TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2019. gada 8. maijs*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darbs uz noteiktu laiku – Ar publiskā sektora darba devēju noslēgti līgumi – Pasākumi, lai sodītu par uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu – Darba tiesisko attiecību pārveidošana par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku – Pārveidošanas atpakaļejoša spēka ierobežojums – Finansiālas atlīdzības neesamība

Lietā C-494/17

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Corte d'appello di Trento* (Trento apelācijas tiesa, Itālija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2017. gada 13. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2017. gada 14. augustā, tiesvedībā

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR

pret

Fabio Rossato,

Conservatorio di Musica F. A. Bonporti,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: Tiesas priekšsēdētāja vietniece R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], kas pilda pirmās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents), E. Regans [*E. Regan*], K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*] un S. Rodins [*S. Rodin*],

ģenerāladvokāts: M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretārs: R. Skjāno [*R. Schiano*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *F. Rossato* vārdā – *A. Mastrolia*, *avvocatessa*,

– Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *L. Fiandaca*, *C. Colelli* un *G. D'Avanzo*, *avvocati dello Stato*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *G. Gattinara* un *M. van Beek*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2018. gada 6. decembra tiesas sēdē,

* Tiesvedības valoda – itāļu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

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

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR* (Izglītības, universitāšu un pētniecības ministrija – *MIUR*, Itālija) un *F. Rossato*, no vienas puses, un *Conservatorio di Musica F. A. Bonporti* (F. A. Bonporti Valsts mūzikas konservatorija, Itālija), no otras puses, par kaitējuma atlīdzību, kas *F. Rossato* esot radies secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanas dēļ laikposmā no 2003. gada 18. novembra līdz 2015. gada 2. septembrim.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 1999/70 mērķis saskaņā ar tās 1. pantu ir "ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [..], ko [..] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas [Eiropas profesionālo un darba devēju apvienību savienība] UNICE, [Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centrs] CEEP un [Eiropas arodbiedrību konfederācija] EAK."

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

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

"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 vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju 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 "secīg[ie]m";
   b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām."

Itālijas tiesības

6 2015. gada 13. jūlija *legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti* (Likums Nr. 107 par Valsts izglītības un apmācības, un ārštata pasniedzēju sistēmas reformu spēkā esošo tiesību normu reorganizācijai) (2015. gada 15. jūlija *GURI* Nr. 162, turpmāk tekstā – "Likums Nr. 107/2015") 1. panta 95. punktā ir paredzēts:

"2015./2016. mācību gadam [*MIUR*] ir atļauts īstenot ārkārtas plānu mācībspēku pieņemšanai darbā uz nenoteiktu laiku visu līmeņu valsts mācību iestādēs, lai aizpildītu visas parastās un atbalsta personāla "*de jure*" štata vietas, kas vēl ir vakantas un pieejamas, pēc tam, kad pabeigta mācībspēku šim pašam mācību gadam apstiprināšana amatā saskaņā ar [1994. gada 16. aprīļa *decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 297 par tiesību normu, kas piemērojamas izglītības jomā un attiecas uz visu veidu un līmeņu skolām, vienoto dokumentu) (1994. gada 19. maija *GURI* Nr. 115 kārtējais pielikums, turpmāk tekstā – "dekrēts Nr. 297/1994")] paredzētā vienotā dokumenta 399. pantu, pēc kuras pabeigšanas tiek atcelti piemērotības saraksti pēc kvalifikācijas un pārbaudījumiem, kas bija publicēti pirms 2012. gada [..]."

7 Atbilstoši Likuma Nr. 107/2015 1. panta 131. punktam:

"No 2016. gada 1. septembra darba līgumi, kas noslēgti uz noteiktu laiku ar skolotājiem, izglītības, administratīvo, tehnisko un atbalsta personālu valsts skolās un izglītības iestādēs vakanto un pieejamo amata vietu aizpildīšanai, nevar kopumā pārsniegt trīsdesmit sešus mēnešus, pat ja tie nav secīgi."

