TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2021. gada 24. jūnijā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 5. klauzula – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba tiesiskās attiecības – Secīgi uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi sabiedrības veselības jomā, kas saukti par *fijos de obra* – Šādu līgumu atjaunošanu attaisnojošu "objektīvu iemeslu" jēdziens – Direktīva 2001/23/EK – 1. panta 1. punkts – Uzņēmuma pāreja – 3. panta 1. punkts – Darba ņēmēju tiesību aizsardzība – Saskaņā ar darba koplīguma noteikumiem īstenota pārņemšana attiecībā uz darba līgumiem – Darba koplīgums, ar kuru nododamo darba ņēmēju tiesības un pienākumi ir ierobežoti ar tiesībām un pienākumiem, kas izriet no pēdējā līguma, kurš noslēgts ar darbību pārtraucošo uzņēmumu

Lietā C-550/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, kuru *Juzgado de lo Social n.º14 de Madrid* (Madrides Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 14, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2019. gada 4. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 17. jūlijā, tiesvedībā

EV

pret

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA,

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Kumins [*A. Kumin*] (referents), tiesneši P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*] un I. Ziemele,

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

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– EV vārdā – *F. Luján de Frías*, *abogado*,

– *Obras y Servicios Públicos SA* vārdā – *F. J. Berriatua Horta*, *abogado*,

– *Acciona Agua SA* vārdā – *J. Revoiro Mingo*, *abogado*,

– Spānijas valdības vārdā – *J. Rodríguez de la Rúa Puig*, pārstāvis,

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek*, *B.-R. Killmann* un *N. Ruiz García*, pārstāvji,

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

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 4. klauzulas 1. punktu 1999. gada 18. martā noslēgtajā Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums"), kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) pielikumā, kā arī 1. panta 1. punktu un 3. panta 1. punkta pirmo daļu Padomes Direktīvā 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV 2001, L 82, 16. lpp.).

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp EV un *Obras y Servicios Públicos SA*, tā bijušo darba devēju, un *Acciona Agua SA*, tā pašreizējo darba devēju, pirmkārt, par viņa darba stāža par nostrādātajiem gadiem atzīšanu, kā arī, otrkārt, par viņa darba tiesisko attiecību nenoteikto raksturu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Pamatnolīgums

3 Pamatnolīguma 4. klauzulas "Diskriminācijas aizlieguma princips" 1. punktā ir paredzēts:

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

4 Pamatnolīguma 5. klauzulas "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" 1. punktā ir noteikts:

"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."

Direktīva 2001/23

5 Direktīvas 2001/23 3. apsvērumā ir noteikts, ka "ir jāparedz darbinieku aizsardzība darba devēja maiņas gadījumā, jo īpaši jānodrošina darbinieku tiesību aizsardzība".

6 Šīs direktīvas 1. panta 1. punkta a) un b) apakšpunkts ir formulēts šādi:

"a) Šī direktīva attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ;

b) saskaņā ar a) apakšpunktu un citiem šā panta noteikumiem, īpašumtiesību nodošana šīs direktīvas nozīmē notiek tad, ja pāriet īpašumtiesības uz ekonomisku vienību, kas saglabā savu identitāti, paredzot organizētu resursu sagrupēšanu ar mērķi turpināt saimniecisko darbību neatkarīgi no tā, vai tā ir pamata vai palīgdarbība."

7 Minētās direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajā daļā ir paredzēts:

"Īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam."

Spānijas tiesības

Likums 32/2006

8 2006. gada 18. oktobra *Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción* (Likums 32/2006 par apakšuzņēmējiem būvniecības nozarē) (2006. gada 19. oktobra *BOE* Nr. 250, 36317. lpp.) trešajā papildu noteikumā ir paredzēts:

"Lai uzlabotu būvdarbos iesaistīto darba ņēmēju nodarbinātības kvalitāti un tādējādi uzlabotu viņu veselības stāvokli un drošību darbā, valsts līmeņa koplīgumu slēgšanas sarunās būvniecības nozarē var pielāgot vispārīgi paredzētos līguma nosacījumus konkrētam darbam vai pakalpojumam, izmantojot formulas, kas garantē lielāku darba ņēmēju nodarbinātības stabilitāti ar noteikumiem, kuri ir līdzīgi tiem, kas pašlaik regulēti šajā sarunu jomā."

Darba likums

9 *Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums), tā redakcijā, kas izriet no 2015. gada 23. oktobra *Real Decreto Legislativo* 2/2015 *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju; 2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255, 100224. lpp., turpmāk tekstā – "Darba likums"), trešajā papildu noteikumā ir paredzēts:

"15. panta 1. punkta a) apakšpunkta un 5. punkta, kā arī 49. panta 1. punkta c) apakšpunkta noteikumi neskar to, kas ir noteikts vai kas var tikt pieņemts koplīguma slēgšanas sarunās saskaņā ar [Likuma 32/2006] trešo papildu noteikumu attiecībā uz darba līgumu *fijo de obra*, tostarp atlaišanas pabalstu."

10 Darba likuma 15. panta "Līguma termiņš" 1. un 5. punktā ir noteikts:

"1. 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 darba ņēmējs tiek pieņemts darbā tāda noteikta, patstāvīga un no uzņēmuma darbības kopumā nodalāma uzdevuma veikšanai vai pakalpojuma sniegšanai, kura izpilde, lai arī ir ierobežota laikā, principā var ilgt nenoteiktu laiku. Šo līgumu termiņš nedrīkst pārsniegt trīs gadus, kuru var pagarināt ne ilgāk kā par divpadsmit mēnešiem ar valsts mēroga nozares koplīgumu vai, ja tas nav iespējams, ar šaurāka mēroga nozares koplīgumu. Šo termiņu beigās darba ņēmēji iegūst uzņēmuma pastāvīga darba ņēmēja statusu.

[..]

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

Iepriekšējās daļas noteikumi ir piemērojami arī uzņēmuma pārejas vai uzņēmuma pārņemšanas gadījumā saskaņā ar likumu vai koplīgumu.

[..]"

Būvniecības nozares vispārējais koplīgums

11 2017. gada 21. septembra *Convenio colectivo general del sector de la construcción* (Vispārējais būvniecības nozares koplīgums), kas reģistrēts un publicēts *Resolución de la Dirección General de Empleo* (Nodarbinātības ģenerāldirektorāta rezolūcija; 2017. gada 26. septembra *BOE* Nr. 232, 94090. lpp.), tā redakcijā, kas bija piemērojama pamatlietas faktu norises laikā (turpmāk tekstā – "attiecīgais koplīgums"), 24. pantā "Darba līgums uz noteiktu laiku saistībā ar būvniecības nozarē skaidri definētu darbu, ko dēvē par *fijo de obra*" ir paredzēts:

"[..]

2. Šis līgums parasti tiek noslēgts uz vienu būvobjektu neatkarīgi no tā ilguma, un tas izbeidzas, ja ir pabeigti būvdarbi, kas jāveic minētajā būvobjektā, un ietilpst nozarē un kategorijā, kurā ietilpst darba ņēmējs. Šis līgums vienmēr tiek noslēgts rakstveidā.

   Līdz ar to [Darba likuma] 15. panta 1. punkta a) apakšpunkta pirmās daļas noteikumi nav piemērojami neatkarīgi no līguma darbības ilguma, un darba ņēmēji saglabā *fijo de obra* statusu gan šajā tiesību normā paredzētajos gadījumos, gan uzņēmuma pārejas gadījumā [Darbinieku statūtu] 44. panta izpratnē vai šī koplīguma 27. pantā minētās darba ņēmēju nodošanas gadījumā.

3. Tomēr, tā kā joprojām ir piemērojams vienotais līgums, *fijos de obra* darba ņēmēji, nezaudējot šo statusu, var sniegt pakalpojumus vienam un tam pašam uzņēmumam dažādos vienas provinces objektos, ar nosacījumu, ka attiecībā uz katru no šiem dažādajiem secīgajiem objektiem ir noslēgts skaidri formulēts līgums uz maksimālo triju gadu laikposmu pēc kārtas, ja vien būvdarbi, kas ietilpst viņu specializācijā pēdējās būvniecības vietā, turpinās pēc šī termiņa beigām, un šādā gadījumā viņi paraksta attiecīgu dokumentu saskaņā ar II pielikumā sniegto paraugu un saņem attiecīgus kompensācijas maksājumus par viņu pārvietošanos. Šādā gadījumā nav piemērojami arī Darba likuma 15. panta 1. punkta a) apakšpunkta pirmās daļas un 15. panta 5. punkta noteikumi neatkarīgi no maksājumu kopējā ilguma, un darba ņēmēji, kā norādīts, saglabā *fijo de obra* statusu.

