Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (desmitā palāta)

2016. gada 14. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 1999/70/EK — UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku — 5. un 8. klauzula — Secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana — Pasākumi, kuru mērķis ir novērst uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu — Sankcijas — Uz noteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību pārkvalificēšana "uz nenoteiktu laiku noslēgtā nepastāvīgā darba līgumā" — Efektivitātes princips

Apvienotās lietas C-184/15 un C-197/15

par diviem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Basku zemes autonomās kopienas Augstākā tiesa, Spānija) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2015. gada 9. martā un kas Tiesā reģistrēti 2015. gada 23. aprīlī (C-184/15) un 2015. gada 29. aprīlī (C-197/15), tiesvedībās

Florentina Martínez Andrés

pret

Servicio Vasco de Salud (C-184/15)

un

Juan Carlos Castrejana López

pret

Ayuntamiento de Vitoria (C-197/15).

TIESA (desmitā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents), tiesneši E. Levits un M. Bergere [*M. Berger*],

ģenerāladvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

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

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza

— *F. Martínez Andrés* vārdā – *J. Corchón Barrientos, abogado*, un *M. Ezcurra Fontán*, prokuratore,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

— *J. C. Castrejana López* vārdā – *A. Gómez Barahona*, *abogado*, un *P. Basterreche Arcocha*, prokuratore,

— *Ayuntamiento de Vitoria* vārdā – *P. J. Goti González*, *abogado*, un *G. Ors Simón*, prokurators,

— Spānijas valdības vārdā – *L. Banciella Rodríguez-Miñón*, pārstāvis,

— Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *N. Ruiz García*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokātes uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 1999. gada 18. martā noslēgto Pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums"), kas ir ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) pielikumā.

2 Šie lūgumi ir iesniegti, pirmkārt, *Florentina Martínez Andrés* prasībā pret *Servicio Vasco de Salud* (Basku zemes autonomās kopienas veselības aprūpes dienests, Spānija) par pušu starpā uz noteiktu laiku nodibināto darba tiesisko attiecību atjaunošanu un par šīs tiesiskās attiecības izbeidzošā lēmuma likumīgumu, kā arī, otrkārt, *Juan Carlos Castrejana López* prasībā pret *Ayuntamiento de Vitoria* (Vitorijas pašvaldība, Spānija) par pušu starpā esošo darba tiesisko attiecību juridisko kvalificēšanu un par šīs tiesiskās attiecības izbeidzošā lēmuma likumīgumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 1999/70 mērķis, kā teikts tās 1. pantā, ir "ieviest [..] Pamatnolīgumu [..], ko [..] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK)".

4 Šīs direktīvas 2. panta pirmajā daļā ir paredzēts:

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

5 Pamatnolīguma mērķis – atbilstoši tā 1. klauzulā teiktajam – ir, pirmkārt, uzlabot uz noteiktu laiku veicamā darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu, un, otrkārt, radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības.

6 Pamatnolīguma 3. klauzulā "Definīcijas" ir noteikts:

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

[..]"

7 Pamatnolīguma 5. klauzulas "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" redakcija ir šāda:

"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."

8 Pamatnolīguma 8. klauzulas 5. punktā ir noteikts, ka "strīdus un sūdzības, kas rodas[,] piemērojot šo nolīgumu, novērš un risina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem] un praksi".

Spānijas tiesības

9 Dažādos pašvaldību iestādēs strādājošā personāla veidus nosakošā 1985. gada 2. aprīļa *Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local* (Likums 7/1985 par vietējo pašvaldību darbības pamatnoteikumiem), (1985. gada 3. aprīļa *BOE* Nr. 80) 89. panta redakcija ir šāda:

"Pašvaldībās nodarbināto personālu veido pastāvīgie ierēdņi, personas ar darba līgumu un palīgpersonāls, kas ieņem uzticības vai specializēto padomnieku amatus."

10 *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995* (Darba likuma pārstrādātā redakcija, kas apstiprināta ar Karaļa 1995. gada 24. marta Leģislatīvo dekrētu 1/1995; 1995. gada 29. marta *BOE* Nr. 75, 9654. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietu faktiem (turpmāk tekstā – "Darba likums"), 15. panta 1. punktā ir teikts, ka darba līgums var tikt noslēgts vai nu uz nenoteiktu laiku, vai uz noteiktu laiku. Uz noteiktu laiku līgums var tikt slēgts šādos gadījumos:

"a) ja darbinieks tiek pieņemts darbā tāda noteikta, patstāvīga un no uzņēmuma darbības kopumā nodalāma uzdevuma veikšanai, kura izpilde, lai arī būdama ierobežota laikā, principā var ilgt nenosakāmi ilgi. [..]

b) ja tas vajadzīgs tirgus apstākļu, darba apjoma pieauguma vai pārmērīga pasūtījumu apjoma dēļ pat uzņēmuma parastās darbības gaitā. [..]

c) tādu darbinieku aizvietošanas gadījumā, kuriem ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu, ja vien darba līgumā ir norādīts aizvietotā darbinieka vārds un aizvietošanas iemesls."

11 Darba likuma 15. panta 3. punktā ir teikts, ka "pagaidu līgumi, kas noslēgti, apejot likumu, ir uzskatāmi par noslēgtiem uz nenoteiktu laiku".

