Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (desmitā palāta)

2026. gada 13. maijā*

Valsts pienākumu neizpilde – LESD 258. pants – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 5. klauzulas 1. punkts – Dalībvalstu pienākums ieviest pasākumus, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un sodītu par to – Šādu pasākumu neesība – Šādu līgumu atjaunošanu attaisnojošu "objektīvu iemeslu" jēdziens

Lietā C-155/25

par prasību sakarā ar pienākumu neizpildi atbilstoši LESD 258. pantam, ko 2025. gada 21. februārī cēlusi

Eiropas Komisija, ko pārstāv *S. Delaude* un *D. Recchia*, pārstāves,

prasītāja,

pret

Itālijas Republiku, ko pārstāv *S. Fiorentino*, pārstāvis, kuram palīdz *A. Berti Suman* un *L. Fiandaca*, *avvocati dello Stato*,

atbildētāja,

TIESA (desmitā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs J. Pasers [*J. Passer*], tiesneši D. Gracijs [*D. Gratsias*] un B. Smulderss [*B. Smulders*] (referents),

ģenerāladvokāts: R. Norkus [*R. Norkus*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

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

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – itāļu.

Spriedums

1 Prasības pieteikumā Eiropas Komisija lūdz Tiesu:

– atzīt, ka, neveikdama pasākumus, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz valsts izglītības iestādēs nodarbināto aizstājošo administratīvo, tehnisko un atbalsta personālu (turpmāk – ATA darbinieki), Itālijas Republika nav izpildījusi 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas 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.; turpmāk – pamatnolīgums), 5. klauzulā paredzētos pienākumus, un

– piespriest Itālijas Republikai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

2 Pamatnolīguma 5. klauzulas "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" 1. punktā 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 vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu [līdzvērtīgu] tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā [ņemot 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."

Itālijas tiesības

3 1994. gada 16. aprīļa *decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 297 par tiesību normu, kas piemērojamas izglītības jomā un attiecas uz visu veidu un līmeņu skolām, vienotā teksta apstiprināšanu; 1994. gada 19. maija *GURI* Nr. 115 kārtējais pielikums Nr. 79; turpmāk – Leģislatīvais dekrēts Nr. 297/1994) 554. pantā paredzēts:

"1. Apstiprināšana štata amatā attiecībā uz ceturtā līmeņa amata vietām notiek uz kvalifikāciju balstītos provinču konkursos, kurus katru gadu vakanto amata vietu robežās organizē izglītības iestādes, pamatojoties uz izglītības ministra rīkojumu, kurā tostarp ir precizēta prasītā kvalifikācija un vērtēšanas kritēriji.

2. Šie konkursi ir pieejami pagaidu ATA darbiniekiem, kam ir vismaz divu gadu darba stāžs bez pārkāpumiem un kuri strādā amatā, kas atbilst tiem, attiecībā uz kuriem tiek organizēti konkursi.

Var piedalīties tikai tajā konkursā, kas tiek organizēts provincē, kurā kandidāts ir nodarbināts paziņojuma publicēšanas dienā.

3. Pagaidu ATA darbiniekiem, kuri pilnībā vai daļēji ir nostrādājuši vismaz divus gadus amatā, kas ir augstāks par tiem, attiecībā uz kuriem tiek organizēti konkursi, ir tiesības piedalīties konkursos uz nākamo zemāko amatu.

[..]

8. Apstiprināšanu štata vietā veic pieejamo amata vietu robežās atbilstoši pastāvīgo piemēroto kandidātu sarakstu – kas papildināti un atjaunināti ar iepriekš minētajiem kritērijiem – secībai."

4 1999. gada 3. maija *legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico* (Likums Nr. 124 par steidzamiem noteikumiem skolu personāla jomā; 1999. gada 10. maija *GURI* Nr. 107; turpmāk – likums Nr. 124/1999) 4. pantā noteikts:

"1. Nodrošinot pasniedzēju un skolotāju vietas, kas faktiski ir vakantas un pieejamas pirms 31. decembra un ir paredzams, ka tādas paliks arī visu mācību gadu, ja nav iespējams tām nodrošināt pastāvīgo mācību personālu ar piešķīrumiem no pašvaldības rezervēm vai izmantojot personālu, kas paliek pāri, un ja vien šajās vietās jebkādā statusā jau nav norīkots pastāvīgais personāls, izmanto aizstājējpersonālu uz vienu gadu, līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras, ar kurām tiek pieņemts darbā pastāvīgais mācību personāls.

2. Nodrošinot pasniedzēju un skolotāju vietas, kas nav vakantas, bet kļūst faktiski pieejamas no 31. decembra līdz mācību gada beigām, izmanto aizstājējpersonālu līdz mācību procesa beigām. Līdzīgi aizstājējpersonālu līdz mācību procesa beigām izmanto, lai nodrošinātu mācību stundas, kuras netiek iekļautas pastāvīgā pilna vai nepilna laika mācību personāla mācību stundās.

3. Gadījumos, kas nav paredzēti 1. un 2. punktā, izmanto pagaidu aizstājējpersonālu.

[..]

