagrindinių bylų šalims yra vienas iš etapų prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamose bylose, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (dešimtoji kolegija) nusprendžia:

1. **1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, jog ja draudžiama, kad atitinkamos valstybės narės nacionaliniai teismai taikytų tokias nacionalinės teisės nuostatas, kaip nagrinėjamos pagrindinėse bylose, taip, kad tais atvejais, kai piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, teisė išsaugoti darbo santykius suteikiama administracijos darbuotojams, įdarbintiems pagal darbo sutartį, kuriai taikomos darbo teisės nuostatos, tačiau tokia teisė apskritai nesuteikiama šios administracijos darbuotojams, įdarbintiems pagal administracinės teisės nuostatas, nebent nacionalinės teisės sistemoje egzistuoja kita veiksminga priemonė, skirta nubausti už tokį piktnaudžiavimą pastarųjų darbuotojų atžvilgiu, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas.**

2. **Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio Direktyvos 1999/70 priede, nuostatos, siejamos su veiksmingumo principu, turi būti aiškinamos taip, kad pagal jas draudžiamos tokios nacionalinės procesinės taisyklės, kurios įpareigoja pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją pareikšti naują ieškinį dėl tinkamos sankcijos nustatymo, jeigu teisminės institucijos sprendimu buvo konstatuotas piktnaudžiavimas paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, nes dėl to tokiam darbuotojui kyla procesinių nepatogumų, susijusių, be kita ko, su išlaidomis, proceso trukme ir atstovavimo taisyklėmis, dėl kurių Sąjungos teisinės sistemos jam suteiktų teisių įgyvendinimas tampa pernelyg sudėtingas.**

Parašai.