12 Darba likuma 15. panta 5. punktā ir noteikts, ka darbinieki, kuri pieņemti darbā – ar pārtraukumu vai bez pārtraukuma – ilgāk par 24 mēnešiem kādā 30 mēnešu laikposmā vienā un tajā pašā vai atšķirīgā amata vietā vienā un tajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, noslēdzot vismaz divus līgumus uz noteiktu laiku saskaņā ar vienādiem vai atšķirīgiem līguma uz noteiktu laiku noteikumiem, iegūst pastāvīgo darbinieku statusu.

13 Darba likuma piecpadsmitā papildnoteikuma redakcija ir šāda:

"Šā likuma 15. panta 1. punkta a) apakšpunkta noteikumi par maksimālo līguma ilgumu attiecībā uz noteiktu uzdevumu vai pakalpojumu un 15. panta 5. punkta noteikumi par secīgiem līgumiem piemērojamiem ierobežojumiem rada sekas attiecībā uz valsts pārvaldes iestādēm un ar tām saistītajām vai to padotībā esošajām valsts struktūrām, vienmēr ievērojot attiecībā uz piekļuvi darbam valsts iestādē noteiktos konstitucionālos principus par vienlīdzību, nopelniem un spējām, un tādējādi nav šķērslis tam, lai izpildītu pienākumu aizpildīt konkrētās amata vietas parastajā kārtībā atbilstoši piemērojamos tiesību aktos paredzētajiem noteikumiem.

Saskaņā ar šiem noteikumiem darba ņēmējs saglabā savu amata vietu līdz brīdim, kad tā tiek aizpildīta iepriekš minētajā kārtībā un kad arī tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, ja vien minētais darba ņēmējs nekļūst par ierēdni, sekmīgi nokārtojot attiecīgo atlases procedūru.

[..]"

14 2003. gada 16. decembra *Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud* (Likums 55/2003 par veselības aprūpes specializētā dienesta personāla pamatnolikumu, 2003. gada 17. decembra *BOE* Nr. 301, 44742. lpp.) 9. pantā ir paredzēts:

"1. Vajadzības, steidzamības apsvērumu dēļ vai pagaidu, īslaicīga vai ārkārtas rakstura programmu īstenošanai veselības aprūpes dienesti var iecelt amatā specializētā dienesta pagaidu līdzstrādniekus.

Specializētā dienesta pagaidu līdzstrādnieki var tikt iecelti amatā pagaidu aizvietošanai, gadījuma darba izpildei vai aizstāšanai.

2. Iecelšanu amatā pagaidu aizvietošanai veic vakantas amata vietas aizpildīšanai veselības aprūpes iestādēs vai dienestos, kad ir vajadzība pildīt attiecīgos pienākumus.

Specializētā dienesta pagaidu aizvietotāju dienesta attiecības izbeidz, kad attiecīgi ieņemtajā amata vietā likumā vai noteikumos noteiktajā kārtībā darbu uzsāk pastāvīgais ierēdnis, kā arī tad, kad minēto amata vietu likvidē.

3. Iecelšanu amatā gadījuma darba izpildei veic šādos gadījumos:

a) kad veicams konkrēts īslaicīga, gadījuma vai ārkārtas rakstura darbs;

b) kad tas vajadzīgs, lai nodrošinātu veselības aprūpes iestāžu pastāvīgu un nepārtrauktu darbību;

c) lai ar papilddarbu izlīdzinātu parastā darba laika saīsināšanu.

Specializētā dienesta gadījuma darba izpildei nodarbināto līdzstrādnieku dienesta attiecības izbeidz, kad zūd iemesls vai izbeidzas termiņš, kas konkrēti noteikts viņu iecelšanas amatā dokumentā, kā arī kad ir likvidēti amata pienākumi, kuru dēļ savulaik šīs attiecības bija vajadzīgas.

[..]

4. Iecelšanu amatā pagaidu aizvietošanas kārtībā veic, kad ir vajadzība pildīt pastāvīgo vai pagaidu līdzstrādnieku amata pienākumus atvaļinājumu un citas pagaidu prombūtnes laikā, ja attiecīgā amata vieta ir saglabājama.

Specializētā dienesta aizvietojošo līdzstrādnieku dienesta attiecības izbeidz, kad darbu attiecīgajā amata vietā atsāk aizvietotā persona, kā arī tad, kad tā zaudē tiesības atsākt darbu tajā pašā amata vietā vai ar tiem pašiem amata pienākumiem."

Pamatlietu fakti un prejudiciālie jautājumi

Lieta C-184/15

15 2010. gada 2. februārī *F. Martínez Andrés* kā specializētā dienesta gadījuma darba izpildei nodarbinātā līdzstrādniece tika iecelta "administratīvās asistentes" amatā tāda darba veikšanai, kas apzīmēts kā īslaicīgs, gadījuma un ārkārtas rakstura darbs. Šī iecelšana amatā tika pagarināta trīspadsmit reizes pēc kārtas, taču nevienā no pagarināšanas dokumentiem nav norādīts kāds konkrēts pamatojums, izņemot vispārīgu atsauci uz "dienesta vajadzībām". *F. Martínez Andrés* dienesta attiecības tika izbeigtas 2012. gada 1. oktobrī.

