TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2020. gada 19. martā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzula – "Secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai attiecību" jēdziens – Darba devēja neievērots likumā noteikts termiņš galīgai amata, kuru pagaidām ieņem uz noteiktu laiku nodarbināts darba ņēmējs, aizpildīšanai – Darba tiesisko attiecību automātiska pagarināšana no gada uz gadu – Viena un tā paša amata ieņemšana, tajā paliekot noteikta laika darba ņēmējam pēc divām secīgām iecelšanām amatā – "Objektīvu iemeslu" jēdziens, kas attaisno darba līgumu vai darba tiesisko attiecību secīgu atjaunošanu uz noteiktu laiku – Valsts tiesiskajā regulējumā paredzēto darbā pieņemšanas pamatu ievērošana – Konkrēta pārbaude, kurā tiek atklāts, ka noteikta laika darba attiecību secīgas atjaunošanas mērķis ir apmierināt darba devēja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības – Pasākumi, ar kuriem paredzēts novērst un – vajadzības gadījumā – sodīt par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba tiesiskās attiecības – Atlases procedūras, kuru mērķis ir galīgi aizpildīt amatus, kurus pagaidu kārtā ieņem noteikta laika darba ņēmēji – Noteikta laika darba ņēmēju statusa pārveidošana par "nenoteikta laika nepastāvīgu personālu" – Tāda pabalsta piešķiršana darba ņēmējam, kas ir līdzvērtīgs pabalstam par nelikumīgu atlaišanu – Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku piemērojamība, neraugoties uz to, ka darba ņēmējs ir piekritis secīgai noteikta laika līgumu pagarināšanai – 5. klauzulas 1. punkts – Valsts tiesu pienākuma atstāt nepiemērotu neatbilstīgu valsts tiesisko regulējumu neesamība

Apvienotajās lietās C-103/18 un C-429/18

par diviem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 8, Spānija) un *Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 14, Spānija) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2018. gada 30. janvārī un 8. jūnijā un kas Tiesā attiecīgi reģistrēti 2018. gada 13. februārī un 28. jūnijā, tiesvedībās

Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18),

Berta Fernández Álvarez **u.c**. (C-429/18)

pret

Comunidad de Madrid **(*Servicio Madrileño de Salud*)**,

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents), tiesneši P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*], T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], N. Pisarra [*N. Piçarra*] un A. Kumins [*A. Kumin*],

ģenerāladvokāte: J. Kokote [*J. Kokott*],

* Tiesvedības valoda – spāņu.

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

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 15. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *D. Sánchez Ruiz* vārdā – *J. M. Ruiz de la Cuesta Vacas*, *procurador de los Tribunales*, un *F. J. Araúz de Robles Dávila*, *abogado*,

– *B. Fernández Álvarez* u.c. vārdā – *F. J. Araúz de Robles Dávila*, *abogado*,

– *Comunidad de Madrid* (*Servicio Madrileño de Salud*) vārdā – *L. J. García Redondo* un *A. Serrano Patiño*, *letrados*,

– Spānijas valdības vārdā – sākotnēji *S. Jiménez García* un *A. Gavela Llopis*, vēlāk – *S. Jiménez García*, pārstāvji,

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

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2019. gada 17. oktobra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Šie lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) 2. panta pirmās daļas, kā arī šīs direktīvas pielikumā minētā, 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums") 5. klauzulas interpretāciju.

2 Šie lūgumi tika iesniegti divās tiesvedībās starp *Comunidad de Madrid* (*Servicio Madrileño de Salud*) (Madrides autonomā kopiena (Madrides Veselības dienests), Spānija, turpmāk tekstā – "Madrides kopiena") nodarbinātajiem darba ņēmējiem, proti, lietā C-103/18 – *Domingo Sánchez Ruiz* un lietā C-429/18 – *Berta Fernández Álvarez*, kā arī četrām citām darba ņēmējām (turpmāk tekstā – "*B. Fernández Álvarez* u.c."), un Madrides kopienu jautājumā par šo personu atzīšanu par štata pastāvīgo personālu vai – pakārtoti – par publiskā sektora darbiniekiem, kuriem ir šim personālam pielīdzināms statuss, kam piemēro [amata] pastāvīguma un tā ieņemšanas principus.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 No Direktīvas 1999/70 preambulas 17. apsvēruma izriet, ka "[š]ī direktīva ļauj dalībvalstīm, ievērojot valstu tiesību aktus un praksi, definēt terminus, kas izmantoti [P]amatnolīgumā un nav īpaši definēti, tas pats attiecas uz pārējām sociālās politikas direktīvām, kas izmanto līdzīgus terminus, ja vien minētajās definīcijās ievērots [P]amatnolīguma saturs".

4 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 1. pantu tās mērķis ir "ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [..], ko [..] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas ([Eiropas Arodbiedrību konfederācija (EAK), Eiropas Rūpniecības un darba devēju konfederāciju savienība (*UNICE*) un Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centrs (*CEEP*)])".

5 Šīs direktīvas 2. panta pirmajā daļā ir paredzēts:

"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. [..]"

6 Pamatnolīguma mērķis atbilstoši tā 1. klauzulai ir, pirmkārt, uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu, un, otrkārt, radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, [secīgi] piemērojot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības.

7 Pamatnolīguma 5. klauzulā "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" ir noteikts:

"1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un 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 tiesību normas

8 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 dienestu štata personāla pamatnolikumu, turpmāk tekstā – "Pamatnolikums") (2003. gada 17. decembra *BOE* Nr. 301, 44742. lpp.) 8. panta redakcijā, kas piemērojama faktu laikā pamatlietā, "štata pastāvīgs personāls" ir definēts kā "personāls, kurš pēc atbilstošas atlases procedūras veiksmīgas nokārtošanas tiek iecelts amatā, lai pastāvīgi pildītu funkcijas, kas izriet no šādas iecelšanas amatā".

9 Atbilstoši Pamatnolikuma 9. pantam:

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

Pagaidu štata personāls var tikt iecelts amatā aizvietošanai, gadījuma darba izpildei vai aizstāšanai.

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

Aizvietojošā štata personāla attiecības izbeidz, kad attiecīgi ieņemtajā amata vietā likumā vai noteikumos noteiktajā kārtībā darbu uzsāk pastāvīgais štata darba ņēmējs, kā arī tad, kad minēto amata vietu likvidē.

3. Iecelšanu amatā gadījuma darba izpildei veic šādos gadījumos:

a) kad šī iecelšana attiecas uz konkrēta īslaicīga, gadījuma vai ārkārtas rakstura darba izpildi;

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

c) lai ar papilddarbu kompensētu parastā darba laika saīsināšanu.

Štata gadījuma darbu personāla dienesta attiecības izbeidz, zūdot iemeslam vai izbeidzoties termiņam, kas konkrēti noteikts iecelšanas amatā aktā, kā arī zūdot amata pienākumiem, kuru dēļ savulaik šīs attiecības tika nodibinātas.

Ja viena un tā paša darba izpildei personu ieceļ amatā vairāk nekā divas reizes kopumā uz 12 vai vairāk mēnešu ilgu laikposmu divu gadu laikā, ir jāpārbauda šīs iecelšanas iemesli, lai vajadzības gadījumā izvērtētu, vai attiecīgās iestādes štatu sarakstā ir jāizveido pastāvīga amata vieta.

4. Aizstājošā personāla iecelšanu amatā veic, pastāvot vajadzībai pildīt pastāvīgā vai pagaidu personāla amata pienākumus atvaļinājumu un citas pagaidu prombūtnes laikā, kas nozīmē attiecīgās amata vietas saglabāšanu.

Štata aizstājošā personāla darba tiesiskās attiecības izbeidz, savā agrākajā amata vietā atsākot darbu aizstātajai personai, kā arī pēdējai minētajai zaudējot tiesības atsākt darbu tajā pašā amatā vai ar tiem pašiem amata pienākumiem."

10 2015. gada 30. oktobra *Real Decreto Legislativo* 5/2015 *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 5/2015, ar ko apstiprina Likuma par publiskā sektora personālam piemērojamajiem pamatnoteikumiem pārstrādāto redakciju) (2015. gada 31. oktobra *BOE* Nr. 261, 103105. lpp., turpmāk tekstā – "Publiskā sektora personāla pamatnoteikumi") 10. pantā ir paredzēts:

"1. Darbinieki bez pastāvīgas amata vietas ir personas, kas skaidri pamatotas vajadzības un steidzamības dēļ tiek ieceltas šajā statusā, lai veiktu ierēdņu funkcijas vienā no šādiem gadījumiem:

a) tādu vakantu amatu esamība, ko nevar ieņemt ierēdņi;

[..].

4. Gadījumā, kas minēts šī panta 1. punkta a) apakšpunktā, vakantās darba vietas, ko aizpilda pagaidu darba aģentūras darbinieki, tiek iekļautas darba piedāvājumā, kas sakrīt ar finanšu gadu, kurā viņi ir iecelti, vai, ja tas nav iespējams, tad nākamajā finanšu gadā, ja vien netiek nolemts likvidēt attiecīgo amatu.

[..]"

11 Publiskā sektora personāla pamatnoteikumu 70. panta 1. punktā ir noteikts:

"Personāla resursu, kas saņem budžeta dotāciju, nepieciešamība, kura ir jāaizpilda, pieņemot darbā jaunu personālu, ir pamats publiskam darba piedāvājumam vai tiek aizpildīta ar cita līdzīga instrumenta palīdzību, lai apmierinātu vajadzību pēc personāla, un tas paredz organizēt atbilstošu atlases procedūru paredzētajiem amatiem līdz pat papildu desmit procentiem un noteikt maksimālos termiņus paziņojuma publicēšanai. Katrā ziņā publisks darba piedāvājums vai līdzīga instrumenta īstenošana notiek termiņā, kas ir trīs gadi un nav pagarināms."

12 Publiskā sektora personāla pamatnoteikumu ceturtajā pārejas noteikumā ir noteikts:

"1. Valsts pārvaldes iestādes var publicēt paziņojumus par konkursu, lai uzlabotu nodarbinātību strukturālos amatos, kuri atbilst dažāda veida personālam vai kategorijām, – amatiem, kuri tiek dotēti no budžeta līdzekļiem un kurus līdz 2005. gada 1. janvārim ieņem darbinieki bez pastāvīgas amata vietas vai pagaidu personāls.

[..]

3. Pārbaužu saturam jāatbilst to amatu procedūrām, uzdevumiem un parastajām funkcijām, par kuriem ir publicēts ikkatrs paziņojums par konkursu. Konkursa stadijā kā viens no nopelniem var tikt atzinīgi novērtēts dienesta laiks, kas nostrādāts valsts pārvaldē, un pieredze darba vietās, par kurām paziņojums ir izsludināts.

[..]"

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

Lieta C-103/18

13 1999. gada 2. novembrī Madrides kopiena iecēla amatā *D. Sánchez Ruiz* kā štata aizvietojošo personālu amatā, kas pieder pie kategorijas "administratīvā personāla tehniskā grupa", lai veiktu informātikas speciālista pienākumus šīs kopienas veselības dienestā.

14 Tā kā šī personāla kategorija tika likvidēta likumdošanas reformas rezultātā, viņa darba attiecības tika izbeigtas 2011. gada 28. decembrī. Tajā pašā dienā *D. Sánchez Ruiz* tika iecelts amatā kā štata aizvietojošais personāls jaunajā kategorijā ietilpstošajā amatā ar nosaukumu "štata personāls informācijas tehnoloģiju un saziņas jomā", bet joprojām – lai veiktu informātikas speciālista pienākumus šajā pašā dienestā. Šī persona nekad nav apstrīdējusi pirmās nodarbinātības izbeigšanu, nedz arī savu otro iecelšanu amatā.