[..]

5. Līdz ar to pieņemšana darbā uz dažādām darba vietām ar pārtraukumu vai bez pārtraukuma, izmantojot vismaz divus *fijo de obra* līgumus, kuri ir noslēgti ar vienu un to pašu uzņēmumu vai ar vienu un to pašu uzņēmumu grupu laikposmā un termiņā, kas noteikts [Darba likuma] 15. panta 5. punktā, tādējādi nenozīmē, ka tiek iegūts šajā tiesību normā paredzētais pastāvīgā darba ņēmēja statuss.

   [..]

   Pastāvīgā darba ņēmēja statuss netiek iegūts arī uzņēmuma pārejas gadījumā [Darba likuma] 44. panta izpratnē vai šī koplīguma 27. pantā minētās darba ņēmēju nodošanas gadījumā.

   [..]"

12 Attiecīgā koplīguma 27. panta "Darba ņēmēju pāreja publiskajos līgumos par autoceļu vai dzelzceļa ceļu uzturēšanu, ūdens tīklu uzturēšanu vai pašvaldības koncesiju, ietvju, bruģu, koplietošanas ceļu un kanalizācijas tīklu uzturēšanu un atjaunošanu" 2. punktā ir paredzēts:

"Jebkuros publiska līguma laušanas, zaudēšanas, atcelšanas vai nodošanas gadījumos, kā arī visos citos gadījumos vai situācijā, kad tiek aizvietotas vienības vai fiziskas vai juridiskas personas, kas veic darbību, uz kuru attiecas līgums, minētā līguma darbības pārtraucošā uzņēmuma darba ņēmēji tiek nodoti jaunajam uzņēmumam vai vienībai, kam jāveic attiecīgā darbība, un šim uzņēmumam ir jāievēro tiesības un pienākumi, kas darba ņēmējiem ir atzīti attiecībā pret uzņēmumu, kuru tas aizstāj.

Tā kā šajā pantā paredzētā pāreja ir saistīta ar spēkā esošo tiesību aktu uzlabošanu, ir skaidri paredzēts, ka šīs tiesības un pienākumi attiecas tikai un vienīgi uz tiesībām un pienākumiem, kas izriet no pēdējā līguma, ko darba ņēmējs noslēdzis ar uzņēmumu, kurš izbeidz publisko līgumu, taču uzņēmumam, kurš pārņem līgumu, nav saistošs nekāds agrāks līgums vai vienošanās, it īpaši attiecībā uz dienesta gadiem, atlīdzība par līguma izbeigšanu un jebkurš cits mehānisms, ar kuru tiek ņemts vērā pakalpojumu sniegšanas ilgums, ja vien darba ņēmējam šādas tiesības jau nav piešķirtas ar galīgu un saistošu spriedumu pirms nodošanas un ja par šīm tiesībām nav paziņots nākamajam uzņēmumam šajā pantā noteiktajā termiņā un kārtībā.

[..]"

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

13 1996. gada 8. janvārī prasītājs pamatlietā noslēdza ar *Obras y Servicios Públicos* pirmo darba līgumu uz noteiktu laiku par skaidri noteiktu pilna laika darbu būvniecības nozarē, sauktu par *fijo de obra*, kas beidzās 1997. gada 16. janvārī. No 1997. gada 24. janvāra abas puses noslēdza piecus citus tāda paša veida līgumus, kas bija secīgi bez pārtraukuma. *Obras y Servicios Públicos* minētajam prasītājam atzina darba stāžu, kas aprēķināts no 2014. gada 1. janvāra, proti, no dienas, kad tika noslēgts pēdējais no šiem līgumiem, kas vēl nebija beidzies.

14 2017. gada 3. oktobrī *Obras y Servicios Públicos* tika aizstāta ar *Acciona Agua* kā prasītāja pamatlietā darba devējs pēc tam, kad tai tika piešķirtas tiesības slēgt publisko līgumu "*Canal de Isabel II Gestión SA* apgādes un atkārtotas izmantošanas tīkla ārkārtas atjaunošanas un labošanas darbi (lieta Nr. 148/2016, 2. daļa)", ko līdz šim datumam bija pildījusi *Obras y Servicios Públicos*. Šīs aizstāšanas ietvaros *Acciona Agua* uzņēmās atbildību par būtisku daļu no darba ņēmējiem, kurus *Obras y Servicios Públicos* nodarbināja šī publiskā līguma izpildei, skaita un kompetenču ziņā.

15 Aptuveni vienu mēnesi pirms minētās aizstāšanas, proti, 2017. gada 5. septembrī, prasītājs pamatlietā *Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid* (Madrides Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 14, Spānija) cēla prasību par tiesību atzīšanu pret šīm divām pēdējām minētajām sabiedrībām, lūdzot, pirmkārt, atzīt darba stāžu, sākot no 1996. gada 8. janvāra, proti, brīdi, kad tika noslēgts viņa pirmais darba līgums ar *Obras y Servicios Públicos*, un, otrkārt, atzīt, ka viņa darba tiesiskās attiecības ir uz nenoteiktu laiku.

16 Iesniedzējtiesa uzskata, ka tāda situācija kā pamatlietā aplūkotā, kurā publiskais līgums tika nodots uzņēmumam, kura ietvaros šis uzņēmums ir pārņēmis būtisku daļu darba ņēmēju skaita, ko darbības pārtraucošais uzņēmums bija norīkojis šī publiskā līguma izpildei, ietilpst Direktīvas 2001/23 piemērošanas jomā saskaņā ar tās 1. panta 1. punktu.

17 Šajā ziņā šī tiesa it īpaši uzskata, ka tāda darbība kā pamatlietā aplūkotā, kas neprasa īpašus materiālus, var tikt uzskatīta par darbību, kas galvenokārt ir balstīta uz darbaspēku. Līdz ar to darba ņēmēju kopums, kuru ilgstoši apvieno kopīga atjaunošanas un labošanas darbība, ja nav citu ražošanas faktoru, varētu atbilst ekonomiskai vienībai, kas saglabā savu identitāti šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas b) apakšpunkta izpratnē, ar nosacījumu, ka īpašumtiesību saņēmējs pārņem būtisku šīs vienības darba ņēmēju daļu, kā tas ir šajā gadījumā.

18 Turklāt minētās direktīvas 3. panta 1. punkta pirmā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka uzņēmumam, kurš uzsāk darbību, ir pienākums ņemt vērā ne tikai pēdējo līgumu, kas noslēgts starp tās pārņemtajiem darba ņēmējiem un darbības pārtraucošo uzņēmumu, bet arī visus dienesta gadus, kurus nostrādājuši pārņemtie darba ņēmēji, ciktāl šis pienākums izriet no darba tiesiskajām attiecībām, kas saista šos darba ņēmējus ar pēdējo minēto uzņēmumu.

19 Attiecībā uz Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu minētā tiesa, it īpaši atbildot uz lūgumu sniegt informāciju, kuru Tiesa tai nosūtīja 2019. gada 7. oktobrī, apgalvo, ka uz noteiktu laiku nodarbinātie darba ņēmēji, kuri, noslēdzot tādus darba līgumus uz noteiktu laiku neregulāru secīgu uzdevumu veikšanai, kas ir ilgāki par trim gadiem, ir salīdzināmā situācijā ar noteikta laika darba ņēmējiem, kuri, tāpat kā prasītājs pamatlietā, ir noslēguši virkni secīgu tā saukto *fijos de obra* līgumu.

20 Iesniedzējtiesa arī apgalvo, ka attiecīgais koplīgums, kas izslēdz Darba likuma piemērošanu, ir piemērojams pamatlietā un precizē, ka nepastāv neviens objektīvs iemesls, kas attaisnotu to, ka tiek pārkāpts šī likuma 15. panta 1. un 5. punkts.

21 Šajā kontekstā šai tiesai ir šaubas par šī koplīguma 24. panta 2. un 5. punkta, kā arī 27. panta atbilstību Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam un Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punktam.

22 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social n 14 de Madrid* (Madridas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 14) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [..] Pamatnolīguma [..] 4. klauzulas 1. punkts un Direktīva 2001/23 ir jāinterpretē tādējādi, ka [attiecīgā] koplīguma, [kura 24. panta 2. punktā ir noteikts, ka neatkarīgi no (noslēgtā vispārējā līguma) attiecībā uz vienu būvobjektu ilguma netiek piemēroti (Darba likuma) 15. panta 1. punkta a) apakšpunkta [..] noteikumi, un ka darba ņēmēji saglabā *fijo de obra* statusu gan šajā tiesību normā paredzētajos gadījumos, gan uzņēmumu pārejas gadījumos (šī likuma) 44. panta izpratnē vai darba ņēmēju nodošanas, kas minēta (šī) koplīguma 27. punktā], gadījumā, lai gan nav objektīva iemesla, kas attaisnotu noteikumus, kas ir pretrunā Spānijas tiesiskajam regulējumam, [kur (minētā likuma) 15. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir noteikts, ka "(š)o līgumu termiņš nedrīkst pārsniegt trīs gadus, kuru var pagarināt ne ilgāk kā par divpadsmit mēnešiem ar valsts mēroga nozares koplīgumu vai, ja tas nav iespējams, ar šaurāka mēroga nozares koplīgumu. Vai šo termiņu beigās darba ņēmēji iegūst uzņēmuma pastāvīga darba ņēmēja statusu"]?