16 *F. Martínez Andrés* celtā prasība tika noraidīta ar *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Bilbao* (Bilbao Administratīvā tiesa Nr. 6, Spānija) 2013. gada 30. jūlija nolēmumu.

17 Šo nolēmumu *F. Martínez Andrés* apelācijas kārtībā pārsūdzēja *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Basku zemes autonomās kopienas Augstākā tiesa, Spānija), pamatodamās uz to, ka esot pārkāpts Veselības aprūpes specializētā dienesta personāla pamatnolikuma 9. panta 3. punkts, jo tajā paredzētie trīs gadījumi nevarot tikt apvienoti vienā visaptverošā kategorijā, ar kuru būtu pamatojama uz noteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību esamība.

Lieta C-197/15

18 1993. gada 1. decembrī *J. C. Castrejana López* ar *Ayuntamiento de Vitoria* noslēdza darba līgumu uz noteiktu laiku darbam arhitekta amatā. Šis līgums beidzās 1994. gada 30. novembrī.

19 1995. gada 1. decembrī puses noslēdza jaunu darba līgumu uz noteiktu laiku, kas arī bija par darbu arhitekta amatā, taču šoreiz nolūkā īstenot kādu vienošanos par pilsētas labiekārtošanas programmu, ko *Ayuntamiento de Vitoria* 1995. gada 22. novembrī bija noslēgusi ar *Instituto Foral de Bienestar Social* (Reģionālais sociālās labklājības institūts), lai novērstu pilsētvides un arhitektoniskos šķēršļus un padarītu pilsētvidi pieejamāku personām ar kustības traucējumiem.

20 Ar 1998. gada 22. janvāra lēmumu pašvaldības deleģētais padomnieks civildienesta jautājumos mainīja *J. C. Castrejana López* juridisko statusu, ieceļot viņu pašvaldības civildienesta pagaidu ierēdņa amatā šīs vienošanās izpildei, paredzot šo darba tiesisko attiecību izbeigšanos dienā, kad tiks pabeigta minētā pilsētas labiekārtošanas programma.

21 1998. gada 10. novembrī deleģētais padomnieks civildienesta jautājumos pieņēma jaunu lēmumu, ar kuru minētās darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas no 1998. gada 31. decembra sakarā ar jau minētās pilsētas labiekārtošanas programmas pabeigšanu.

22 Tomēr 1999. gada 11. janvārī deleģētais padomnieks civildienesta jautājumos atsauca 1998. gada 10. novembra lēmumu, jo attiecīgā pilsētas labiekārtošanas programma tika pagarināta. Ar 2012. gada 10. decembra lēmumu *J. C. Castrejana López* ar *Ayuntamiento de Vitoria* vienojošās darba tiesiskās attiecības tika galīgi izbeigtas no 2012. gada 31. decembra tāpēc, ka šī programma bija pilnībā pabeigta un toreizējā krīzes kontekstā bija jāsamazina publiskās pārvaldes iestāžu izdevumi.

23 *J. C. Castrejana López* celtā prasība tika noraidīta ar *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz* (Vitorijas–Gasteisas Administratīvā tiesa Nr. 1, Spānija) 2013. gada 23. septembra nolēmumu.

24 Šo nolēmumu *J. C. Castrejana López* apelācijas kārtībā pārsūdzēja *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Basku zemes autonomās kopienas Augstākā tiesa), apgalvojot tostarp, ka pirmās instances tiesa neesot spriedusi par to, vai viņa darba tiesiskās attiecības ar *Ayuntamiento de Vitoria* bija līgumiskas vai administratīvi tiesiskas.

25 Abās prejudiciālā nolēmuma lietās iesniedzējtiesa vispirms konstatē, ka prasītāji pamatlietās ietilpst Direktīvas 1999/70 piemērošanas jomā.

26 Pēc tam tā norāda, ka ir notikusi uz noteiktu laiku slēgtu līgumu ļaunprātīga izmantošana. Proti, *F. Martínez Andrés* gadījumā pamatojums, kas norādīts dokumentos, ar kuriem viņa tika iecelta amatā un šī iecelšana tika pagarināta, neatbilda prasībām, kas likumā noteiktas, lai nodrošinātu, ka pagaidu līgumi netiek izmantoti ļaunprātīgi. Tā kā nav skaidri norādīts, kādu darbu ar šiem dažādajiem pagarinājumiem bija iecerēts nodrošināt, iesniedzējtiesa uzskata, ka tai nav iespējams pārbaudīt, vai šie pagarinājumi patiesībā tikuši izmantoti, lai apmierinātu īslaicīgas vajadzības, vai arī tālab, lai apmierinātu administrācijas pastāvīgas un ilgstošas vajadzības. Jautājumā par *J. C. Castrejana López* iesniedzējtiesa uzsver, pirmkārt, ka labiekārtošanas programmas īstenošanas vajadzībām veiktās īslaicīgās iecelšanas amatā mērķis turpināja būt ilgstoši aktuāls no 1995. gada līdz 2012. gadam un, otrkārt, ka līgumiskās attiecības bija turpinājušās pat pēc minētā projekta pabeigšanas.