8 Likuma Nr. 107/2015 1. panta 132. punktā ir paredzēts:

"[*MIUR*] prognozētais stāvoklis paredz fonda izveidi maksājumiem to tiesas nolēmumu izpildei, kuros noteikts atlīdzināt kaitējumu, kas izriet no [darba] līgumu, kuri noslēgti uz noteiktu laiku, atkārtotas izmantošanas kopumā ilgāk nekā 36 mēnešus, pat ja tie nav secīgi, par vakantajām un pieejamajām amata vietām, ar 10 miljonu EUR dotāciju par katru – 2015. un 2016. – gadu [..]."

9 Dekrēta Nr. 297/1994 399. pantā ir paredzēts, ka mācībspēku pieņemšana darbā notiek, pamatojoties uz konkursiem un pastāvīgajiem piemērotības sarakstiem.

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

10 *F. Rossato* tika pieņemts darbā *F. A. Bonporti* Valsts mūzikas konservatorijā par akordeona pasniedzēju, balstoties uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, no kuriem pirmais tika noslēgts 2003. gada 18. novembrī. Šīs darba attiecības bez pārtraukuma turpinājās, pamatojoties uz 17 secīgiem darba līgumiem uz noteiktu laiku viena un tā paša amata pildīšanai.

11 2011. gada 20. decembrī *F. Rossato* vērsās *Tribunale di Rovereto* (Rovereto tiesa, Itālija) ar lūgumiem atzīt par prettiesiskām klauzulas, ar kurām tiek noteikts termiņš atsevišķiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, ko viņš bija noslēdzis ar savu darba devēju, un pārveidot viņa darba attiecības uz noteiktu laiku par darba līgumu uz nenoteiktu laiku ar atpakaļejošu spēku no dienas, kurā tika noslēgts pirmais darba līgums (turpmāk tekstā – "pārveidošana"). Pakārtoti viņš arī lūdza atlīdzināt zaudējumus, kas esot radušies darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgas izmantošanas dēļ, kā arī to, lai atbilstoši pamatnolīguma 4. klauzulai viņa atalgojuma aprēķinā tiktu ņemts vērā šajās darba attiecībās iegūtais darba stāžs. *Tribunale di Rovereto* (Rovereto tiesa) apmierināja vienīgi lūgumu par iegūtā darba stāža ņemšanu vērā atalgojuma aprēķinā. Tā noraidīja iebildumus, kas balstīti uz secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu.

12 *Corte d'appello di Trento* (Trento apelācijas tiesa), kurā apelācijas sūdzību par šo spriedumu 2013. gada 5. martā iesniedza *MIUR* un vēlāk, 2013. gada 31. maijā – *F. Rossato*, vairākkārt apturēja tiesvedību šajā lietā, gaidot, pirmkārt, 2014. gada 26. novembra spriedumu *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401) un, otrkārt, *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa, Itālija) un *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) nolēmumus par Likumu Nr. 107/2015, kurš tika pieņemts 2015. gada 13. jūlijā pēc 2014. gada 26. novembra sprieduma *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401) pasludināšanas, lai pielāgotu valsts tiesisko regulējumu no Pamatlīguma izrietošajiem pienākumiem, kurus Tiesa ir noteikusi minētajā spriedumā.

13 2015. gada 2. septembrī tiesvedībā apelācijas tiesā *F. Rossato* darba devējs apstiprināja viņu amatā ar atpakaļejošu spēku no 2014. gada 1. janvāra, tādējādi piešķirot viņu darba attiecībām termiņu uz nenoteiktu laiku. Iesniedzējtiesa norāda, ka *F. Rossato* apstiprināšana amatā, kas tika veikta atbilstoši Leģislatīvā dekrēta Nr. 297/1994 399. pantam, izriet no viņa atrašanās vietas pastāvīgajā piemērotības sarakstā, nevis no ārkārtas darbā pieņemšanas plāna, kas ieviests ar Likumu Nr. 107/2015, īstenošanas.