2) Vai [..] Pamatnolīguma [..] 4. klauzulas 1. punkts un Direktīva 2001/23 ir jāinterpretē tādējādi, ka [minētā] koplīguma, (kura 24. panta 5. punktā ir paredzēts, ka [pieņemšana darbā ar vai bez pārtraukuma] attiecībā uz atšķirīgu darba vietu, kas paredzēta divos vai vairākos *fijo de obra*, kas noslēgti ar vienu un to pašu uzņēmumu vai uzņēmumu grupu laikposmā un termiņā, kas noteikts [Darba likuma] 15. panta 5. punktā, nenozīmē, ka tiek iegūts pastāvīga darba ņēmēja statuss nedz minētajā tiesību normā paredzētā gadījumā, nedz (šī likuma) 44. pantā paredzētajā uzņēmuma pārejas vai personāla pārejas, kas reglamentēts [šī] koplīguma)

27. punktā, gadījumā, lai gan nav objektīva iemesla, kas attaisnotu noteikumus, kas ir pretrunā Spānijas tiesiskajam regulējumam, [kur (minētā likuma) 15. panta 5. punktā ir noteikts, ka, "[n]eskarot šī panta 1. punkta a) apakšpunkta, 2. un 3. punkta normas, darba ņēmēji, kuri ir pieņemti darbā – ar pārtraukumu vai bez pārtraukuma – uz laikposmu, kas ir ilgāks par 24 mēnešiem 30 mēnešu periodā, vienā un tajā pašā vai atšķirīgā darba vietā vienā un tajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, noslēdzot vismaz divus līgumus uz noteiktu laiku vai nu tieši, vai arī saistībā ar personāla nodrošināšanas pakalpojumiem, ko sniedz pagaidu darba aģentūras, saskaņā ar vienādiem vai atšķirīgiem līguma uz noteiktu laiku noteikumiem, iegūst pastāvīgo darba ņēmēju statusu. Vai iepriekšējās daļas noteikumi ir piemērojami arī uzņēmuma pārejas vai uzņēmuma pārņemšanas gadījumā saskaņā ar likumu vai koplīgumu"]?

3) Vai Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tas, ka saskaņā ar [attiecīgo] koplīgumu tiek noteikts, ka tiesības un pienākumi, kas jāievēro jaunajam uzņēmumam vai vienībai, kura veiks publiskajā līgumā paredzēto darbību, tiek ierobežoti vienīgi ar pēdējā līgumā, kuru darba ņēmējs ir noslēdzis ar uzņēmumu, kas pārtrauc publiskā līguma darbības, paredzētajām tiesībām un pienākumiem, un tādējādi, ka tas nav objektīvs iemesls, kas attaisnotu, ka šis koplīgums ir pretrunā Spānijas tiesiskajam regulējumam, kur [Darba likuma] 44. pantā ir paredzēts, ka jaunais darba devējs no agrākā darba devēja pārņem visas tiesības un pienākumus, tos neierobežojot ar pēdējo līgumu?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par Tiesas kompetenci

23 Spānijas valdība pauž šaubas par Tiesas kompetenci lemt par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, jo ar šiem jautājumiem iesniedzējtiesa patiesībā vēlas saņemt starp dažādām valsts tiesību normām pastāvošās saiknes interpretāciju.

24 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā tai nav jāinterpretē valsts normatīvie akti vai noteikumi (spriedums, 2020. gada 30. septembris, *CPAS de Liège*, C-233/19, EU:C:2020:757, 23. punkts un tajā minētā judikatūra).

25 Tomēr šajā gadījumā lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir jāsaprot tādējādi, ka iesniedzējtiesa neuzdod Tiesai jautājumu par to, kā interpretēt starp attiecīgo koplīgumu un Darba likumu pastāvošo saikni, bet uzdod jautājumu, vai Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts un Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādus valsts tiesiskos regulējumus kā koplīguma 24. panta 2. un 5. punkts, kā arī 27. panta 2. punkts.

26 Turklāt, lai noteiktu Tiesas kompetenci atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem, ir jāpārbauda, vai pamatlietai ir saikne ar Savienības tiesībām (spriedums, 2020. gada 7. maijs, *Parking* un *Interplastics*, C-267/19 un C-323/19, EU:C:2020:351, 27. punkts).

27 Šajā ziņā pietiek konstatēt, ka vismaz Direktīva 2001/23 pamatlietā nav acīmredzami nepiemērojama, tādējādi tā rezultātā tā ir piesaistes Savienības tiesībām elements, kas pamato Tiesas kompetenci atbildēt uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2020. gada 7. maijs, *Parking* un *Interplastics*, C-267/19 un C-323/19, EU:C:2020:351, 28. punkts).

28 No iepriekš minētā izriet, ka Tiesas kompetencē ir izskatīt lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

Par prejudiciālo jautājumu pieņemamību

29 Spānijas valdība un Eiropas Komisija uzskata, ka uzdotie jautājumi ir nepieņemami to hipotētiskā rakstura, faktisko apstākļu neesamības, kas ļautu Tiesai uz tiem atbildēt, un valsts tiesiskā regulējuma apraksta nepilnīgā rakstura dēļ.

30 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa ir uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros un kuru pareizība Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums. Tiesai ir iespējams atteikties lemt par valsts tiesas iesniegto lūgumu 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 (spriedums, 2020. gada 30. janvāris, *I.G.I.*, C-394/18, EU:C:2020:56, 56. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 Tāpat no pastāvīgās judikatūras izriet, ka nepieciešamība sniegt valsts tiesai noderīgu Savienības tiesību interpretāciju prasa, lai valsts tiesa izklāstītu lietas faktiskos un tiesiskos apstākļus, uz kuriem attiecas tās uzdotie jautājumi, vai vismaz paskaidrotu šo jautājumu pamatā esošos faktu pieņēmumus. Turklāt iesniedzējtiesas lēmumā ir jābūt norādītiem precīziem iemesliem, kas valsts tiesai ir likuši šaubīties par Savienības tiesību interpretāciju un uzskatīt par nepieciešamu uzdot Tiesai prejudiciālu jautājumu (spriedums, 2020. gada 30. janvāris, *I.G.I.*, C-394/18, EU:C:2020:56, 57. punkts un tajā minētā judikatūra).

32 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa savā lūgumā, kā arī atbildē uz lūgumu sniegt informāciju, ko tai nosūtīja Tiesa, pietiekami izklāsta ne tikai iemeslus, kas tai likuši uzdot Tiesai jautājumu par to, kā interpretēt Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu un Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punktu, bet arī iemeslus, kuru dēļ šī interpretācija ir nepieciešama strīda pamatlietā atrisināšanai.

33 Proti, Šī tiesa uzskata, ka šīs Savienības tiesību normas nepieļauj attiecīgi tādas valsts tiesību normas kā attiecīgā koplīguma 24. panta 2. un 5. punkts, kā arī 27. panta 2. punkts, kuras, šķiet, ir nozīmīgas strīda pamatlietā atrisināšanai, jo prasītājs pamatlietā kopumā ir noslēdzis sešus secīgus tā sauktos *fijos de obra* līgumus, no kuriem pēdējais ir spēkā vairāk nekā septiņus gadus. Tādējādi, pirmkārt, gan šī koplīguma 24. panta 2. punkts, saskaņā ar kuru tā sauktais *fijo de obra* līgums ir līgums uz nenoteiktu laiku, gan šī panta 5. punkts, kurā ir paredzēts noslēgt šāda veida secīgus līgumus, minētās tiesas ieskatā ir piemērojams izskatāmajā lietā. Otrkārt, no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka ir notikusi darba ņēmēju nodošana publisko līgumu par ūdens tīklu uzturēšanu ietvaros minētā koplīguma 27. panta izpratnē.

34 Tādējādi lūgtā interpretācija nav acīmredzami nesaistīta ar realitāti vai pamatlietas priekšmetu un izvirzītajām problēmām nav hipotētiska rakstura, bet attiecas uz pamatlietas pušu apskatītajiem faktiem, kuri ir jānoskaidro iesniedzējtiesai.

