TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2024 m. vasario 22 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – Terminuotos darbo sutartys viešajame sektoriuje – Pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys nenuolatiniai darbuotojai – 2 ir 3 punktai – Taikymo sritis – Sąvoka „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – 5 punktas – Priemonės, skirtos išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius ir už tai nubausti – Lygiavertės teisinės priemonės“

Sujungtose bylose C-59/22, C-110/22 ir C-159/22

dėl *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2021 m. gruodžio 22 d., 2021 m. gruodžio 21 d. ir 2022 m. vasario 3 d. nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo atitinkamai 2022 m. sausio 27 d., vasario 17 d. ir kovo 3 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

MP

prieš

Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid ir kt. (C-59/22)

ir

IP

prieš

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (C-110/22),

ir

IK

prieš

Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (C-159/22)

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

* Proceso kalba: ispanų.

kurį sudaro kolegijos pirmininko pareigas einantis teisėjas P. G. Xuereb, teisėjai A. Kumin (pranešėjas) ir I. Ziemele,

generalinis advokatas M. Szpunar,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madridas* ir *Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madridas*, atstovaujamų A. Caro Sánchez,

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos M. J. Ruiz Sánchez,

– Europos Komisijos, atstovaujamos I. Galindo Martín, D. Recchia ir N. Ruiz García,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti dėl 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 2, 3 ir 5 punktų išaiškinimo.

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant MP ir *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* (Madrido autonominės srities Vadovybės, teisingumo ir vidaus reikalų departamentas, Ispanija) (byla C-59/22), IP ir *Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)* (Nacionalinis nuotolinio mokymo universitetas, Ispanija) (byla C-110/22), taip pat IK ir *Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid* (Madrido autonominės srities socialinės rūpybos agentūra, Ispanija) (byla C-159/22) ginčus dėl suinteresuotųjų asmenų ir atitinkamos viešojo administravimo institucijos darbo santykių kvalifikavimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 1999/70

3 Direktyvos 1999/70 17 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„ši direktyva leidžia valstybėms narėms pačioms apibrėžti bendrajame susitarime vartojamas, bet jame konkrečiai neapibūdintas sąvokas, pagal jų nacionalinę teisę ar praktiką ir ši nuostata taip pat taikoma kitoms socialinės politikos direktyvoms, kuriose vartojamos panašios sąvokos, jeigu jos atitinka bendrojo susitarimo turinį.“

4 Šios direktyvos 2 straipsnio pirmoje pastraipoje numatyta:

„Valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis[, ir privalo] imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. <…>“

Bendrasis susitarimas

5 Bendrojo susitarimo 2 punkte „Taikymo sritis“ numatyta:

„1. Šis susitarimas taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika.

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti, kad šis susitarimas netaikomas:
   a) pirminio profesinio mokymo santykiams ir gamybinės praktikos programoms;
   b) darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarytiems ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą.“

6 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ nustatyta:

„1. Šiame susitarime „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.

<…>“

7 Bendrojo susitarimo 5 punkte „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ nurodyta:

„1. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:
   a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;
   b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
   c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai tam tikrais atvejais nustato kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai:
   a) laikomi „sudarom[omis] ar nustatomais paeiliui“;
   b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

Ispanijos teisė

Konstitucija

8 *Constitución española* (Ispanijos Konstitucija, toliau – Konstitucija) 23 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad piliečiai „pagal įstatymą turi teisę vienodomis sąlygomis būti įdarbinti ar užimti pareigas valstybės tarnyboje“.

9 Konstitucijos 103 straipsnio 3 dalyje, be kita ko, numatyta, kad įstatyme apibrėžiamas valstybės tarnautojų statusas ir priėmimo į valstybės tarnybą remiantis nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principais sąlygos.

Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis

– *Darbuotojų statutas*

10 Pagrindinių bylų faktinėms aplinkybėms taikytinos redakcijos 2015 m. spalio 23 d. *Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaliaus įstatyminis dekretas 2/2015, kuriuo patvirtinama nauja Įstatymo dėl darbuotojų statuto redakcija) (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224; toliau – Darbuotojų statutas) 15 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „pažeidžiant įstatymą sudarytos terminuotos darbo sutartys laikomos sudarytomis neterminuotam laikotarpiui“.

11 Darbuotojų statuto 15 straipsnio 5 dalyje nustatyta:

„Nepažeidžiant šio straipsnio 1 dalies a punkto 2 ir 3 papunkčių nuostatų, darbuotojai, kurie per 30 mėn. laikotarpį buvo įdarbinti ilgiau nei 24 mėnesius, ištisai ar su pertraukomis, dirbti tą patį ar kitą darbą toje pačioje įmonėje ar jų grupėje pagal ne mažiau kaip dvi laikinas darbo sutartis tiesiogiai ar per laikinojo įdarbinimo įmones tokiomis pačiomis ar kitokiomis terminuotos sutarties sąlygomis, įgyja nuolatinių darbuotojų statusą. <…>“

12 Darbuotojų statuto penkioliktoje papildomoje nuostatoje, susijusioje su „viešojo administravimo institucijų dėl konkrečios užduoties ar paslaugos sudaromų sutarčių ir paeiliui sudaromų sutarčių trukmės apribojimų taikymu“, pažymėta, kad šių apribojimų pažeidimas „viešojo administravimo institucijose ir <…> su jomis susijusiose arba nuo jų priklausomose įstaigose“ negali užkirsti kelio „konstitucinių lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo įsidarbinant valstybės tarnyboje principų taikymui ir netrukdo įgyvendinti pareigos įdarbinti į nagrinėjamas darbo vietas taikant įprastas procedūras, kaip numatyta taikytinose teisės normose“, todėl „darbuotojas išsaugo užimamą darbo vietą, kol į ją bus įdarbinta taikant minėtas procedūras, nes tokiu atveju darbo santykiai nutraukiami, nebent šis darbuotojas įsidarbintų valstybės tarnyboje sėkmingai praėjęs atitinkamą atrankos procedūrą“.

– *EBEP*

13 Pagrindinių bylų faktinėms aplinkybėms taikytinos redakcijos *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Įstatymo dėl valstybės tarnybos pagrindų statuto konsoliduota redakcija), patvirtintas 2015 m. spalio 30 d. *Real Decreto Legislativo 5/2015* (Karaliaus įstatyminis dekretas 5/2015) (BOE, Nr. 261, 2015 m. spalio 31 d., p. 103105; toliau – EBEP), buvo iš dalies pakeistas, be kita ko, 2021 m. liepos 6 d. *Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* (Karaliaus dekretas-įstatymas 14/2021 dėl neatidėliotinų priemonių, kuriomis siekiama mažinti laikinąjį valstybės tarnybos pobūdį) (BOE, Nr. 161, 2021 m. liepos 7 d., p. 80375; toliau – Karaliaus dekretas-įstatymas 14/2021).

14 EBEP 8 straipsnyje numatyta:

„1. Valstybės tarnautojai yra asmenys, atlygintinai dirbantys viešojo administravimo institucijose ir užtikrinantys bendrųjų interesų įgyvendinimą.

2. Valstybės tarnautojai skirstomi į:

a) pareigūnus;

b) laikinuosius tarnautojus;

c) sutartininkus, nuolatinius, taip pat dirbančius pagal neterminuotas arba terminuotas darbo sutartis;

d) pagalbinį personalą.“

15 EBEP 11 straipsnio 1 ir 3 dalyse nurodyta:

„1. Sutartininkas – tai bet kuris asmuo, kuris, neatsižvelgiant į darbo teisėje numatytą įdarbinimo tvarką, pagal raštu sudarytą darbo sutartį teikia viešojo administravimo institucijų atlygintinas paslaugas. Pagal trukmę sutartis gali būti nuolatinė, neterminuota arba terminuota.

<…>

3. Įdarbintų darbuotojų atrankos procedūros yra viešos ir visais atvejais grindžiamos lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principais. Laikinųjų darbuotojų atveju jos taip pat grindžiamos operatyvumo principu, siekiant atsižvelgti į aiškiai pagrįstas būtinumo ir skubos priežastis.“

16 EBEP 55 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Visi piliečiai gali siekti darbo valstybės tarnyboje, atsižvelgdami į konstitucinius lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principus, šio Statuto nuostatas ir kitas teisės sistemoje galiojančias taisykles.“

17 EBEP 70 straipsnyje „Darbo viešajame sektoriuje skelbimas“ nustatyta:

„1. Dėl iš biudžeto dotuojamų žmogiškųjų išteklių poreikių, kurie turi būti tenkinami įdarbinant naujus darbuotojus, skelbiami darbo viešajame sektoriuje skelbimai arba imamasi kitos panašios personalo poreikių tenkinimo valdymo priemonės; tai reiškia, kad turi būti vykdomos atitinkamos atrankos į numatytas darbo vietas (iki [10 %] papildomų vietų) procedūros ir nustatomas maksimalus terminas skelbimams paskelbti. Bet kuriuo atveju darbo viešajame sektoriuje skelbimas turi būti paskelbtas arba panašios priemonės turi būti imtasi per nepratęsiamą trejų metų terminą.

2. Darbo viešajame sektoriuje skelbimas arba panaši priemonė kasmet tvirtinami viešojo administravimo institucijos valdymo organų ir skelbiami atitinkamame oficialiajame leidinyje.

<…>“

18 Karaliaus dekreto-įstatymo 14/2021 1 straipsnio 3 dalimi į EBEP buvo įtraukta septynioliktoji papildoma nuostata. Visų pirma šioje septynioliktoje papildomoje nuostatoje yra numatyta viešojo administravimo institucijų pareiga užtikrinti, kad nebūtų jokių pažeidimų sudarant terminuotas darbo sutartis ir skiriant laikinuosius tarnautojus. Be to, šioje septynioliktoje papildomoje nuostatoje konkrečiai nurodyta, kad dėl „neteisėtų veiksmų“ šiose srityse „pagal kiekvienoje viešojo administravimo institucijoje galiojančias teisės normas kyla atitinkama atsakomybė“. Galiausiai toje pačioje septynioliktoje papildomoje nuostatoje taip pat įtvirtinta darbuotojų teisė, nepakeičiant kompensacijų, kurios gali būti mokamos pagal teisės aktus darbo teisės klausimais, gauti kompensaciją už neteisėtą laikiną įdarbinimą, kurią sudaro maksimalios sumos, apskaičiuotos taikant 20 dienų darbo užmokesčio taisyklę už kiekvienus išdirbtus metus bei neviršijant vienų metų darbo užmokesčio dydžio sumos, ir nutraukus sutartį mokėtinos kompensacijos skirtumas. Ši kompensacija turi būti sumokėta nutraukus sutartį ir mokama tik už tą sutartį, su kuria yra susijęs teisės normų pažeidimas.