27 Visbeidzot, iesniedzējtiesa piebilst, ka gadījumiem, kad publiskās administrācijas ir pretlikumīgi noslēgušas pagaidu līgumus, *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) Sociālo un darba lietu palāta ir iedibinājusi jēdzienu "uz nenoteiktu laiku, bet ne pastāvīgi nodarbināti darbinieki", no kura izriet, ka līguma nenoteiktais laiks nozīmē, ka tam nav termiņa. Tātad, tā kā pastāvīgu amata vietu šāds darbinieks tomēr varētu iegūt tikai tad, ja viņš būtu sekmīgi nokārtojis atlases procedūras atbilstoši tiesību normām, kas piemērojamas publisko administrāciju pastāvīgā personāla atlasei, likumīgs iemesls, lai izbeigtu nepastāvīgu darba līgumu, esot tad, ja likumīgi tiek veikta vai nu atlases procedūra, vai minētās amata vietas likvidācija. Tā kā *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) Administratīvo lietu palāta tomēr spriežot tikai prasībās saistībā ar pastāvīgajiem ierēdņiem, iztrūkstot vienveidīgas judikatūras jautājumā par specializētā dienesta pagaidu līdzstrādniekiem vai darbiniekiem, kas nav ierēdņi. Proti, lai arī vairākas tiesas vispārīgi noliedz iespēju specializētā dienesta pagaidu līdzstrādniekus vai darbiniekus, kas nav ierēdņi, pielīdzināt uz nenoteiktu laiku, bet ne pastāvīgi nodarbinātajiem darbiniekiem, citkārt šādu pagaidu darba tiesisko attiecību izbeigšanas tiesiskās sekas esot varēts pielīdzināt sekām, kas izriet no uz nenoteiktu laiku noslēgta nepastāvīga līguma izbeigšanas, tostarp attiecībā uz pienākumu pieņemt atpakaļ darbā.

28 Tāpēc iesniedzējtiesa prāto par to, vai Direktīvā 1999/70 paredzētajām prasībām atbilst tādi valsts tiesību akti vai valsts tiesu prakse, kas ne specializētā dienesta pagaidu līdzstrādniekiem, ne darbiniekiem, kas nav ierēdņi, neatzīst tiesības uz viņu darba tiesisko attiecību saglabāšanu, lai arī šīs tiesības ir atzītas uz nenoteiktu laiku, bet ne pastāvīgi nodarbinātajiem darbiniekiem.

29 Iesniedzējtiesa uzsver, ka *J. C. Castrejana López* situācija ir it īpaši satriecoša, jo, ja viņa sākotnējās līgumiskās attiecības ar *Ayuntamiento de Vitoria* būtu saglabātas, viņam būtu varēts piemērot noteikumus par aizsardzību darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, taču gan valsts tiesību aktos, gan tos skaidrojošajā judikatūrā šī iespēja viņam tikusi liegta tāpēc, ka viņš ir darbinieks, kas nav ierēdnis.

30 Iesniedzējtiesa prāto vienlīdz arī par to, vai, ievērojot līdzvērtības principu, šo dažādo personāla kategoriju veiktais darbs ir pielīdzināms, lai varētu piemērot Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, vai arī to starpā ir atšķirības, kā, piemēram, saistībā ar to, ka vienā gadījumā šīs tiesiskās attiecības ir līgumiskas, savukārt otrā – likumiskas, un vai tādi principi kā administrācijas tiesības pašai organizēt savu darbu, kas ļauj uzskatīt, ka šīs situācijas nav līdzīgas un ka tādējādi tās attaisno atšķirību tiesiskajās sekās, kas izriet no konstatējuma, ka administrācija ir nelikumīgi izmantojusi uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus.

31 Turklāt iesniedzējtiesa prāto, vai saskaņā ar efektivitātes principu pienācīgajai sankcijai jābūt noteiktai šajā tiesvedībā vai arī šim principam nav pretrunā, ka pusēm ir jāsāk jauna administratīva procedūra.

32 Šajos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Basku zemes autonomās kopienas Augstākā tiesa, Spānija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus, no kuriem trešais tiek uzdots vienīgi lietā C-197/15:

"1) Vai *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesību akts, saskaņā ar kuru uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā specializētā dienesta pagaidu līdzstrādniekiem [lieta C-184/15]/darbiniekiem, kas nav ierēdņi [lieta C-197/15] – atšķirībā no identiskā situācijā esošiem darbiniekiem, kurus iestāde nodarbina uz darba līguma pamata, – vispārīgi netiek atzītas tiesības saglabāt amata vietu kā uz nenoteiktu laiku, taču ne pastāvīgi nodarbinātiem darbiniekiem, proti, tiesības ieņemt pagaidu amata vietu, līdz tā tiek aizpildīta likumā noteiktajā veidā vai likvidēta likumā paredzētajā kārtībā?