15 1999. gada 2. novembra un 2011. gada 28. decembra aktā par iecelšanu amatā bija precizēts, ka *D. Sánchez Ruiz* tiek pieņemts darbā kā štata aizvietojošais personāls, lai ieņemtu vakanto amata vietu, ka amats šādi tiks ieņemts līdz brīdim, kad tas tiks likvidēts vai piešķirts štata pastāvīgam personāla loceklim, kurš tiek atjaunots amatā, un ka šīs darba tiesiskās attiecības nepiešķir ieinteresētajai personai tiesības iegūt attiecīgo amata vietu pastāvīgi, lai arī kāds būtu šīs situācijas ilgums.

16 Visā savā darba attiecību laikā Madrides kopienā *D. Sánchez Ruiz* ieņēma to pašu amatu un pastāvīgi un turpināti veica tās pašas funkcijas. Viņš nepiedalījās nevienā konkursā, kurš tika organizēts viņa specialitātei laikposmā no 1999. līdz 2015. gadam, lai iegūtu štata pastāvīgā personāla statusu.

17 2016. gada 21. decembrī *D. Sánchez Ruiz* lūdza Madrides kopienu atzīt viņam štata pastāvīgā personāla locekļa statusu vai – pakārtoti – atzīt viņu par publiskā sektora personālu, kuram ir tam pielīdzināms statuss un uz kuru attiecas amata pastāvīguma un tā ieņemšanas principi, pamatojot to ar iemeslu, ka viņš esot cietis no ļaunprātīgas darba devēja rīcības, kas izriet no secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku izmantošanas Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē.

18 Madrides kopiena viņa lūgumu noraidīja, uzskatot, ka šādas ļaunprātīgas izmantošanas priekšnosacījums ir secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku esamība un ka *D. Sánchez Ruiz* gadījumā runa ir par vienām un tām pašām darba attiecībām uz noteiktu laiku, jo viņa otrā iecelšana amatā notika personāla kategoriju likumdošanas reformas dēļ. Turklāt Madrides kopiena uzskatīja, ka piekļuve štata pastāvīgā locekļa statusam principā ir rezervēta personām, kuras ir veiksmīgi

nokārtojušas atlases procedūru. Tātad saskaņā ar Spānijas tiesībām nebūtu iespējams, ka ārpus šādas procedūras štata pagaidu loceklis tiek iecelts par štata pastāvīgo locekli. Turklāt štata pagaidu locekli var iecelt amatā par "nenoteikta laika nepastāvīgu personāla locekli" tikai līdz brīdim, kad šis amats tiek likvidēts vai piešķirts štata pastāvīgajam personāla loceklim. Papildus Madrides kopiena norādīja, ka *D. Sánchez Ruiz* nevar pamatoti atsaukties uz darba devēja ļaunprātīgu rīcību, jo viņš nav apstrīdējis ne sava amata likvidēšanu, ne iecelšanu jaunā amatā, ne paziņojuma par konkursu publicēšanu.

19 *D. Sánchez Ruiz* vērsās iesniedzējtiesā – *Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 8, Spānija) ar prasību par lēmumu, ar kuru noraidīts viņa pieteikums.

20 Uzskatot, ka Pamatlēmuma 5. klauzulas 1. punktā ir atsauce tikai uz noteikta laika "secīgu" līgumu vai darba tiesisko attiecību izmantošanu, šī tiesa jautā, pirmkārt, vai *D. Sánchez Ruiz* situāciju raksturo vienu un to pašu noteikta laika darba tiesisko attiecību pastāvēšana vai, kā to ir apgalvojusi ieinteresētā persona, tās ir divas šāda veida darba attiecības.

21 Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka ieinteresētā persona tika pieņemta darbā Pamatnolikuma 9. panta 1. punktā paredzēto iemeslu dēļ, ka viņa darba devējs nav izpildījis savus pienākumus, kuri izriet no Publiskā sektora personāla pamatnoteikumu 10. un 70. panta, iekļaut *D. Sánchez Ruiz* provizoriski ieņemamo amatu darba piedāvājumā tajā finanšu gadā, kura laikā viņš tika iecelts amatā, vai nākamā gada laikā, vai katrā ziņā, vēlākais, trīs gadu laikā pēc tam, kā rezultātā viņš ieņēma šo amatu pagaidu kārtā 17 gadus. No tā izrietot, ka *D. Sánchez Ruiz* darba tiesiskās attiecības varēja uzskatīt par automātiski pagarinātām no gada uz gadu, pat ja tās šķita esam vienas un tās pašas darba attiecības.

22 Otrkārt, iesniedzējtiesa jautā, vai tas, ka *D. Sánchez Ruiz* ir piekritis šai situācijai tiktāl, ciktāl viņš nav apstrīdējis ne savas otrās iecelšanas amatā prettiesiskumu, ne vispārīgāk savu situāciju, var attaisnot Madrides kopienas rīcību gadījumā, ja izrādītos, ka šī rīcība ir pretrunā Pamatnolīgumam, un tādējādi ieinteresētajai personai tiek atņemtas tiesības, kas tai piešķirtas ar šo nolīgumu. Šajā ziņā šī tiesa norāda, ka *D. Sánchez Ruiz* atrodas stabilā situācijā, kuru viņš var izbeigt, lūdzot publicēt paziņojumu par vakanci vai piesakoties konkursam, lai piekļūtu štata pastāvīgā personāla statusam.

23 Treškārt, minētā tiesa norāda, ka saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) judikatūru uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana ir iespējama, ja šāda atjaunošana atbilst Pamatnolikuma 9. panta 1. punktā uzskaitītajiem darbā pieņemšanas iemesliem. Tā kā valsts veselības aprūpes nozarei ir raksturīga nepieciešamība sniegt pakalpojumus, kas ir būtiski sabiedrības pienācīgai funkcionēšanai, šajā tiesību normā paredzētie nosacījumi automātiski esot izpildīti, un nekad neesot iespējams secināt, ka pastāv ļaunprātīga rīcība, kas izriet no šādu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanas.

24 Taču Spānijas valsts veselības aprūpes nozarei jau ilgu laiku esot raksturīga darba attiecību uz noteiktu laiku sagrozīšana. Uz noteiktu laiku nodarbināti darba ņēmēji ir vairākās secīgās darba attiecībās, strādājot katru vai gandrīz katru gada dienu vairāku gadu garumā, nepārtraukti saglabājoties pamatojumam viņu pieņemšanai darbā. Šie darba ņēmēji veic tos pašus uzdevumus, kurus veic štata pastāvīgais personāls. Tādējādi patiesībā tie apmierina pastāvīgās vajadzības personāla jomā. Līdz ar to šajā Spānijas publiskā sektora daļā pastāvot strukturāla problēma, kas izpaužas kā liels pagaidu darba ņēmēju procentuālais īpatsvars, kuru ieguldījums ir būtisks minētā sektora pienācīgas darbības nodrošināšanai, kā arī tas, ka secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku skaitam nav maksimālās robežas un nav ievērots likumā noteiktais pienākums aizpildīt amata vietas, kuras uz laiku ieņem šis personāls, pieņemot darbā darba ņēmējus uz nenoteiktu laiku. Proti, apmēram 75 % no *D. Sánchez Ruiz* profesionālās kategorijas darba ņēmējiem esot noteikta laika darba tiesiskajās attiecībās.

25 Šajā ziņā iesniedzējtiesa uzskata – lai varētu secināt, ka pastāv "objektīvs iemesls" Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, kas attaisno šādu darba attiecību atjaunošanu, to izmantošanā ir ne tikai jāievēro darbā pieņemšanas pamati, kas paredzēti Pamatnolikuma 9. panta 1. punktā, bet tām jābūt arī vienreizējām, apstākļu noteiktām un sporādiskām.

26 Ceturtkārt, iesniedzējtiesa jautā, vai Spānijas tiesībās ir pasākumi, ar kuriem var novērst un – vajadzības gadījumā – sodīt par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba tiesiskās attiecības.

27 Šajā ziņā šī tiesa precizē, ka Spānijas tiesībās nav noteikts maksimālais skaits, cik reižu personu var iecelt amatā kā štata pagaidu personāla locekli. Turklāt gadījumā, ja valsts darba devējs nav izpildījis savus pienākumus, kas izriet no Publiskā sektora personāla pamatnoteikumu 10. un 70. panta, nav iespējams uz viņu attiecināt pasākumus, kas ir piemērojami privātā sektora darba devējam. Proti, piemērojamais valsts tiesiskais regulējums un judikatūra ļauj iegūt štata pastāvīgā personāla statusu, tikai veiksmīgi nokārtojot atlases procedūru.

28 No *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) judikatūras izrietošā iespēja pārveidot štata pagaidu personālu par nenoteikta laika nepastāvīgu personālu neesot apmierinošs pasākums, lai cīnītos pret ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku nodibināšanas, jo amatu, ko ieņem attiecīgais darba ņēmējs, esot iespējams likvidēt vai izbeigt pildīt viņa amata pienākumus, ja šis amats ir piešķirts štata pastāvīgajam darba ņēmējam.

29 Valsts pārvaldes iespēja uzlabot darbinieku bez pastāvīgas amata vietas vai pagaidu personāla nodarbinātību, izmantojot pārbaudījumus, kas paredzēta Publiskā sektora personāla pamatnoteikumu ceturtajā pārejas noteikumā, esot vienīgais pasākums, ar kuru varot cīnīties pret secīgu uz noteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu. Tomēr šis pasākums esot uzskatāms tikai par iespēju publiskā sektora darba devējam, un tas esot atkarīgs tikai no viņa gribas.

30 Piektkārt, iesniedzējtiesa uzskata, ka pamatlietā tiek aplūkoti galīgi administratīvie lēmumi, kādi ir lēmumi par iecelšanu amatā, par dienesta attiecību izbeigšanu un paziņojumi par konkursu, kā arī tiesu, kas lemj pirmajā un pēdējā instancē, galīgie spriedumi. Šo lēmumu un spriedumu galīgais raksturs sarežģī noteikta laika darba ņēmējiem ziņošanu par administrācijas pieļautajiem pārkāpumiem un līdz ar to – Direktīvā 1999/70 izvirzīto mērķu īstenošanu. Tātad rodas jautājums, vai pamatlietas apstākļos Savienības tiesībās tiek prasīts pārskatīt galīgos spriedumus vai administratīvos aktus.

31 Šādos apstākļos *Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 8) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai var uzskatīt, ka tāda situācija, kāda aprakstīta šajā lietā (kad publiskā sektora darba devējs neievēro tiesību aktos noteiktos termiņus un tādējādi pieļauj secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku vai saglabā darba attiecību pagaidu raksturu, pārveidojot amatā iecelšanas veidu no štata gadījuma darbu personāla uz štata aizvietojošo vai aizstājošo personālu, lai aizpildītu vakanto vietu vai aizvietojošo personālu), ir uzskatāma par ļaunprātīgu secīgu iecelšanu amatā un līdz ar to – par Pamatnolīguma 5. klauzulā aprakstīto gadījumu?