– *Įstatymai dėl 2017 ir 2018 m. valstybės biudžeto*

19 Pagrindinių bylų faktinėms aplinkybėms taikytinos redakcijos *Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018* (2018 m. liepos 3 d. Įstatymas 6/2018 dėl 2018 m. bendrojo valstybės biudžeto) (BOE, Nr. 161, 2018 m. liepos 4 d., p. 66621; toliau – Įstatymas dėl 2018 m. valstybės biudžeto) keturiasdešimt trečiojoje papildomoje nuostatoje, kuria buvo pakeista 2017 m. birželio 27 d. *Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017* (Įstatymas 3/2017 dėl 2017 m. bendrojo valstybės biudžeto) (BOE, Nr. 153, 2017 m. birželio 28 d., p. 53787; toliau – Įstatymas dėl 2017 m. valstybės biudžeto) trisdešimt ketvirtoji papildoma nuostata, be kita ko, numatyta, kad pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo statusas gali būti suteiktas tik teismo sprendimu. Šioje keturiasdešimt trečiojoje papildomoje nuostatoje nurodyta, kad už „neteisėtus veiksmus“, kuriuos „personalo klausimais kompetentingi organai“ atliko laikinai įdarbindami „kiekvienoje konkrečioje viešojo administravimo institucijoje ir viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose“, kyla „personalo klausimais kompetentingų organų“ atsakomybė „pagal kiekvienoje konkrečioje viešojo administravimo institucijoje galiojančias teisės normas“.

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

Byla C-59/22

20 Nuo 1994 m. spalio 22 d. MP dirba *Comunidad de Madrid* (Madrido autonominė sritis, Ispanija) priešgaisrinės apsaugos tarnyboje. 2007 m. gruodžio 27 d. sprendimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) nusprendė, kad nuo pat darbo santykių pradžios MP buvo įdarbinta kaip „vertikalaus cikliško tipo darbą ne visą darbo dieną dirbanti nuolatinė darbuotoja“.

21 2020 m. lapkričio 13 d. MP Madrido autonominės srities Vadovybės, teisingumo ir vidaus reikalų departamentui pateikė prašymą, pirma, perkvalifikuoti jos darbo sutartį į nuolatinę darbo sutartį ir, antra, priteisti kompensaciją, lygiavertę pagal Ispanijos teisę numatytai kompensacijai už neteisėtą atleidimą iš darbo. Atitinkama administravimo institucija nepatenkino šio prašymo.

22 Tada MP pateikė ieškinį *Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid* (Madrido darbo bylų teismas Nr. 18, Ispanija). Grįsdama ieškinį ji nurodė tuos pačius reikalavimus kaip ir pateiktus grindžiant pirmesniame punkte nurodytą prašymą. 2021 m. birželio 10 d. sprendimu tas teismas skundą atmetė. MP dėl to teismo sprendimo pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme. Grįsdama apeliacinį skundą ji tvirtino, kad ieškinys buvo atmestas pažeidus, pirma, Ispanijos teisę ir, antra, Bendrąjį susitarimą, kaip jis išaiškintas Teisingumo Teismo jurisprudencijoje. MP teigimu, jos darbo santykių nuolatinio pobūdžio pripažinimas ir kompensacijos išmokėjimas būtų tinkama sankcija už administravimo institucijos piktnaudžiavimą sudarant visoms taisyklėms prieštaraujančias sutartis.

23 Kadangi *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas) turi abejonių, pirma, dėl Bendrojo susitarimo, visų pirma jo 5 punkto, taikymo darbuotojui, pavyzdžiui, MP, kurį nuo pat darbo santykių pradžios su viešojo administravimo institucija sieja nenuolatinė neterminuota darbo sutartis, antra, dėl šios rūšies sutartį reglamentuojančios Ispanijos teisės ir 5 punkto atitikties ir, trečia, dėl pasekmių, galinčių kilti dėl galimo šios teisės ir minėto 5 punkto nesuderinamumo, jis nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar pagal Direktyvos [1999/70] priede pateikto Bendrojo susitarimo 2 punktą šioje nutartyje apibūdintas „pagal neterminuotą sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas“ (vadinamasis „indefinido no fijo“) turi būti laikomas „pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju“ ir patenka į Bendrojo susitarimo, būtent jo 5 punkto, taikymo sritį?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar taikant [Bendrojo susitarimo] 5 punktą turi būti laikoma, kad „paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai“ yra tuo atveju, kai darbuotojas su institucija yra sudaręs neterminuotą nenuolatinę darbo sutartį (vadinamoji „indefinido no fijo“), kurioje nenustatyta jos trukmė, tačiau kurios galiojimas priklauso nuo to, ar ateityje bus paskelbtas konkursas į laisvą darbo vietą ir ji bus užimta, jei toks konkursas nebuvo surengtas nuo darbo santykių pradžios momento iki 2021 m. pirmojo pusmečio?

3. Ar [Bendrojo susitarimo] 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas) 15 straipsnio 5 dalį, kuria siekiama įgyvendinti direktyvą ir kurioje šiuo tikslu nustatyta, kad per 30 mėnesių ataskaitinį laikotarpį visų paeiliui sudaromų laikinųjų darbo sutarčių trukmė negali būti ilgesnė nei 24 mėnesiai, draudžiama aiškinti taip, kad apskaičiuojant trukmę neatsižvelgiama į pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo (vadinamasis „indefinido no fijo“) darbo laikotarpius, nes tokiu atveju šioms sutartims netaikomi jokie apribojimai – nei susiję su sutarties pratęsimo trukme, atnaujinimų skaičiumi ar pagrindu, nei susiję su jos ir kitų sutarčių sudarymu paeiliui?

4. Ar pagal [Bendrojo susitarimo] 5 punktą draudžiami valstybės teisės aktai, kuriuose nenustatyta jokių aiškių ar numanomų tam tikros laikinosios sutarties, pavyzdžiui, viešojo sektoriaus darbuotojo, dirbančio pagal nenuolatinę neterminuotą sutartį (vadinamoji „indefinido no fijo“), atnaujinimų apribojimų (susijusių su pratęsimų trukme, atnaujinimų skaičiumi ar pagrindais), o tik nustatytas tokios sutarties ir kitų laikinųjų sutarčių sudarymo paeiliui trukmės apribojimas?

5. Kadangi Ispanijos teisės aktų leidėjas nėra priėmęs jokios teisės normos, ribojančios aiškų ar numanomą pagal neterminuotą sutartį dirbančių nenuolatinių darbuotojų (vadinamieji „trabajadores indefinidos no fijos“) sutarčių atnaujinimą, ar toks atvejis, kaip nagrinėjamas šioje byloje, kai viešojo sektoriaus darbuotojas yra sudaręs neterminuotą nenuolatinę darbo sutartį, kurios galiojimo trukmė niekada nebuvo nurodyta ar patikslinta ir kuri buvo vis pratęsiama iki 2021 m., nesurengus jokio atrankos konkurso siekiant įdarbinti į tą darbo vietą ir nebesamdyti laikinųjų darbuotojų, turi būti laikomas [Bendrojo susitarimo] 5 punkto pažeidimu?

6. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato* ir *Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387)), t. y. reikalavimus dėl darbuotojo patirtos žalos atlyginimo taikant principą *restitutio in integrum*, jeigu tuose teisės aktuose numatyta tik vienkartinė ir objektyvi kompensacija (lygi 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio), tačiau nenumatyta jokių papildomų kompensacijų siekiant visiškai atlyginti patirtą žalą, jeigu ji viršija tą sumą?

7. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo Bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato ir Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387)), t. y. reikalavimus dėl darbuotojo patirtos žalos atlyginimo, jeigu tuose teisės aktuose numatyta tik kompensacija, mokama nutraukus sutartį dėl to, kad į darbo vietą buvo įdarbinta, tačiau nenumatyta jokios kompensacijos sutarties galiojimo laikotarpiu, kaip sutarties pripažinimo neterminuota alternatyvos? Ar byloje, kurioje ginčijamas tik asmens kaip nuolatinio darbuotojo statusas, tačiau sutartis nenutraukta, dėl laikinųjų sutarčių sudarymo atsiradusios žalos atlyginimą reikėtų pripažinti kaip alternatyvą nuolatinio darbuotojo statuso pripažinimui?

8. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso viešąsias institucijas ir viešojo sektoriaus įstaigas nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo, skirtų tam, kad būtų „užkirstas kelias [darbdavio] piktnaudžiavimui sudarant terminuotas sutartis [su kitais ir būsimais darbuotojais] ir nubausta už šį piktnaudžiavimą“, ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato ir Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387)), kai šias priemones sudaro nuo 2017 m. priimtos teisės normos (Įstatymo dėl 2017 m. valstybės biudžeto papildoma trisdešimt ketvirtoji nuostata, Įstatymo dėl 2018 m. valstybės biudžeto papildoma keturiasdešimt trečioji nuostata ir Karaliaus dekretas-įstatymas 14/2021), kuriose numatyta, kad nustatoma atsakomybė už „pažeidimus“, bet nepatikslinta, kokia tai atsakomybė, o tik pateikta bendra nuoroda į teisės aktus, kurie konkrečiai neįvardijami, nesant įrodymų, kad egzistuoja koks nors konkrečiai nustatytos atsakomybės atvejis atsižvelgiant į tūkstančius teismų sprendimų, kuriuose darbuotojai pripažinti pagal neterminuotą sutartį dirbančiais nenuolatiniais darbuotojais (vadinamieji „trabajadores indefinidos no fijos“) dėl to, kad nesilaikyta teisės normų dėl laikinųjų sutarčių sudarymo?

9. Jeigu šios teisės normos būtų laikomos pakankamai atgrasančiomis atsižvelgiant į tai, kad jos pirmą kartą priimtos 2017 m., ar jos gali būti taikomos siekiant išvengti sutarčių pakeitimo neterminuotomis sutartimis, kai sąlygos tokiam pakeitimui atlikti dėl to, kad nesilaikyta [Bendrojo susitarimo] 5 punkto, susiklostė anksčiau, ar, priešingai, tai reikštų, kad šios teisės normos taikomos atgaline data ir turi ekspropriacinį poveikį?

10. Jeigu būtų pripažinta, kad Ispanijos teisėje nėra priemonių, kurios yra pakankamai atgrasomosios, ar dėl viešojo sektoriaus darbdavio padaryto [Bendrojo susitarimo] 5 punkto pažeidimo sutartis turi būti laikytina neterminuota nenuolatine sutartimi, ar vis dėlto darbuotojas turi būti pripažintas visateisiu nuolatiniu darbuotoju?