11. Iepriekšējos punktos minētie noteikumi ir piemērojami arī attiecībā uz ATA darbiniekiem."

5 2000. gada 13. decembra *decreto ministeriale n. 430 – Regolamento recante norme sulle modalità di conferimento delle supplenze al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario ai sensi dell'articolo 4 della legge 3 maggio 1999, n. 124* (Ministrijas dekrēts Nr. 430 par noteikumiem, kas reglamentē administratīvo, tehnisko un atbalsta darbinieku aizstāšanas kārtību saskaņā ar 1999. gada 3. maija likuma Nr. 124/1999 4. pantu; 2001. gada 24. janvāra *GURI* Nr. 19) 1. pantā "Amata vietu pieejamība un aizstāšanas veidi" noteikts:

"1. Saskaņā ar [Likuma Nr. 124/1999] 4. panta 1., 2., 3. un 11. punktu, ja nav iespējams aizpildīt pieejamās [ATA darbinieku] amata vietas, norīkojot dienestā esošo pāri palikušo personālu vai – jebkādā statusā – personālu ar līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, veic:

a) aizstāšanu uz gadu, lai aizpildītu vakantās amata vietas, kas pieejamas pirms 31. decembra un kas var palikt neaizpildītas visā mācību gada garumā;

b) pagaidu aizstāšanu līdz mācību procesa beigām, lai aizpildītu amata vietas, kas nav vakantas un ir pieejamas pirms 31. decembra un līdz mācību gada beigām;

c) pagaidu aizstāšanu jebkurām citām aizstāšanas vajadzībām, uz kurām neattiecas iepriekšējie gadījumi, saskaņā ar 6. panta noteikumiem."

6 2001. gada 30. marta *decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 165 par vispārējiem noteikumiem attiecībā uz darba organizāciju valsts pārvaldes iestādēs; 2001. gada 9. maija *GURI* Nr. 106, kārtējais pielikums Nr. 112; turpmāk – Leģislatīvais dekrēts Nr. 165/2001) 36. pantā "Personāls, ar kuru noslēgts līgums uz noteiktu laiku vai kurš pieņemts darbā elastīgās darba attiecībās" noteikts:

"1. Lai izpildītu prasības, kas ir saistītas ar parastajām valsts pārvaldes iestāžu vajadzībām, tās pieņem darbā vienīgi ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku [..].

2. Valsts pārvaldes iestādes var slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, apmācības un darba līgumus, kā arī līgumus par personāla nodrošināšanu uz noteiktu laiku, kā arī izmantot elastīgus līgumus, kas paredzēti Civilkodeksā un citos tiesību aktos par darba attiecībām uzņēmumā, tikai tādā apmērā un kārtībā, kas paredzēta to piemērošanai valsts pārvaldes iestādēs. Valsts pārvaldes iestādes var slēgt šā punkta pirmajā teikumā minētos līgumus tikai tādām vajadzībām, par kurām ir pierādīts, ka tām ir tikai pagaidu vai izņēmuma raksturs, un saskaņā ar 35. pantā izklāstītajiem darbā pieņemšanas nosacījumiem un procedūrām. Darba līgumi uz noteiktu laiku var tikt noslēgti saskaņā ar [2015. gada 15. jūnija *decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 81 par darba līgumu sistēmisku noregulējumu un tiesību aktu par amata pienākumiem pārskatīšanu saskaņā ar 2014. gada 10. decembra Likuma Nr. 183 1. panta 7. punktu; 2015. gada 24. jūnija *GURI* Nr. 144 kārtējais pielikums Nr. 34; turpmāk – "Leģislatīvais dekrēts Nr. 81/2015")] 19. pantu un turpmākajiem pantiem [..]

[..]

5. Katrā ziņā, ja valsts pārvaldes iestādes pārkāpj imperatīvas tiesību normas par darba ņēmēju pieņemšanu darbā vai nodarbinātību, tas nevar būt pamats darba attiecību nodibināšanai uz nenoteiktu laiku ar šīm valsts pārvaldes iestādēm, neskarot to atbildību un sankcijas, ko tām var piemērot. Attiecīgajam darbiniekam ir tiesības saņemt zaudējumu atlīdzību par darbu, kas padarīts laikā, kad šīs imperatīvās tiesību normas tika pārkāptas. Īpašā gadījumā, kad kaitējums izriet no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas, neskarot darba ņēmēja iespēju pierādīt jebkādu papildu kaitējumu, tiesa nosaka kompensāciju vismaz četru un ne vairāk kā divdesmit četrus ikmēneša maksājumu apmērā, pamatojoties uz pēdējo atsauces atalgojumu, lai aprēķinātu atlīdzību par līguma izbeigšanu, ņemot vērā pārkāpuma smagumu, it īpaši secīgu līgumu skaitu starp pusēm un attiecību kopējo ilgumu.

[..]

5.*quinquies*. Neskarot 5. punktu, šo pantu nepiemēro noteikta laika [ATA darbinieku] pieņemšanai darbā valsts un vietējo pašvaldību skolās un izglītības iestādēs, kā arī augstākās izglītības iestādēs mākslas, mūzikas un dejas jomā. [..]"