2) Vai Pamatnolīgums, to lasot kopsakarā ar efektivitātes principu, ir interpretējami tādējādi, ka tam ir pretrunā valsts procesuālo tiesību normas, kurās pagaidu darba ņēmējam tiek prasīts aktīvi īstenot tiesības iesniegt administratīvu pārsūdzību vai celt prasību (par visām secīgajām iecelšanām amatā un nodarbinātības izbeigšanu), kas ir prasītais nosacījums, lai viņš varētu atsaukties uz Direktīvu 1999/70 un norādīt uz viņam ar Savienības tiesībām piešķirtajām tiesībām?

3) Ievērojot to, ka publiskajā sektorā, runājot par būtisku pakalpojumu sniegšanu, vajadzība aizpildīt vakantos amatus un aizvietot saslimušos, atvaļinājumā un cita veida prombūtnē esošos [..] principā ir "pastāvīga", un to, ka ir jāprecizē jēdziens "objektīvs iemesls", kas pamatotu pagaidu nodarbināšanu:
   a) Vai var uzskatīt, ka tas, ka pagaidu darba ņēmējs vienu pēc otra uzsāk secīgas [pagaidu darba attiecības] bez pārrāvuma, strādājot visas vai gandrīz visas dienas gadā, jo viņš ir secīgi iecelts amatā vai saņēmis secīgus uzaicinājumus, kas stabili turpinās laikā, ir pretrunā [Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktam] un līdz ar to tam šādos apstākļos nav objektīva iemesla, lai gan iemesls, uz kura pamata pagaidu darba ņēmējs ir ticis nodarbināts, turpina pastāvēt?
   b) Vai ir jāuzskata – balstoties gan uz aprakstītajiem parametriem, proti, ka pastāv neskaitāmas iecelšanas amatā un uzaicinājumi, kas turpinās laikā, gan uz strukturālas nepilnības esamību, kas atspoguļojas pagaidu darba ņēmēju procentuālajā īpatsvarā attiecīgajā sektorā, [vai uz to], ka šīs vajadzības vienmēr principā nosedz pagaidu darba ņēmēji, kļūstot par būtisku elementu publiska sektora funkcionēšanai –, ka [šādos apstākļos] pastāv nevis pagaidu, bet pastāvīga vajadzība, kura tādējādi nav "objektīvs iemesls" Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē?
   c) Vai var uzskatīt, ka būtībā, lai noteiktu atļautās pagaidu situācijas maksimālo ilgumu, ir jābalstās tikai uz normas, kas regulē šo pagaidu darba ņēmēju izmantošanu, formulējumu, saskaņā ar kuru tos var iecelt amatā nepieciešamības vai steidzamības apsvērumu dēļ vai īslaicīgu, gadījuma vai ārkārtas programmu veikšanai, tātad, lai varētu uzskatīt, ka objektīvs iemesls pastāv, šādai pagaidu darba ņēmēju izmantošanai galu galā ir jāatbilst šiem izņēmuma apstākļiem, kas vairs tā nav, tādējādi izraisot ļaunprātības esamību, ja šāda izmantošana vairs nav neregulāra, gadījuma rakstura un apstākļu nosacīta?

4) Vai Pamatnolīgumam atbilst uzskats, ka štata pagaidu informātikas speciālistu secīga pieņemšana darbā un atjaunošana ir objektīvi attaisnojama ar nepieciešamības vai steidzamības apsvērumiem vai ar īslaicīgu, gadījuma vai ārkārtas programmu veikšanas nepieciešamību, ciktāl šis publiskā sektora personāls pastāvīgi un ilgstoši veic štata pastāvīgā personāla parastos pienākumus, tos nodarbinošai administrācijai nenosakot šo amatā iecelšanu maksimālos termiņus, nedz neizpildot tiesību aktos noteiktos pienākumus šos amatus aizpildīt un šīs vajadzības nosegt ar [štata pastāvīgo personālu], un ja nav pieņemts cits līdzvērtīgs pasākums, lai novērstu un nepieļautu secīgu, uz noteiktu laiku dibinātu nodarbinātības attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, pagarinot darba līgumus ar štata pagaidu informātikas speciālistiem uz vairākiem gadiem, kas šajā gadījumā sasniedz 17 nepārtraukta darba gadus?

5) Vai Pamatnolīguma noteikumiem un Tiesas šai sakarā veiktajai interpretācijai atbilst *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) judikatūra, kurā, neņemot vērā citus kritērijus, tiek atzīta objektīva [iemesla] pastāvēšana tad, ja ir ievērots amatā iecelšanas pamatojums vai ja iecelšanai ir pagaidu raksturs, vai arī ja tiek atzīts, ka nav iespējama salīdzināšana ar [pastāvīgajiem darba ņēmējiem], ņemot vērā dažādo tiesisko regulējumu, piekļuves amatam sistēmu un pašu ierēdņu veikto funkciju pastāvīgumu un darbinieku bez pastāvīgas amata vietas darba pienākumu pagaidu raksturu?

6) Vai – tā kā valsts tiesa ir konstatējusi, ka, lai apmierinātu pastāvīgās un strukturālās vajadzības[, ko parasti nodrošina štata pastāvīgais personāls], [Madrides kopiena] vakanto amatu aizpildīšanai ir ļaunprātīgi nodarbinājusi štata pagaidu personālu, nodibinot secīgas noteikta laika darba attiecības, un valsts tiesību sistēmā nav nekādu efektīvu pasākumu, lai sodītu par šādu ļaunprātīgu rīcību un dzēstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas, – Pamatnolīguma 5. klauzula ir interpretējama tādējādi, ka tajā valsts tiesai noteikts veikt efektīvus un atturošus pasākumus, kas nodrošinātu Pamatnolīguma lietderīgo iedarbību, un līdz ar to sodīt par šo ļaunprātīgo rīcību un dzēst minētās Savienības tiesību normas pārkāpuma sekas, nepiemērojot pretēja rakstura valsts tiesību normu?

Ja atbilde būtu apstiprinoša un ņemot vērā Tiesas 2016. gada 14. septembra sprieduma *Martínez Andrés* un *Castrejana López* (apvienotās lietas C-184/15 un C-197/15, EU:C:2016:680) 41. punkta apsvērumus:

vai Direktīvas 1999/70 izvirzītajiem mērķiem – kā pasākums secīgu noteikta laika darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai un sodīšanai, kā arī Savienības tiesību pārkāpuma seku dzēšanai – atbilstu štata aizvietojošā personāla, personāla gadījuma darba izpildei vai aizstāšanai noteikta laika darba attiecību pārveidošana par pastāvīgām darba attiecībām, pārkvalificējot tos par štata pastāvīgo personālu vai par nenoteikta laika [nepastāvīgu] personālu ar tādu pašu amata noturīgumu, kāds ir salīdzināmam štata pastāvīgajam personālam?

7) Vai secīgu noteikta laika darba attiecību ļaunprātīgas noslēgšanas gadījumā var uzskatīt, ka noteikta laika darba tiesisko attiecību – kas paredzētas, lai aizpildītu vakanto amatu, – pārveidošana par nenoteikta laika [nepastāvīgām] darba attiecībām vai par pastāvīgām darba attiecībām neatbilst Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma mērķiem tikai tad, ja štata pagaidu darbiniekam, attiecībā uz kuru ir notikusi ļaunprātīga izmantošana, ir nodrošināti tādi paši darba apstākļi kā štata pastāvīgajam personālam (saistībā ar sociālo nodrošinājumu, paaugstināšanu amatā, vakanto amatu aizpildīšanu, profesionālo apmācību, atvaļinājumiem bez darba samaksas saglabāšanas, administratīvo statusu, cita veida atvaļinājumiem, tiesībām uz pensiju, darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kā arī dalību konkursos, kuri tiek rīkoti vakanto amatu aizpildīšanai un profesionālai apmācībai) atbilstoši amata pastāvīguma un tā ieņemšanas principiem, ar visām tādām pašām saistītajām tiesībām un pienākumiem, kādi ir štata pastāvīgajiem informātikas speciālistiem?

8) Vai saskaņā ar Savienības tiesībām iepriekš aprakstītajos apstākļos ir jāpārskata galīgie tiesu nolēmumi vai administratīvie akti, ja ir izpildīti četri 2004. gada 13. janvāra spriedumā *Kühne & Heitz* [(C-453/00, EU:C:2004:17)] minētie nosacījumi: 1) atbilstoši Spānijas tiesībām valsts pārvaldes iestādēm un tiesām ir iespēja pārskatīt šos nolēmumus, tomēr ar iepriekš minētajiem ierobežojumiem, kas ļoti apgrūtina vai padara šādu pārskatīšanu par neiespējamu; 2) attiecīgais lēmums ir kļuvis galīgs valsts pēdējās instances tiesas vai tiesas, kas spriež pirmajā un pēdējā instancē, sprieduma rezultātā; 3) minētais valsts tiesas spriedums ir pamatots ar tādu Savienības tiesību interpretāciju, kas nesaskan ar Tiesas judikatūru un ir sniegta, iepriekš nevēršoties Tiesā ar prejudiciāliem jautājumiem; un 4) ieinteresētā persona ir vērsusies pārvaldes iestādē tūlīt pēc tam, kad ir uzzinājusi par minēto judikatūru?

9) Vai valsts un Eiropas tiesas, kurām ir jānodrošina Savienības tiesību pilnīga īstenošana dalībvalstīs, var un tām ir jāpieprasa un jāliek dalībvalstu pārvaldes iestādēm, lai tās – atbilstīgi savām attiecīgajām kompetencēm – pieņemtu atbilstošus pasākumus nolūkā nepiemērot valsts tiesību normas, kuras neatbilst Savienības tiesībām kopumā un konkrēti Direktīvai 1999/70, kā arī konkrēti – Pamatnolīgumam?"

Lieta C-429/18

32 *B. Fernández Álvarez* u.c. strādāja Madrides kopienas veselības aprūpes dienestā no 12 līdz 17 gadiem – atkarībā no konkrētā gadījuma – kā štata pagaidu personāls. Viņas tajā veica stomatologa–ķirurga pienākumus un tika ieceltas amatā no 82 līdz 227 secīgām reizēm atkarībā no konkrētā gadījuma.

33 Madrides kopiena neiekļāva *B. Fernández Álvarez* u.c. pagaidu kārtā ieņemtos amatus atbilstošajā darba piedāvājumā tajos finanšu gados, kuros notika viņu attiecīgā iecelšana amatā, vai nākamo gadu laikā, vai katrā ziņā vismaz sekojošo trīs gadu laikā pēc tiem, kā tas ir prasīts Publiskā sektora personāla pamatnoteikumu 10. un 70. pantā. Proti, tikai viens paziņojums par konkursu attiecībā uz stomatologu speciālistu profesiju kategoriju tika publicēts 15 gadu laikā pirms lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, proti, 2015. gadā.

34 2016. gada 22. jūlijā *B. Fernández Álvarez* u.c. lūdza Madrides kopienu atzīt viņām štata pastāvīgā personāla statusu vai – pakārtoti – atzīt viņas par tādām publiskā sektora darbiniecēm, kurām ir līdzīgs statuss, uz kuru attiecas amata pastāvīguma un tā ieņemšanas principi, tādēļ, ka viņu situācija esot pretrunā Pamatnolīguma normām.

35 2016. gada 26. augustā Madrides kopiena šo lūgumu noraidīja. 2016. gada 23. novembrī tā noraidīja arī viņu administratīvo sūdzību par 2016. gada 26. augusta lēmumu.