11. Ar pagal [Bendrąjį susitarimą] ir jį aiškinančią ESTT jurisprudenciją nustatytas reikalavimas pakeisti darbo sutartį neterminuota sutartimi, net jei pripažinta, kad tai prieštarauja [Konstitucijos] 23 straipsnio 2 daliai ir 103 straipsnio 3 daliai, jeigu šios konstitucinės teisės normos aiškinamos taip, kad pagal jas bet kokia galimybė dirbti valstybės tarnyboje, įskaitant pagal darbo sutartį, atsiranda tik po to, kai kandidatas įveikia atrankos konkursą, kuriame taikomi lygybės, nuopelnų, gebėjimų vertinimo ir viešumo principai?

12. Ar konkretaus darbuotojo sutartis neturi būti pakeista nuolatine sutartimi dėl to, kad pagal įstatymą rengiamas konkursas siekiant laikinąsias darbo vietas pakeisti nuolatiniais etatais, t. y. skelbiamas viešas konkursas į darbuotojo užimamą darbo vietą, turint omenyje tai, kad per tą konkursą turi būti užtikrintas „laisvos konkurencijos, lygybės, nuopelnų, gebėjimų vertinimo ir viešumo principų laikymasis“, todėl darbuotojas, su kuriuo buvo paeiliui sudarytos ar atnaujintos laikinosios sutartys, gali netapti nuolatiniu tas pareigas einančiu darbuotoju, nes konkursą eiti pareigas laimi kitas asmuo, ir tokiu atveju jo sutartis nutraukiama išmokant kompensaciją, apskaičiuojamą pagal 20 dienų darbo užmokesčio sumą už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio sumos?

13. Ar darbuotojas, net jeigu jis nėra atleistas iš darbo, turi teisę į šiai sumai lygią arba už ją didesnę kompensaciją, kurią tuo atveju, kai jos dydis nenurodytas teisės aktuose, turi nustatyti teismai ir kuri mokama už tai, kad sutartys buvo sudarytos arba atnaujintos paeiliui, taip pažeidžiant [Bendrojo susitarimo] 5 punktą?

14. Ar tai, kad vertikalaus cikliško tipo nuolatinio sutartinio darbo ne visą darbo dieną santykiai (vadinamieji „laboral indefinida discontinua“) yra neterminuoti, turi kokį nors poveikį pirma minėtiems aspektams, ir, jei taip, koks yra šis poveikis tuo atveju, kai nuolat paeiliui sudaromos laikinosios sutartys, kaip nurodyta darbuotojos ieškinyje?“

Byla C-110/22

24 Nuo 1994 m. vasario 11 d. IP dirba UNED pagal paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis kaip „vaizdo įrašų gamybos vadovas“.

25 2001 m. rugsėjo 29 d. sprendimu *Juzgado de lo Social no 15 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 15, Ispanija) pripažino jį pagal neterminuotą sutartį dirbančiu nenuolatiniu darbuotoju. Nors UNED buvo laikoma, kad darbo vieta, kurioje, turėdamas tokį statusą, dirbo apeliantas pagrindinėje byloje, yra laisva, tuo metu, kai apeliantas pagrindinėje byloje kreipėsi į *Juzgado de lo Social no 42 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 42, Ispanija), konkurso į ją procedūra dar nebuvo paskelbta. Apeliantas pagrindinėje byloje paprašė to teismo savo sprendimu pripažinti jo teisę užimti darbo vietą kaip pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, o nepatenkinus šio reikalavimo, pripažinti jo teisę užimti šią darbo vietą konkurso, per kurį vertinama kvalifikacija ir rengiami egzaminai, būdu. 2021 m. birželio 1 d. sprendimu atmetus šiuos prašymus, tas pats apeliantas pagrindinėje byloje dėl šio sprendimo pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas).

26 Grįsdamas savo apeliacinį skundą IP teigė, kad pažeistos Ispanijos teisės ir Bendrojo susitarimo, kaip jį aiškina Teisingumo Teismas, nuostatos. Jo nuomone, vienintelė galima tokio pažeidimo pasekmė būtų nuolatinio darbuotojo statuso pripažinimas atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją.

27 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina: kadangi iki 2001 m. sudarytoms terminuotoms darbo sutartims Direktyva 1999/70 dar nebuvo taikoma *ratione temporis*, pagrindinės bylos dalykas apima tik aplinkybes, susiklosčiusias po 2001 m. rugsėjo 29 d. sprendimo priėmimo.

28 Be to, tas teismas nesutinka su pagrindinėje byloje pateiktais UNED teiginiais ir mano, kad negalima taikyti „*acte clair* doktrinos“. Kadangi Teisingumo Teismui nebuvo pakankamai išaiškinta sąvoka „pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas“, negali būti manoma, kad 2021 m. birželio 3 d. Sprendime *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario* (C-726/19, EU:C:2021:439) Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo statuso pripažinimo pakanka atitinkamo darbuotojo patirtai žalai atlyginti.

29 Tokiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar pagal [bendrojo susitarimo] 2 punktą šioje nutartyje apibūdintas „pagal neterminuotą sutartį dirbantis nenuolatinis“ darbuotojas (vadinamasis „indefinido no fijo“) turi būti laikomas „pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju“ ir patenka į Bendrojo susitarimo, būtent jo 5 punkto, taikymo sritį?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar taikant [Bendrojo susitarimo] 5 punktą turi būti laikoma, kad „paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai“ yra tuo atveju, kai darbuotojas su institucija yra sudaręs neterminuotą nenuolatinę darbo sutartį (vadinamoji „indefinido no fijo“), kurioje nenustatyta konkreti jos trukmė, tačiau kurios galiojimas priklauso nuo to, ar ateityje bus paskelbtas konkursas į laisvą darbo vietą ir ji bus užimta, jei toks konkursas nebuvo surengtas nuo 2002 m. iki 2021 m. pirmojo pusmečio?

3. Ar [Bendrojo susitarimo] 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas) 15 straipsnio 5 dalį, kuria siekiama įgyvendinti direktyvą ir kurioje šiuo tikslu nustatyta, kad per 30 mėnesių ataskaitinį laikotarpį visų paeiliui sudaromų laikinųjų darbo sutarčių trukmė negali būti ilgesnė nei 24 mėnesiai, draudžiama aiškinti taip, kad apskaičiuojant trukmę neatsižvelgiama į pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo (vadinamasis „indefinido no fijo“) darbo laikotarpius, nes tokiu atveju šioms sutartims netaikomi jokie apribojimai – nei susiję su sutarties pratęsimo trukme, atnaujinimų skaičiumi ar pagrindu, nei susiję su jos ir kitų sutarčių sudarymu paeiliui?

4. Ar pagal [Bendrojo susitarimo] 5 punktą draudžiami valstybės teisės aktai, kuriuose nenustatyta jokių aiškių ar numanomų tam tikros laikinosios sutarties, pavyzdžiui, viešojo sektoriaus darbuotojo, dirbančio pagal nenuolatinę neterminuotą sutartį (vadinamoji „indefinido no fijo“), atnaujinimų apribojimų (susijusių su pratęsimų trukme, atnaujinimų skaičiumi ar pagrindais), o tik nustatytas tokios sutarties ir kitų laikinųjų sutarčių sudarymo paeiliui trukmės apribojimas?

5. Kadangi Ispanijos teisės aktų leidėjas nėra priėmęs jokios teisės normos, ribojančios aiškų ar numanomą pagal neterminuotą sutartį dirbančių nenuolatinių darbuotojų (vadinamieji „trabajadores indefinidos no fijos“) sutarčių atnaujinimą, ar toks atvejis, kaip nagrinėjamas šioje byloje, kai viešojo sektoriaus darbuotojas yra sudaręs neterminuotą nenuolatinę darbo sutartį, kurios galiojimo trukmė niekada nebuvo nurodyta ar patikslinta ir kuri buvo vis pratęsiama bent nuo 2002 m. (asmuo grąžintas į darbo vietą po atleidimo) iki 2021 m., nesurengus jokio atrankos konkurso siekiant įdarbinti į tą darbo vietą ir nebesamdyti laikinųjų darbuotojų, turi būti laikomas [Bendrojo susitarimo] 5 punkto pažeidimu?

6. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo Bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato* ir *Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387)), t. y. reikalavimus dėl darbuotojo patirtos žalos atlyginimo taikant principą *restitutio in integrum*, jeigu tuose teisės aktuose numatyta tik vienkartinė ir objektyvi kompensacija (lygi 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio), tačiau nenumatyta jokių papildomų kompensacijų siekiant visiškai atlyginti patirtą žalą, jeigu ji viršija tą sumą?

7. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo Bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato ir Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387)), t. y. reikalavimus dėl darbuotojo patirtos žalos atlyginimo, jeigu tuose teisės

aktuose numatyta tik kompensacija, mokama nutraukus sutartį dėl to, kad į darbo vietą buvo įdarbinta, tačiau nenumatyta jokios kompensacijos sutarties galiojimo laikotarpiu, kaip sutarties pripažinimo neterminuota alternatyvos? Ar byloje, kurioje ginčijamas tik asmens kaip nuolatinio darbuotojo statusas, tačiau sutartis nenutraukta, dėl laikinųjų sutarčių sudarymo atsiradusios žalos atlyginimą reikėtų pripažinti kaip alternatyvą nuolatinio darbuotojo statuso pripažinimui?

8. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso viešąsias institucijas ir viešojo sektoriaus įstaigas nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo Bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo, skirtų tam, kad būtų „užkirstas kelias [darbdavio] piktnaudžiavimui sudarant terminuotas sutartis [su kitais ir būsimais darbuotojais] ir nubausta už šį piktnaudžiavimą“, ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato ir Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387)), kai šias priemones sudaro nuo 2017 m. priimtos teisės normos (Įstatymo dėl 2017 m. valstybės biudžeto papildoma trisdešimt ketvirtoji nuostata, Įstatymo dėl 2018 m. valstybės biudžeto papildoma keturiasdešimt trečioji nuostata ir Karaliaus dekretas-įstatymas 14/2021), kuriose numatyta, kad nustatoma atsakomybė už „pažeidimus“, bet nepatikslinta, kokia tai atsakomybė, o tik pateikta bendra nuoroda į teisės aktus, kurie konkrečiai neįvardijami, nesant įrodymų, kad egzistuoja koks nors konkrečiai nustatytos atsakomybės atvejis atsižvelgiant į tūkstančius teismų sprendimų, kuriuose darbuotojai pripažinti pagal neterminuotą sutartį dirbančiais nenuolatiniais darbuotojais (vadinamieji „trabajadores indefinidos no fijos“) dėl to, kad nesilaikyta teisės normų dėl laikinųjų sutarčių sudarymo?