14 Iesniedzējtiesa norāda, ka *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa), balstoties uz *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) judikatūru, nosprieda, ka ar Likuma Nr. 107/2015 1. panta 95. punktā paredzētajiem pārejas noteikumiem par piemērotības sarakstos pienācīgi iekļauto pasniedzēju ārkārtas pieņemšanu darbā tika īstenoti noteikumi, ko Tiesa bija noteikusi 2014. gada 26. novembra spriedumā *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401). Tā it īpaši uzskatīja, ka darba attiecību pārveidošana par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, kas bija paredzēta šajā likumā atbilstoši ārkārtas darbā pieņemšanas plānam, tāpat kā un ar tādam pašām sekām kā citas iespējamās darba attiecību pārveidošanas uz nenoteiktu laiku, kā, piemēram, apstiprināšana amatā pakāpšanās uz augšu piemērotības sarakstā dēļ, bija, ciktāl tas attiecas uz agrākām ļaunprātīgām izmantošanām pirms Likuma Nr. 107/2015 stāšanās spēkā, samērīgi pasākumi, kas ir pietiekami efektīvi un preventīvi, lai ļautu sodīt par šādām ļaunprātīgām izmantošanām, tādējādi, ka darba ņēmējs, kura darba attiecības tika šādi pārveidotas, lai kāds arī būtu šīs pārveidošanas iemesls, nevarēja pieprasīt nekādu finansiālu atlīdzību šajā ziņā.

15 Iesniedzējtiesai tomēr rodas šaubas par šādas judikatūrā sniegtās interpretācijas tiesiskumu, ņemot vērā pamatnolīgumu un Tiesas 2014. gada 26. novembra spriedumā *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401) noteiktos noteikumus.

16 Šādos apstākļos *Corte d'appello di Trento* (Trento apelācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai 5. klauzulas 1. punkts [..] pamatnolīgumā ir interpretējams tādējādi, ka tas liedz piemērot Likuma Nr. 107/2015 1. panta 95., 131. un 132. punktu, kuros skolotāju – pagaidu darba ņēmēju – darba attiecību stabilizācija nākotnē bez atpakaļejoša spēka un bez kaitējuma atlīdzināšanas ir paredzēta kā samērīgs, pietiekami efektīvs un atturošs pasākums, lai garantētu pamatnolīguma normu pilnīgu efektivitāti saistībā ar šī pamatnolīguma pārkāpumu, kas izdarīts, ļaunprātīgi atkārtoti noslēdzot līgumus uz noteiktu laiku laikposmā pirms tā laikposma, kad norādītajās tiesību normās minētajiem pasākumiem ir jāsāk radīt sekas?"

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

17 Itālijas valdība apstrīd lūguma sniegt prejudiciālo nolēmumu pieņemamību. Tā šajā ziņā norāda, ka uzdotais jautājums, ciktāl tas attiecas uz Likuma Nr. 107/2015 1. panta 95., 131. un 132. punktu, ir hipotētisks, jo šis tiesiskais regulējums neesot piemērojams pamatlietā. Tā norāda, ka *F. Rossato* darba tiesiskās attiecības esot pārveidotas nevis saskaņā ar šī likuma 1. panta 95. punktu, bet gan,

pamatojoties uz tādiem "iepriekšējiem atlases instrumentiem un konkursiem", kādi tika izmantoti pirms minētā likuma stāšanās spēkā, proti, šajā gadījumā – apstiprināšanu amatā, ņemot vērā atrašanās vietu piemērotības sarakstā.

18 Tomēr no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) un *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa), piemērojot Likumu Nr. 107/2015, ar kuru parasti ir izslēgta atlīdzība attiecīgajam darba ņēmējam, jo tā darba attiecības uz noteiktu laiku tikušas pārveidotas par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, nenošķir darba attiecību pārveidošanas gadījumus saskaņā ar šo likumu, it īpaši atbilstoši tā 1. panta 95. punktā paredzētajam ārkārtas pieņemšanas darbā plānam, un tos, kas izriet no atlases instrumentu un konkursu, kas tika ieviesti pirms minētā likuma pieņemšanas, īstenošanas. Iesniedzējtiesa norāda, ka šīs tiesas tādējādi ir paplašinājušas Likuma Nr. 107/2015 piemērošanas jomu attiecībā uz tādiem pasniedzējiem kā *F. Rossato*, kura darba attiecības tika pārveidotas, balstoties uz minētajiem instrumentiem, arī šiem pasniedzējiem izslēdzot jebkādas tiesības saņemt finansiālu atlīdzību.