36 *B. Fernández Álvarez* u.c. vērsās iesniedzējtiesā – *Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 14, Spānija) ar prasību par šo noraidošo lēmumu. Tā pamatojumam viņas norāda, ka darba devējs ir ļaunprātīgi izmantojis darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, lai apmierinātu pastāvīgas un strukturālas vajadzības un bez objektīva iemesla tās pagarinot.

37 Iesniedzējtiesa norāda, ka *B. Fernández Álvarez* u.c. neapstrīdami tika pieņemtas darbā, nodibinot secīgas dažāda rakstura darba attiecības un ka viņu veiktie pienākumi šajā sakarā bija identiski tiem, ko veic štata pastāvīgais personāls. Turklāt, lai gan šīs darba attiecības esot noslēgtas ar Pamatnolikuma 9. panta 1. punktā paredzēto pamatojumu, *B. Fernández Álvarez* u.c. pieņemšanas darbā mērķis esot segt Madrides kopienas pastāvīgās un ilgstošās vajadzības personāla jomā, tai risinot stomatologu, kuriem ir štata pastāvīgā personāla statuss, strukturālu trūkumu. Proti, tikai 38,77 % no specializēto stomatologu profesionālās kategorijas darba ņēmējiem tiekot nodarbināti kā štata pastāvīgais personāls.

38 Šī tiesa jautā, vai Spānijas tiesībās ir pasākumi, ar kuriem var novērst un – vajadzības gadījumā – sodīt par ļaunprātīgu rīcību, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba tiesiskās attiecības. Tā it īpaši jautā, vai tādā situācijā, kādā ir *B. Fernández Álvarez* u.c., atlases procedūras organizēšana un tāda paša pabalsta piešķiršana, kāds tiek maksāts ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā, var būt šādi pasākumi. Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka atlases procedūras efektīvais un atturošais raksturs ir apšaubāms, jo tai nav nekādas negatīvas ietekmes no publiskā darba devēja – ļaunprātīgās rīcības autora – viedokļa. Savukārt tāda līdzvērtīga pabalsta piešķiršana, kāds tiek izmaksāts ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā, atbilstu samērīguma un efektivitātes prasībām, un tam būtu atturoša iedarbība.

39 Šādos apstākļos *Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 14) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Pamatnolīgumam atbilst šo lietu izskatošās tiesas veiktā interpretācija, ka [*B. Fernández Álvarez* u.c.] pieņemšana darbā uz noteiktu laiku ir atzīstama par ļaunprātīgu rīcību, ciktāl publiskā sektora darba devējs izmantojis dažādus darbā pieņemšanas veidus, no kuriem visi ir pagaidu, lai ilgstoši un pastāvīgi nodrošinātu tādu funkciju izpildi, ko parasti veic štata pastāvīgais personāls, [un lai] nosegtu strukturālus trūkumus un vajadzības, kurām faktiski nav pagaidu, bet gan ilgstošs un pastāvīgs raksturs; līdz ar to minētajai pieņemšanai darbā uz noteiktu laiku Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē neesot pamatotai ar objektīvu iemeslu, jo šāda darba [attiecību] uz noteiktu laiku izmantošana ir tiešā pretrunā Pamatnolīguma preambulas otrajai daļai un minētā nolīguma vispārīgo apsvērumu 6. un 8. punktam, jo nav izpildīti apstākļi, kas attaisno šādu uz noteiktu laiku noslēgtu darba [attiecību] izmantošanu?

2) Vai Pamatnolīgumam atbilst šo lietu izskatošās tiesas uzskats, ka tādas parastas atlases procedūras organizēšana, kurai piemīt aprakstītās iezīmes, nav nedz sankcijai līdzvērtīgs pasākums, nedz arī tā var tikt uzskatīta par sankciju, jo tā nav samērīga ar pieļauto ļaunprātīgo rīcību, jo tā ir atlases procedūra, kuras sekas ir pagaidu darba ņēmēja darba attiecību izbeigšana, pretēji Direktīvas [1999/70] mērķiem un turpinoties štata pagaidu darbinieku nelabvēlīgajai situācijai, un šāda atlases procedūra nevar arī tikt uzskatīta par efektīvu pasākumu, jo tā nerada darba devējam nekādu

kaitējumu un arī nepilda nekādu preventīvu funkciju, un tādējādi tā neatbilst [šīs direktīvas] 2. panta pirmajai daļai, jo tā nenodrošina to, ka Spānijas valsts sasniegs [minētajā] direktīvā paredzētos rezultātus?

3) Vai Direktīvas 1999/70 2. panta pirmajai daļai un Tiesas spriedumam[, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679),] atbilst šo lietu izskatošās tiesas uzskats, ka brīvas konkurences principam atbilstošas atlases procedūras organizēšana nav piemērots līdzeklis, lai sodītu par secīgu pagaidu darba līgumu ļaunprātīgu noslēgšanu, jo Spānijas tiesību aktos nav paredzēts efektīvs un preventīvs sankciju mehānisms, ar kuru tiktu izbeigta štata pagaidu personāla ļaunprātīga iecelšana amatā, un tajos nav atļauts šādos strukturāli izveidotajos amatos pieņemt darbā personālu, kas cietis no ļaunprātīgas rīcības, tādējādi turpinoties šo darba ņēmēju nestabilajai situācijai?

4) Vai ir precīzi uzskatīt – kā to dara šo lietu izskatošā tiesa –, ka "nenoteikta laika nepastāvīga" darba ņēmēja statusa piešķiršana no darba devēja ļaunprātīgas rīcības cietušam pagaidu darba ņēmējam nav efektīva sankcija, ciktāl šādu statusu ieguvušā darba ņēmēja nodarbinātība var tikt izbeigta vai nu tādēļ, ka viņa amata vieta tiek aizpildīta atlases procedūras rezultātā, vai darba vieta tiek likvidēta, kas ir pretrunā Pamatnolīgumam, lai novērstu noteikta laika secīgu darba [attiecību] ļaunprātīgu noslēgšanu, ciktāl tās neatbilst Direktīvas 1999/70 2. panta pirmajai daļai, jo tā nenodrošina, ka Spānijas valsts sasniegs šajā direktīvā paredzētos rezultātus?

Šādos apstākļos šajā lietā ir atkārtoti jāuzdod šādi jautājumi, kurus *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 8) iesniegusi [lietā C-103/18]:

5) Vai – tā kā valsts tiesa ir konstatējusi, ka, lai apmierinātu pastāvīgās un strukturālās vajadzības[, ko parasti nodrošina štata pastāvīgais personāls], [Madrides kopiena] vakanto amatu aizpildīšanai ir ļaunprātīgi nodarbinājusi štata pagaidu personālu, nodibinot secīgas noteikta laika darba attiecības, un valsts tiesību sistēmā nav nekādu efektīvu pasākumu, lai sodītu par šādu ļaunprātīgu rīcību un dzēstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas, – Pamatnolīguma 5. klauzula ir interpretējama tādējādi, ka tajā valsts tiesai ir noteikts veikt efektīvus un atturošus pasākumus, kas nodrošinātu Pamatnolīguma lietderīgo iedarbību, un līdz ar to sodīt par šo ļaunprātīgo rīcību un dzēst minētās Savienības tiesību normas pārkāpuma sekas, nepiemērojot pretēja rakstura valsts tiesību normu?

Ja atbilde būtu apstiprinoša un ņemot vērā Tiesas [2016. gada 14. septembra sprieduma *Martínez Andrés* un *Castrejana López* (apvienotās lietas C-184/15 un C-197/15, EU:C:2016:680)] 41. punkta apsvērumus:

vai Direktīvas 1999/70 izvirzītajiem mērķiem – kā pasākums secīgu noteikta laika darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai un sodīšanai, kā arī Savienības tiesību pārkāpuma seku dzēšanai – atbilstu štata aizvietojošā personāla, personāla gadījuma darba izpildei vai aizstāšanai noteikta laika darba attiecību pārveidošana par pastāvīgām darba attiecībām, pārkvalificējot tos par štata pastāvīgo personālu vai par nenoteikta laika [nepastāvīgu] personālu ar tādu pašu amata noturīgumu, kāds ir salīdzināmam štata pastāvīgajam personālam, un kas tiek darīts, ņemot vērā faktu, ka Spānijas tiesībās publiskajā sektorā ir absolūti aizliegts pārveidot secīgas noteikta laika darba [attiecības] nenoteikta laika darba [attiecībās] un nav ietverts citāds efektīvs pasākums, lai novērstu un – vajadzības gadījumā – sodītu par secīgu noteikta laika darba [attiecību] ļaunprātīgu izmantošanu?

6) Vai secīgu noteikta laika darba attiecību ļaunprātīgas noslēgšanas gadījumā var uzskatīt, ka noteikta laika darba tiesisko attiecību – kas paredzētas, lai aizpildītu vakanto amatu, – pārveidošana par nenoteikta laika [nepastāvīgām] darba attiecībām vai par pastāvīgām darba attiecībām neatbilst Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma mērķiem tikai tad, ja štata pagaidu darbiniekam, attiecībā uz kuru ir notikusi ļaunprātīga izmantošana, ir nodrošināti tādi paši darba apstākļi kā štata

pastāvīgajam personālam (saistībā ar sociālo nodrošinājumu, paaugstināšanu amatā, vakanto amatu aizpildīšanu, profesionālo apmācību, atvaļinājumiem bez darba samaksas saglabāšanas, administratīvo statusu, cita veida atvaļinājumiem, tiesībām uz pensiju, darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kā arī dalību konkursos, kuri tiek rīkoti vakanto amatu aizpildīšanai un profesionālai apmācībai) atbilstoši amata pastāvīguma un tā ieņemšanas principiem, ar visām tādām pašām saistītajām tiesībām un pienākumiem, kādi ir štata pastāvīgajam personālam?

7) Vai gadījumā, kad pagaidu nodarbināšana tiek ļaunprātīgi izmantota, lai apmierinātu pastāvīgas vajadzības, nepastāvot objektīvam iemeslam, ja pieņemšana darbā neatbilst kādai steidzamai vai neatliekamai vajadzībai, kas to pamatotu, un ņemot vērā, ka Spānijas tiesībās nav paredzētas sankcijas vai efektīvi ierobežojumi, pabalsts, kas būtu līdzvērtīgs pabalstam nelikumīgas atlaišanas gadījumā – kurš kalpo kā atbilstīga, samērīga, efektīva un preventīva sankcija –, būtu saderīgs ar Direktīvā 1999/70 izvirzītajiem mērķiem kā pasākums, ar ko ir paredzēts novērst ļaunprātīgo izmantošanu un dzēst Savienības tiesību pārkāpuma radītās sekas, ja darba devējs nepiedāvā darba ņēmējam pastāvīgu amatu?"

Par lūgumu atkārtoti uzsākt tiesvedības mutvārdu daļu

40 Pēc ģenerāladvokātes secinājumu nolasīšanas *B. Fernández Álvarez* u.c. ar dokumentu, kas Tiesas kancelejā ir iesniegts 2019. gada 6. novembrī, lūdza saskaņā ar Tiesas Reglamenta 83. pantu izdot rīkojumu par tiesvedības mutvārdu daļas atkārtotu sākšanu.