9. Jeigu šios teisės normos būtų laikomos pakankamai atgrasančiomis atsižvelgiant į tai, kad jos pirmą kartą priimtos 2017 m., ar jos gali būti taikomos siekiant išvengti sutarčių pakeitimo neterminuotomis sutartimis, kai sąlygos tokiam pakeitimui atlikti dėl to, kad nesilaikyta [Bendrojo susitarimo] 5 punkto, susiklostė anksčiau, ar, priešingai, tai reikštų, kad šios teisės normos taikomos atgaline data ir turi ekspropriacinį poveikį?

10. Jeigu būtų pripažinta, kad Ispanijos teisėje nėra priemonių, kurios yra pakankamai atgrasomosios, ar dėl viešojo sektoriaus darbdavio padaryto [Bendrojo susitarimo] 5 punkto pažeidimo sutartis turi būti laikoma neterminuota nenuolatine sutartimi, ar vis dėlto darbuotojas turi būti pripažintas visateisiu nuolatiniu darbuotoju be išlygų?

11. Ar pagal [Bendrąjį susitarimą] ir jį aiškinančią ESTT jurisprudenciją, laikantis Sąjungos teisės viršenybės principo, turi būti nustatytas reikalavimas pakeisti darbo sutartį neterminuota sutartimi, net jei pripažinta, kad tai prieštarauja [Konstitucijos] 23 straipsnio 2 daliai ir 103 straipsnio 3 daliai, jeigu šios konstitucinės teisės normos aiškinamos taip, kad pagal jas bet kokia galimybė dirbti valstybės tarnyboje, įskaitant pagal darbo sutartį, atsiranda tik po to, kai kandidatas įveikia atrankos konkursą, kuriame taikomi lygybės, nuopelnų, gebėjimų vertinimo ir viešumo principai? Ar, atsižvelgiant į tai, kad galimas ir kitoks aiškinimas, kurio laikosi *Tribunal Constitucional* (Konstitucinis Teismas, Ispanija), valstybės konstitucinės teisės normoms turi būti taikomas Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principas, taigi privaloma pasirinkti tokį aiškinimą, pagal kurį būtų užtikrinta šių teisės normų atitiktis Sąjungos teisei, ir nagrinėjamu atveju pripažinti, kad pagal Konstitucijos 23 straipsnio 2 dalį ir 103 straipsnio 3 dalį nenustatyta pareiga taikyti lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principus įdarbinant darbuotojus?

12. Ar pagal [Bendrąjį susitarimą] ir jį aiškinančią ESTT jurisprudenciją darbo sutartis gali būti nepakeista į nuolatinę, jei prieš priimant teismo sprendimą dėl tokio pakeitimo įstatyme numatoma laikinosios darbo vietos pakeitimo nuolatiniu etatu (*consolidacion*) procedūra, kuri turi būti įvykdyta per kelerius artimiausius metus, o tai reiškia, kad turi būti rengiamas viešasis konkursas į darbuotojo užimamą vietą, turint omenyje tai, kad per tą konkursą turi būti užtikrintas „laisvos konkurencijos, lygybės, nuopelnų, gebėjimų vertinimo ir viešumo principų laikymasis“, todėl darbuotojas, su kuriuo buvo paeiliui sudarytos ar atnaujintos laikinosios sutartys, gali būti įdarbintas į tas nuolatines pareigas arba, jei konkursą eiti pareigas laimi kitas asmuo, jis netampa nuolatiniu darbuotoju ir tokiu atveju jo sutartis nutraukiama išmokant kompensaciją, apskaičiuojamą pagal 20 dienų darbo užmokesčio sumą už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio sumos?“

Byla C-159/22

30 Nuo 1998 m. gruodžio 21 d. IK dirba *Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid* (Madrido autonominės srities socialinės rūpybos agentūra) pagal paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis; nuo 1999 m. iki 2010 m. ji joje nedirbo.

31 2020 m. spalio 14 d. IK pareiškė ieškinį *Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 21, Ispanija); jame prašė su darbdaviu sudarytą darbo sutartį pripažinti neterminuota, o jeigu šis reikalavimas nebūtų patenkintas, neterminuota nenuolatine sutartimi. 2021 m. balandžio 19 d. sprendimu tas teismas ieškinį atmetė.

32 IK dėl šio sprendimo pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija). Grįsdama apeliacinį skundą ji nurodė, kad pažeista ir Ispanijos teisė, ir Bendrojo susitarimo 5 punktas, kaip jį išaiškino Teisingumo Teismas. Be to, IK teigė, kad Europos Sąjungos teismo nustatytus reikalavimus atitinkantis sprendimas būtų priimtas tik tuo atveju, jei būtų pripažinta, kad jos darbo santykiai yra neterminuoti, o jei taip nebūtų pripažinta, – kad šie darbo santykiai yra neterminuoti nenuolatiniai.

33 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad ginčo pagrindinėje byloje dalykas yra tik paskutinė darbo sutartis, t. y. į laisvą darbo vietą įdarbinto laikinojo tarnautojo sutartis, kurią šalys pagrindinėje byloje sudarė 2016 m. rugpjūčio 1 d. ir kuri buvo pratęsinėjama mažiausiai iki skundžiamo sprendimo priėmimo dienos, t. y. 2021 m. balandžio 19 d. Tas teismas nurodo, kad remiantis Ispanijos teise, visų pirma 2021 m. birželio 28 d. *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) sprendimu, priimtu siekiant Bendrojo susitarimo 5 punktą įgyvendinti taip, kaip jis yra išaiškintas 2021 m. birželio 3 d. Sprendime *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario* (C-726/19, EU:C:2021:439), nagrinėjamu atveju darytina išvada, kad atitinkama administravimo institucija piktnaudžiavo paeiliui sudarydama terminuotas darbo sutartis ir pažeidė šį 5 punktą. Iš tiesų ši administravimo institucija nepaskelbė konkurso į laisvą darbo vietą procedūros ir daugybę metų automatiškai pratęsdavo pagrindinėje byloje nagrinėjamą sutartį. Vis dėlto tas teismas mano, kad reikia nustatyti, ar dėl tokio pažeidimo pagrindinėje byloje nagrinėjamai darbuotojai turi būti suteiktas neterminuotai įdarbintos darbuotojos statusas.

34 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad dėl šio sprendimo 28 punkte jau nurodytos priežasties nagrinėjamu atveju negalima taikyti „*acte clair* doktrinos“.

35 Tokiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo Bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato* ir *Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387)), t. y. reikalavimus dėl darbuotojo patirtos žalos atlyginimo taikant principą *restitutio in integrum*, jeigu tuose teisės aktuose numatyta tik vienkartinė ir objektyvi kompensacija (lygi 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio), tačiau nenumatyta jokių papildomų kompensacijų siekiant visiškai atlyginti patirtą žalą, jeigu ji viršija tą sumą?

2. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo Bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato ir Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387)), t. y. reikalavimus dėl darbuotojo patirtos žalos atlyginimo, jeigu tuose teisės aktuose numatyta tik kompensacija, mokama nutraukus sutartį dėl to, kad į darbo vietą buvo įdarbinta, tačiau nenumatyta jokios kompensacijos sutarties galiojimo laikotarpiu, kaip sutarties pripažinimo neterminuota alternatyvos? Ar byloje, kurioje ginčijamas tik asmens kaip nuolatinio darbuotojo statusas, tačiau sutartis nenutraukta, dėl laikinųjų sutarčių sudarymo atsiradusios žalos atlyginimą reikėtų pripažinti kaip alternatyvą nuolatinio darbuotojo statuso pripažinimui?

3. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso viešąsias institucijas ir viešojo sektoriaus įstaigas nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo Bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo, skirtų tam, kad būtų „užkirstas kelias [darbdavio] piktnaudžiavimui sudarant terminuotas sutartis [su kitais ir būsimais darbuotojais] ir nubausta už šį piktnaudžiavimą“, ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato ir Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387)), kai šias priemones sudaro nuo 2017 m. priimtos teisės normos (Įstatymo dėl 2017 m. valstybės biudžeto papildoma trisdešimt ketvirtoji nuostata, Įstatymo dėl 2018 m. valstybės biudžeto papildoma keturiasdešimt trečioji nuostata ir Karaliaus dekretas-įstatymas 14/2021), kuriose numatyta, kad nustatoma atsakomybė už „pažeidimus“, bet nepatikslinta, kokia tai atsakomybė, o tik pateikta bendra nuoroda į teisės aktus, kurie konkrečiai neįvardijami, nesant įrodymų, kad egzistuoja koks nors konkrečiai nustatytos atsakomybės atvejis atsižvelgiant į tūkstančius teismų sprendimų, kuriuose darbuotojai pripažinti pagal neterminuotą sutartį dirbančiais nenuolatiniais darbuotojais (vadinamieji „trabajadores indefinidos no fijos“) dėl to, kad nesilaikyta teisės normų dėl laikinųjų sutarčių sudarymo?

4. Jeigu būtų pripažinta, kad Ispanijos teisėje nėra priemonių, kurios yra pakankamai atgrasomosios, ar dėl viešojo sektoriaus darbdavio padaryto [Bendrojo susitarimo] 5 punkto pažeidimo sutartis turi būti laikoma neterminuota nenuolatine sutartimi (vadinamoji „indefinido no fijo“), ar vis dėlto darbuotojas turi būti pripažintas visateisiu nuolatiniu darbuotoju be išlygų?

5. Ar pagal [Bendrąjį susitarimą] ir jį aiškinančią ESTT jurisprudenciją, laikantis Sąjungos teisės viršenybės principo, turi būti nustatytas reikalavimas pakeisti darbo sutartį neterminuota sutartimi, net jei pripažinta, kad tai prieštarauja [Konstitucijos] 23 straipsnio 2 daliai ir 103 straipsnio 3 daliai, jeigu šios konstitucinės teisės normos aiškinamos taip, kad pagal jas bet kokia galimybė dirbti valstybės tarnyboje, įskaitant pagal darbo sutartį, atsiranda tik po to, kai kandidatas įveikia atrankos konkursą, kuriame taikomi lygybės, nuopelnų, gebėjimų vertinimo ir viešumo principai? Ar, atsižvelgiant į tai, kad galimas ir kitoks aiškinimas, kurio laikosi *Tribunal Constitucional* (Konstitucinis Teismas), valstybės konstitucinės teisės normoms turi būti taikomas Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principas, taigi privaloma pasirinkti tokį aiškinimą, pagal kurį būtų užtikrinta šių teisės normų atitiktis Sąjungos teisei, ir nagrinėjamu atveju pripažinti, kad pagal Konstitucijos 23 straipsnio 2 dalį ir 103 straipsnio 3 dalį nenustatyta pareiga taikyti lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principus įdarbinant darbuotojus?