35 Turklāt Tiesas rīcībā ir nepieciešamie faktiskie un tiesiskie apstākļi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem. Proti, ir pierādīts, ka prasītājs pamatlietā ir noslēdzis secīgus līgumus ar *Obras y Servicios Públicos*, un no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka tie ir tā dēvētie *fijos de obra* līgumi. Turklāt attiecībā uz atbilstošā valsts tiesiskā regulējuma piemērošanu Tiesai ir jāņem vērā situācija, kuru minētā tiesa uzskata par pierādītu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 8. jūnijs, *Hünnebeck*, C-479/14, EU:C:2016:412, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

Par lietas būtību

Par pirmo un otro jautājumu

37 Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru ar LESD 267. pantu iedibinātās sadarbības starp valstu tiesām un Tiesu procedūras ietvaros tai ir jāsniedz valsts tiesai noderīga atbilde, kas ļautu izlemt tās izskatīšanā esošo strīdu. No šī viedokļa Tiesai vajadzības gadījumā tai iesniegtie jautājumi ir jāpārformulē. Apstāklis, ka valsts tiesa prejudiciālo jautājumu ir izteikusi, formāli atsaucoties uz noteiktām Savienības tiesību normām, neliedz Tiesai sniegt šai tiesai visus interpretācijas elementus, kas tai var būt noderīgi, izspriežot izskatāmo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savu jautājumu formulējumā uz tiem ir vai nav atsaukusies. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas sniegtās informācijas kopuma, it īpaši no iesniedzējtiesas nolēmuma pamatojuma, ir jānošķir tie Savienības tiesību elementi, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (spriedums, 2020. gada 23. aprīlis, *Land Niedersachsen* (Iepriekšējie atbilstīgas darbības laikposmi), C-710/18, EU:C:2020:299, 18. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 Ar pirmo un otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts un Direktīva 2001/23 ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru, atkāpjoties no valsts tiesībās paredzētā vispārējā režīma, ir atļauts noslēgt secīgus tā sauktos *fijos de obra* līgumus uz noteiktu laiku neatkarīgi no to ilguma.

39 Pirmkārt, ir jānorāda, ka, lai gan šī tiesa pirmajā un otrajā jautājumā atsaucas uz šo direktīvu, pamatojums, ko tā šajā ziņā ir norādījusi, patiesībā attiecas uz trešo jautājumu, ciktāl tie ir vērsti uz attiecīgā koplīguma 27. panta 2. punktu, līdz ar to minētās tiesas izvirzītie apsvērumi, kas attiecas uz minēto direktīvu, tiks izskatīti šī pēdējā minētā jautājuma ietvaros.

40 Otrkārt, pretēji tam, ko uzskata iesniedzējtiesa, Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts nevar tikt piemērots tādai situācijai kā pamatlietā aplūkotā.

41 Proti, šī tiesa, tomēr neveicot padziļinātu to nosacījumu analīzi, kas ļautu kvalificēt atsauces grupu par atbilstošu tās veiktā salīdzinājuma veikšanai, atsaucas uz diskrimināciju, kas ir vērsta pret noteikta laika darba ņēmējiem, pārkāpjot šo noteikumu, kuri, kā prasītājs pamatlietā, ir noslēguši virkni secīgu *fijos de obra* līgumu salīdzinājumā ar noteikta laika darba ņēmējiem, kuri ir noslēguši līgumus gadījuma darba izpildei un kuri iegūst darba ņēmēja uz nenoteiktu laiku statusu pēc secīgu šādu līgumu noslēgšanas, ja to kumulētais ilgums pārsniedz trīs gadus. Šie divi noteikta laika darba ņēmēju veidi minētās klauzulas izpratnē esot salīdzināmā situācijā.

42 No tiesas judikatūras izriet, ka, tā kā nediskriminācijas princips ar šo pamatnolīgumu ir ticis īstenots un konkretizēts vienīgi attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un nenoteikta laika darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā, minētajā pamatnolīgumā nostiprinātais nediskriminācijas princips neattiecas uz iespējamu atšķirīgu attieksmi pret dažādām noteikta laika darbinieku kategorijām (spriedums, 2020. gada 22. janvāris, *Baldonedo Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, 52. punkts un tajā minētā judikatūra).

43 Savukārt, kā apgalvo Komisija, pamatlietā esošā problemātika ir saistīta ar iespējamu tā saukto *fijos de obra* līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu. Šajos apstākļos un ņemot vērā iesniedzējtiesas norādīto informāciju, lai sniegtu iesniedzējtiesai noderīgus interpretācijas elementus, pirmais un otrais uzdotais jautājums ir jāpārformulē.

44 Proti, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka *Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid* (Madrides Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 14) ar šiem jautājumiem faktiski vēlas noskaidrot, vai Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā nav pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, saskaņā ar kuru noteikta laika par *fijos de obra* dēvēti darba līgumi var tikt noslēgti secīgi tādējādi, ka darba ņēmēji, kuri ir noslēguši šādus līgumus, saglabā savu noteikta laika darba ņēmēja statusu nenoteiktā laikposmā vai, gluži pretēji, šo līgumu atjaunošana var tikt uzskatīta par attaisnotu ar "objektīviem iemesliem" šīs klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē vienīgi tādēļ, ka šajā valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēts, ka minētie līgumi parasti tiek slēgti saistībā ar vienu vienīgu būvobjektu neatkarīgi no tā ilguma.

45 Šajā ziņā jāatgādina, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas, kuras uzdevums ir īstenot vienu no šā Pamatnolīguma mērķiem, proti, ierobežot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba tiesisko 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. Šīs klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā šādi uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, attiecas respektīvi uz objektīviem iemesliem, kas attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu līdz šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālajam ilgumam un to atjaunojumu maksimālajam skaitam (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M. V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 54. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

46 Dalībvalstīm šajā ziņā ir rīcības brīvība, jo tās var izvēlēties izmantot vienu vai vairākus no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrēto nozaru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības. Šādi Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir nosprausts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien tie neapdraud šī Pamatnolīguma lietderīgo iedarbību vai mērķi (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M. V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 55. un 56. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

47 Tomēr Pamatnolīguma 5. klauzulā nav noteiktas konkrētas sankcijas gadījumā, ja ļaunprātīga izmantošana tiek konstatēta. Šādā gadījumā valsts iestādēm ir jāveic pasākumi, kam jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un preventīviem, lai nodrošinātu, piemērojot pamatnolīgumu, pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M. V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 57. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

48 Tādējādi Pamatnolīguma 5. klauzulā dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtu līgumus pārveidošanu par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem. Attiecīgās dalībvalsts iekšējai tiesību sistēmai tomēr ir jāietver cits efektīvs pasākums, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M. V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 58. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

49 Ja notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darba ņēmēju aizsardzības garantijas, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un 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, 2021. gada 11. februāris, M. V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 59. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

50 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, 2021. gada 11. februāris, M. V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 60. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

51 Tātad šajā gadījumā iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā atbilstošo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi, kā arī to faktiskā īstenošana ir piemērots pasākums, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un vajadzības gadījumā sodītu par to (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2021. gada 11. februāris, M. V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 61. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

52 Tomēr Tiesa, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, var sniegt sīkāku informāciju, kas minētajai tiesai būtu noderīga vērtējumā (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M. V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 62. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

53 Šajā kontekstā ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, proti, attiecīgā koplīguma 24. panta 2. un 5. punkts, kas, pēc iesniedzējtiesas domām, ļauj būvniecības nozarē noslēgt secīgus par *fijos de obra* dēvētus darba līgumus uz noteiktu laiku, var būt viens no Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā minētajiem pasākumiem.

54 Pirmkārt, šķiet, ka šī koplīguma 24. panta 2. un 5. punktā attiecībā uz tā sauktajiem *fijos de obra* līgumiem nav paredzēts "secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību kopējais maksimālais ilgums" šīs klauzulas 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē. Gluži pretēji, no minētā koplīguma 24. panta 2. punkta skaidri izriet, ka tā dēvētie *fijos de obra* līgumi tiek noslēgti neatkarīgi no to ilguma.

55 Tomēr, lai gan tiesiskais regulējums un faktiskie apstākļi ir definēti iesniedzējtiesas atbildībā un Tiesai nav jāpārbauda to pareizība, kā tas izriet no šī sprieduma 30. un 35. punktā minētās judikatūras, ir jānorāda, ka no Spānijas valdības rakstveida apsvērumiem izriet, ka attiecīgā koplīguma 24. panta 3. punkts var būt pasākums, kura mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē un it īpaši noteikt "secīgu uz noteiktu laiku slēgtu līgumu kopējo maksimālo ilgumu" šīs klauzulas 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ciktāl tā ierobežo pakalpojumu sniegšanu vienam un tam pašam uzņēmumam dažādās vienas provinces objektos trīs gadus pēc kārtas, ja vien nav izpildīti īpaši nosacījumi.