41 Sava lūguma pamatojumam *B. Fernández Álvarez* u.c. būtībā norāda, ka ģenerāladvokātes secinājumi ir balstīti uz kļūdām, kas ir jālabo, un tajos ir ietverti formulējumi, kurus vai nu lietas dalībnieki nav apsprieduši debatēs, vai arī tie ir pretrunā lietas dalībnieku atzītajam. Vispirms – kompensācija valsts iestāžu darbiniekiem, kuri ir cietuši no secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgas noslēgšanas un ko ģenerāladvokāte ir minējusi savu secinājumu 75.–78. punktā, Spānijas tiesībās nepastāvot. Tāpat šajās tiesībās neesot arī efektīvas un preventīvas sodīšanas mehānisma, uz kuru ģenerāladvokāte ir norādījusi savu secinājumu 77. punktā, jo šīs tiesības neļaujot uzlikt naudas sodu administratīvajām iestādēm. Tālāk – nostāja, ko, iespējams, paudusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 85. punktā, saskaņā ar kuru noteikta laika darba attiecību pārveidošana par nenoteikta laika darba attiecībām, nepastāvot citiem pasākumiem, ir jāveic saskaņā ar pareizu un pienācīgas formas procedūru, lai skaidri noteiktu iecelšanas kārtību, esot jauns elements, un esot nepieciešams, lai lietas dalībniekiem būtu iespēja paust savu viedokli šajā ziņā. Visbeidzot – ģenerāladvokāte savu secinājumu 82. punktā esot norādījusi jaunu faktu, kam neesot pamatojuma pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā, uzskatot, ka Madrides kopienas pagaidu darbinieki, kuri ir cietuši no secīgu noteikta laika darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas, nevar iegūt darba stabilitāti, jo viņi nav pierādījuši savus nopelnus un spēju atlases procedūrā.

42 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar LESD 252. panta otro daļu ģenerāladvokāts, ievērojot pilnīgu objektivitāti un neatkarību, atklātā tiesas sēdē sniedz pamatotus secinājumus lietās, kurās saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas statūtiem ir vajadzīga ģenerāladvokāta piedalīšanās. Tiesai nav saistoši nedz šie secinājumi, nedz pamatojums, pēc kura vadoties ģenerāladvokāts tos izdara (spriedums, 2019. gada 13. novembris, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

43 Šajā kontekstā ir jānorāda arī, ka Eiropas Savienības Tiesas statūtos un Tiesas Reglamentā nav paredzēta iespēja Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantā minētajām ieinteresētajām personām sniegt apsvērumus, atbildot uz ģenerāladvokāta sniegtajiem secinājumiem. Līdz ar to viena lietas dalībnieka vai šādas ieinteresētās personas nepiekrišana ģenerāladvokāta secinājumiem neatkarīgi no jautājumiem, ko viņš tajos ir izvērtējis, pati par sevi nevar būt mutvārdu procesa atkārtotu sākšanu pamatojošs iemesls (spriedums, 2019. gada 13. novembris, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

44 No tā izriet, ka, tā kā *B. Fernández Álvarez* u.c. iesniegtā lūguma atkārtoti sākt tiesvedības mutvārdu daļu mērķis ir ļaut tiem atbildēt uz ģenerāladvokātes ieņemto nostāju tās secinājumos, tas nevar tikt apmierināts.

45 Protams, saskaņā ar sava Reglamenta 83. pantu Tiesa, uzklausījusi ģenerāladvokātu, jebkurā brīdī var izdot rīkojumu par tiesvedības mutvārdu daļas atkārtotu sākšanu, it īpaši, ja tā uzskata, ka tā nav pietiekami informēta, vai ja kāds lietas dalībnieks pēc šīs daļas pabeigšanas iesniedz ziņas par jaunu faktu, kam var būt izšķiroša ietekme uz Tiesas nolēmumu, vai arī ja lieta ir jāizskata, pamatojoties uz argumentu, kuru lietas dalībnieki vai Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantā minētās ieinteresētās personas nav apspriedušas debatēs.

46 Tomēr jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru attiecībā uz valsts tiesību sistēmas normu interpretāciju – tai principā ir jābalstās uz vērtējumiem, kas izriet no iesniedzējtiesas nolēmuma, un tās kompetencē nav interpretēt dalībvalsts iekšējās tiesības (spriedums, 2019. gada 13. novembris, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

47 Taču iesniedzējtiesas nolēmums ietver nepieciešamo informāciju par atbilstošām Spānijas tiesību normām un it īpaši par Spānijas publiskā sektora darbiniekiem piemērojamām normām, uz kurām Tiesai ir jābalstās.

48 Līdz ar to Tiesa pēc ģenerāladvokātes uzklausīšanas uzskata, ka tās rīcībā ir visa vajadzīgā informācija, lai atbildētu uz iesniedzējtiesu uzdotajiem jautājumiem.

49 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, rīkojums par tiesvedības mutvārdu daļas atkārtotu sākšanu nav jāizdod.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu lietā C-103/18

50 Ar savu pirmo jautājumu lietā C-103/18 iesniedzējtiesa vēlas saņemt precizējumus par jēdzienu "secīgi uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi vai darba attiecības" Pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē.

51 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka šis jautājums attiecas uz to, ka šajā gadījumā Madrides kopiena pieņēma darbā *Sánchez Ruiz* vakantā amatā uz noteiktu laiku noslēgtās darba attiecībās līdz brīdim, kad šis amats tiktu aizpildīts galīgi, ka šis darba devējs nav ievērojis Spānijas tiesiskajā regulējumā paredzēto termiņu atlases procedūras organizēšanai šī amata galīgas aizpildīšanas nolūkā un ka šīs darba tiesiskās attiecības tādējādi turpinājās vairākus gadus. Turklāt no šī lēmuma izriet, ka šajos apstākļos ir jāuzskata, ka ieinteresētās personas darba attiecības ir tikušas automātiski pagarinātas no gada uz gadu. Tāpat iesniedzējtiesa precizē, ka, lai gan 1999. gada novembrī un 2011. gada decembrī Madrides kopiena *Sánchez Ruiz* iecēla amatā divas reizes, viņš nepārtraukti pildīja vienu un to pašu amatu un pastāvīgi un turpināti veica tos pašus pienākumus viena un tā paša darba devēja dienestā.

52 No tā izriet, ka ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka jēdziens "secīgi uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi vai darba attiecības" šīs normas izpratnē ietver situāciju, kurā darba ņēmējs – kurš pieņemts darbā, pamatojoties uz noteikta laika darba attiecībām, proti, līdz brīdim, kad viņa ieņemtais vakantais amats tiek aizpildīts pastāvīgi, – vairāku amatā iecelšanu rezultātā ir nepārtraukti strādājis šajā pašā amatā vairākus gadus un pastāvīgi un turpināti veicis vienus un tos pašus pienākumus, šī darba ņēmēja ilgstošai palikšanai šajā vakantajā amatā izrietot no tā, ka darba devējs nav ievērojis savu likumā noteikto pienākumu organizēt noteiktajā termiņā atlases procedūru, lai aizpildītu minēto vakanto amatu pastāvīgi, kā dēļ viņa darba attiecības šādi ir tikušas automātiski pagarinātas no gada uz gadu.

53 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 darba 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 nedroša (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

54 Proti, kā izriet no Pamatnolīguma preambulas otrās daļas, kā arī no minētā Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6. un 8. punkta, darba stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku apstākli darba ņēmēju aizsardzībā, toties uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām var atbilst tikai noteiktos apstākļos (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

55 Tādējādi Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā, lai novērstu secīgu darba līgumu vai darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm ir paredzēts pienākums efektīvi un saistoši paredzēt vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

56 No Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir piemērojams vienīgi secīgu noteikta laika darba līgumu vai darba attiecību gadījumā (šajā ziņā skat. spriedumus, 2005. gada 22. novembris, *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709, 41. un 42. punkts; 2012. gada 26. janvāris, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, 45. punkts, kā arī 2020. gada 22. janvāris, *Baldonedo Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, 70. punkts).

57 Lemšana par to, kādos apstākļos uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba tiesiskās attiecības uzskata par "secīgiem", Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta a) apakšpunktā principā ir atstāta dalībvalstu un/vai sociālo partneru ziņā (šajā ziņā skat. spriedumus, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 81. punkts; 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 79. punkts, un 2020. gada 22. janvāris, *Baldonedo Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, 71. punkts).

58 Kaut arī šāda norāde uz valsts iestādēm, lai tās varētu definēt konkrētu kārtību jēdziena "secīgi" piemērošanai Pamatnolīguma izpratnē, ir izskaidrojama ar vēlmi saglabāt valsts regulējuma daudzveidību šajā jomā, tomēr ir svarīgi atgādināt, ka šādi dalībvalstīm atstātā novērtējuma brīvība nav neierobežota, jo tā nekādā gadījumā nevar apdraudēt Pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību. It īpaši valsts iestādes nedrīkst izmantot šo novērtējuma brīvību tādējādi, ka rodas situācija, kurā var notikt ļaunprātīga izmantošana un kura tātad būtu pretrunā minētajam mērķim (spriedums, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 82. punkts).

59 Proti, dalībvalstīm ir jānodrošina Savienības tiesībās paredzētais rezultāts, kā izriet ne tikai no LESD 288. panta trešās daļas, bet arī no Direktīvas 1999/70 2. panta pirmās daļas, to lasot kopā ar tās preambulas septiņpadsmito apsvērumu (šajā ziņā skat. spriedumu, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 68. punkts).

60 Dalībvalstīm sniegtās novērtējuma brīvības robežas, kas minētas šī sprieduma 58. punktā, ir vajadzīgas īpaši attiecībā uz pamatjēdzienu, tādu kā darba attiecību secīgais raksturs, kurš ir izšķirošs pat saistībā ar Pamatnolīguma īstenošanai paredzēto valsts tiesību normu tvēruma noteikšanu (šajā ziņā skat. spriedumu, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 83. punkts).

61 Taču, kā savu secinājumu 44. punktā būtībā ir norādījusi ģenerāladvokāte, tas, ka tiek secināts, ka nepastāv secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku Pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē, pamatojoties tikai uz to, ka attiecīgais darba ņēmējs, pat ja viņš ir ticis vairākkārt iecelts amatā, ir nepārtraukti ieņēmis to pašu amatu vairākus gadus un pastāvīgi un nepārtraukti ir pildījis vienus un tos pašus

uzdevumus, lai gan šī darba ņēmēja paturēšana vakantajā amatā, pamatojoties uz darba attiecībām uz noteiktu laiku, ir izrietējusi no darba devēja neizpildītā likumā noteiktā pienākuma noteiktajā termiņā organizēt atlases procedūru šī vakantā amata pastāvīgai aizpildīšanai un viņa darba attiecības tādēļ ir tikušas automātiski pagarinātas no gada uz gadu, riskē apdraudēt šī Pamatnolīguma priekšmetu, mērķi, kā arī lietderīgo iedarbību.

62 Proti, šāda ierobežota jēdziena "secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba attiecību" definīcija ļautu vairāku gadu gaitā nodarbināt darba ņēmējus uz īsiem laikposmiem (skat. pēc analoģijas spriedumu, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 85. punkts).

63 Turklāt šāda veida ierobežojoša definīcija var ne tikai faktiski izslēgt lielu skaitu noteikta laika darba attiecību no Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma paredzētās darba ņēmēju aizsardzības, lielā mērā zūdot jēgai to mērķiem, bet arī ļaut darba devējiem ļaunprātīgi izmantot šādas attiecības, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas ar personālu saistītas vajadzības.