7 Leģislatīvā dekrēta Nr. 81/2015 III nodaļā "Darba līgumi uz noteiktu laiku" ir noteikts darba līgumu uz noteiktu laiku maksimālais ilgums (19. pants), kā arī maksimālais atjaunojumu skaits (21. pants). Saskaņā ar tā 29. panta 2. punkta c) apakšpunktu III nodaļa neattiecas uz "līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti ar [ATA darbiniekiem] par aizstāšanas nodrošināšanu [..]", un šā panta 4. punktā ir paredzēts, ka "turpina piemērot Leģislatīvā dekrēta [Nr. 165/2001] 36. panta noteikumus".

8 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 sistēmas reformu un deleģējumu spēkā esošo tiesību normu reorganizācijai; 2015. gada 15. jūlija *GURI* Nr. 162; turpmāk – Likums Nr. 107/2015") 1. panta 131. punktā valsts izglītības iestāžu mācībspēku un ATA darbinieku darba līgumiem uz noteiktu laiku bija noteikts maksimālais ilgums 36 mēneši, pat ja tie nav secīgi. Šī tiesību norma tika atcelta ar 2018. gada 12. jūlija *decreto-legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese* (Dekrētlikums Nr. 87 par steidzamiem pasākumiem attiecībā uz darba ņēmēju un uzņēmumu cieņu; 2018. gada 13. jūlija *GURI* Nr. 161, turpmāk – Dekrētlikums Nr. 87/2018) 4.*bis* pantu.

Pirmstiesas procedūra

9 2019. gada 26. jūlijā Komisija nosūtīja Itālijas Republikai brīdinājuma vēstuli, kurā tā pauda šaubas tostarp par vairāku valsts tiesību normu, kas piemērojamas aizstājošajiem ATA darbiniekiem, kuri nodarbināti valsts izglītības iestādēs, atbilstību pamatnolīguma 5. klauzulai attiecībā uz līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu.

10 Itālijas Republika atbildēja uz šajā brīdinājuma vēstulē izvirzītajiem iebildumiem un jautājumiem ar vairākiem paziņojumiem. Pēc 2019. gada 29. novembra paziņojuma Komisija šai dalībvalstij 2020. gada 3. decembrī nosūtīja papildu brīdinājuma vēstuli, uz kuru minētā dalībvalsts atbildēja tostarp ar 2021. gada 6. aprīļa un 21. septembra vēstulēm.

11 2023. gada 19. aprīlī Komisija nosūtīja Itālijas Republikai argumentētu atzinumu, kurā tā tostarp uzturēja spēkā savu nostāju, saskaņā ar kuru Itālijas tiesiskais regulējums neatbilst pamatnolīguma 5. klauzulai attiecībā uz aizstājošo ATA darbinieku aizsardzību pret tādu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, kuri noslēgti uz noteiktu laiku, un aicināja Itālijas Republiku veikt pasākumus, kas vajadzīgi, lai izpildītu tā prasības, divu mēnešu laikā no šī atzinuma saņemšanas brīža.

12 Itālijas Republika 2024. gada 8. februāra atbildē uz šo argumentēto atzinumu atkārtoti pauda nepiekrišanu Komisijas nostājai.

13 Tā kā šī atbilde Komisiju nepārliecināja, tā cēla šo prasību sakarā ar pienākumu neizpildi.

Par prasību

14 Ar savu prasību Komisija pārmet Itālijas Republikai, ka tā nav izpildījusi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā paredzētos pienākumus, jo tā nav veikusi pasākumus, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā pret valsts izglītības iestādēs nodarbinātajiem aizstājošajiem ATA darbiniekiem.

Lietas dalībnieku argumenti

15 Komisija apgalvo, pirmām kārtām, ka Itālijas tiesībās nav tādu pasākumu, kuri būtu pieņemti saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunktu attiecībā uz darba līgumu uz noteiktu laiku, kurus var noslēgt ar aizstājošajiem ATA darbiniekiem, kopējo maksimālo ilgumu vai šo līgumu atjaunojumu skaitu. Proti, no Leģislatīvā dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 5. *quinquies* punkta un Leģislatīvā dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta c) apakšpunkta izrietot, ka tiesību normas, kurās ir noteikts maksimālais uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ilgums un maksimālais skaits, ko valsts iestādes var noslēgt, lai pieņemtu darbā savus darbiniekus, nav piemērojamas līgumiem, kas noslēgti ar valsts izglītības iestādēs nodarbinātajiem ATA darbiniekiem. Turklāt, lai gan iepriekš Likuma Nr. 107/2015 1. panta 131. punktā šajā ziņā bija noteikti ierobežojumi, šī tiesību norma tikusi atcelta ar Dekrētlikumu Nr. 87/2018.

16 Otrām kārtām, šī iestāde apgalvo, ka Itālijas tiesībās nav arī tādu pasākumu kā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzētie, kas attiecas uz objektīviem iemesliem, kuri attaisno uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošanu ar valsts izglītības iestādēs nodarbinātajiem ATA darbiniekiem.