56 Līdz ar to šai tiesai, piemērojot šī sprieduma 51. punktā minēto judikatūru, ir jāpārbauda, vai šis pasākums šajā gadījumā ir piemērots pasākums, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu minētās klauzulas izpratnē.

57 Otrkārt, neskarot arī pārbaudes, kas minētajai tiesai ir jāveic attiecībā uz šāda veida līgumiem, nepastāv valsts pasākums, kurā būtu noteikts "maksimālais atjaunojumu skaits" Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

58 Treškārt, ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēts pasākums, kas ir viens no "objektīviem iemesliem, kas attaisno" secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību atjaunošanu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

59 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, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 66. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

60 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, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 67. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

61 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, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 68. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

62 Turklāt, kā Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, šāda uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību atjaunošana tālab, lai apmierinātu vajadzības, kuras patiesībā ir nevis īslaicīgas, bet gan pastāvīgas un ilgstošas, Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē nav attaisnota, jo šāda uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību izmantošana ir klajā pretrunā premisai, uz kuru ir balstīts šis Pamatnolīgums, proti, ka uz nenoteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir darba tiesisko attiecību vispārīgā forma, pat ja nodarbinātībai noteiktās nozarēs vai noteiktās specialitātēs un darbības sfērās ir raksturīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 76. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

63 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, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 77. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

64 Šim nolūkam katrā atsevišķajā gadījumā ir jāpārbauda visi attiecīgie apstākļi, it īpaši, ņemot vērā minēto secīgo līgumu, kas ir noslēgti ar vienu un to pašu personu vai viena un tā paša darba izpildei, skaitu, lai nepieļautu, ka darba devēji ļaunprātīgi izmanto darba līgumus vai darba attiecības uz noteiktu laiku pat tad, ja tie acīmredzami ir noslēgti, lai risinātu vajadzību pēc aizvietojošā personāla (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, 102. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

65 Attiecībā uz pamatlietu, kā to uzsver iesniedzējtiesa, no attiecīgā koplīguma 24. panta 2. punkta izriet, ka tā dēvētie *fijos de obra* līgumi parasti tiek noslēgti uz vienu būvobjektu neatkarīgi no tā ilguma. Saskaņā ar šī panta 5. punktu "pieņemšana darbā uz dažādām darba vietām ar pārtraukumu vai bez pārtraukuma, izmantojot vismaz divus *fijos de obra* līgumus, kuri ir noslēgti ar vienu un to pašu uzņēmumu [..], nenozīmē, ka tiek iegūts [..] pastāvīgā darba ņēmēja statuss".

66 Tādējādi šī koplīguma 24. pantā ir atļauts noslēgt secīgus par *fijos de obra* dēvētus darba līgumus uz noteiktu laiku, saistībā ar katru noslēgto līgumu principā ierobežojot attiecīgā darba ņēmēja norīkošanu tikai uz vienu būvobjektu. Saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegto informāciju šis līgumu ierobežojums līdz vienam būvobjektam ir vienīgais pasākums, kas ir paredzēts šāda veida līgumiem un kas var būt "objektīvs iemesls" Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

67 Šādos apstākļos ir jāņem vērā *Obras y Servicios Públicos*, *Acciona Agua* un Spānijas valdības izteiktie apsvērumi, saskaņā ar kuriem Likuma 32/2006 trešajā papildu noteikumā un Darba likuma trešajā papildu noteikumā ir atzītas būvniecības nozares īpatnības un nepieciešamība noteikt piemērotākus īpašus kritērijus, atsaucoties uz kolektīvām sarunām, kuru mērķis ir pielāgot darba līgumu uz noteiktu laiku darbam vai pakalpojumam, kas skaidri ir definēts ar formulām, kuras garantē lielāku stabilitāti darba ņēmēju nodarbinātībā, kā arī labāku drošību un veselības aizsardzību darbā. Tieši izmantojot šo kompetenci, ar attiecīgo koplīgumu esot izveidots tā sauktais *fijo de obra* līgums, kurā šāda veida secīgu līgumu ļaunprātīgas izmantošanas riska gadījumā esot noteikti kritēriji, kas paredzēti, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.

68 Tomēr, lai arī fakts, ka darba ņēmējs tiek norīkots uz "tikai vienu būvobjektu", ņemot vērā būvniecības nozares īpatnības, var būt "precīzs un konkrēts apstāklis, kas raksturo konkrētu darbību" šī sprieduma 59. punktā minētās judikatūras izpratnē, ir jānorāda, neskarot pārbaudes, kuras jāveic iesniedzējtiesai, ka nevar uzskatīt, ka attiecīgā koplīguma 24. pants ir tāds, kas pamato secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu šī sprieduma 60. un 61. punktā minētās judikatūras izpratnē, ciktāl šis pants saistīts ar reālu risku izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.

69 Saskaņā ar minētā panta 2. punktu tā sauktā *fijo de obra* līguma noslēgšana "vispārēji" ir ierobežota tikai ar vienu būvobjektu, tādējādi šī tiesību norma neizslēdz iespēju noslēgt šādu līgumu attiecībā uz vairākiem būvobjektiem. Turklāt šī paša panta 5. punktā ir atļauts noslēgt vairākus šāda veida līgumus ar vienu un to pašu uzņēmumu saistībā ar dažādām darba vietām. Tādējādi šķiet – ja minētajā 2. punktā paredzētā līguma attiecināšana tikai uz vienu būvobjektu ir piemērojama katram tā sauktajam *fijo de obra* līgumam atsevišķi, saskaņā ar šo 5. punktu var tikt noslēgti vairāki šāda veida līgumi secīgi attiecībā uz dažādiem būvobjektiem.

70 Katrā ziņā ir jākonstatē, tāpat kā to dara Komisija, ka tāds tiesiskais regulējums kā šī koplīguma 24. panta 2. un 5. punktā paredzētais, saskaņā ar kuru katra individuāla pieņemšana darbā principā ierobežo attiecīgā darba ņēmēja norīkošanu darbam tikai vienā būvobjektā, bet kas ļauj atjaunot tā sauktos *fijos de obra* līgumus neierobežotu laiku, kas izriet no šo secīgo līgumu kumulatīvās iedarbības, vai pat šo līgumu summēšanu, parāda, ka šis darba ņēmējs faktiski pastāvīgi un ilgstoši veic uzdevumus, kas ietilpst vienības vai uzņēmuma, kas viņu nodarbina, parastajā darbībā.

71 Pamatlietā aplūkotā situācija lieliski ilustrē šo konstatējumu, jo prasītājs pamatlietā ir noslēdzis sešus secīgus *fijos de obra* līgumus ar *Obras y Servicios Públicos*, kuru kopējais laikposms pārsniedz 25 gadus.

72 No tā izriet, ka, piemērojot šī sprieduma 62.–64. punktā minēto judikatūru, tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kas ļauj apmierināt vajadzības, kurām ir nevis pagaidu raksturs, bet, gluži pretēji, pastāvīgs un ilgstošs raksturs, nav attaisnojams saskaņā ar Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu.

73 Šādos apstākļos, ja vien nav "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" šī pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, ar kuriem tiek regulēti tā dēvētie *fijos de obra* līgumi, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, šāds tiesiskais regulējums nevar novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību izmantošanas, šīs 5. klauzulas 1. punkta izpratnē. Veicot šo pārbaudi, šai tiesai it īpaši ir jāpārbauda, vai, kā to apgalvo *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, atlaišanas pabalsts tiek piešķirts noteikta laika darba ņēmējiem, kas nodarbināti saskaņā ar tā saukto *fijo de obra* līgumu, vai attiecīgā gadījumā šāds pabalsts ir piemērots, lai novērstu un, ja nepieciešams, sodītu par šādu ļaunprātīgu izmantošanu, un vai tā var tikt kvalificēta kā "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" minētās 5. klauzulas 1. punkta izpratnē.