64 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu lietā C-103/18 ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstis un/vai sociālie partneri no jēdziena "secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi vai darba attiecības" šīs normas izpratnē nevar izslēgt situāciju, kurā darba ņēmējs, ar kuru ir nodibinātas darba attiecības uz noteiktu laiku, proti, līdz brīdim, kad viņa ieņemtais vakantais amats tiks aizpildīts pastāvīgi, ir ticis iecelts vienā un tajā pašā amatā vairākkārt un to ir ieņēmis nepārtraukti vairākus gadus, un pastāvīgi un nepārtraukti ir pildījis tos pašus uzdevumus, šī darba ņēmēja ilgstošai palikšanai šajā vakantajā amatā izrietot no tā, ka darba devējs nav ievērojis savu likumā noteikto pienākumu organizēt noteiktajā termiņā atlases procedūru, lai pastāvīgi aizpildītu minēto vakanto amatu, kā dēļ viņa darba attiecības šādi ir tikušas automātiski pagarinātas no gada uz gadu.

Par trešo, ceturto un piekto jautājumu lietā C-103/18, kā arī pirmo jautājumu lietā C-429/18

65 Ar trešo, ceturto un piekto jautājumu lietā C-103/18 un pirmo jautājumu lietā C-429/18, kuri ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesas būtībā jautā, vai Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādus valsts tiesību aktus un judikatūru, saskaņā ar kuriem noteikta laika darba tiesisko attiecību secīga atjaunošana tiek uzskatīta par pamatotu ar šīs klauzulas "objektīviem iemesliem" šīs klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē tikai tāpēc, ka šī atjaunošana atbilst darbā pieņemšanas iemesliem, kas minēti šajos tiesību aktos, proti, īslaicīgu, gadījuma vai ārkārtas programmu nepieciešamības, steidzamības un attīstības apsvērumi.

66 Šajā ziņā no Tiesas judikatūras izriet, ka jēdziens "objektīvs iemesls" Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas attiecas uz precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo noteiktu darbību un kas līdz ar to konkrētajā kontekstā var attaisnot secīgu noteikta laika darba līgumu izmantošanu. Minētie elementi tostarp var izrietēt no to uzdevumu īpašā rakstura, kuru izpildei ir noslēgti šādi līgumi, un no tiem raksturīgām iezīmēm vai attiecīgos gadījumos – no dalībvalsts likumīgā mērķa, ko tā tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

67 Savukārt valsts tiesību norma, kurā ar likuma vai reglamentējošu tiesību normu tikai vispārīgi un abstrakti tiek atļauta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana, neatbilst šī sprieduma iepriekšējā punktā precizētajām prasībām (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

68 Proti, no šādas tīri formālas normas nav izsecināmi objektīvi un pārskatāmi kritēriji, pēc kuriem varētu pārbaudīt, vai šādu līgumu atjaunošana patiešām atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai. Šāda norma tādējādi ietver reālu risku izraisīt šāda veida līgumu

ļaunprātīgu izmantošanu un līdz ar to nav saderīga ar Pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

69 Runājot par pamatlietām, jānorāda, ka attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā ir precīzi definēti nosacījumi, kādos var tikt secīgi slēgti darba līgumi vai noformētas darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku. Proti, šādu līgumu izmantošana saskaņā ar Pamatnolikuma 9. panta 3. punktu ir atļauta konkrētā gadījumā, ja tas tiek darīts, kad veicams konkrēts īslaicīga, gadījuma vai ārkārtas rakstura darbs, kad tas vajadzīgs, lai nodrošinātu pastāvīgu un nepārtrauktu veselības aprūpes centru darbību, vai ja runa ir par papilddarbu veikšanu, lai izlīdzinātu parastā darba laika saīsināšanu.

70 Šajā tiesību normā ir arī precizēts, ka gadījumā, ja viena un tā paša darba izpildei persona tiek iecelta amatā vairāk nekā divas reizes kopumā uz 12 vai vairāk mēnešu ilgu laikposmu divu gadu laikā, kompetentā administrācija izpēta šo iecelšanu iemeslus un lemj par vajadzību radīt jaunu štata amata vietu.

71 No tā izriet, ka pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā nav noteikta vispārīga un abstrakta atļauja izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, bet gan šādu līgumu slēgšanas iespēja tiek būtībā ierobežota līdz īslaicīgu vajadzību apmierināšanai.

72 Šajā ziņā ir svarīgi atgādināt, ka darba ņēmēja pagaidu aizvietošana, lai apmierinātu darba devēja īslaicīgu vajadzību pēc personāla, principā var būt "objektīvs iemesls" šā Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

73 Proti, jākonstatē, ka tādā lielu personāla skaitu nodarbinošā administrācijā kā sabiedrības veselības nozarē esošā ir nenovēršami, ka īslaicīga aizvietošana ir vajadzīga tostarp, ja personāla loceklis nav pieejams slimības, grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas vai arī kādā citā atvaļinājumā esošas prombūtnes dēļ. Darba ņēmēju pagaidu aizvietošana šādos apstākļos var būt objektīvs iemesls Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, kas attaisno gan to, ka ar štata aizvietojošo personālu slēgtie līgumi tiek noslēgti uz noteiktu termiņu, gan to, ka tie tiek atjaunoti atkarībā no jaunu vajadzību rašanās, ja vien tiek ievērotas Pamatnolīgumā šajā ziņā noteiktās prasības (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

74 Turklāt jāatgādina, ka publiskajai administrācijai ir pienākums veselības aprūpes pakalpojumus organizēt tādējādi, lai nodrošinātu, ka aprūpes personāla locekļu skaits konstanti ir proporcionāls pacientu skaitam, un tas ir atkarīgs no dažnedažādiem faktoriem, kas var liecināt par īpašu vajadzību pēc elastīguma, kurš atbilstoši šā sprieduma 68. punktā atgādinātajai judikatūrai šajā konkrētajā nozarē saskaņā ar Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu var objektīvi attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 46. punkts).

75 Turpretim nav pieļaujams, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi tiek atjaunoti, lai pastāvīgi un ilgstoši pildītu ierindas slimnīcas personāla saistībā ar veselības aprūpes pakalpojumiem ierasti veicamos uzdevumus (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 47. punkts un tajā minētā judikatūra).

76 Proti, šāda noteikta laika darba līgumu vai darba tiesisko attiecību atjaunošana tālab, lai apmierinātu vajadzības, kuras patiesībā ir nevis īslaicīgas, bet gan pastāvīgas un ilgstošas, Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē nav attaisnota, jo šāda noteikta laika darba līgumu vai darba tiesisko attiecību izmantošana ir klajā pretrunā premisai, uz kuru ir balstīts šis Pamatnolīgums, proti, ka nenoteikta laika darba līgumi ir darba tiesisko attiecību vispārīgā forma, pat ja nodarbinātībai

noteiktās nozarēs vai noteiktās specialitātēs un darbības sfērās ir raksturīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

77 Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta ievērošana tādējādi pieprasa, lai tiktu konkrēti pārbaudīts, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanas mērķis ir risināt pagaidu vajadzības un ka tāda valsts tiesību norma, kāda tiek aplūkota pamatlietā, faktiski netiek izmantota, lai apmierinātu pastāvīgu un ilgstošu darba devēja vajadzību pēc personāla (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).

78 Šajā ziņā iesniedzējtiesas ir konstatējušas, ka praksē *D. Sánchez Ruiz* un *B. Fernández Álvarez* u.c. secīga iecelšana amatā atbilda nevis Madrides kopienas vienkāršām pagaidu vajadzībām, bet tās mērķis bija apmierināt pastāvīgas un ilgstošas vajadzības personāla jomā šīs kopienas veselības aprūpes dienestā. Proti, no lēmumiem par prejudiciālu jautājumu uzdošanu izriet, ka savu prasību celšanas brīdī Madrides pašvaldība visus šos darba ņēmējus nodarbināja vismaz 12 secīgus gadus, ka daži no viņiem tika iecelti amatā vairāk nekā 200 reižu un ka viņi veica uzdevumus, kas bija saistīti ar pastāvīgā personāla parasto darbību.

79 Turklāt šo konstatējumu apstiprina tas, ka iesniedzējtiesas ir piefiksējušas Spānijas publiskā sektora daļā pastāvošu strukturālu problēmu, kas izpaužas kā liels pagaidu darba ņēmēju procentuālais īpatsvars, kuru ieguldījums tādēļ ir būtisks minētās nozares darbības nodrošināšanai, kā arī tas, ka secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku skaitam nav maksimālās robežas un nav ievērots likumā noteiktais pienākums aizpildīt amata vietas, kuras uz laiku ieņem šis personāls, pieņemot darbā darba ņēmējus uz nenoteiktu laiku.

80 Šādos apstākļos uz trešo, ceturto un piekto jautājumu lietā C-103/18 un uz pirmo jautājumu lietā C-429/18 ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tādi valsts tiesību akti un judikatūra, saskaņā ar kuriem uz noteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību secīgu atjaunošanu uzskata par pamatotu ar "objektīviem iemesliem" šīs klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē tikai tādēļ, ka šī atjaunošana atbilst valsts tiesiskajam regulējumam, proti, īslaicīgu, gadījuma vai ārkārtas programmu nepieciešamības, steidzamības un attīstības apsvērumi, jo šādi valsts tiesību akti un judikatūra neliedz attiecīgajam darba devējam praksē ar šādu atjaunošanu risināt pastāvīgu un ilgstošu vajadzību pēc personāla.

Par septīto jautājumu lietā C-103/18, kā arī otro, trešo, ceturto, sesto un septīto jautājumu lietā C-429/18

81 Ar savu septīto jautājumu lietā C-103/18, kā arī otro, trešo, ceturto, sesto un septīto jautājumu lietā C-429/18, kuri ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesas būtībā jautā Tiesai, vai Spānijas tiesībās paredzētie konkrētie pasākumi var tikt uzskatīti par tādiem, kas ir atbilstoši, lai novērstu un – vajadzības gadījumā – sodītu par ļaunprātīgu rīcību, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba tiesiskās attiecības Pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē.

82 Šajā ziņā iesniedzējtiesas it īpaši atsaucas uz atlases procedūru organizēšanu, ar kurām tiek paredzēts galīgi aizpildīt tos amatus, kurus pagaidu kārtā ieņem darba ņēmēji darba attiecībās uz noteiktu laiku, uz darba ņēmēju, kas tika pieņemti darbā, ļaunprātīgi izmantojot secīgas darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, statusa maiņu uz "nenoteikta laika nepastāvīgu personālu" un uz tāda paša pabalsta piešķiršanu, kāds tiek maksāts ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā.

83 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas, kuras uzdevums ir īstenot vienu no tā mērķiem, proti, ierobežot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību secīgu noformēšanu, 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. Minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā šādi uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, attiecas respektīvi uz objektīviem iemesliem, kas attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo kopējo ilgumu un to atjaunojumu skaitu (spriedums, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 84. punkts un tajā minētā judikatūra).

84 Dalībvalstīm šajā ziņā ir novērtējuma brīvība, jo tās var izvēlēties izmantot vienu vai vairākus no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrēto nozaru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības (spriedums, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 85. punkts un tajā minētā judikatūra).

85 Šādi Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm tiek nosprausts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien tie neapdraud Pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību (spriedums, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 86. punkts un tajā minētā judikatūra).