2) Ja atbilde uz iepriekšējo jautājumu ir noliedzoša, vai ekvivalences princips ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesa var uzskatīt, ka abas situācijas – to darbinieku situācija, kurus iestāde nodarbina saskaņā ar uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, un specializētā dienesta gadījuma darba izpildei nodarbināto pagaidu līdzstrādnieku [lieta C-184/15]/darbinieku, kas nav ierēdņi [lieta C-197/15], situācija – ir līdzīgas gadījumā, kad ļaunprātīgi tiek izmantoti uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi, vai arī valsts tiesai, vērtējot situāciju līdzību, ir jāņem vērā nevis darba devēju identiskums, veiktā darba identiskums vai līdzība un tas, ka darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, bet citi apstākļi, piemēram, tas, vai darbiniekam konkrēti ir līgumiskas vai likumiskas darba attiecības, vai arī tas, ka iestādei ir tiesības pašai organizēt savu darbību, kas attaisno atšķirīgu attieksmi abās situācijās?

3) Ja uz abiem iepriekšējiem jautājumiem atbildams noliedzoši, vai efektivitātes princips ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā pašā tiesvedībā, kurā tiek konstatēta uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, ir jāapspriež un jānosaka arī pienācīgs sods atbilstošā blakusprasībā, kurā puses var paust lūgumus, izvirzīt argumentus un sniegt pierādījumus, kurus tās uzskata par lietderīgiem šim mērķim, vai, gluži pretēji, ar šo principu ir saderīgi, ka puse, kurai nodarīts kaitējums, šim mērķim uzsāk jaunu administratīvo procesu un attiecīgā gadījumā – tiesvedību?"

33 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2015. gada 4. jūnija rīkojumu lietas C-184/15 un C-197/15 tika apvienotas rakstveida procesam un sprieduma taisīšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo un otro jautājumu

34 Pirmajā un otrajā jautājumā, kuri jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā, ka tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamatlietās aplūkotais attiecīgās dalībvalsts tiesas piemēro tā, ka gadījumā, ja ļaunprātīgi tiek izmantoti secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, tiesības saglabāt darba tiesiskās attiecības ir piešķirtas personām, kuras administrācija nodarbina saskaņā ar darba līgumu, kam piemērojamas darba tiesību normas, taču šīs tiesības netiek vispārīgi atzītas personālam, kuru šī administrācija nodarbina saskaņā ar administratīvajām tiesībām.

35 Vispirms jāatgādina, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas, kuras uzdevums ir īstenot vienu no šā Pamatnolīguma mērķiem, proti, ierobežot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību secīgu izmantošanu, 1. punktā dalībvalstīm ir noteikts pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Tādējādi minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, skar attiecīgi objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu un to atjaunojumu skaitu (šajā ziņā skat. tostarp spriedumus, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 73. un 74. punkts; 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 54. un 56. punkts, kā arī 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, C-61/13, C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 72. un 74. punkts).

36 Lai arī tādējādi Savienības tiesībās ir paredzēts dalībvalstu pienākums veikt preventīvus pasākumus, tajās tomēr nav noteiktas konkrētas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tiek konstatēta. Šādā gadījumā valsts iestādēm ir jāveic pasākumi, kam jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un preventīviem, lai nodrošinātu saskaņā ar Pamatnolīgumu pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti (šajā ziņā skat. spriedumus, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 94. punkts; 2006. gada 7. septembris, *Marrosu* un *Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 51. punkts; 2006. gada 7. septembris, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 36. punkts; 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 62. punkts, kā arī rīkojumu, 2014. gada 11. decembris, *León Medialdea*, C-86/14, nav publicēts, EU:C:2014:2447, 44. punkts).

37 Lai arī, nepastāvot Savienības tiesiskajam regulējumam attiecīgajā jomā, saskaņā ar dalībvalstu procesuālās autonomijas principu šādu normu īstenošanas noteikumi ir jāparedz dalībvalstu iekšējā tiesību sistēmā, šādi noteikumi tomēr nedrīkst būt mazāk labvēlīgi kā tie, kas reglamentē līdzīgas iekšēja rakstura situācijas (līdzvērtības princips), un nedrīkst padarīt Savienības tiesību sistēmas piešķirto tiesību izmantošanu par praktiski neiespējamu vai pārmērīgi sarežģītu (efektivitātes princips) (spriedumi, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 95. punkts; 2006. gada 7. septembris, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 37. punkts; 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 63. punkts, kā arī rīkojums, 2014. gada 11. decembris, *León Medialdea*, C-86/14, nav publicēts, EU:C:2014:2447, 45. punkts).

38 No tā izriet, ka gadījumos, kad notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas 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" (skat. spriedumus, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 102. punkts; 2006. gada 7. septembris, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 38. punkts, kā arī 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 64. punkts).

39 Šajā ziņā jāpaskaidro, ka Pamatnolīguma 5. klauzulā dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu pārveidošanu līgumos, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku. Proti, teikšana pār to, kādos apstākļos uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai nodibinātas darba tiesiskās attiecības uzskata par attiecīgi noslēgtiem vai nodibinātām uz nenoteiktu laiku, Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktā principā ir atstāta dalībvalstu ziņā. No tā izriet, ka Pamatnolīgumā nav izvirzīti nosacījumi, kādos var tikt izmantoti uz noteiktu laiku slēgti līgumi (šajā ziņā skat. spriedumus, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 91. punkts; 2006. gada 7. septembris, *Marrosu* un *Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 47. punkts; 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 145. un 183. punkts; 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 65. punkts, kā arī rīkojumu, 2014. gada 11. decembris, *León Medialdea*, C-86/14, nav publicēts, EU:C:2014:2447, 47. punkts).