6. Ar pagal [Bendrąjį susitarimą] ir jį aiškinančią ESTT jurisprudenciją darbo sutartis gali būti nepakeista į nuolatinę, jei prieš priimant teismo sprendimą dėl tokio pakeitimo įstatyme numatoma laikinosios darbo vietos pakeitimo nuolatiniu etatu (*consolidacion*; konsolidacija) arba laikinojo darbuotojo įdarbinimo į nuolatines pareigas (*estabilizacion*; stabilizacija) procedūra, kuri turi būti įvykdyta per kelerius artimiausius metus, o tai reiškia, kad turi būti rengiamas viešasis konkursas į darbuotojo užimamą vietą, turint omenyje tai, kad per tą konkursą turi būti užtikrintas „laisvos konkurencijos, lygybės, nuopelnų, gebėjimų vertinimo ir viešumo principų laikymasis“, todėl darbuotojas, su kuriuo buvo paeiliui sudarytos ar atnaujintos laikinosios sutartys, gali būti įdarbintas į tas nuolatines pareigas arba, jei konkursą eiti pareigas laimi kitas asmuo, jis netampa nuolatiniu darbuotoju ir tokiu atveju jo sutartis nutraukiama išmokant kompensaciją, apskaičiuojamą pagal 20 dienų darbo užmokesčio sumą už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio sumos?“

Procesas Teisingumo Teisme

36 2022 m. balandžio 27 d. sprendimu bylos C-59/22, C-110/22 ir C-159/22 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma rašytinė ir žodinė proceso dalys ir priimtas sprendimas.

Dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos ir prašymų priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo

37 Bylose C-59/22 ir C-159/22 atsakovai pagrindinėse bylose ir Ispanijos vyriausybė mano, kad Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos atsakyti į prašymus priimti prejudicinį sprendimą ir kad bet kuriuo atveju šie prašymai turi būti pripažinti nepriimtinais.

38 Pirma, šių atsakovų ir vyriausybės teigimu, Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos priimti sprendimo dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą, nes jie yra susiję su nacionalinės teisės aiškinimu.

39 Be to, minėtų atsakovų ir vyriausybės teigimu, šiais prašymais Teisingumo Teismo prašoma pateikti bendro pobūdžio patariamąją nuomonę dėl Ispanijos teisėje vartojamos sąvokos „pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas“ ir remtis aspektais, dėl kurių jis ne kartą yra pateikęs nuomonę.

40 Kalbant konkrečiai, šiais prašymais siekiama užginčyti Teisingumo Teismo suformuotą dviejų krypčių jurisprudenciją, t. y. pirma, jurisprudenciją, kurioje nustatyta, kad pakeičiant darbo sutartį „nenuolatine neterminuota darbo sutartimi“ deramai nubaudžiama už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, ir, antra, jurisprudenciją, kurioje nustatyta, kad pagal Bendrąjį susitarimą valstybės narės neprivalo terminuotų darbo santykių pakeisti neterminuotais, jei yra vidaus normų, leidžiančių nubausti ir atgrasyti nuo piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis.

41 Antra, atsakovai bylose C-59/22 ir C-159/22 tvirtina, kad prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, įtraukdamas į tuos prašymus klausimus dėl kompensacijos atitinkamam darbuotojui skyrimo, išplečia pagrindinių bylų dalyką. Nagrinėjant ginčus apeliantai pagrindinėse bylose prašė tik pripažinti, kad jų darbo santykiai yra neterminuoti. Taigi šiuos prašymus reikia pripažinti nepriimtinais tiek, kiek jie susiję su tokios kompensacijos priteisimo klausimais, nes šiuose klausimuose keliama hipotetinio pobūdžio problema.

42 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad SESV 267 straipsnyje įtvirtinta bendradarbiavimo sistema grindžiama griežtu nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo funkcijų atskyrimu. Vykstant pagal šį straipsnį pradėtai procedūrai nacionalines nuostatas turi aiškinti nacionaliniai teismai, o ne Teisingumo Teismas ir pastarajam nepriklauso spręsti, ar vidaus teisės normos atitinka Sąjungos teisės nuostatas. Tačiau Teisingumo Teismas yra kompetentingas pateikti nacionaliniam teismui visapusį teisės išaiškinimą, kuris šiam teismui leistų įvertinti vidaus teisės normų atitiktį Sąjungos teisės aktams (2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

43 Taip pat reikia priminti, kad, vykstant SESV 267 straipsnyje numatytam Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų bendradarbiavimui, tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar reikia pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, kad galėtų priimti savo sprendimą, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ir kt. (Universitetų mokslininkai)*, C-326/19, EU:C:2021:438, 35 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

44 Darytina išvada, kad klausimams dėl Sąjungos teisės taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prašymo tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinos tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (žr. 2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ir kt. (Universitetų mokslininkai)*, C-326/19, EU:C:2021:438, 36 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

45 Nagrinėjamu atveju reikia konstatuoti, jog iš prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktos informacijos aiškiai matyti, kad sujungtose bylose C-59/22, C-110/22 ir C-159/22 apeliantai pagrindinėse bylose buvo paeiliui sudarę kelias terminuotas darbo sutartis ir

kad bylose C-59/22 ir C-110/22 jų darbo santykiai buvo perkvalifikuoti į „nenuolatinius neterminuotus darbo santykius“ atitinkamai 2007 m. gruodžio 27 d. sprendimu ir 2001 m. rugsėjo 29 d. sprendimu. Prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, šiomis aplinkybėmis išlieka abejonių, be kita ko, dėl to, ar pagal Bendrojo susitarimo 2 ir 3 punktus tokie santykiai patenka į šio Bendrojo susitarimo taikymo sritį.

46 Be to, iš prašymų priimti prejudicinį sprendimą aiškiai matyti, kad, šiuos prašymus pateikusio teismo nuomone, piktnaudžiaujant nustatytų darbo santykių perkvalifikavimas į „nenuolatinius neterminuotus darbo santykius“ nėra priemonė, kuria deramai nubaudžiama už šiuos piktnaudžiaujant nustatytus darbo santykius, todėl nagrinėdamas pagrindines bylas jis turės nustatyti nacionalines priemones, leidžiančias, kaip to reikalaujama pagal Direktyvą 1999/70, nubausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis.

47 Tokiomis aplinkybėmis nėra akivaizdu, kad prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prašomas Sąjungos teisės, t. y. Bendrojo susitarimo 2, 3 ir 5 punktų, išaiškinimas nėra susijęs su pagrindinių bylų aplinkybėmis ar dalyku arba kad klausimais dėl Ispanijos teisėje numatytos kompensacijos, kaip Direktyvoje 1999/70 numatytos priemonės, kuria nubaudžiama už piktnaudžiavimą užmezgant atitinkamus laikinus darbo santykius, skyrimo keliama hipotetinio pobūdžio problema.

48 Be to, tariamas Teisingumo Teismo suformuotos dviejų krypčių jurisprudencijos ginčijimas prašymuose priimti prejudicinį sprendimą yra šių prašymų nagrinėjimo iš esmės dalis, todėl neturi įtakos Teisingumo Teismo jurisdikcijai atsakyti į šiuos prašymus ar jų priimtinumui.

49 Tokiomis aplinkybėmis byloje C-59/22 pateiktu tryliktuoju klausimu prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar papildomos (palyginti su nurodytąja šeštuosiuose ir septintuosiuose klausimuose bylose C-59/22 ir C-110/22 bei pirmajame ir antrajame klausimuose byloje C-159/22) kompensacijos, kurią turės nustatyti nacionaliniai teismai, skyrimas gali būti tinkama priemonė, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, siekiant nubausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant ir pratęsiant neterminuotas nenuolatines darbo sutartis.

50 Šiuo klausimu reikia priminti: kadangi pagal SESV 267 straipsnyje įtvirtintą procedūrą prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra pagrindas pradėti procesą Teisingumo Teisme, būtina, kad nacionalinis teismas tame sprendime aiškiai nurodytų pagrindinės bylos faktines ir teisines aplinkybes ir minimaliai paaiškintų prašomų išaiškinti Sąjungos teisės nuostatų pasirinkimo priežastis ir ryšį, kurį jis nustatė tarp šių nuostatų ir jo nagrinėjamam ginčui taikytinų nacionalinės teisės normų (2022 m. gegužės 5 d. Sprendimo *Universiteit Antwerpen ir kt.*, C-265/20, EU:C:2022:361, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

51 Šie kumuliaciniai reikalavimai, susiję su prašymo priimti prejudicinį sprendimą turiniu, aiškiai išdėstyti Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnyje; juos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, vykstant bendradarbiavimui pagal SESV 267 straipsnį, turi žinoti ir griežtai laikytis; jie priminti, be kita ko, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo rekomendacijose nacionaliniams teismams dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą pateikimo (OL C 380, 2019, p. 1) (2022 m. gegužės 5 d. Sprendimo *Universiteit Antwerpen ir kt.*, C-265/20, EU:C:2022:361, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

52 Taip pat reikia priminti, kad prašymuose priimti prejudicinį sprendimą pateikta informacija turi ne tik leisti Teisingumo Teismui pateikti naudingą atsakymą, bet ir suteikti valstybių narių vyriausybėms ir kitoms suinteresuotosioms šalims galimybę pateikti pastabas pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnį. Teisingumo Teismas turi užtikrinti, kad ši galimybė būtų garantuojama, nes pagal šią nuostatą suinteresuotosioms šalims įteikiami tik prašymai priimti prejudicinius sprendimus kartu su vertimu į kiekvienos valstybės narės oficialiąją kalbą, tačiau nepateikiama nacionalinės bylos medžiaga, kurią prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galbūt perdavė Teisingumo Teismui (2022 m. gegužės 5 d. Sprendimo *Universiteit Antwerpen ir kt.*, C-265/20, EU:C:2022:361, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

53 Reikia konstatuoti, kad byloje C-59/22 pateiktame prašyme priimti prejudicinį sprendimą nėra jokio paaiškinimo dėl tryliktajame klausime nurodytos kompensacijos ir nenurodytas reikšmingų Ispanijos teisės nuostatų ar jurisprudencijos, susijusių su šia kompensacija, turinys.

54 Vadinasi, tryliktasis klausimas byloje C-59/22 turi būti pripažintas nepriimtinu.

55 Dėl keturioliktojo klausimo byloje C-59/22, kuriuo prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar tai, kad apeliantė pagrindinėje byloje buvo įdarbinta kaip „vertikalaus cikliško tipo“ darbą ne visą darbo dieną dirbanti nuolatinė darbuotoja, turi įtakos atsakymui į prejudicinius klausimus, reikia pažymėti, kad nors iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, jog pagal Ispanijos teisę sutartys, susijusios su „cikliško tipo ne visą darbo dieną pagal neterminuotą sutartį dirbančio personalo“ statusu, priskiriamos prie nenuolatinių neterminuotų darbo sutarčių kategorijos, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepateikia reikšmingų Ispanijos teisės nuostatų ar jurisprudencijos, susijusių su šiuo statusu, turinio. Be to, šis teismas nepaaiškina priežasčių, dėl kurių mano, kad minėtas statusas gali turėti įtakos Bendrojo susitarimo 2, 3 ir 5 punktų aiškinimui.