86 Pamatnolīguma 5. klauzulā nav noteiktas konkrētas sankcijas gadījumos, kad tiek konstatēta ļaunprātīga izmantošana. 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 (spriedums, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 87. punkts un tajā minētā judikatūra).

87 Tādējādi Pamatnolīguma 5. klauzulā dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus pārveidot par līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku. Tomēr dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā ir jāpastāv kādam citam efektīvam pasākumam, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un – vajadzības gadījumā – sodītu par to (šajā ziņā skat. spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *Martínez Andrés* un *Castrejana López*, C-184/15 un C-197/15, EU:C:2016:680, 39. un 41. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

88 Gadījumos, kad ir notikusi secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darba ņēmēju aizsardzības garantijas, lai pienācīgi sodītu par šādu ļaunprātīgu 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" (spriedums, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 88. punkts un tajā minētā judikatūra).

89 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 (spriedums, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 89. punkts un tajā minētā judikatūra).

90 Tātad iesniedzējtiesām šajā lietā 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 (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 90. punkts un tajā minētā judikatūra).

91 Tomēr Tiesa, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, var vajadzības gadījumā sniegt skaidrojumus, kurus ievērojot valsts tiesa varētu veikt savu vērtējumu (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 91. punkts un tajā minētā judikatūra).

92 Šajā ziņā jānorāda, pirmkārt, ka neviens no šī sprieduma 82. punktā minētajiem valsts pasākumiem nešķiet ietverams kādā no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā norādītajām pasākumu kategorijām, kas paredzētas, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kura rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības.

93 Līdz ar to, otrkārt, ir jāpārbauda, vai šie pasākumi ir "attiecīgi [līdzvērtīgi] tiesiski pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" šīs klauzulas izpratnē.

94 Vispirms, runājot par to atlases procedūru organizēšanas termiņiem, lai galīgi aizpildītu amatus, ko pagaidu kārtā ieņem noteikta laika darba ņēmēji, ir jānorāda, ka šāds pasākums ir paredzēts, lai novērstu to, ka šo darba ņēmēju nestabilais statuss turpinās, nodrošinot, ka to ieņemamie amati tiek ātri aizpildīti galīgā veidā.

95 Līdz ar to šādu procedūru organizēšana noteiktajos termiņos principā var tādās situācijās kā pamatlietā novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgām darba tiesiskām attiecībām uz noteiktu laiku, kamēr tiek gaidīta šo amatu pastāvīga aizpildīšana.

96 To precizējot, no iesniedzējtiesu nolēmumiem šajā gadījumā izriet, ka, lai gan pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums paredz precīzus termiņus šādu procedūru organizēšanai, patiesībā šie termiņi netiek ievēroti un šādas procedūras ir ļoti retas.

97 Šādos apstākļos valsts tiesiskais regulējums, kurā tiek paredzēta atlases procedūru organizēšana, lai galīgi aizpildītu pagaidu kārtā darba ņēmēju uz noteiktu laiku ieņemamos amatus, kā arī konkrētu termiņu noteikšana šajā nolūkā, bet kas tomēr neļauj nodrošināt, ka šādas procedūras tiek faktiski organizētas, nešķiet piemērots, lai novērstu to, ka darba devējs ļaunprātīgi izmanto secīgas uz noteiktu laiku noslēgtas darba tiesiskās attiecības. Šādi tiesību akti arī nešķiet vispiemērotākie, lai pienācīgi sodītu par šo darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un dzēstu Savienības tiesību pārkāpšanas sekas, jo, kā ir norādījušas iesniedzējtiesas, to piemērošanai nav nekādas negatīvas ietekmes uz šo darba devēju.

98 Līdz ar to – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesām – šķiet, ka šādi tiesību akti nav pietiekami efektīvs un atturošs pasākums, lai garantētu pilnīgu iedarbību normām, kas pieņemtas Pamatnolīguma piemērošanas rezultātā šī sprieduma 86. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē, un tātad nav "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" Pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē.

99 Tas pats attiecas uz Publiskā sektora personāla pamatnoteikumu ceturto pārejas noteikumu, kurā administrācijai ir paredzēta iespēja uzlabot nodarbinātību amatos, kurus ieņem darbinieki bez pastāvīgas amata vietas vai pagaidu personāls, organizējot pārbaudījumus. Proti, no iesniedzējtiesu sniegtās informācijas izriet, ka šajā normā ir paredzēta tikai iespēja administrācijai, tādējādi tai nav pienākuma īstenot šo noteikumu, pat ja ir ticis konstatēts, ka tā ļaunprātīgi slēdz secīgus līgumus vai darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku.

100 Turklāt, runājot par to, ka atlases procedūru organizēšana sniedz iespēju darba ņēmējiem, kas ir ļaunprātīgi nodarbināti secīgās darba attiecībās uz noteiktu laiku, mēģināt iegūt darba stabilitāti, jo tie principā var piedalīties šajās procedūrās, šis fakts neatbrīvo dalībvalstis no pienākuma paredzēt atbilstošu pasākumu, lai pienācīgi sodītu par secīgu darba līgumu un darba attiecību ļaunprātīgu noslēgšanu uz noteiktu laiku, izpildes. Proti, kā būtībā norādīja ģenerāladvokāte savu secinājumu 68. punktā, šādas procedūras, kuru iznākums turklāt nav skaidrs, parasti ir atvērtas kandidātiem, kas nav cietuši no šādas ļaunprātīgas izmantošanas.

101 Līdz ar to, tā kā šādu procedūru organizēšana nav atkarīga no jebkādiem apsvērumiem saistībā ar darba līgumu noslēgšanas uz noteiktu laiku ļaunprātīgo raksturu, tā šķiet neatbilstoša, lai pienācīgi sodītu par šādu darba attiecību ļaunprātīgu noslēgšanu un lai dzēstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas. Tādējādi šķiet, ka ar to nevar panākt Pamatnolīguma 5. klauzulā izvirzīto mērķi (skat. pēc analoģijas spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 94. un 95. punkts).

102 Tālāk, kas attiecas uz tādu darba ņēmēju statusa maiņu, kuri ir ļaunprātīgā veidā tikuši nodarbināti secīgās darba attiecībās uz noteiktu laiku, uz "nenoteikta laika nepastāvīgu personālu", pietiek norādīt, ka iesniedzējtiesas pašas uzskata, ka šāds pasākums neļauj sasniegt Pamatnolīguma 5. klauzulā izvirzīto mērķi. Proti, no iesniedzējtiesu lēmumiem izriet, ka šī statusa maiņa neietekmē darba devēja iespēju likvidēt amatu vai izbeigt attiecīgā noteikta laika darba ņēmēja darba attiecības brīdī, kad aizvietotais darba ņēmējs atsāk savu pienākumu pildīšanu. Turklāt, kā norādījušas iesniedzējtiesas, atšķirībā no privātajā sektorā notiekošās statusa maiņas, kad secīgi noteikta laika darba līgumi tiek pārveidoti par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, attiecīgo darba ņēmēju statusa maiņa no noteikta laika statusa uz "nenoteikta laika nepastāvīgu personālu" tiem neļauj izmantot tādus pašus darba apstākļus, kādi ir štata pastāvīgajam personālam.

103 Visbeidzot, attiecībā uz līdzvērtīgu pabalstu tam, kas tiek izmaksāts ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā, ir jāatgādina – lai tas būtu "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" Pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē, pabalsta piešķiršanas mērķim ir jābūt konkrēti kompensēt ļaunprātīgās secīgu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību noslēgšanas sekas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 94. un 95. punkts).

104 Atbilstoši Tiesas šī sprieduma 86. punktā atgādinātajai judikatūrai piešķirtajam pabalstam ir jābūt ne tikai samērīgam, bet arī pietiekami efektīvam un preventīvam, lai nodrošinātu šīs klauzulas pilnīgu efektivitāti.

105 Šādos apstākļos, lai gan Spānijas tiesības ļauj piešķirt līdzvērtīgu pabalstu tam, kāds štata pagaidu personāla locekļiem, ar kuriem ir tikuši ļaunprātīgi slēgti secīgi darba līgumi vai dibinātas darba attiecības, tiek izmaksāts ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā, iesniedzējtiesām ir jānosaka, vai šāds pasākums ir atbilstošs, lai novērstu un – vajadzības gadījumā – sodītu par šādu ļaunprātīgu rīcību.

106 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz septīto jautājumu lietā C-103/18, kā arī uz otro, trešo, ceturto, sesto un septīto jautājumu lietā C-429/18 ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesai saskaņā ar visām piemērojamām valsts tiesību normām ir jāizvērtē, vai tādu atlases procedūru organizēšana, kas ir paredzētas, lai pastāvīgi pieņemtu darbā amatos, kurus pagaidām ieņem uz noteiktu laiku darba attiecībās nodarbināti darbinieki, šo darba ņēmēju statusa pārveidošana par "nenoteikta laika nepastāvīgu personālu" un līdzvērtīga pabalsta piešķiršana šiem darba ņēmējiem tam, kādu izmaksā ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā, ir atbilstoši pasākumi, lai novērstu un – vajadzības gadījumā – sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu darba līgumu vai darba attiecību noslēgšanas uz noteiktu laiku, vai līdzvērtīgi tiesiski pasākumi šīs normas izpratnē.

Par otro jautājumu lietā C-103/18

107 No iesniedzējtiesas lēmuma lietā C-103/18 motīvu daļas izriet, ka ar savu otro jautājumu šajā lietā iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīgums ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, ja darba devējs publiskajā sektorā ir ļaunprātīgi dibinājis secīgas darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, tas, ka attiecīgais darba ņēmējs ir piekritis šo dažādo darba attiecību nodibināšanai, var no šī viedokļa kliedēt šī darba devēja rīcības ļaunprātīgo raksturu tādējādi, lai Pamatnolīgums nebūtu piemērojams šī darba ņēmēja situācijai.

108 Šajā ziņā ir jāatgādina – no paša Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta formulējuma izriet, ka tā tvērums ir domāts plašs, jo tas vispārīgā veidā attiecas uz "noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar spēkā esošiem tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi katrā dalībvalstī". Turklāt Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā izklāstītā "noteikta laika darba ņēmēju" jēdziena definīcija Pamatnolīguma izpratnē ietver visus darba ņēmējus, nešķirojot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publisko vai privāto tiesību subjekts, un neatkarīgi no tā, kā viņu līgums būtu kvalificējams saskaņā ar valsts tiesībām (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 67. punkts un tajā minētā judikatūra).

109 Tādējādi pamatnolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem, kuri sniedz pakalpojumus par atlīdzību atbilstoši uz noteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām, kas tos saista ar darba devēju, ciktāl tos saista darba līgums vai darba attiecības valsts tiesību izpratnē, un ievērojot tikai Pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktā piešķirto dalībvalstu novērtējuma brīvību tā piemērošanā attiecībā uz noteiktām darba līgumu vai attiecību kategorijām, kā arī neattiecināšanu uz pagaidu darba aģentūras darbiniekiem atbilstoši Pamatnolīguma preambulas ceturtajai daļai (šajā ziņā skat. spriedumu, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 68. punkts un tajā minētā judikatūra).

110 No šīm normām nekādā veidā neizriet, ka Pamatnolīguma piemērošana būtu izslēgta tad, ja darba ņēmējs ir piekritis noslēgt savas darba attiecības ar darba devēju publiskajā sektorā.