40 No tā izriet, ka Pamatnolīguma 5. klauzulai pašai par sevi nav pretrunā, ka dalībvalsts paredz atšķirīgas sekas gadījumos, kad notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, atkarībā no tā, vai šie līgumi ir noslēgti vai tiesiskās attiecības nodibinātas ar privātam sektoram piederīgu darba devēju vai arī publiskā sektora darba devēju (spriedumi, 2006. gada 7. septembris, *Marrosu* un *Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 48. punkts, kā arī 2006. gada 7. septembris, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 33. punkts).

41 Tomēr, lai tādu tiesisko regulējumu, – kas absolūti aizliedz publiskajā sektorā pārveidot uz nenoteiktu laiku noslēgtā darba līgumā secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, – varētu uzskatīt par atbilstošu Pamatnolīgumam, dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā attiecībā uz minēto sektoru ir jāpastāv kādam citam efektīvam pasākumam, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to (spriedumi, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 105. punkts; 2006. gada 7. septembris, *Marrosu* un *Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 49. punkts; 2006. gada 7. septembris, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 34. punkts, kā arī 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 161. un 184. punkts).

42 Turklāt jāatgādina, ka Tiesai nav jālemj par valsts tiesību normu interpretāciju, jo šis uzdevums ir jāveic kompetentajām valsts tiesām, kurām ir jānosaka, vai piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma normas atbilst Pamatnolīguma 5. klauzulā noteiktajām prasībām (spriedumi, 2006. gada 7. septembris, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 39. punkts; 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 66. punkts, kā arī rīkojums, 2014. gada 11. decembris, *León Medialdea*, C-86/14, nav publicēts, EU:C:2014:2447, 48. punkts).

43 Tātad iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā attiecīgo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi, kā arī to faktiskā īstenošana ir piemērots pasākums, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to (spriedumi, 2006. gada 7. septembris, *Marrosu* un *Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 56. punkts; 2006. gada 7. septembris, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 41. punkts; 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 67. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī rīkojums, 2014. gada 11. decembris, *León Medialdea*, C-86/14, nav publicēts, EU:C:2014:2447, 49. punkts).

44 Tomēr Tiesa, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, var vajadzības gadījumā sniegt skaidrojumus, kurus ievērojot, valsts tiesa varētu veikt savu vērtējumu (spriedumi, 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 68. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, C-61/13, C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 83. punkts).

45 Šajā gadījumā, tā kā iesniedzējtiesa jau ir konstatējusi abās pamatlietās notikušās secīgo uz noteiktu laiku noslēgto līgumu izmantošanas ļaunprātīgumu Pamatnolīguma izpratnē, jālemj būs vienīgi par to, vai valsts tiesībās par šo konstatēto ļaunprātīgo izmantošanu paredzētie sodīšanas pasākumi ir piemēroti un pietiekami efektīvi.

46 Šajā ziņā iesniedzējtiesa uzskata, ka ir iedarbīgs pasākums pret ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību izmantošanas to darbinieku gadījumā, kuriem ir piemērojamas vispārīgo darba tiesību normas, jo *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) judikatūrā ir iedibināts jēdziens "uz nenoteiktu laiku, bet ne pastāvīgi nodarbināts darbinieks" ar visām valsts tiesībās no tā izrietošajām sekām, tostarp šāda darbinieka tiesībām uz savas amata vietas saglabāšanu.

47 Savukārt, tā kā šis jēdziens nav piemērojams attiecībā uz personālu, kuru publiskās administrācijas nodarbina saskaņā ar administratīvo tiesību normām, neesot neviena efektīva līdzekļa, ar ko novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā pret viņiem un vajadzības gadījumā sodīt par to.

48 Atbilstoši šā sprieduma 40. un 41. punktā atgādinātajai judikatūrai Pamatnolīguma 5. klauzulai principā nav pretrunā, ka atšķirīgas sekas tiek paredzētas gadījumos, kad tiek konstatēta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, atkarībā no nozares vai kategorijas, kurai ir piederīgs attiecīgais personāls, ja vien dalībvalsts tiesību sistēmā attiecībā uz šo nozari vai šo personāla kategoriju ir kāds cits efektīvs pasākums ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai un sodīšanai par to.

49 Tāpēc, ja iesniedzējtiesai nāktos konstatēt, ka Spānijas tiesībās nav neviena cita efektīva pasākuma, ar kuru novērst ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz personālu, kas administrācijās tiek nodarbināts saskaņā ar administratīvajām tiesībām, un sodīt par šādu izmantošanu, šāda situācija apdraudētu Pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību.

50 Pastāvīgās judikatūras atziņa ir tāda, ka no kādas direktīvas izrietošs dalībvalstu pienākums sasniegt tajā paredzēto rezultātu, kā arī to pienākums atbilstoši LES 4. pantam veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, kas ir piemēroti šā pienākuma izpildes nodrošināšanai, attiecas uz visām dalībvalstu iestādēm, tostarp tiesām atbilstoši to kompetencei (skat. tostarp spriedumu, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 106. punkts un tajā minētā judikatūra).