19 Šādā kontekstā ir jāatgādina, ka uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa ir uzdevusi saistībā ar pašas noteikto tiesisko regulējumu 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 nekāda sakara ar pamatlietas apstākļiem vai tās priekšmetu, ja problēmai ir hipotētisks raksturs vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2018. gada 4. decembris, *Minister for Justice and Equality* un *Commissioner of An Garda Síochána*, C-378/17, EU:C:2018:979, 27. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

20 Šajā ziņā, ņemot vērā iesniedzējtiesas nolēmumā ietverto informāciju, jāatzīst, ka Tiesai uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem nav hipotētiska rakstura un līdz ar to lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par prejudiciālo jautājumu

21 Ir jāatgādina, ka ar LESD 267. pantu ieviestajā valsts tiesu un Tiesas sadarbības procedūrā Tiesai ir jāsniedz valsts tiesai noderīga atbilde, kas ļautu tai atrisināt strīdu, kuru tā izskata. Šai nolūkā Tiesai attiecīgā gadījumā ir jāpārformulē tai iesniegtie jautājumi (skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 27. marts, *Le Rayon d'O*r, C-151/13, EU:C:2014:185, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

22 Šajā ziņā no iesniedzējtiesas nolēmuma pamatojuma izriet, ka 2015. gada 2. septembrī *F. Rossato* darba attiecības uz noteiktu laiku tika pārveidotas par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku ar atpakaļejošu spēku no 2014. gada 1. janvāra.

23 Līdz ar to uzdotais jautājums ir jāsaprot tādējādi, ka ar to būtībā tiek vaicāts, vai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kādu piemērojušas valsts augstākās tiesas un kurā publiskā sektora pasniedzējiem, kuru darba attiecības uz noteiktu laiku ir pārveidotas par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku ar ierobežotu atpakaļejošu spēku, ir izslēgtas jebkādas tiesības uz finansiālu atlīdzību secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgas izmantošanas dēļ.

24 Vispirms ir jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir uzlikts pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no šajā normā uzskaitītajiem pasākumiem, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, ja vien līdzvērtīgi tiesiski pasākumi valsts tiesībās jau nepastāv (spriedumi, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 26. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 32. punkts).

25 Dalībvalstīm šajā ziņā ir liela rīcības brīvība, jo tām ir izvēle izmantot vienu vai vairākus no minētās 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrētu nozaru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības (spriedumi, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 27. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 33. punkts).

26 Šādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir paredzēts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šī mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien netiek apšaubīta pamatnolīguma lietderīgā iedarbība vai mērķis (spriedumi, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 28. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 34. punkts).

27 Turklāt, ja. tāpat kā šajā lietā. Savienības tiesībās nav paredzētas īpašas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tomēr tiek konstatēta, valsts iestādēm ir jāveic piemēroti pasākumi, kuriem jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un preventīviem, lai nodrošinātu pamatnolīguma piemērošanai pieņemto normu pilnīgu efektivitāti (spriedums, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

28 No tā izriet, ka gadījumos, kad notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darbinieku aizsardzības garantijas, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas (spriedumi, 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 64. punkts; 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, 79. punkts, kā arī 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 31. punkts).

29 Tiesai nav jāsniedz viedoklis attiecībā uz valsts tiesību normu interpretāciju, jo šis uzdevums ir vienīgi iesniedzējtiesai, kurai attiecīgajā gadījumā ir jānosaka, vai attiecīgais valsts tiesiskais regulējums atbilst iepriekšējos punktos minētajām prasībām. Tomēr Tiesa, lemjot sakarā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, vajadzības gadījumā var sniegt precizējumus, lai palīdzētu valsts tiesai orientēties tās interpretācijā (skat. it īpaši spriedumu, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 45. punkts).

30 Pirmkārt, ir jākonstatē, ka 2014. gada 26. novembra spriedumā *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401) Tiesa uzskatīja, ka valsts tiesiskajā regulējumā pirms Likuma Nr. 107/2015 nebija paredzētas sankcijas ar pietiekami efektīvu un preventīvu raksturu, lai nodrošinātu tiesību normu, kas ir pieņemtas, piemērojot pamatnolīgumu, pilnīgu efektivitāti. Tostarp Tiesa uzskatīja, ka vienīgā iespēja šajā lietā aplūkotajiem pasniedzējiem panākt viņu darba attiecību uz noteiktu laiku pārveidošanu par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku bija atkarīga no viņu apstiprināšanas amatā, kas notikusi viņu pakāpšanās uz augšu piemērotības sarakstā dēļ, un tātad no apstākļiem, kas bija jāuzskata par neparedzamiem un nedrošiem, jo tie bija atkarīgi no uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vispārējā ilguma, kā arī no amata vietām, kas starplaikā bija atbrīvojušās (šajā nozīmē 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, 107. punkts).