17 Šajā ziņā, pirmkārt, Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. un 11. punkta normās, kurās ir atļauts pieņemt darbā ATA darbiniekus, lai uz laiku aizpildītu vakantās un brīvās amata vietas valsts izglītībā, neesot nevienas norādes uz tādu prasību kā valsts izglītības elastīguma prasība, kas varētu tikt saistīta ar objektīvu iemeslu jēdzienu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Turklāt *Ministero dell'Istruzione* (Izglītības ministrija, Itālija) publicētie skaitļi par izglītojamo skaita izmaiņām un darbinieku sastāvu šķiet esam pretrunā šādas prasības pastāvēšanai. Proti, lai gan kopš 2017.–2018. mācību gada ir bijis pastāvīgs izglītojamo skaita samazinājums, uz noteiktu laiku nodarbināto ATA darbinieku skaits un īpatsvars šajā pašā laikposmā esot tikai palielinājies.

18 Komisija no tā secina, ka, pat ja ir iespējams, ka attiecīgais valsts tiesiskais regulējums teorētiski var būt balstīts uz objektīvu iemeslu, piemēram, ar valsts skolu īpatnībām saistītu elastīguma prasību, praksē šāda prasība nepastāv.

19 Otrkārt, jebkurā gadījumā ar objektīva iemesla pastāvēšanu vien nepietiek, lai pierādītu attiecīgā valsts tiesiskā regulējuma saderību ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu, jo, ņemot vērā atziņas, kas izriet no 2014. gada 26. novembra sprieduma lietā *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401), šāda saderība paredz, ka šis tiesiskais regulējums ļauj izsecināt objektīvus un pārredzamus kritērijus, lai pārliecinātos, ka ar aizstājošajiem ATA darbiniekiem uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu atjaunošana patiešām atbilst patiesai vajadzībai un ar to ir ievērots samērīguma princips.

20 Attiecīgais valsts tiesiskais regulējums neļaujot izsecināt šādus kritērijus. Gluži pretēji, ATA darbinieku pieņemšana darbā, pamatojoties uz līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku, patiesībā esot parastais darbā pieņemšanas veids. Proti, lai piedalītos konkursos, kas tiek organizēti, lai aizpildītu aizstājošā ATA personāla pastāvīgās amata vietas, attiecīgajām personām vispirms ir jābūt pieņemtām darbā saskaņā ar līgumiem uz noteiktu laiku un jābūt nostrādājušām vismaz divus gadus, un tas esot acīmredzamā pretrunā pieņēmumam, uz kuru ir balstīts pamatnolīgums un saskaņā ar kuru uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir vispārējā darba attiecību forma. Turklāt šo konkursu organizēšana nenotiekot saskaņā ar precīzu grafiku, jo tā esot pakļauta budžeta ierobežojumiem un turklāt esot atkarīga no dabiskas štata personāla aiziešanas no darba.

21 Līdz ar to Komisija uzskata, ka aizstājošo ATA darbinieku pieņemšana darbā, izmantojot darba līgumus uz noteiktu laiku, notiek, neparedzot piemērojamajos valsts tiesību aktos objektīvus iemeslus pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo šie tiesību akti, gluži pretēji, ļauj izmantot šādus līgumus, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības. Replikas rakstā Komisija šajā kontekstā norāda, ka Itālijas Republika pati to esot atzinusi savā iebildumu rakstā, apgalvojot, ka ATA darbinieki tiek pieņemti darbā uz noteiktu laiku, lai novērstu personāla "strukturālu iztrūkumu".

22 Trešām kārtām, pilnības labad Komisija piebilst, ka, ja Itālijas Republika uzskatītu, ka uz vairāku konkursu organizēšanu pēdējos gados attiecas jēdziens "līdzvērtīgi tiesiski pasākumi" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, būtu jāuzskata, ka šāda organizācija ir tikai vienreizējs pasākums, kas noteiktos aspektos ļauj izbeigt jau pieļautu ļaunprātīgu situāciju, un tā nevar novērst uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz valsts izglītības iestādēs nodarbinātajiem ATA darbiniekiem. Tas pats attiecoties uz Itālijas Republikas minētajiem likumdošanas projektiem, kuru piemērošana ir ierobežota ar noteiktiem mācību gadiem.

23 Itālijas Republika savukārt uzskata, ka tā ir izpildījusi no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izrietošos pienākumus.

24 Pirmām kārtām, šī dalībvalsts norāda, ka piekļuve iecelšanai štata vietā valsts izglītības iestādē notiek, izmantojot Leģislatīvā dekrēta Nr.297/1994 554. pantā paredzētās atlases procedūras, kuras esot pieejamas tikai pagaidu ATA darbiniekiem, kuri ir nostrādājuši vismaz divus gadus, un kurās tiek ņemta vērā iegūtā pieredze. Tādējādi darbs, kas veikts saskaņā ar līgumu uz noteiktu laiku, ļaujot ņemt vērā šo pieredzi un veicinot darba līguma uz nenoteiktu laiku noslēgšanu. Šī iemesla dēļ šī sistēma vienmēr esot tikusi izstrādāta tā, lai veicinātu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, kas noslēgti ar aizstājošajiem ATA darbiniekiem, atkārtošanos, jo šāda atkārtošanās atvieglo piekļuvi iecelšanai štata vietā. No šī paša skatupunkta ar Dekrētlikumu Nr. 87/2018 esot nolemts atcelt maksimālo 36 mēnešu termiņu, kas šādiem līgumiem iepriekš bija paredzēts Likuma Nr. 107/2015 1. panta 131. punktā.