56 Vadinasi, atsižvelgiant į šio sprendimo 50–52 punktuose nurodytą jurisprudenciją, keturioliktasis klausimas byloje C-59/22 turi būti pripažintas nepriimtinu.

57 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad, pirma, Teisingumo Teismas turi jurisdikciją priimti sprendimą dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą ir, antra, prašymai priimti prejudicinį sprendimą yra priimtini, išskyrus byloje C-59/22 pateiktus tryliktąjį ir keturioliktąjį klausimus.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmųjų klausimų bylose C-59/22 ir C-110/22

58 Pirmaisiais klausimais, pateiktais bylose C-59/22 ir C-110/22, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 2 ir 3 punktus reikia aiškinti taip, kad pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas turi būti laikomas pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju, kaip tai suprantama pagal šį Bendrąjį susitarimą, taigi patenkančiu į jo taikymo sritį.

59 Pirma, pagal suformuotą jurisprudenciją iš Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 papunkčio matyti, kad jo taikymo sritis apibrėžta plačiai, nes jame bendrai kalbama apie „pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus, kurių darbo sutartis sudaryta arba darbo santykiai reglamentuojami pagal teisės aktus, kolektyvines sutartis arba remiantis kiekvienoje valstybėje narėje galiojančia

praktika“. Be to, Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 papunktyje esanti sąvokos „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai“ apibrėžtis apima visus darbuotojus, nedarant skirtumo, ar jų darbdavys yra privatus, ar viešas ir kaip jų darbo sutartys kvalifikuojamos pagal vidaus teisę (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

60 Antra, reikia priminti, kad, kaip aiškiai matyti iš Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 papunkčio pavadinimo ir formuluotės, šioje nuostatoje tik apibrėžiama „pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo“ sąvoka ir į tai atsižvelgiant nurodomas terminuotos sutarties požymis, t. y. aplinkybė, kad tokios sutarties pabaiga nustatoma „pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“ (šiuo klausimu žr. 2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 46 punktą).

61 Taigi Bendrasis susitarimas taikomas visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas, kai juos su darbdaviais sieja terminuoti darbo santykiai, jeigu jie sudarę darbo sutartį ar nustatę darbo santykius pagal nacionalinę teisę, su vienintele sąlyga, kad nepažeidžiama pagal Bendrojo susitarimo 2 punkto 2 papunktį valstybėms narėms suteikta diskrecija taikyti jį tam tikroms darbo sutarčių ar darbo santykių kategorijoms, ir pagal Bendrojo susitarimo preambulės ketvirtą pastraipą jis netaikomas per agentūras laikinai įdarbintiems darbuotojams (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

62 Nagrinėjamu atveju iš prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad viešajame sektoriuje sąvoka „pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas“ (vadinamasis „trabajador indefinido no fijo“) sukurta remiantis jurisprudencija ir ją reikia skirti nuo sąvokos „nuolatinis darbuotojas“ (vadinamasis „trabajador fijo“).

63 Šiuo klausimu prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad nors nuolatinio darbuotojo darbo sutartis nutraukiama atsižvelgiant į Darbuotojų statute numatytus nutraukimo pagrindus ir bendrąsias sąlygas, nutraukiant pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo darbo sutartį pagal *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) jurisprudenciją turi būti taikoma konkreti nutraukimo priežastis. Jeigu atitinkami darbo santykiai būtų perkvalifikuoti į nenuolatinę neterminuotą darbo sutartį, atitinkama administruojanti institucija privalėtų laikytis procedūros, skirtos įdarbinti į pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo užimamą darbo vietą, taikydama konstitucinius viešumo, lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principus. Įdarbinus į šią darbo vietą, pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo sutartis būtų nutraukta, nebent šis darbuotojas pats dalyvautų šioje procedūroje ir būtų paskirtas į šią darbo vietą.

64 Šis teismas patikslina, kad, *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) teigimu, nenuolatinė neterminuota sutartis, kurios trukmė apribojama tam tikru įvykiu, t. y. galutiniu asmens, laimėjusio konkursą, kurį atitinkama administravimo institucija turėjo surengti siekdama įdarbinti į šią darbo vietą, paskyrimu į atitinkamo darbuotojo užimamą darbo vietą, Direktyvos 1999/70 taikymo tikslais turi būti laikoma terminuota sutartimi.

65 Vadinasi, atsižvelgiant į nenuolatinės neterminuotos darbo sutarties, kaip ji, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, yra apibrėžta pagal Ispanijos teisę, pobūdį, darbuotojai, pavyzdžiui, apeliantai pagrindinėse bylose C-59/22 ir C-110/22, turi būti laikomi „pagal terminuotą sutartį dirbančiais darbuotojais“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 papunktį, todėl jie patenka į šio susitarimo taikymo sritį.

66 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmuosius klausimus, pateiktus bylose C-59/22 ir C-110/22, reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 2 ir 3 punktai turi būti aiškinami taip, kad pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas turi būti laikomas pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju, kaip tai suprantama pagal šį Bendrąjį susitarimą, taigi patenkančiu į jo taikymo sritį.

Dėl antrųjų klausimų, pateiktų bylose C-59/22 ir C-110/22

67 Antraisiais klausimais bylose C-59/22 ir C-110/22 prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 5 punkte esanti frazė „paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“ turi būti aiškinama kaip apimanti situaciją, kai darbuotojas su atitinkama administravimo institucija yra susietas vienintele neterminuota nenuolatine darbo sutartimi, jeigu šioje sutartyje nėra nustatyta jos pabaigos data, o ji nutraukiama paskyrus asmenį į atitinkamą darbo vietą po konkurso procedūros, ir jeigu ši konkurso procedūra nebuvo surengta per šios administravimo institucijos nustatytą terminą.

68 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą siekiama įgyvendinti vieną iš šio susitarimo tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, kurie laikomi galimu piktnaudžiavimo pažeidžiant darbuotojų teises šaltiniu, numatant tam tikras minimalios apsaugos nuostatas, skirtas, kad būtų išvengta pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų padėties neapibrėžtumo (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

69 Taigi, siekiant neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunktį valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną joje nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

70 Vadinasi, iš šios nuostatos formuluotės ir suformuotos jurisprudencijos matyti, kad minėtas punktas taikomas tik esant paeiliui sudarytoms terminuotoms darbo sutartims ar nustatytiems terminuotiems darbo santykiams, todėl sutartis, kuri yra pirmoji ir vienintelė terminuota darbo sutartis, nepatenka į jo taikymo sritį (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

71 Be to, reikia pažymėti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 papunkčio a dalyje valstybėms narėms ir (arba) socialiniams partneriams iš esmės paliekama diskrecija nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai laikomi sudaromais ar nustatomais „paeiliui“ (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

72 Nors tokia nuoroda į nacionalinės valdžios institucijas, siekiant apibrėžti konkrečias sąvokos „paeiliui“, kaip ji suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, taikymo sąlygas, paaiškinama rūpesčiu išsaugoti nacionalinės teisės aktų įvairovę nagrinėjamoje srityje, vis dėlto svarbu priminti, kad taip valstybėms narėms palikta diskrecija nėra neribota, nes ji jokiu atveju negali būti tokia plati,

kad būtų paneigiamas Bendrojo susitarimo tikslas ar veiksmingumas. Konkrečiai tariant, valdžios institucijos šia diskrecija negali naudotis taip, kad dėl to susiklostytų situacija, kai atsiranda piktnaudžiavimų, ir taip prieštaraujama šiam tikslui (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

73 Valstybės narės privalo užtikrinti pagal Sąjungos teisę nustatytą rezultatą, kaip tai matyti ne tik iš SESV 288 straipsnio trečios pastraipos, bet ir iš Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmos pastraipos, siejamos su tos direktyvos 17 konstatuojamąja dalimi (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

74 Šio sprendimo 72 punkte nurodytos valstybėms narėms suteiktos diskrecijos ribos ypač taikytinos tokiai esminei sąvokai, kaip paeiliui nustatyti darbo santykiai, kuri yra lemiama apibrėžiant pačią nacionalinių nuostatų, skirtų Bendrajam susitarimui įgyvendinti, taikymo sritį (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

75 Nagrinėjamu atveju iš prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose C-59/22 ir C-110/22 matyti, kad, pirma, kai darbuotojas pripažįstamas „pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiu nenuolatiniu darbuotoju“, dėl tokio pripažinimo, nors jis ir gali būti laikomas sankcija atitinkamam darbdaviui už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, pasikeičia atitinkamas terminuotų darbo sutarčių, kurias šis darbuotojas galėjo sudaryti anksčiau, statusas, todėl po tokio pripažinimo atitinkami darbo santykiai nuo pat pradžių būtų laikomi nenuolatiniais neterminuotais darbo santykiais. Anksčiau sudarytos terminuotos darbo sutartys nustotų galioti ir minėtas darbuotojas nuo pat pradžių būtų sudaręs vieną nenuolatinę neterminuotą sutartį.

76 Antra, šiose bylose prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad nenuolatinė neterminuota sutartis neturi nustatyto nutraukimo termino, jos nutraukimas priklauso nuo to, ar atitinkama darbo vieta užimta, ir kad atitinkama administravimo institucija privalo pradėti atviro konkurso į šią darbo vietą procedūrą.

77 Trečia, byloje C-59/22 prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad jokio atrankos testo nebuvo rengiama nuo pagrindinėje byloje nagrinėjamų nenuolatinių neterminuotų darbo santykių pradžios, t. y. jau 27 metus. Be to, iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, pateikto byloje C-110/22, matyti, kad konkurso procedūra buvo atidedama ir tuo metu, kai buvo pareikštas skundas pagrindinėje byloje, vis dar nebuvo paskelbta, todėl apeliantą pagrindinėje byloje su atitinkama administravimo institucija 20 metų sieja nenuolatinė neterminuota darbo sutartis.