31 Tiesa šajā ziņā balstījās uz apstākli, ka termiņš pasniedzēju apstiprināšanai amatā ir gan mainīgs, gan nenoteikts (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, 105. punkts).

32 Šajā gadījumā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka valsts likumdevējs, lai nodrošinātu pāreju uz jaunu sistēmu, kurā ietverti pasākumi ar mērķi novērst darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu un sodīt par to, pieņēma ārkārtas pieņemšanas darbā plānu, kurā

2015./2016. mācību gadā bija paredzēts pārveidot visus ar pasniedzējiem uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus, kuriem bija "nestabils" statuss, pakāpeniski un galīgi iztukšojot piemērotības sarakstus un klasifikācijas, ko iestāde izmantoja, lai pieņemtu darbā pasniedzējus uz noteiktu laiku.

33 Itālijas valdība arī norādīja, ka paralēli tā turpināja novest līdz galam uzsāktās pasniedzēju, kuri jau bija ierakstīti piemērotības saraktu priekšgalā, apstiprināšanas amatā procedūras. Likuma Nr. 107/2015 1. panta 95. punktā šajā ziņā ir noteikts, ka ārkārtas pieņemšanas darbā plāns tiek īstenots, "lai aizpildītu visas [..] štata vietas, kas vēl ir vakantas un pieejamas, pēc tam, kad pabeigta mācībspēku šim pašam mācību gadam apstiprināšana amatā saskaņā ar [Leģislatīvā dekrēta Nr. 297/1994] 399. pantu, proti, apstiprināšana amatā saistībā ar pakāpšanos uz augšu piemērotības sarakstā.

34 Tādējādi, neskarot pārbaudes, kas jāveic iesniedzējtiesai, šķiet, ka tāda ārkārtas iecelšana amatā un Leģislatīvā dekrēta Nr. 297/1994 399. pantā paredzētās procedūras, kuru rezultātā *F. Rossato* tika apstiprināts amatā, attiecas uz vienu un to pašu mācībspēku kategoriju un ka līdz ar to *F. Rossato* darba attiecības uz noteiktu laiku vēlākais līdz 2015./2016. mācību gada beigām bija jāpārveido par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku vai nu tādēļ, ka tika pabeigta jau uzsākta amatā apstiprināšanas procedūra, vai arī piemērojot ārkārtas amatā apstiprināšanas plānu.

35 Šis apstāklis, pieņemot, ka tas ir pierādīts, ļauj uzskatīt, ka *F. Rossato*, ņemot vērā ar Likumu Nr. 107/2015 ieviesto reformu, situācija ievērojami atšķiras no konteksta, kāds aplūkots 2014. gada 26. novembra spriedumā *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401), raugoties no juridiskā un faktiskā skatupunkta.

36 Pretēji pasniedzēju situācijai, kāda aplūkota lietā, kurā taisīts minētais spriedums, *F. Rossato* darba attiecību pārveidošana nebija neskaidra un tā nebija neparedzama un nedroša, jo ar Likumu Nr. 107/2015 tā bija noteikta par obligātu.

37 Līdz ar to šādā tiesiskajā regulējumā paredzētā soda pietiekami efektīvais un preventīvais raksturs nevar tikt apšaubīts, pamatojoties uz darba attiecību pārveidošanas iespējami neparedzamo un nedrošo raksturu.

38 Otrkārt, attiecībā uz kaitējuma neatlīdzināšanu šādu darba attiecību pārveidošanas gadījumā ir jāatgādina, kā arī izriet no šī sprieduma 24.–26. punkta, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, izvēloties pasākumus, ar kuru palīdzību var tikt īstenoti to sociālās politikas mērķi.

39 Turklāt ir jānorāda, ka no pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta izriet, ka dalībvalstīm saistībā ar pasākumiem, ar kuriem var tikt novērsta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, ir iespēja pārveidot darba attiecības un noteiktu laiku par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, jo darba stabilitāte, ko nodrošina pēdējās minētās, ir būtisks apstāklis darba ņēmēju aizsardzībā.