25 Otrām kārtām, šādā darbā pieņemšanas mehānismā esot ņemtas vērā skolu sistēmas īpatnības, proti, pieprasījuma pēc ATA darbiniekiem lielā mainība atkarībā no skolēnu skaita, kuri mācās dažādās skolās un ģeogrāfiskajās zonās, kā arī ciešā saikne starp nepieciešamo ATA darbinieku skaitu un izglītojamo skaitu. Šīs īpatnības esot objektīvi iemesli pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

26 Šajā kontekstā Itālijas Republika uzsver, pirmkārt, ka nešķiet, ka šajā tiesību normā būtu prasīts, lai šādi objektīvi iemesli tiktu iekļauti pozitīvajās tiesībās.

27 Otrkārt, ATA darbinieku skaita pieaugums, uz ko norāda Komisija, esot saistīts ar nepieciešamību novērst personāla strukturālu iztrūkumu sistēmā, un tas paredz personāla rotāciju. Šajā ziņā šī dalībvalsts savā atbildes rakstā uz repliku tomēr uzsver, ka tās argumentācija nav jāsaprot tādējādi, ka šis strukturālais personāla iztrūkums pats par sevi būtu objektīvs iemesls pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

28 Trešām kārtām, laikposmā no 2019. līdz 2021. gadam izglītības ministrija esot ierobežojusi uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu attiecībā uz ATA darbiniekiem, īstenodama dažādas darbā pieņemšanas procedūras. Turklāt 2023.–2024. mācību gadā esot ticis atļauts pieņemt darbā štata vietās kopumā 9975 darbiniekus, no kuriem 2163 bija administratīvie

asistenti, 717 tehniskie asistenti, 7066 pedagoģiskie līdzstrādnieki, 13 tehniskie pedagoģiskie līdzstrādnieki (kuru darba vietas bija lauksaimniecībā), 8 garderobes darbinieki, 4 pavāri un 4 medmāsas.

29 Ceturtām kārtām, Itālijas Republika, neatsacīdamās no saviem aizstāvības pamatiem, norāda, ka tā sagatavo grozījumus piemērojamajā tiesiskajā regulējumā, lai visiem aizstājošajiem ATA darbiniekiem, kas nodarbināti valsts izglītības iestādēs, nodrošinātu nopietnas izredzes uz pastāvīgu nodarbinātību, nekavējoties aizpildot visus pašlaik vakantos pastāvīgos amatus, atkāpjoties no parastajiem ATA personāla darbā pieņemšanas noteikumiem. Turklāt tiekot gatavota jauna ATA darbinieku profesionālās klasifikācijas sistēma, kas ietver jaunus paaugstināšanas un darbā pieņemšanas mehānismus. Tomēr jebkādai iespējamai darbā pieņemšanas mehānismu reformai būtu jānotiek dialoga procesā ar sociālajiem partneriem un citām attiecīgajām administrācijām.

30 Līdz ar to Itālijas Republika lūdz Tiesu noraidīt Komisijas prasību kā nepamatotu vai, pakārtoti, apturēt tiesvedību saskaņā ar Tiesas Reglamenta 55. pantu, lai tā varētu saprātīgā termiņā veikt nepieciešamos grozījumus tiesību aktos.

Tiesas vērtējums

31 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas, kuras uzdevums ir īstenot vienu no tā mērķiem, proti, ierobežot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību secīgu 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. Minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā šādi uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, attiecas respektīvi uz objektīviem iemesliem, kas attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo kopējo ilgumu un to atjaunojumu skaitu (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 83. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

32 Dalībvalstīm šajā ziņā ir rīcības brīvība, jo tām ir izvēle izmantot vienu vai vairākus no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus (spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 Šajā lietā, pirmām kārtām, attiecībā uz pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunktā paredzētajiem pasākumiem, kas attiecas uz darba līgumu uz noteiktu laiku kopējo maksimālo ilgumu, kā arī to atjaunojumu skaitu, Komisija norāda – un Itālijas Republika to neapstrīd –, ka attiecībā uz valsts izglītības iestādēs nodarbinātajiem ATA darbiniekiem šādi pasākumi Itālijas tiesībās nepastāv. Šajā kontekstā tā uzsver, ka Itālijas tiesību normas, kurās ir noteikts maksimālais uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu termiņš un maksimālais skaits, ko valsts iestādes drīkst noslēgt, lai pieņemtu darbā savus darbiniekus, nav tieši piemērojamas līgumiem, kas noslēgti ar šiem ATA darbiniekiem, savukārt tiesību norma, kurā iepriekš šādiem līgumiem bija paredzēts maksimālais 36 mēnešu termiņš, 2018. gadā tika atcelta.