78 Išvada apie paeiliui nustatytų terminuotų darbo santykių, kaip jie suprantami pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, nebuvimą remiantis tik tuo, kad darbuotoją su atitinkama administravimo institucija sieja vienintelė nenuolatinė neterminuota darbo sutartis, nors, kaip matyti iš prašymų priimti prejudicinį sprendimą, pirma, ši sutartis (taip pat laikinojo pobūdžio) taikant sankciją pakeičiama paeiliui sudaromomis terminuotomis sutartimis ir, antra, besitęsiantis šio pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo išlaikymas laisvoje darbo vietoje yra pasekmė to, kad atitinkamas darbdavys neįvykdė jam pagal teisės aktus numatytos pareigos per nustatytą terminą suorganizuoti atrankos procedūrą, skirtą galutinai įdarbinti į šią darbo vietą, ir dėl to jo darbo santykiai implicitiškai buvo pratęsiami daug metų iš eilės, galėtų pakenkti

Bendrojo susitarimo tikslui ir veiksmingumui (šiuo klausimu žr. 2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 35 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

79 Iš tiesų toks siauras sąvokos „paeiliui nustatomi terminuoti darbo santykiai“ aiškinimas leistų daugelį metų darbuotojus įdarbinti neapibrėžtam laikui (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

80 Toks siauras aiškinimas taip pat keltų pavojų, kad ne tik daugelio terminuotų darbo santykių atveju faktiškai nebus galima pasinaudoti Direktyva 1999/70 ir pagal Bendrąjį susitarimą siekiama suteikti darbuotojų apsauga, nes didžioji dalis jais siekiamų tikslų praras prasmę, bet ir darbdaviai galėtų piktnaudžiauti, nustatydami tokius santykius, siekdami patenkinti su personalu susijusius nuolatinius ir ilgalaikius poreikius (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

81 Šiuo atveju, kadangi atitinkama administravimo institucija per nustatytą terminą nesurengė atrankos procedūros, skirtos galutinai įdarbinti į pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo darbo vietą, šios terminuotos darbo sutarties automatiniai pratęsimai gali būti prilyginti atnaujinimams, taigi ir atskirų terminuotų darbo sutarčių sudarymui. Darytina išvada, kad pagrindinėse bylose nagrinėjamoms situacijoms būdingas ne vienos, tos pačios, sutarties sudarymas, bet sutarčių, kurios iš tikrųjų gali būti laikomos „paeiliui sudarytomis“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, sudarymas; tai turės patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

82 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į bylose C-59/22 ir C-110/22 pateiktus antruosius klausimus reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad šioje nuostatoje esanti frazė „paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“ apima situaciją, kai, atitinkamai administravimo institucijai per nustatytą terminą nesurengus atrankos procedūros, skirtos galutinai įdarbinti į nenuolatinio darbuotojo, dirbančio pagal neterminuotą darbo sutartį, užimamą darbo vietą, šį darbuotoją su šia administravimo institucija siejanti terminuota sutartis buvo automatiškai pratęsiama.

Dėl trečiųjų–penktųjų klausimų, pateiktų bylose C-59/22 ir C-110/22

83 Dėl trečiųjų–penktųjų klausimų, pateiktų bylose C-59/22 ir C-110/22, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi: kadangi sąvoka „nenuolatinė neterminuota darbo sutartis“ sukurta remiantis jurisprudencija, Ispanijoje nėra tokios rūšies sutartis reglamentuojančių teisės aktų. Todėl Ispanijos teisės aktų leidėjas nepriėmė nė vienos Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunkčio a–c dalyse numatytos priemonės, kad užkirstų kelią potencialiam piktnaudžiavimui paeiliui sudarant ir pratęsiant nenuolatines neterminuotas darbo sutartis.

84 Šiomis aplinkybėmis prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad negalima atmesti galimybės, jog, taikant Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principą, Darbuotojų statuto 15 straipsnio 5 dalis, kurioje nustatytas terminuotų darbo sutarčių sudarymo paeiliui trukmės apribojimas, taikoma ir nenuolatinėms neterminuotoms darbo sutartims.

85 Vis dėlto prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad net ir tokiu atveju išlieka abejonių dėl Ispanijos teisės aktų atitikties Bendrojo susitarimo 5 punktui, nes šioje 15 straipsnio 5 dalyje nėra aiškiai ar netiesiogiai nustatytas nenuolatinių neterminuotų sutarčių trukmės ar atnaujinimo apribojimas, o tik nustatytas vienintelės nenuolatinės neterminuotos darbo sutarties ir kitų terminuotų darbo sutarčių sudarymo paeiliui trukmės apribojimas.

86 Būtent šiomis aplinkybėmis prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pateikdamas trečiuosius–penktuosius klausimus bylose C-59/22 ir C-110/22, iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias nėra numatyta nė vienos iš šio punkto 1 papunkčio a–c dalyse nurodytų priemonių arba „lygiavertės teisinės priemonės“, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui sudarant nenuolatines neterminuotas darbo sutartis.

87 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, kaip nurodyta šio sprendimo 68 ir 69 punktuose, Bendrojo susitarimo 5 punktu siekiama įgyvendinti vieną iš šio susitarimo tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, todėl pagal šio 5 punkto 1 papunktį valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną iš jame nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nenumatyta lygiaverčių teisinių priemonių. To punkto 1 papunkčio a–c dalyse nurodytos trys priemonės yra susijusios atitinkamai su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą, maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir jų atnaujinimų skaičiumi (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

88 Šiuo klausimu valstybės narės turi diskreciją, nes gali imtis vienos ar kelių Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunkčio a–c dalyse nurodytų priemonių arba taikyti esamas lygiavertes teisines priemones, tačiau jos tai turi daryti, atsižvelgdamos į specifinių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų poreikius (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

89 Taip pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunktį valstybėms narėms nustatytas bendras tikslas užkirsti kelią tokiems piktnaudžiavimo atvejams ir joms leidžiama pasirinkti būdus, kaip to pasiekti, su sąlyga, kad jie neprieštarauja Bendrojo susitarimo tikslui ar nepašalina jo veiksmingumo (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 45 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

90 Be to, šiuo klausimu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas neturi priimti sprendimo dėl vidaus teisės nuostatų išaiškinimo, ši užduotis tenka kompetentingiems nacionaliniams teismams, kurie turi nustatyti, ar taikytinų nacionalinės teisės aktų nuostatos atitinka Bendrojo susitarimo 5 punkte nustatytus reikalavimus (žr. 2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 50 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

91 Taigi nagrinėjamu atveju prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar reikšmingų vidaus teisės nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo

sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius ir prireikus už jį nubausta (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

92 Vis dėlto spręsdamas dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas prireikus gali pateikti paaiškinimų, kurie padėtų nacionaliniam teismui atlikti savąjį vertinimą (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 52 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

93 Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad tiek atsakovas pagrindinėje byloje C-59/22, tiek Ispanijos vyriausybė atkreipia dėmesį į tai, kad *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) yra nusprendęs, jog sąvoka „pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas“ atitinka Bendrojo susitarimo 5 punkte nurodytų trijų priemonių požymius. Pirma, atitinkamos rūšies sutarties taikymas atitinka objektyvią priežastį, t. y. užtikrinti galimybę įsidarbinti viešajame sektoriuje lygybės, nuopelnų, gebėjimų vertinimo ir viešumo sąlygomis, kartu mažinant neteisėtų sutarčių sudarymą šiame sektoriuje, kol laisva darbo vieta bus užimta, antra, šios rūšies sutarties trukmė yra maksimali ir priklauso nuo konkurso į darbo vietą procedūros paskelbimo (šią konkurso procedūrą gali inicijuoti pats darbuotojas ir tai turi būti padaryta per maksimalų pagal Ispanijos teisę numatytą terminą), ir, trečia, pašalinta bet kokia pratęsimo paeiliui galimybė, nes minėtos rūšies sutartis nepratęsiama.

94 Šiomis aplinkybėmis, kadangi, kaip nurodyta šio sprendimo 83–85 punktuose, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad pagal Ispanijos teisę, kiek tai susiję su nenuolatinių neterminuotų darbo sutarčių kategorija, nenumatyta jokios priemonės, skirtos užkirsti kelią piktnaudžiavimui šiomis sutartimis, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunkčio a–c dalis, ir kadangi Darbuotojų statuto 15 straipsnio 5 dalis, nors ji ir aiškinama atsižvelgiant į to punkto reikalavimus, taip pat negali būti tokia priemonė, siekiant pateikti šiam teismui naudingą atsakymą reikia patikslinti atsakovo pagrindinėje byloje C-59/22 ir Ispanijos vyriausybės argumentus, nurodytus šio sprendimo 93 punkte.

95 Pirma, dėl atsakovų pagrindinėse bylose ir Ispanijos vyriausybės nurodytų objektyvių priežasčių, t. y. užtikrinti galimybę įsidarbinti viešajame sektoriuje lygybės, nuopelnų, gebėjimų vertinimo ir viešumo sąlygomis, kartu mažinant neteisėtų sutarčių sudarymą šiame sektoriuje, kol laisva darbo vieta bus užimta, reikia pažymėti, kad, kaip matyti iš Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunkčio a dalies formuluotės, pastaroji nuostata yra susijusi su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis terminuotų darbo sutarčių „atnaujinimą“, o ne su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokios rūšies sutarties, pavyzdžiui, nenuolatinės neterminuotos sutarties, taikymą.

96 Antra, kalbant apie atrankos procedūrų, skirtų galutinai įdarbinti į darbo vietas, kurias laikinai užima pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti darbuotojai, organizavimą per nustatytą terminą, reikia pažymėti, kad tokia priemonė gali užkirsti kelią tam, kad šių darbuotojų neapibrėžtas statusas išliktų ilgą laiką, užtikrinant, kad į jų užimamas darbo vietas būtų skubiai galutinai įdarbinama (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 94 punktas).

97 Taigi tokių procedūrų organizavimas per nustatytą terminą iš principo gali pagrindinėse bylose nagrinėjamose situacijose užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius, kol į šias darbo vietas bus galutinai įdarbinta (šiuo klausimu žr. 2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 95 punktą).

98 Iš prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad nagrinėjamais atvejais, nepaisant to, kad pagrindinėse bylose aptariamose teisės normose numatyti konkretūs terminai, per kuriuos administravimo institucija turi organizuoti tokias procedūras, iš tikrųjų šių terminų nesilaikoma ir šios procedūros yra nedažnos.

99 Šiomis aplinkybėmis nacionalinės teisės normos, pagal kurias numatyta organizuoti atrankos procedūras, siekiant galutinai įdarbinti į darbo vietas, kurias laikinai užima pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti darbuotojai, ir tam nustatančios konkretų terminą, tačiau neleidžiančios užtikrinti, kad tokios procedūros būtų iš tiesų organizuojamos, negali užkirsti kelio atitinkamam darbdaviui piktnaudžiauti paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 97 punktas).

100 Taigi neatrodo, kad tokie teisės aktai būtų pakankamai veiksminga ir atgrasanti priemonė, kuri užtikrintų visišką normų, priimtų taikant Bendrąjį susitarimą, veiksmingumą, vadinasi, ji negali būti laikoma „lygiaverte teisine priemone“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, tačiau tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

101 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į bylose C-59/22 ir C-110/22 pateiktus trečiuosius–penktuosius klausimus reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunkčio a–c dalys turi būti aiškinamos taip, kad pagal jas draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias nėra numatyta nė vienos iš šioje nuostatoje nurodytų priemonių arba „lygiavertės teisinės priemonės“, kaip tai pagal ją suprantama, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui sudarant nenuolatines neterminuotas darbo sutartis.