74 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Tiesa ir nospriedusi, ka, lai tā būtu "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" Pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē, pabalsta piešķiršanas mērķim ir jābūt tieši kompensēt ļaunprātīgās secīgu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību noslēgšanas sekas. Turklāt piešķirtajam pabalstam ir jābūt ne tikai samērīgam, bet arī pietiekami efektīvam un preventīvam, lai nodrošinātu šīs klauzulas pilnīgu efektivitāti (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 103. un 104. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

75 Turklāt ir jāatgādina, ka Tiesa ir nospriedusi, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts nav beznosacījuma un pietiekami precīzs, lai privātpersona uz to varētu atsaukties valsts tiesā. Tādējādi uz tādu Savienības tiesību normu, kurai nav tiešas iedarbības, pašu par sevi nevar atsaukties Savienības tiesību piemērošanas jomā ietilpstošā strīdā, lai nepiemērotu tai pretrunā esošu valsts tiesību normu. Līdz ar to valsts tiesai nav pienākuma nepiemērot valsts tiesību normu, kas ir pretrunā šai klauzulai (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 118. –120. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

76 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 daļa (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 121. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

77 Protams, valsts tiesas pienākuma atsaukties uz direktīvas saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, īpaši tiesiskās drošības princips, kā arī atpakaļejoša spēka aizlieguma princips, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 123. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

78 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, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 124. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

79 Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) judikatūra pieļauj šādu attiecīgo valsts tiesību normu interpretāciju. Proti, Komisija uzskata, ka šī pēdējā minētā tiesa piemēro Darba likuma 15. panta 5. punktā paredzētos termiņus tā saucamajiem *fijos de obra* līgumiem, kas reglamentēti attiecīgajā koplīgumā, tādējādi, ka tad, ja darba ņēmējs ir noslēdzis vismaz divus šāda veida līgumus un šajā tiesību normā paredzētais termiņš ir ticis pārsniegts, viņš iegūst pastāvīgā darba ņēmēja statusu.

80 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ir lietderīgi atbildēt uz pirmo un otro jautājumu, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesai saskaņā ar visām piemērojamām valsts tiesību normām ir jāizvērtē, vai darba ņēmēju, kas tiek nodarbināts uz noteiktu laiku saskaņā *fijos de obra* līgumiem ar vienu un to pašu uzņēmumu atšķirīgās darba vietās, kas atrodas vienā un tajā pašā provincē, nodarbināšanas ierobežojums līdz trim secīgiem gadiem, ja vien nepastāv īpaši nosacījumi, un atlaišanas pabalsta piešķiršana šiem darba ņēmējiem, pieņemot, ka valsts tiesa konstatē, ka šie pasākumi ir faktiski veikti attiecībā uz šiem darba ņēmējiem, ir atbilstoši pasākumi, lai novērstu un attiecīgā gadījumā sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku vai darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku vai "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu" izmantošanas šīs 5. klauzulas 1. punkta izpratnē. Katrā ziņā šādas valsts tiesību normas attiecīgās dalībvalsts iestādes nevar piemērot tādā veidā, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, kas tiek dēvēti par *fijos de obra*, atjaunošanu uzskata par pamatotu ar "objektīviem iemesliem" šī Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē vienīgi tādēļ, ka katrs no šiem līgumiem parasti tiek noslēgts uz vienu būvobjektu neatkarīgi no tā ilguma, jo ar šādu valsts tiesisko regulējumu praksē netiek liegts attiecīgajam darba devējam apmierināt pastāvīgas un ilgstošas vajadzības pēc personāla, izmantojot šādu atjaunošanu.

Par trešo jautājumu

81 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru, nododot darba ņēmējus publisko līgumu ietvaros, pārņemtā darba ņēmēja tiesības un pienākumi, kas ir jāievēro uzņēmumam, kurš pārņem darbības, attiecas vienīgi uz tām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no pēdējā līguma, ko šis darba ņēmējs ir noslēdzis ar uzņēmumu, kas darbības pārtrauc.

82 Pirmkārt, saskaņā ar Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu tā ir piemērojama jebkurai uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas pārejai citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ.

83 Šajā ziņā no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka Direktīvas 2001/23 piemērošanas jomā ietilpst visi iespējamie gadījumi, kad līgumiskajās attiecībās mainās par uzņēmuma darbību atbildīgā fiziskā vai juridiskā persona, kas uzņemas darba devēja saistības attiecībās ar uzņēmuma darbiniekiem Turklāt, lai Direktīva 2001/23 būtu piemērojama, nav obligāti jābūt tiešām līgumiskām attiecībām starp personu, kura nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmēju, jo nodot var ar trešās personas starpniecību (spriedums, 2018. gada 11. jūlijs, *Somoza Hermo* un *Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 27. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

84 Šajā kontekstā ir jānorāda, ka pretēji tam, ko būtībā apgalvo *Acciona Agua* un Spānijas valdība, tas, ka šajā gadījumā runa ir par personāla pāreju pēc publiskā līguma slēgšanas tiesību nodošanas, kura ietvaros darbību uzsākošais uzņēmums pārņēma būtisku personāla daļu, kuru darbību pārtraucošais uzņēmums bija norīkojis šī publiskā līguma izpildei, neizslēdz to, ka Direktīva 2001/23 būtu piemērojama.

85 Proti, vispirms Tiesa jau ir nospriedusi, ka fakts, ka īpašumtiesību pāreja izriet no valsts varas subjektu vienpusējiem lēmumiem, nevis no vienotās gribas, nevar izslēgt Direktīvas 2001/23 piemērošanu (spriedums, 2017. gada 20. jūlijs, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

86 Turklāt, pat ja abus uzņēmumus, kuriem vienam pēc otra ir uzticēts attiecīgais publiskais līgums, nesaista līgumiskas attiecības, tam nav nozīmes attiecībā uz jautājumu, vai Direktīva 2001/23 ir vai nav piemērojama pamatlietā aplūkotajā situācijā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 11. jūlijs, *Somoza Hermo* un *Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 28. punkts).

87 Visbeidzot, lai gan *Acciona Agua* pienākums pārņemt personālu esot izrietējis no koplīguma, tam katrā ziņā nav nozīmes attiecībā uz faktu, ka ir notikusi ekonomiskas vienības pāreja (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 11. jūlijs, *Somoza Hermo* un *Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 38. punkts).

88 Otrkārt, saskaņā ar Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta b) apakšpunktu īpašumtiesību pāreja notiek tad, ja pāriet īpašumtiesības uz ekonomisku vienību, kas saglabā savu identitāti, proti, organizētu līdzekļu kopumu, lai turpinātu saimniecisko darbību neatkarīgi no tā, vai tā ir pamata vai palīgdarbība. Tātad "vienības" jēdziens norāda uz organizētu personu un lietu kopumu, kas dara iespējamu saimnieciskās darbības veikšanu, lai sasniegtu noteiktu mērķi (spriedums, 2020. gada 27. februāris, *Grafe* un *Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 22. punkts).

89 No Tiesas judikatūras izriet, ka noteicošais kritērijs, lai noteiktu šādas īpašumtiesību pārejas faktu, ir rodams apstāklī, ka ekonomiskā vienība saglabā savu identitāti, kas izriet it īpaši no faktiskas saimnieciskās darbības turpināšanas vai tās atsākšanas (spriedums, 2020. gada 27. februāris, *Grafe* un *Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 23. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

90 Lai noteiktu, vai šis nosacījums ir izpildīts, ir jāņem vērā visi faktiskie apstākļi, kas raksturo attiecīgo darījumu, tostarp aplūkotā uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības veids, tas, vai notiek vai nenotiek materiālo elementu, piemēram, ēku un kustamā īpašuma, pāreja, nemateriālo elementu vērtība pārejas brīdī, tas, vai jaunais uzņēmuma īpašnieks pārņem vai nepārņem būtisku daļu personāla, tas, vai notiek vai nenotiek klientu pāreja, kā arī pirms un pēc pārejas veikto darbību līdzības pakāpe un šo darbību iespējamās pārtraukšanas ilgums. Šie elementi tomēr ir tikai atsevišķi aspekti kopējā novērtējumā, kas ir jāveic, un tāpēc nevar tikt vērtēti atsevišķi (spriedums, 2020. gada 27. februāris, *Grafe* un *Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 24. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

91 Konkrēti, Tiesa ir uzskatījusi, ka valsts tiesai, izvērtējot faktiskos apstākļus, kas raksturo attiecīgo darījumu, ir jāņem vērā attiecīgā uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības veids. No minētā izriet, ka nozīme, kas attiecīgi piešķirama dažādiem īpašumtiesību pārejas esamības kritērijiem Direktīvas 2001/23 izpratnē, noteikti atšķiras atkarībā no veiktās darbības, pat no ražošanas vai pārvaldības metodēm, kas izmantotas attiecīgajā uzņēmumā, uzņēmējsabiedrībā vai uzņēmējsabiedrības daļā (spriedums, 2018. gada 11. jūlijs, *Somoza Hermo* un *Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 31. un 32. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

92 Tiesa iepriekš ir norādījusi, ka atsevišķās nozarēs ekonomiskā vienība ir spējīga darboties bez nozīmīgiem materiāliem vai nemateriāliem aktīviem un tādējādi šādas vienības identitātes saglabāšana pēc to ietekmējoša darījuma pēc savas būtības nevar būt atkarīga no šādu aktīvu nodošanas (spriedums, 2018. gada 11. jūlijs, *Somoza Hermo* un *Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 33. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