34 Lai apstrīdētu Komisijas apgalvojumus, Itālijas Republika norāda, ka, lai gan tiesību norma, kurā bija paredzēts maksimālais 36 mēnešu ilgums darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti ar attiecīgajiem ATA darbiniekiem, patiešām tika atcelta, šī atcelšana patiesībā bija paredzēta, lai

ļautu šiem darbiniekiem uzkrāt pieredzi, atkārtoti noslēdzot darba līgumus uz noteiktu laiku, un tādējādi palielināt viņu iespējas tikt ieceltiem štata amatā vēlākā posmā, kas notiktu tostarp, pamatojoties uz šādi iegūto pieredzi.

35 Jākonstatē, ka šāda argumentācija tikai apstiprina to, ka Itālijas tiesībās nav pasākumu, kuru mērķis būtu ierobežot ar attiecīgajiem ATA darbiniekiem uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu maksimālo ilgumu vai skaitu, un līdz ar to ka nepastāv pasākumi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunkta izpratnē.

36 Šādos apstākļos, otrām kārtām, ir jāpārbauda, vai Itālijas tiesībās attiecībā uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti ar aizstājošajiem ATA darbiniekiem, ir paredzēts pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzētais pasākums attiecībā uz objektīviem iemesliem, kas attaisno uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanu.

37 Šajā ziņā, runājot par jēdzienu "objektīvi iemesli", tas ir jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kuri raksturo noteiktu darbību un līdz ar to konkrētajā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Minētie apstākļi var izrietēt it īpaši no uzdevumu, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz nenoteiktu laiku, īpašā rakstura un tiem raksturīgajām pazīmēm vai attiecīgos gadījumos no dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamā likumīgā mērķa (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, 87. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

38 Savukārt valsts tiesību norma, kurā vienīgi vispārīgā un abstraktā veidā ar likumu vai citu normatīvo aktu tiek atļauts izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, neatbilst šī sprieduma iepriekšējā punktā precizētajām prasībām. 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, 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, 88. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

39 Šajā lietā no Komisijas sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka tās kritika galvenokārt attiecas uz Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. un 11. punkta noteikumiem, kuri tika aplūkoti arī lietā, kurā pasludināts 2014. gada 26. novembra spriedums *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401) un saskaņā ar kuriem, tos skatot kopā, ir atļauts aizpildīt ATA darbinieku vietas, kas "faktiski ir vakantas un pieejamas pirms 31. decembra", "līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras, ar kurām tiek pieņemts darbā pastāvīgais [..] personāls".

40 Šajā ziņā, pirmām kārtām, lai gan šķiet, ka Itālijas Republika šajā lietā uz vajadzību uz laiku aizpildīt štata darbiniekiem paredzētas amatu vietas, proti, kamēr tiek pabeigtas konkursa procedūras šādu darbinieku pieņemšanai darbā, neatsaucas kā uz objektīvu iemeslu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, tomēr, ņemot vērā Komisijas šajā ziņā izvirzītos argumentus, kā arī pašu Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. punkta formulējumu, kurā ir skaidri minēta šī vajadzība, ir jāatgādina, ka Tiesa jau ir nospriedusi, ka šāda vajadzība var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu (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, 96. punkts).

41 Tomēr, lai valsts tiesisko regulējumu, kura mērķis ir ņemt vērā šādu vajadzību, varētu uzskatīt par pamatotu ar objektīvu iemeslu, kompetentajām iestādēm, konkrēti piemērojot šo tiesisko regulējumu, ir jāspēj noteikt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana patiešām atbilst patiesai vajadzībai, ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un ir nepieciešama šajā ziņā, ar precizējumu, ka minētais tiesiskais regulējums nevar tikt attaisnots atbilstoši pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktam, ja tas ļauj veikt šādu atjaunošanu, lai apmierinātu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet, gluži pretēji, pastāvīgs un ilgstošs raksturs (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, 99. un 100. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

42 Šajā kontekstā Komisija apgalvo – un Itālijas Republika to neapstrīd –, pirmkārt, ka attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā nav noteikts nekāds precīzs termiņš attiecībā uz konkursa procedūru organizēšanu, attiecībā uz kuru tā precizē, ka tā ir pakļauta budžeta ierobežojumiem un turklāt ir atkarīga no štata darbinieku dabiskas aiziešanas no darba. Otrkārt, šī iestāde norāda, ka ATA aizstājošo darbinieku iespēja piedalīties šādos konkursos turklāt ir pakļauta nosacījumam, ka šī personāla locekļiem ir jābūt nostrādājušiem vismaz divus gadus, veicot darbu uz noteiktu laiku, ko šī dalībvalsts turklāt pati ir apstiprinājusi, atsaukdamās uz Leģislatīvā dekrēta Nr. 297/1994 554. pantu, kurš tostarp attiecas uz apstiprināšanu štata amatā, organizējot konkursus, un kura 2. punktā ir paredzēts šāds nosacījums.