40 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Tiesa būtībā uzskatīja, ka tiesiskajā regulējumā, kurā paredzēta imperatīva norma, saskaņā ar kuru ļaunprātīgas darba līgumu uz noteiktu laiku izmantošanas gadījumā tie tiek pārveidoti par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, var tikt ietverts pasākums, ar ko šāda ļaunprātīga izmantošana tiek efektīvi sodīta (skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 70. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra), un tātad tas var atbilst šī sprieduma 27. un 28. punktā atgādinātajām prasībām.

41 Judikatūrā tomēr nav pieprasīts, lai pastāvētu kumulatīvi pasākumi (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1993. gada 2. augusts, *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, 25. punkts, kā arī 2015. gada 17. decembris, *Arjona Camacho*, C-407/14, EU:C:2015:831, 32. un 35. punkts).

42 Turklāt ne nodarītā kaitējuma pilnīgas atlīdzināšanas princips, ne samērīguma princips neuzliek pienākumu maksāt zaudējumu atlīdzību ar soda raksturu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 17. decembris, *Arjona Camacho*, C-407/14, EU:C:2015:831, 37. punkts).

43 Šie principi dalībvalstīm uzliek pienākumu paredzēt atbilstīgu atlīdzinājumu, kas pārsniedz tīri simbolisku atlīdzību, tomēr nepārsniedzot pilnīgu kompensāciju (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1984. gada 10. aprīlis, *von Colson* un *Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, 28. punkts; 1993. gada 2. augusts, *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, 26. punkts, kā arī 2015. gada 17. decembris, *Arjona Camacho*, C-407/14, EU:C:2015:831, 33. punkts).

44 Turklāt, ciktāl *F. Rossato* norāda uz atšķirīgu attieksmi salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kuri ir panākuši, ka viņu darba devējs tiek sodīts par darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu pirms Likuma Nr. 107/2015 stāšanās spēkā, un kuri saskaņā ar agrāko tiesisko regulējumu varēja vienlaicīgi saņemt atlīdzību un tikt pieņemti darbā, balstoties uz darba līgumu uz nenoteiktu laiku, pietiek atgādināt, ka atšķirīgā attieksme starp abu darba ņēmēju uz noteiktu laiku kategorijām, kas izriet no piemērojamo tiesību aktu reformas, neietilpst pamatnolīguma 4. klauzulā noteiktā nediskriminācijas principa piemērošanas jomā (skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *Viejobueno Ibáñez* un *de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, 50., kā arī 51. punkts).

45 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ir jākonstatē, ka pamatnolīgumā dalībvalstīm nav noteikts pienākums darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā paredzēt tiesības uz atlīdzinājumu, kuras būtu jānodrošina papildus darba attiecību uz noteiktu laiku pārveidošanai par darba attiecībām un nenoteiktu laiku.

46 Treškārt, iesniedzējtiesa vaicā Tiesai par darba attiecību pārveidošanas, kas tika piemērota *F. Rossato*, ierobežotā atpakaļejošā spēka saderību ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu. Šajā ziņā tā norāda, ka *F. Rossato* strādāja par pasniedzēju kā mūzikas skolotājs, pamatojoties uz 17 līgumiem uz noteiktu laiku īpaši ilgā laikposmā no 2003. gada 18. novembra līdz 2015. gada 2. septembrim, pirms 2015. gada septembrī viņa darba attiecības tika pārveidotas, šai pārveidošanai stājoties spēkā no 2014. gada 1. janvāra. Iesniedzējtiesa turklāt norāda, ka šāda darba attiecību privātajā sektorā pārveidošana darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgas izmantošanas dēļ esot stājusies spēkā ar atpakaļejošu spēku no dienas, kurā tika noslēgts pirmais darba līgums. No tā attiecībā uz prasītāju pamatlietā izrietot, ka, lai aprēķinātu viņa atalgojumu, tostarp tika ņemts vērā viss darba stāžs, kas bija iegūts, pamatojoties uz šiem secīgajiem darba līgumiem uz noteiktu laiku.