93 Tādējādi Tiesa ir nospriedusi – tā kā noteiktās nozarēs, kurās darbība galvenokārt ir balstīta uz darbaspēku, kas tā ir it īpaši gadījumos, ja darbība neprasa specifisku materiālu elementu pielietošanu, darba ņēmēju kopums, kuru noturīgi apvieno kopīga darbība, var būt ekonomiska vienība, šāda vienība var saglabāt savu identitāti pēc īpašumtiesību pārejas tad, ja jaunais uzņēmuma īpašnieks ne tikai turpina veikt attiecīgo darbību, bet arī pārņem skaita un kompetenču ziņā būtisku tā personāla daļu, ko tā priekštecis bija pieņēmis darbā tieši šīs darbības veikšanai. Šādā gadījumā jaunais uzņēmuma īpašnieks pārņem organizēto elementu kopumu, kas tam ļaus veikt cedējošā uzņēmuma darbības vai noteiktas darbības stabilā veidā (spriedums, 2018. gada 11. jūlijs, *Somoza Hermo* un *Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 34. un 35. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

94 No iepriekš minētā izriet, ka kvalifikācijas par īpašumtiesību pāreju priekšnoteikums ir noteikts skaits faktiska rakstura konstatējumu, un šis jautājums valsts tiesai ir jāvērtē konkrēti, ņemot vērā Tiesas izstrādātos kritērijus, kā arī Direktīvā 2001/23 izvirzītos mērķus, kādi ir noteikti it īpaši tās 3. apsvērumā (spriedums, 2020. gada 27. februāris, *Grafe* un *Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 27. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

95 Līdz ar to iesniedzējtiesai, ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus un visus faktiskos apstākļus, kas raksturīgi pamatlietā aplūkotajam darījumam, ir jāizvērtē, vai pēdējais minētais darījums ir jāuzskata par uzņēmuma īpašumtiesību pāreju Direktīvas 2001/23 izpratnē.

96 Šajā nolūkā tai it īpaši ir jāpārbauda, vai, kā tā ir minējusi lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, pamatlietā aplūkotajai darbībai nav nepieciešamas specifiskas iekārtas un līdz ar to tā būtībā ir balstīta uz darbaspēku vai, gluži pretēji, kā to apgalvo *Obras y Servicios Públicos* un *Acciona Agua*, šī darbība nevar tikt kvalificēta par darbību, kas galvenokārt ir balstīta uz darbaspēku, jo šī darbība ir acīmredzami papildu elements, salīdzinot ar materiālajiem elementiem, kas nepieciešami attiecīgā publiskā līguma izpildei, un šie elementi nav nodoti.

97 Ņemot vērā šos elementus, ir jāprecizē, ka, pirmkārt, papildus situācijai, kad darbība galvenokārt ir balstīta uz darbaspēku, kas ir paredzēts šī sprieduma 93. punktā minētajā judikatūrā, tādā situācijā, kad materiālie elementi, piemēram, ēkas un kustamais īpašums, nav nepieciešami attiecīgās vienības pienācīgai darbībai, vai pat darbaspēks un šie materiālie elementi ir vienlīdz nozīmīgi šīs vienības pienācīgai darbībai un darbības izbeidzošā uzņēmuma darbību turpina darbību uzsākošais uzņēmums un pēdējais minētais ir pārņēmis lielāko daļu personāla, materiālo

elementu nodošanas neesamība neliedz secināt, ka ekonomiskās vienības identitāte var tikt saglabāta arī pēc tās pārejas, tādējādi, ka būtu jāuzskata, ka ir notikusi "uzņēmuma pāreja" Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta izpratnē.

98 Proti, šis risinājums ne tikai atbilst šīs direktīvas mērķu loģikai, kas it īpaši ir minēti tās 3. apsvērumā, proti, darba ņēmēju aizsardzība uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā, lai nodrošinātu viņu tiesību saglabāšanu, bet arī atbilst šī sprieduma 92. punktā minētajai judikatūrai, saskaņā ar kuru ekonomiskas vienības, kas var darboties bez nozīmīgiem materiāliem vai nemateriāliem aktīviem, identitātes saglabāšana pēc to ietekmējoša darījuma nevar būt atkarīga no šādu aktīvu nodošanas.

99 Otrkārt, ir jāatgādina Tiesas judikatūra, saskaņā ar kuru tādu aktīvu nenodošana no vecā līguma slēgšanas tiesību saņēmēja jaunajam būtiskā apjomā, kas ir nepieciešami vienības pienācīgai darbībai, liek secināt, ka šī vienība nesaglabā savu identitāti (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2001. gada 25. janvāris, *Liikenne*, C-172/99, EU:C:2001:59, 42. punkts).

100 Tomēr no šīs judikatūras nevar secināt, ka materiālo elementu nodošana *in abstracto* ir jāuzskata par vienīgo noteicošo faktoru uzņēmuma pārejai, kura darbība attiecas uz nozari, kurā viens vai vairāki materiālie elementi būtiski veicina šīs darbības veikšanu. Līdz ar to, lai noteiktu, vai tas, ka nav notikusi saimniecisko līdzekļu pāreja, ir šķērslis kvalifikācijai par uzņēmuma īpašumtiesību pāreju, iesniedzējtiesai ir jāņem vērā tās izskatāmajai lietai raksturīgie apstākļi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 27. februāris, *Grafe* un *Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 30. un 31. punkts).

101 Treškārt, Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts princips, saskaņā ar kuru īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kuri izriet no darba līguma vai darba tiesiskām attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam.

102 Šajā ziņā vispirms ir jāatgādina, ka Direktīvas 2001/23 mērķis ir nodrošināt darba ņēmēju tiesību aizsardzību darba devēja maiņas gadījumā, ļaujot viņiem palikt jaunā darba devēja rīcībā ar tādiem pašiem nosacījumiem, ar kādiem viņus bija nolīgusi īpašumtiesības nododošā persona. Minētās direktīvas mērķis ir garantēt, cik iespējams, līgumu vai darba attiecību tiesisko turpināšanu ar īpašumtiesību saņēmēju bez izmaiņām, lai nepieļautu, ka attiecīgie darba ņēmēji vienīgi īpašumtiesību pārejas dēļ tiek nostādīti nelabvēlīgākā situācijā. Tomēr uz minēto direktīvu nebūtu lietderīgi atsaukties, lai panāktu atalgojuma noteikumu vai citu darba apstākļu uzlabojumu uzņēmuma īpašumtiesību pārejas gadījumā (spriedums, 2020. gada 26. marts, *ISS Facility Services*, C-344/18, EU:C:2020:239, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

103 Turklāt ir jāprecizē, ka, lai arī saskaņā ar Direktīvas 2001/23 mērķi ir jāaizsargā to darba ņēmēju tiesības, kurus skar uzņēmuma īpašumtiesību pāreja, tomēr par abstrakciju nevar pārvērst īpašumtiesību saņēmēja tiesības, kuram ir jābūt iespējai veikt pielāgojumus, kas nepieciešami viņa darbības turpināšanai. Šīs direktīvas mērķis ir ne tikai aizsargāt darba ņēmēju intereses uzņēmuma īpašumtiesību pārejas gadījumā, bet arī nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp šo pēdējo minēto interesēm, no vienas puses, un īpašumtiesību saņēmēja interesēm, no otras (spriedums, 2020. gada 26. marts, *ISS Facility Services*, C-344/18, EU:C:2020:239, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

104 Šajā gadījumā no attiecīgā koplīguma 27. panta 2. punkta pirmās daļas izriet, ka uzņēmumam, kurš uzsāk darbību, ir pienākums ievērot nodotajiem darba ņēmējiem darba tiesiskajās attiecībās ar uzņēmumu, kas darbības pārtrauc, atzītās tiesības un pienākumus. Turklāt saskaņā ar šī

koplīguma 27. panta 2. punkta otro daļu šīs tiesības un pienākumi ir ierobežoti tikai un vienīgi uz tām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no pēdējā līguma, ko šis darba ņēmējs ir noslēdzis ar uzņēmumu, kurš darbības pārtrauc, turklāt uzņēmumam, kas darbības uzsāk, nav saistošs neviens līgums vai vienošanās, it īpaši saistībā ar nostrādāto dienesta gadu atzīšanu, ja vien darba ņēmējam šādas tiesības jau nav atzītas ar spriedumu, kas stājies likumīgā spēkā pirms īpašumtiesību pārejas, un ja šīs tiesības ir paziņotas uzņēmumam, kas uzsāk darbības, minētā koplīguma 27. pantā noteiktajā termiņā un kārtībā.