43 Šie elementi, kurus Itālijas Republika nav atspēkojusi vai pat ir atzinusi, pierāda, ka attiecīgais valsts tiesiskais regulējums, lai gan formāli tas ierobežo uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu, lai katru gadu aizstātu vakantās un brīvās amata vietas valsts skolās tikai uz pagaidu laikposmu, kas beidzas, pabeidzot konkursa procedūras, neļauj nodrošināt, ka šī objektīvā iemesla konkrēta piemērošana, ņemot vērā attiecīgās darbības īpatnības un tās veikšanas apstākļus, atbilst pamatnolīguma prasībām, bet, gluži pretēji, ļauj – pārkāpjot pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu – šādu līgumu atjaunošanu, lai apmierinātu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet gan pastāvīgs un ilgstošs raksturs (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, 108. un 109. punkts).

44 It īpaši apstāklis, ka saskaņā ar Leģislatīvā dekrēta Nr. 297/1994 554. panta 2. punktu ATA darbiniekiem, lai tie varētu piedalīties konkursos, kuru rezultātā var notikt apstiprināšana amatā štata vietā un līdz ar to tikt iegūts pastāvīgs darbs, ir jāizpilda nosacījums, ka tiem "ir vismaz divu gadu darba stāžs [..] amatā, kas atbilst tiem, attiecībā uz kuriem tiek organizēti konkursi", pats par sevi un neatkarīgi no šo konkursu organizēšanas nejaušā un neparedzamā rakstura palielina secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas risku, jo šajā minimālajā divu gadu laikposmā šādi līgumi var tikt atjaunoti bez nepieciešamības nodrošināt, ka vajadzībai, kas izraisa šādu atjaunošanu, ir pagaidu, nevis pastāvīgs un ilgstošs raksturs.

45 Šādos apstākļos vajadzība uz laiku aizpildīt pastāvīgos amatus, kamēr tiek pabeigtas konkursa procedūras pastāvīgā personāla pieņemšanai darbā, kas minēta Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. punktā, šajā gadījumā nevar tikt uzskatīta par "objektīvu iemeslu", kas attaisno ar valsts izglītības iestādēs nodarbinātajiem ATA darbiniekiem uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošanu atbilstoši prasībām, kas izriet no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta.

46 Otrkārt, attiecībā uz elastības nepieciešamību valsts izglītībā, uz kuru atsaucas Itālijas Republika, jāatgādina, ka Tiesa jau ir nospriedusi, ka šāda nepieciešamība, it īpaši, ciktāl tā ir saistīta ar atbilstību starp darba ņēmēju skaitu, kuri ieņem amatus valsts izglītībā, un skolēnu skaitu, principā var tikt ņemta vērā kā "objektīvs iemesls" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē (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, 94. un 95. punkts).

47 Tomēr, lai gan šajā lietā ir iespējams, ka Likuma Nr. 124/1999 4. panta 2. un 3. punkts iekļaujas šādā elastības nepieciešamības kontekstā attiecībā uz ATA darbinieku pieņemšanu darbā, ciktāl šajās tiesību normās ir paredzēta iespēja aizpildīt amata vietas, kas ir pieejamas uz laiku, bet kuras nav vakantās amata vietas, savukārt šī sprieduma 39. punktā minētās šī panta 1. un 11. punkta normas, kas attiecas uz vakantajām un pieejamajām ATA darbiniekiem paredzētajām amata vietām, neietver nevienu elementu, kas varētu norādīt, ka to mērķis patiešām ir apmierināt šādu elastības vajadzību, nedz vēl jo mazāk definēt nosacījumus, kas reglamentē iespēju noslēgt ar šiem darbiniekiem secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus.

48 Šādos apstākļos, pat pieņemot, ka ar attiecīgo valsts tiesisko regulējumu tiek īstenots Itālijas Republikas norādītais mērķis, proti, ļaut ņemt vērā valsts izglītības sistēmai piemītošo elastības nepieciešamību, ATA darbinieku tiesiskā situācija, kas izriet no šī tiesiskā regulējuma, kāda tā ir izklāstīta Tiesā, neatbilst skaidrības un precizitātes prasībām, kurām ir jābūt raksturīgām valsts transponēšanas pasākumiem.

49 Šāds mērķis nevar padarīt šo tiesisko regulējumu par saderīgu ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu, jo tas neļauj pierādīt, ka pastāv precīzi un konkrēti apstākļi, kas raksturo attiecīgo darbību un līdz ar to šajā konkrētajā kontekstā pamato secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu, atbilstoši šī sprieduma 37. punktā atgādinātajai judikatūrai (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2015. gada 26. februāris, Komisija/Luksemburga, C-238/14, EU:C:2006:128, 50. punkts).

50 Tas tā vēl jo vairāk ir šajā lietā, jo vakantās un pieejamās amata vietas, uz kurām attiecas Likuma Nr. 124/1999 4. panta 1. un 11. punkts, ir paredzētas aizpildīšanai štata darbiniekiem un tādējādi tām *a priori* ir nevis pagaidu, bet gan pastāvīgs raksturs.