51 Tāpēc attiecīgās dalībvalsts tiesām ir jānodrošina Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta ievērošana, rūpējoties par to, lai darba ņēmēji, kas cietuši no ļaunprātīgas izmantošanas, kura izriet no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas, netiktu atturēti – cerot, ka arī turpmāk viņi tiks nodarbināti publiskajā sektorā, – atsaukties valsts iestādēs, tostarp tiesās, uz tiesībām, kas rodas, valsts tiesiskajā regulējumā ieviešot visus Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā paredzētos preventīvos pasākumus (spriedums, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 165. punkts).

52 Konkrēti, lietu izskatošajai valsts tiesai ir jāpārliecinās, ka visi darba ņēmēji, kas nodarbināti "uz noteiktu laiku" Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē, var panākt, lai pret viņu darba devēju gadījumā, ja viņi būtu cietuši no ļaunprātīgas izmantošanas saistībā ar secīgu līgumu izmantošanu – neatkarīgi no tā, kā būtu kvalificējams viņu līgums saskaņā ar valsts tiesībām, – tiktu piemērotas valsts tiesiskajā regulējumā paredzētās sankcijas (spriedums, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 166. punkts).

53 Tādējādi – ciktāl pamatlietās attiecībā uz personālu, kas administrācijās nodarbināts saskaņā ar administratīvajām tiesībām, nav neviena cita līdzvērtīga un efektīva aizsardzības pasākuma – šā uz noteiktu laiku nodarbinātā personāla pielīdzināšana "uz nenoteiktu laiku, bet ne pastāvīgi

nodarbinātiem darbiniekiem" atbilstoši esošajai valsts judikatūrai varētu būt pasākums, ar kuru ir iespējams sodīt par uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un likvidēt Pamatnolīguma pārkāpuma sekas.

54 Ievērojot visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo un otro jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā, ka tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamatlietās aplūkotais attiecīgās dalībvalsts tiesas piemēro tā, ka gadījumā, ja ļaunprātīgi tiek izmantoti secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, tiesības saglabāt darba tiesiskās attiecības ir piešķirtas tām personām, kuras administrācija nodarbina saskaņā ar darba līgumu, kam piemērojamas darba tiesību normas, taču šīs tiesības netiek vispārīgi atzītas personālam, kuru šī administrācija nodarbina saskaņā ar administratīvajām tiesībām, ja vien valsts tiesiskajā regulējumā nav kāda cita efektīva pasākuma, ar kuru sodīt par šādu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā pret pēdējām minētajām personām, un šo apstākli pārbaudīt ir valsts tiesas ziņā.

Par trešo jautājumu

55 Trešajā jautājumā iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Pamatnolīguma noteikumi, lasot tos kopsakarā ar efektivitātes principu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tādi valsts procesuālie noteikumi, kuros uz noteiktu laiku nodarbinātam darbiniekam ir noteikts pienākums celt jaunu prasību, lai varētu noteikt pienācīgu sankciju gadījumā, kad ir konstatēta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, tā vietā, lai viņš varētu prasīt nodarītā kaitējuma atlīdzinājumu blakusprasībā, kas iesniegta tiesvedībā, kurā konstatēta minētā ļaunprātīgā izmantošana.

56 Jāatgādina, ka saskaņā ar Pamatnolīguma 8. klauzulas 5. punktu strīdus un sūdzības, kas rodas, piemērojot minēto Pamatnolīgumu, novērš un risina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi (spriedumi, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 39. punkts, un 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 172. punkts, kā arī rīkojumi, 2008. gada 12. jūnijs, *Vassilakis* u.c., C-364/07, nav publicēts, EU:C:2008:346, 140. punkts, un 2009. gada 24. aprīlis, *Koukou*, C-519/08, nav publicēts, EU:C:2009:269, 95. punkts).

57 Tā kā konkrētajā jautājumā nav Savienības tiesiskā regulējuma, katras dalībvalsts tiesību sistēmā ir jānosaka piekritīgās tiesas un jāparedz procesuālā kārtība prasībām, kas paredzētas, lai aizsargātu tiesības, kuras attiecīgajām personām ir noteiktas Savienības tiesībās (spriedumi, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 44. punkts, un 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 87. punkts, kā arī rīkojumi, 2008. gada 12. jūnijs, *Vassilakis* u.c., C-364/07, nav publicēts, EU:C:2008:346, 141. punkts, un 2009. gada 24. aprīlis, *Koukou*, C-519/08, nav publicēts, EU:C:2009:269, 96. punkts).

58 Kā izriet no šā sprieduma 37. punkta, valsts iestādēm ir jāveic piemēroti pasākumi, lai nodrošinātu saskaņā ar Pamatnolīgumu pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti. Šo tiesību normu īstenošanas kārtībai ir jāatbilst līdzvērtības principam un efektivitātes principam (spriedums, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 174. punkts, kā arī rīkojumi, 2008. gada 12. jūnijs, *Vassilakis* u.c., C-364/07, nav publicēts, EU:C:2008:346, 142. punkts, un 2009. gada 24. aprīlis, *Koukou*, C-519/08, nav publicēts, EU:C:2009:269, 97. punkts).