105 Šajā kontekstā iesniedzējtiesa pauž šaubas par šī paša koplīguma 27. panta 2. punkta otrās daļas saderību ar Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmo daļu.

106 Šādos apstākļos ir jākonstatē, ka darba ņēmēja tiesību atzīšanas ierobežojums darba tiesiskajās attiecībās ar uzņēmumu, kurš uzsāk darbības, ar tiesībām, kas izriet no pēdējā līguma, ko tas noslēdzis ar darbības pārtraucošo uzņēmumu, tieši nozīmē saglabāt šīs tiesības personāla pārejas gadījumā, un tas atbilst šīs direktīvas mērķim nodrošināt darbinieku tiesību saglabāšanu uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā, ļaujot tiem palikt darbā pie jaunā darba devēja ar tādiem pašiem nosacījumiem kā tie, kas nolīgti ar īpašumtiesības nododošo uzņēmumu. Turklāt minētā tiesību norma ierobežo ne tikai pārņemtā darba ņēmēja tiesības, bet arī pienākumus, kas izriet no pēdējā līguma, kuru tas ir noslēdzis ar uzņēmumu, kas darbības pārtrauc.

107 It īpaši, runājot par darba stāžu, ir jāatgādina, ka Tiesa ir nospriedusi, ka, aprēķinot finansiāla rakstura tiesības, piemēram, līguma izbeigšanas pabalsts vai algas paaugstināšana, īpašumtiesību saņēmējam ir jāņem vērā visi pārņemto darbinieku nostrādātie darba gadi, ciktāl šis pienākums izriet no darba tiesiskajām attiecībām, kas saista minētos darbiniekus un personu, kura nodod īpašumtiesības, un atbilstoši šajās attiecībās paredzētajiem noteikumiem (spriedums, 2017. gada 6. aprīlis, *Unionen*, C-336/15, EU:C:2017:276, 22. punkts un tajā minētā judikatūra).

108 Šajā gadījumā šajā ziņā pietiek konstatēt, ka no iesniedzējtiesas nolēmuma neizriet, ka darba stāžs, ko saskaņā ar attiecīgā koplīguma 27. panta 2. punktu uzņēmums, kas ir īpašumtiesību saņēmējs, ir atzinis darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas personāla pāreja, šīs tiesību normas izpratnē, šiem darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīgs nekā darba stāžs, kuru tiem pirms šīs pārejas bija atzinis uzņēmums, kas darbības pārtrauca.

109 Gluži pretēji, no minētā nolēmuma izriet, ka *Obras y Servicios Públicos* prasītājam pamatlietā ir atzinusi darba stāžu, kas aprēķināts, sākot no 2014. gada 1. janvāra, un tas atbilst darba stāžam, kurš izriet no pēdējā līguma, kuru viņš bija noslēdzis ar šo sabiedrību. Līdz ar to, tā kā minētās tiesību normas otrajā daļā darba stāžs, kas *Acciona Agua* ir jāatzīst prasītājam pamatlietā, ir ierobežots ar darba stāžu, kas izriet no pēdējā līguma, ko pēdējais minētais ir noslēdzis ar *Obras y Servicios Públicos*, šīs tiesību normas piemērošanas rezultātā šīs sabiedrības piešķirtais darba stāžs viņa pārejas ietvaros ir saglabāts.

110 Savukārt tas, ka šim darba ņēmējam personāla pārejas gadījumā tiek atzītas tiesības, it īpaši tiesības uz darba stāžu, kuras viņam nebija pirms šīs īpašumtiesību pārejas, ir viņa darba nosacījumu uzlabošana, kas, kā tas izriet no šī sprieduma 102. punktā minētās judikatūras, Direktīvā 2001/23 nav paredzēts.

111 Turklāt attiecīgā koplīguma 27. panta 2. punkta otrā daļa iekļaujas šajā loģikā, jo tajā ir paredzēts izņēmums no pārņemtā darba ņēmēja tiesību ierobežošanas ar tiesībām, kas izriet no pēdējā līguma, kuru tas ir noslēdzis ar uzņēmumu, kurš darbības pārtrauc, ja darba ņēmējam šādas tiesības jau ir atzītas ar spriedumu, kas stājies likumīgā spēkā pirms īpašumtiesību pārejas, un ja

šīs tiesības uzņēmumam, kas uzsāk darbību, ir tikušas paziņotas šī koplīguma 27. pantā paredzētajā termiņā un kārtībā. Proti, šis izņēmums ļauj nodrošināt pārceltā darba ņēmēja tādu tiesību saglabāšanu, kuras viņam bija atzītas saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām ar uzņēmumu, kas darbības pārtrauc.

112 Šajā kontekstā iesniedzējtiesai rodas vienīgi jautājums par to, kādas tiesības prasītājam pamatlietā bija tiesiskajās attiecībās ar *Obras y Servicios Públicos* pirms viņa pārcelšanas un it īpaši, vai viņš ir cietis no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, kas ir pirmo divu jautājumu priekšmets, un vai līdz ar to viņam būtu bijis jāiegūst pastāvīgā darba ņēmēja statuss pirms viņa pārcelšanas un šādā gadījumā tātad viņam joprojām būtu šis statuss pārcelšanas ietvaros.

113 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīvas 2001/23 piemērojamība neietekmē aizsardzību, ko darba ņēmējs var izmantot pret secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu saskaņā ar citām Savienības tiesību normām, it īpaši Pamatnolīgumu, ne arī par to, kā tai ir jāinterpretē šīs pēdējās minētās (rīkojums, 2010. gada 15. septembris, *Briot*, C-386/09, EU:C:2010:526, 36. punkts).

114 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru, nododot darbiniekus publisko līgumu ietvaros, pārceltā darba ņēmēja tiesības un pienākumi, kas ir jāievēro uzņēmumam, kurš pārņem darbības, attiecas vienīgi uz tām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no pēdējā līguma, kuru šis darba ņēmējs ir noslēdzis ar uzņēmumu, kas darbības pārtrauc, ar nosacījumu, ka šī tiesiskā regulējuma piemērošana nenozīmē, ka šis darbinieks tiek nostādīts nelabvēlīgākā situācijā vienīgi minētās pārcelšanas dēļ, un tas ir jāpārbauda valsts tiesai.

Par tiesāšanās izdevumiem

115 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 (septītā 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, 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesai saskaņā ar visām piemērojamām valsts tiesību normām ir jāizvērtē, vai darba ņēmēju, kas tiek nodarbināts uz noteiktu laiku saskaņā *fijos de obra* līgumiem ar vienu un to pašu uzņēmumu atšķirīgās darba vietās, kas atrodas vienā un tajā pašā provincē, nodarbināšanas ierobežojums līdz trim secīgiem gadiem, ja vien nepastāv īpaši nosacījumi, un atlaišanas pabalsta piešķiršana šiem darba ņēmējiem, pieņemot, ka valsts tiesa konstatē, ka šie pasākumi ir faktiski veikti attiecībā uz šiem darba ņēmējiem, ir atbilstoši pasākumi, lai novērstu un attiecīgā gadījumā sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku vai darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku vai "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu" izmantošanas šīs 5. klauzulas 1. punkta izpratnē. Katrā ziņā šādas valsts tiesību normas attiecīgās dalībvalsts iestādes nevar piemērot tādā veidā, ka secīgu uz noteiktu laiku**

noslēgtu darba līgumu, kas tiek dēvēti par *fijos de obra*, atjaunošanu uzskata par pamatotu ar "objektīviem iemesliem" šī Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē vienīgi tādēļ, ka katrs no šiem līgumiem parasti tiek noslēgts uz vienu būvobjektu neatkarīgi no tā ilguma, jo ar šādu valsts tiesisko regulējumu praksē netiek liegts attiecīgajam darba devējam apmierināt pastāvīgas un ilgstošas vajadzības pēc personāla, izmantojot šādu atjaunošanu.

2) **Padomes Direktīvas 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā 3. panta 1. punkta pirmā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru, nododot darbiniekus publisko līgumu ietvaros, pārceltā darba ņēmēja tiesības un pienākumi, kas ir jāievēro uzņēmumam, kurš pārņem darbības, attiecas vienīgi uz tām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no pēdējā līguma, kuru šis darba ņēmējs ir noslēdzis ar uzņēmumu, kas darbības pārtrauc, ar nosacījumu, ka šī tiesiskā regulējuma piemērošana nenozīmē, ka šis darbinieks tiek nostādīts nelabvēlīgākā situācijā vienīgi minētās pārcelšanas dēļ, un tas ir jāpārbauda valsts tiesai.**

[Paraksti]