51 No tā izriet, ka elastīguma nepieciešamība valsts izglītības jomā, uz ko atsaucas Itālijas Republika, šajā gadījumā nevar tikt akceptēta, lai uzskatītu, ka attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā atbilstoši pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktam ir paredzēts "objektīvs iemesls", kas attaisno to darba līgumu atjaunošanu, kuri uz noteiktu laiku noslēgti ar valsts izglītības iestādēs nodarbinātajiem ATA darbiniekiem.

52 Trešām kārtām, attiecībā uz to, vai Itālijas tiesībās, iespējams, pastāv "līdzvērtīgi tiesiski pasākumi" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, jāatgādina, ka šī frāze attiecas uz jebkuru valsts tiesību pasākumu, kura mērķis, tāpat kā šajā klauzulā paredzēto pasākumu mērķis, ir efektīvi novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu (spriedums, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 76. punkts un tajā minētā judikatūra).

53 Šajā lietā ir jāprecizē, ka, lai gan Komisija aplūko iespēju, ka Itālijas Republika varētu mēģināt izvirzīt argumentu par šādu līdzvērtīgu tiesisku pasākumu veikšanu, pamatojoties uz to, ka pēdējos gados tā esot organizējusi virkni konkursu, kas ļautu iecelt amatā štata vietā vairākus ATA darbiniekiem piederīgus darba ņēmējus, nekas neliecina par to, ka šī dalībvalsts patiešām būtu vēlējusies paļauties uz šo konkursu organizēšanu kā "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu".

54 Tomēr jebkurā gadījumā ir taisnība, ka Tiesa ir nospriedusi – atlases procedūru organizēšana prasītajos termiņos, lai pastāvīgi aizpildītu amatus, ko pagaidu kārtā ieņem noteikta laika darba ņēmēji, ir paredzēta, lai novērstu to, ka šo darba ņēmēju nestabilais statuss turpinās, nodrošinot, ka to ieņemamie amati tiek ātri aizpildīti galīgā veidā. Tādējādi šāds pasākums var izrādīties tāds, kas var novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba tiesisko attiecību izmantošanas, un tādējādi būt "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 93.–95. punkts).

55 Tomēr, kā uzsvērusi Komisija – un Itālijas Republika to nav apstrīdējusi –, šajā lietā šķiet, ka nesenā pagātnē organizētie konkursi, lai ieceltu amatā ATA darbiniekiem piederīgus darba ņēmējus, tika organizēti nevis šim nolūkam noteiktos konkrētos termiņos, bet, gluži pretēji, atsevišķos un neparedzamos termiņos, tāpat kā tie, kas minēti šī sprieduma 42. punktā, un līdz ar to šī sprieduma 43. un 44. punktā izklāstītajiem iemesliem analoģisku iemeslu dēļ tos nevar uzskatīt par "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 98. punkts).

56 Visbeidzot, ceturtām kārtām, ciktāl Itālijas Republika uzskata, ka tiesvedība ir jāaptur līdz brīdim, kad tiks pieņemti daži sagatavošanās stadijā esoši tiesību aktu grozījumi, kas ietver jaunus ATA darbinieku paaugstināšanas un darbā pieņemšanas mehānismus un kas, pēc tās domām, var izbeigt jebkādu iespējamo pienākumu neizpildi attiecībā uz pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, šāda argumentācija nevar tikt atbalstīta. Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru jautājums par pienākumu neizpildi ir jāpārbauda, ņemot vērā to situāciju, kādā valsts bijusi argumentētajā atzinumā noteiktā divu mēnešu laikposma beigās (spriedums, 2005. gada 14. aprīlis, Komisija/Luksemburga, C-519/03, EU:C:2005:234, 18. punkts un tajā minētā judikatūra), proti, šajā gadījumā – 2023. gada 19. jūnijā.

57 Līdz ar to ir jākonstatē, ka attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā nav paredzēts neviens no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā paredzētajiem pasākumiem un tajā nav ietverti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi šīs tiesību normas izpratnē. Līdz ar to Komisijas prasība ir pamatota.

58 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, jākonstatē, ka, neveikdama pasākumus, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz valsts izglītības iestādēs nodarbinātajiem ATA darbiniekiem, Itālijas Republika nav izpildījusi pamatnolīguma 5. klauzulā paredzētos pienākumus.

Par tiesāšanās izdevumiem

59 Atbilstoši Reglamenta 138. panta 1. punktam lietas dalībniekam, kuram nolēmums ir nelabvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram nolēmums ir labvēlīgs. Tā kā Komisija ir prasījusi piespriest Itālijas Republikai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus un tā kā ir tikusi konstatēta pienākumu neizpilde, jāpiespriež Itālijas Republikai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (desmitā palāta) nospriež:

1) Neveikdama pasākumus, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz valsts izglītības iestādēs nodarbināto aizstājošo administratīvo, tehnisko un atbalsta personālu, Itālijas Republika nav izpildījusi 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 5. klauzulā paredzētos pienākumus.

2) Itālijas Republika atlīdzina tiesāšanās izdevumus.

[Paraksti]