111 Tieši pretēji, šāda interpretācija acīmredzot būtu pretrunā Pamatnolīguma mērķiem, proti, kā izriet no šī sprieduma 53. punkta, ierobežot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību secīgu 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 nedroša.

112 Šis Pamatnolīguma mērķis ir netieši, bet noteikti balstīts uz premisu, saskaņā ar kuru darba ņēmējs – tā kā tas salīdzinājumā ar darba devēju ir vājākā situācijā – var ciest no darba devēja iniciētas ļaunprātīgas izmantošanas, tam noslēdzot secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku, pat ja šo darba attiecību nodibināšanai un atjaunošanai ir tikusi sniegta labprātīga piekrišana.

113 Proti, šī vājākas pozīcijas situācija var atturēt darba ņēmēju skaidri pastāvēt uz to, ka darba devējs ievēro viņa tiesības, jo viņa prasību dēļ darba devējs var vērst pret viņu pieņemtos pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības, nelabvēlīgi ietekmējot šo darba ņēmēju (šajā ziņā skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 44. un 45. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

114 Līdz ar to nevar uzskatīt, ka noteikta laika darba ņēmējiem ir liegta Pamatnolīgumā garantētā aizsardzība tikai tādēļ, ka tie labprātīgi ir piekrituši noslēgt secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku, pretējā gadījumā šī nolīguma 5. klauzulai zustu jebkāda lietderīgā iedarbība.

115 Kā izriet no Tiesas judikatūras, kas atgādināta šī sprieduma 108. punktā, šajā ziņā nav nozīmes tam, ka šīs darba attiecības ir tikušas nodibinātas ar administratīviem aktiem, jo darba devējs ir publiska iestāde.

116 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz otro jautājumu lietā C-103/18 ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 2. klauzula, 3. klauzulas 1. punkts un 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darba devējs publiskajā sektorā ļaunprātīgi nodibina secīgas darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, tas, ka attiecīgais darba ņēmējs ir piekritis šo dažādo darba attiecību nodibināšanai un/vai atjaunošanai, neļauj šajā aspektā šī darba devēja rīcību neuzskatīt par ļaunprātīgu tādējādi, lai Pamatnolīgums šajā darba ņēmēja situācijā nebūtu piemērojams.

Par sesto un devīto jautājumu lietā C-103/18, kā arī par piekto jautājumu lietā C-429/18

117 Ar savu sesto un devīto jautājumu lietā C-103/18 un piekto jautājumu lietā C-429/18, kuri ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesas būtībā jautā, vai Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tajās ir noteikts pienākums valsts tiesai, kurā tiek izskatīts strīds starp darba ņēmēju un tā publiskā sektora darba devēju, nepiemērot Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam neatbilstošu valsts tiesisko regulējumu.

118 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts nav beznosacījuma un pietiekami precīzs, lai privātpersona uz to varētu atsaukties valsts tiesā (šajā ziņā skat. spriedumu, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 80. punkts).

119 Taču uz tādu Savienības tiesību normu, kurai nav tiešas iedarbības, pašu par sevi nevar atsaukties Savienības tiesību piemērošanas jomā ietilpstošā strīdā, lai nepiemērotu tai pretrunā esošu valsts tiesību normu (skat. pēc analoģijas spriedumu, 2019. gada 24. jūnijs, *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, 62. punkts).

120 Līdz ar to valsts tiesai nav pienākuma nepiemērot savas valsts tiesību normu, kas ir pretrunā Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam.

121 To precizējot, tomēr ir jāatgādina, ka, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām tās ir jāinterpretē, cik vien iespējams, atbilstoši attiecīgās direktīvas formulējumam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tātad panāktu atbilstību LESD 288. panta trešajai daļai (spriedums, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 108. punkts un tajā minētā judikatūra).

122 Tādas interpretācijas esamība, kas atbilst valsts tiesībām, faktiski piemīt Līguma sistēmai, jo tā ļauj dalībvalstu tiesām, atbilstīgi savai kompetencei iztiesājot tām iesniegtās lietas, nodrošināt Savienības tiesību pilnīgu iedarbību (spriedums, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 109. punkts un tajā minētā judikatūra).

123 Protams, valsts tiesas pienākuma atsaukties uz direktīvas saturu, interpretējot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, īpaši tiesiskās drošības princips un atpakaļejoša spēka aizlieguma princips, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (spriedums, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 110. punkts un tajā minētā judikatūra).

124 Atbilstīgas interpretācijas princips tomēr prasa valsts tiesām, veicot visas to kompetencē ietilpstošās darbības, ņemt vērā valsts tiesības to kopumā un piemērot valsts tiesībās atzītās interpretācijas metodes, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim (spriedums, 2006. gada 4. jūlijs, *Adeneler* u.c., C-212/04, EU:C:2006:443, 111. punkts un tajā minētā judikatūra).

125 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz sesto un devīto jautājumu lietā C-103/18, kā arī piekto jautājumu lietā C-429/18 jāatbild, ka Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tajās nav noteikts pienākums valsts tiesai, kurā tiek izskatīts strīds starp darba ņēmēju un tā publiskā sektora darba devēju, nepiemērot Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam neatbilstošu valsts tiesisko regulējumu.

Par astoto jautājumu lietā C-103/18

126 Ar savu astoto jautājumu lietā C-103/18 iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Savienības tiesības jāinterpretē tādējādi, ka tās Savienības tiesību pilnīgas īstenošanas nodrošināšanai nosaka dalībvalstīm paredzēt iespēju pārskatīt spriedumus un administratīvus aktus, kas saistīti ar darba pienākumu izpildes un nodarbinātības pārtraukšanu, kā arī paziņojumus par konkursu, kas kļuvuši galīgi.

127 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa uzdevusi atbilstīgi pašas noteiktajam tiesiskajam regulējumam un faktiskajiem apstākļiem un kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas iesniegto lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu vienīgi tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saiknes ar faktisko situāciju pamatlietā vai pamatlietas priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (rīkojums, 2019. gada 12. jūnijs, *Aragón Carrasco* u.c., C-367/18, nav publicēts, EU:C:2019:487, 53. punkts un tajā minētā judikatūra).

128 Turklāt nepieciešamība sniegt valsts tiesai noderīgu Savienības tiesību interpretāciju prasa, lai valsts tiesa definētu lietas faktiskos un tiesiskos apstākļus, uz kuriem attiecas tās uzdotie jautājumi, vai vismaz paskaidrotu šo jautājumu pamatā esošos faktu pieņēmumus (rīkojums, 2019. gada 12. jūnijs, *Aragón Carrasco* u.c., C-367/18, nav publicēts, EU:C:2019:487, 54. punkts un tajā minētā judikatūra).

129 Šajā lietā iesniedzējtiesa nav nekādā veidā precizējusi, ka pamatlietā tai būtu jāpārskata spriedums vai jāizdod rīkojums administratīvai iestādei pārskatīt lēmumu par amata pienākumu izpildes pārtraukšanu, iecelšanu amatā vai par paziņojumu par konkursu, kas kļuvuši galīgi.

130 Šajā ziņā no iesniedzējtiesas lēmuma lietā C-103/18 pamatojuma, kā arī no Spānijas valdības apsvērumiem šajā lietā varētu secināt, ka vienīgie apstākļi, kādos Madrides kopienai, iespējams, būs jāpārskata lēmumi par iecelšanu amatā vai dienesta attiecību izbeigšanu, kas ir kļuvuši galīgi, ir tad, ja *D. Sánchez Ruiz* secīga iecelšana amatā tiek pārveidota par iecelšanu par štata pastāvīgo personāla locekli, lai sodītu par to, ka šis publiskā sektora darba devējs ir ļaunprātīgi izmantojis secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku. Tomēr no iesniedzējtiesas sniegtās informācijas skaidri izriet, ka šāda pārveidošana nekādā ziņā Spānijas tiesībās nav pieļaujama, jo piekļuve štata pastāvīgā personāla statusam ir iespējama tikai pēc atlases procedūras veiksmīgas nokārtošanas.

131 Šādos apstākļos šķiet acīmredzams, ka ar astoto jautājumu lietā C-103/18 izvirzītā problēma ir hipotētiska. Tādējādi šis jautājums ir nepieņemams.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

1) 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstis un/vai sociālie partneri no jēdziena "secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi vai darba attiecības" šīs normas izpratnē nevar izslēgt situāciju, kurā darba ņēmējs, ar kuru ir nodibinātas darba attiecības uz noteiktu laiku, proti, līdz brīdim, kad viņa ieņemtais vakantais amats tiks aizpildīts pastāvīgi, ir ticis iecelts vienā un tajā pašā amatā vairākkārt un to ir ieņēmis nepārtraukti vairākus gadus, un pastāvīgi un nepārtraukti ir pildījis tos pašus uzdevumus, šī darba ņēmēja ilgstošai palikšanai šajā vakantajā amatā izrietot no tā, ka darba devējs nav ievērojis savu likumā noteikto pienākumu organizēt noteiktajā termiņā atlases procedūru, lai pastāvīgi aizpildītu minēto vakanto amatu, kā dēļ viņa darba attiecības šādi ir tikušas automātiski pagarinātas no gada uz gadu.

2) Direktīvas 1999/70 pielikumā minētā, 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tādi valsts tiesību akti un judikatūra, saskaņā ar kuriem uz noteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību secīgu atjaunošanu uzskata par pamatotu ar "objektīviem iemesliem" šīs klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē tikai tādēļ, ka šī atjaunošana atbilst valsts tiesiskajam regulējumam, proti, īslaicīgu, gadījuma vai ārkārtas programmu nepieciešamības, steidzamības un attīstības apsvērumi, jo šādi valsts tiesību akti un judikatūra neliedz attiecīgajam darba devējam praksē ar šādu atjaunošanu risināt pastāvīgu un ilgstošu vajadzību pēc personāla.

3) Direktīvas 1999/70 pielikumā minētā, 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesai saskaņā ar visām piemērojamām valsts tiesību normām ir jāizvērtē, vai tādu atlases procedūru organizēšana, kas ir paredzētas, lai pastāvīgi pieņemtu darbā amatos, kurus pagaidām ieņem uz noteiktu laiku darba attiecībās nodarbināti darbinieki, šo darba ņēmēju statusa pārveidošana par "nenoteikta laika nepastāvīgu personālu" un līdzvērtīga pabalsta piešķiršana šiem darba ņēmējiem tam, kādu izmaksā ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā, ir atbilstoši pasākumi, lai novērstu un – vajadzības gadījumā – sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu darba līgumu vai darba attiecību noslēgšanas uz noteiktu laiku, vai līdzvērtīgi tiesiski pasākumi šīs normas izpratnē.

4) Direktīvas 1999/70 pielikumā minētā, 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 2. klauzula, 3. klauzulas 1. punkts un 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darba devējs publiskajā sektorā ļaunprātīgi nodibina secīgas darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, tas, ka attiecīgais darba ņēmējs ir piekritis šo dažādo darba attiecību nodibināšanai un/vai atjaunošanai, neļauj šajā aspektā šī darba devēja rīcību neuzskatīt par ļaunprātīgu tādējādi, lai Pamatnolīgums šajā darba ņēmēja situācijā nebūtu piemērojams.

5) Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tajās nav noteikts pienākums valsts tiesai, kurā tiek izskatīts strīds starp darba ņēmēju un tā publiskā sektora darba devēju, nepiemērot Direktīvas 1999/70 pielikumā minētā, 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punktam neatbilstošu valsts tiesisko regulējumu.

[Paraksti]