59 Šīs līdzvērtības un efektivitātes prasības, kas izsaka vispārējo dalībvalstu pienākumu nodrošināt tādu privātpersonu tiesību aizsardzību tiesās, kuras izriet no Savienības tiesībām, tāpat attiecas arī uz to tiesu noteikšanu, kuru kompetencē ir izskatīt ar šīm tiesībām pamatotās prasības. Proti, minēto prasību neievērošana šajā ziņā – gluži tāpat kā to nepildīšana procesuālās kārtības noteikšanas ziņā – apdraud efektīvas tiesību aizsardzības tiesā principu (spriedums, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 47. un 48. punkts, kā arī rīkojums, 2009. gada 24. aprīlis, *Koukou*, C-519/08, nav publicēts, EU:C:2009:269, 98. punkts).

60 Tomēr nevis Tiesas, bet gan iesniedzējtiesas ziņā ir pārbaudīt, vai attiecīgā dalībvalsts ir pieņēmusi visas vajadzīgās tiesību normas, kas tai ļautu nodrošināt tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā, ievērojot efektivitātes principu un līdzvērtības principu (šajā ziņā skat. tostarp spriedumus, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 43.–55. punkts, un 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 176. punkts, kā arī rīkojumus, 2008. gada 12. jūnijs, *Vassilakis* u.c., C-364/07, nav publicēts, EU:C:2008:346, 149. punkts, un 2009. gada 24. aprīlis, *Koukou*, C-519/08, nav publicēts, EU:C:2009:269, 101. punkts).

61 Jautājumā konkrēti par efektivitātes principu jāatgādina, ka valsts procesuālā tiesību norma ir jāanalizē, ņemot vērā tās lomu visā procesā kopumā un šā procesa norisi un īpatnības dažādās valsts instancēs. Tālab vajadzības gadījumā ir jāņem vērā tādi valsts tiesu sistēmas pamatā esošie principi kā tiesību uz aizstāvību aizsardzība, tiesiskās noteiktības princips un procesa efektīva norise (šajā ziņā skat. spriedumu, 2011. gada 8. septembris, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 92. punkts).

62 Šajā gadījumā ir redzams, ka prasību par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu izskatošā valsts tiesa piemērojamo valsts procesuālo tiesību normu dēļ nespēj spriest par iespējamu prasību atlīdzināt attiecīgajam darba ņēmējam nodarīto kaitējumu.

63 Taču, lai arī Tiesa šajā kontekstā ir nospriedusi, ka tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēta kādas neatkarīgas administratīvās iestādes kompetence iespējami pārkvalificēt uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus līgumos, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, pirmšķietami atbilst šīm prasībām (spriedums, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 175. punkts, kā arī rīkojums, 2008. gada 12. jūnijs, *Vassilakis* u.c., C-364/07, nav publicēts, EU:C:2008:346, 144. punkts), uz noteiktu laiku nodarbinātajam darbiniekam esošais pienākums iesniegt jaunu prasību – vajadzības gadījumā pat kādā citā tiesā, lai varētu noteikt pienācīgu sankciju gadījumā, kad kāda tiesa ir konstatējusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, tik un tā nav saderīgs ar efektivitātes principu, jo šim darba ņēmējam no tā noteikti rodas procesuālas neērtības, tostarp izmaksu, ilguma un pārstāvības noteikumu ziņā.

64 Tāpēc uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma noteikumi, lasot tos kopsakarā ar efektivitātes principu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tādi valsts procesuālie noteikumi, kuros uz noteiktu laiku nodarbinātam darbiniekam ir noteikts pienākums celt jaunu prasību, lai varētu noteikt pienācīgu sankciju gadījumā, kad kāda tiesa ir konstatējusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, jo šim darba ņēmējam no tā noteikti rodas tādas procesuālas neērtības, tostarp izmaksu, ilguma un pārstāvības noteikumu ziņā, kas pārmērīgi apgrūtina viņam Savienības tiesībās piešķirto tiesību izmantošanu.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (desmitā palāta) nospriež:

1) 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā, ka tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamatlietās aplūkotais attiecīgās dalībvalsts tiesas piemēro tā, ka gadījumā, ja ļaunprātīgi tiek izmantoti secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, tiesības saglabāt darba tiesiskās attiecības ir piešķirtas personām, kuras administrācija nodarbina saskaņā ar darba līgumu, kam piemērojamas darba tiesību normas, taču šīs tiesības netiek vispārīgi atzītas personālam, kuru šī

administrācija nodarbina saskaņā ar administratīvajām tiesībām, ja vien valsts tiesiskajā regulējumā nav kāda cita efektīva pasākuma, ar kuru sodīt par šādu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā pret pēdējām minētajām personām, un šo apstākli pārbaudīt ir valsts tiesas ziņā;

2) **Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, noteikumi, lasot tos kopsakarā ar efektivitātes principu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tādi valsts procesuālie noteikumi, kuros uz noteiktu laiku nodarbinātam darbiniekam ir noteikts pienākums celt jaunu prasību, lai varētu noteikt pienācīgu sankciju gadījumā, kad kāda tiesa ir konstatējusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, jo šim darba ņēmējam no tā noteikti rodas tādas procesuālas neērtības, tostarp izmaksu, ilguma un pārstāvības noteikumu ziņā, kas pārmērīgi apgrūtina viņam Savienības tiesībās piešķirto tiesību izmantošanu.**

[Paraksti]