47 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka, pirmām kārtām, apstāklis, ka valsts likumdevējs ir ieviesis pasākumu privātajā sektorā, ar ko darba ņēmējam tiek piešķirta visplašākā iespējamā aizsardzība, pats par sevi nevar ietekmēt uz darba ņēmējiem publiskajā sektorā attiecināmo valsts pasākumu efektivitāti (spriedums, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 51. punkts).

48 Otrām kārtām, ir jākonstatē, ka visu gadu, kas nostrādāti, balstoties uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, ņemšana vērā, apstiprinot attiecīgo darba ņēmēju amatā, nozīmētu tādu pilnīgu karjeras uzskaitījumu, kāds notiek tikai ierēdņu, kas izturējuši konkursu, gadījumā. Šādā kontekstā ir jāatgādina, ka Savienības tiesībās dalībvalstīm nav uzlikts pienākums izturēties vienādi pret civildienesta ierēdņiem, kas pieņemti darbā pēc atklāta konkursa, un tiem, kas pieņemti darbā, pamatojoties uz kvalifikāciju un pamatojoties uz viņu profesionālo pieredzi, kas iegūta saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, jo šī atšķirīgā attieksme izriet no nepieciešamības, pirmkārt, ņemt vērā vajadzīgo kvalifikāciju un to uzdevumu būtību, par kuru veikšanu civildienesta ierēdņiem ir jāuzņemas atbildība, un, otrkārt, izvairīties no atgriezeniskas diskriminācijas attiecībā uz pēdējiem minētajiem (skat. it īpaši spriedumu, 2018. gada 20. septembris, *Motter*, C-466/17, EU:C:2018:758, 46. un 47. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

49 Tādējādi nevar izslēgt, ka *F. Rossato* darba attiecību pārveidošanas atpakaļejošā spēka ierobežojums, vismaz daļēji, varētu tikt pamatots, ņemot vērā publiskā sektora īpatnības.

50 Tomēr šajā gadījumā ir jānorāda, ka darba stāža laikposms, kas tika ņemts vērā *F. Rossato* gadījumā, bija daudz mazāks par nostrādāto laikposmu saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku.

51 Lai arī, protams, dalībvalstij ir tiesības, īstenojot pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, ņemt vērā tādas īpašas nozares kā izglītība vajadzības, šīs tiesības nav jāsaprot tādējādi, ka tās dalībvalstij ļauj neievērot pienākumu paredzēt piemērotu pasākumu, lai atbilstoši sodītu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu (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, 118. punkts). Šādam pasākumam, kā tika atgādināts šī sprieduma 28. punktā, ir jābūt samērīgam.

52 Līdz ar to iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, vai, ņemot vērā, pirmkārt, darba stāža, kas iegūts saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, ņemšanas vērā ierobežojuma iespējamo pamatojumu un, otrkārt, īpaši ilgo ļaunprātīgo izmantošanu, no kā cieta *F. Rossato*, viņa stāža ņemšana vērā ar atpakaļejošu spēku no 2014. gada 1. janvāra ir samērīgs pasākums, lai pienācīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas šī sprieduma 28. punktā minētās judikatūras izpratnē.

53 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kuru piemērojušas valsts augstākās tiesas un kurā publiskā sektora pasniedzējiem, kuru darba attiecības uz noteiktu laiku ir pārveidotas par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku ar ierobežotu atpakaļejošu spēku, ir izslēgtas jebkādas tiesības uz finansiālu atlīdzību secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas dēļ, ja šāda pārveidošana nav ne neskaidra, ne neparedzama, ne arī nedroša un ja darba stāža, kas iegūts saskaņā ar secīgiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, ņemšanas vērā ierobežojums ir samērīgs pasākums, lai sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu, bet tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

Par tiesāšanās izdevumiem

54 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 (pirmā palāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 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 tam nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kuru piemērojušas valsts augstākās tiesas un kurā publiskā sektora pasniedzējiem, kuru darba attiecības uz noteiktu laiku ir pārveidotas par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku ar ierobežotu atpakaļejošu spēku, ir izslēgtas jebkādas tiesības uz finansiālu atlīdzību secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas dēļ, ja šāda pārveidošana nav ne neskaidra, ne neparedzama, ne arī nedroša un ja darba stāža, kas iegūts saskaņā ar secīgiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, ņemšanas vērā ierobežojums ir samērīgs pasākums, lai sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu, bet tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

[Paraksti]