Dėl bylose C-59/22 ir C-110/22 pateiktų šeštųjų ir septintųjų klausimų, taip pat byloje C-159/22 pateiktų pirmojo ir antrojo klausimų

102 Šeštaisiais ir septintaisiais klausimais, pateiktais bylose C-59/22 ir C-110/22, taip pat pirmuoju ir antruoju klausimais, pateiktais byloje C-159/22, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias numatyta, kad bet kuriam darbuotojui, kurio darbdavys piktnaudžiavo paeiliui sudarydamas ir pratęsdamas nenuolatines neterminuotas darbo sutartis, mokama vienkartinė kompensacija, lygi 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio.

103 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkte nenumatyta, kokios konkrečios sankcijos turi būti taikomos tada, kai vis dėlto nustatomi piktnaudžiavimo atvejai. Tokiu atveju nacionalinės valdžios institucijos privalo imtis priemonių, kurios būtų ne tik proporcingos, bet ir pakankamai veiksmingos ir atgrasomosios, kad būtų užtikrintas visiškas taikant Bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumas (2022 m. sausio 13 d. Sprendimo *MIUR ir Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 81 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

104 Be to, Teisingumo Teismas yra pažymėjęs, kad, kai piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, veiksmingas ir lygiavertes darbuotojų apsaugos garantijas nustatančią priemonę turi būti galima taikyti siekiant tinkamai nubausti už šį piktnaudžiavimą ir pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes. Kaip matyti iš Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmos pastraipos, valstybės narės privalo „imtis visų būtinų

priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai“ (2022 m. sausio 13 d. Sprendimo *MIUR ir Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 84 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

105 Nagrinėjamais atvejais iš prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal Ispanijos teisę vienkartinė kompensacija mokama pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems nenuolatiniams darbuotojams, nutraukiant jų darbo sutartis dėl to, kad įdarbinama į jų darbo vietą, o tai reiškia, kad jie dalyvavo atrankos procedūroje ir jos nelaimėjo arba kad toje procedūroje nedalyvavo.

106 Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad išeitinės išmokos mokėjimas neleidžia pasiekti Bendrojo susitarimo 5 punkte nustatyto tikslo užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis. Iš tiesų atrodo, kad kompensacija mokama neatsižvelgiant į tai, ar terminuotos darbo sutartys sudaromos teisėtai, ar piktnaudžiaujant (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 74 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

107 Taigi neatrodo, kad ši priemonė būtų tinkama bausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius ir pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes, taigi, kad ji savaime būtų pakankamai veiksminga ir atgrasanti, kad užtikrintų pagal Bendrąjį susitarimą priimtų nuostatų visišką veiksmingumą, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 103 punkte nurodytą jurisprudenciją (žr. 2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 75 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

108 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į šeštuosius ir septintuosius klausimus, pateiktus bylose C-59/22 ir C-110/22, taip pat į pirmąjį ir antrąjį klausimus, pateiktus byloje C-159/22, reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias numatyta, kad bet kuriam darbuotojui, kurio darbdavys piktnaudžiavo paeiliui sudarydamas ir pratęsdamas nenuolatines neterminuotas darbo sutartis, mokama vienkartinė kompensacija, lygi 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio, jei šios išeitinės išmokos mokėjimas nepriklauso nuo to, ar šios sutartys sudaromos teisėtai, ar piktnaudžiaujant.

Dėl aštuntųjų ir devintųjų klausimų, pateiktų bylose C-59/22 ir C-110/22, taip pat trečiojo klausimo byloje C-159/22

109 Aštuntaisiais klausimais, pateiktais bylose C-59/22 ir C-110/22, taip pat trečiuoju klausimu byloje C-159/22, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias dėl „neteisėtų veiksmų“ „pagal kiekvienoje [iš šių] viešojo administravimo institucij[ų] galiojančias teisės normas“ kyla viešojo administravimo institucijų atsakomybė.

110 Jeigu į šiuos klausimus būtų atsakyta neigiamai, devintaisiais klausimais, pateiktais bylose C-59/22 ir C-110/22, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar šios nuo 2017 m. priimtos nacionalinės teisės nuostatos turėtų būti taikomos iki jų atitinkamų įsigaliojimo datų padarytiems piktnaudžiavimo veiksmams.

111 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, kaip reikalaujama pagal šio sprendimo 103 punkte nurodytą jurisprudenciją, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turės patikrinti, ar minėtos nacionalinės nuostatos yra veiksmingos ir atgrasančios, kad būtų užtikrintas visiškas normų, priimtų taikant Bendrąjį susitarimą, veiksmingumas. Šis teismas turės visų pirma patikrinti, ar tos nacionalinės nuostatos yra veiksmingos priemonės siekiant ne tik išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, bet ir tinkamai nubausti už šį piktnaudžiavimą ir pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes.

112 Iš prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad veikiausiai pačiam prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl atitinkamų nacionalinės teisės nuostatų, t. y. įstatymo dėl 2018 m. valstybės biudžeto keturiasdešimt trečiosios papildomos nuostatos ir Karaliaus dekretu-įstatymu 14/2021 į EBEP įtrauktos septynioliktosios papildomos nuostatos, atitikties Bendrojo susitarimo 5 punktui. Pirma, sąvoka „neteisėti veiksmai“ nėra apibrėžta, todėl yra pernelyg neaiški, kad, remiantis teisėtumo ir tikrumo principais, būtų galima taikyti sankcijas ar priskirti atsakomybę. Antra, šiose nacionalinės teisės nuostatose nepatikslinama, kokia atsakomybė gali kilti, o tik daroma nuoroda į „kiekvienoje konkrečioje viešojo administravimo institucijoje galiojančias teisės normas“, kurių negalima identifikuoti. Trečia, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui nėra žinoma jokia viešojo administravimo institucija, kuri būtų buvusi atsakinga už skatinimą paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis arba už jų sudarymą.

113 Šiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad, atsižvelgiant į prašymuose priimti prejudicinį sprendimą nurodytas nacionalinės teisės normas, atrodo, kad įstatymo dėl 2018 m. valstybės biudžeto įstatymo keturiasdešimt trečiosios papildomos nuostatos ir EBEP septynioliktosios papildomos nuostatos formuluotės yra tokios dviprasmiškos ir abstrakčios, kad dėl jų jos negali būti lyginamos su Italijos administracinių institucijų atsakomybės mechanizmu, į kurį Teisingumo Teismas daro nuorodą 2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166); tas mechanizmas, numatantis ir kitas veiksmingas ir atgrasančias priemones, buvo pripažintas galinčiu patvirtinti Italijos teisės aktų atitiktį Bendrojo susitarimo 5 punktui, o prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėjo tai patikrinti byloje, dėl kurios priimtas tas sprendimas.

114 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į aštuntuosius klausimus, pateiktus bylose C-59/22 ir C-110/22, ir į trečiąjį klausimą byloje C-159/22 reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias už „neteisėtus veiksmus“ „pagal kiekvienoje [iš šių] viešojo administravimo institucij[ų] galiojančias teisės normas“ kyla viešojo administravimo institucijų atsakomybė, jei šios nacionalinės nuostatos nėra veiksmingos ir atgrasančios, kad būtų užtikrintas visiškas pagal šį punktą priimtų normų veiksmingumas.

115 Atsižvelgiant į atsakymą, pateiktą į aštuntuosius klausimus bylose C-59/22 ir C-110/22, nereikia priimti sprendimo dėl bylose C-59/22 ir C-110/22 pateiktų devintųjų klausimų.

Dėl dvyliktųjų klausimų, pateiktų bylose C-59/22 ir C-110/22, taip pat šeštojo klausimo byloje C-159/22

116 Dvyliktaisiais klausimais, pateiktais bylose C-59/22 ir C-110/22, taip pat šeštuoju klausimu byloje C-159/22 prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės

teisės normos, numatančios laikinųjų darbo vietų pakeitimo nuolatiniais etatais procedūrų organizavimą skelbiant konkurso procedūrą į laikinųjų darbuotojų, įskaitant pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius nenuolatinius darbuotojus, užimtas darbo vietas.

117 Šiuo klausimu reikia pažymėti, jog Teisingumo Teismas yra nurodęs, kad atrankos procedūrų organizavimas suteikia galimybę darbuotojams, kurie buvo įdarbinti piktnaudžiaujant paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius, bandyti pasiekti, kad jų darbo santykiai taptų stabilūs, nes jie iš principo gali dalyvauti šiose procedūrose, tačiau tokia aplinkybė neatleidžia valstybių narių nuo pareigos numatyti tinkamą priemonę, skirtą tinkamai nubausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir nustatant terminuotus darbo santykius. Iš tiesų tokiose atrankos procedūrose, kurių baigtis yra visų pirma abejotina, taip pat gali dalyvauti kandidatai, kurie nebuvo nukentėję nuo tokio piktnaudžiavimo (šiuo klausimu žr. 2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 100 punktą).

118 Vadinasi, kadangi tokios atrankos procedūros organizuojamos neatsižvelgiant į tai, ar terminuotos darbo sutartys sudarytos piktnaudžiaujant, neatrodo, kad tokia priemonė yra tinkama siekiant deramai nubausti už piktnaudžiavimą tokiais darbo santykiais ir pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes. Taigi neatrodo, kad ji leistų pasiekti Bendrojo susitarimo 5 punktu siekiamą tikslą (šiuo klausimu žr. 2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 101 punktą).

119 Nagrinėjamu atveju iš prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad, pirma, organizuodamas laikinųjų darbo vietų pakeitimo nuolatiniais etatais procedūras Ispanijos teisės aktų leidėjas siekia apriboti galimybę paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis nacionalinėse viešojo administravimo institucijose, kartu užtikrindamas, kad rengiant šias procedūras bus laikomasi lygybės, laisvos konkurencijos, viešumo, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principų. Antra, pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys nenuolatiniai darbuotojai gali netekti darbo, jei neišlaikys atitinkamų egzaminų. Trečia, nutraukus nenuolatinę neterminuotą darbo sutartį, šie darbuotojai turės teisę gauti vienkartinę kompensaciją, lygią 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio.

120 Remiantis šio sprendimo 117 ir 118 punktuose nurodytoje jurisprudencijoje išdėstytais argumentais, kurie, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo turimą bylos medžiagą, taikytini nagrinėjamu atveju, neatrodo, kad organizuojant Ispanijos teisėje numatytas laikinų darbo vietų pakeitimo nuolatiniais etatais procedūras būtų galima tinkamai nubausti už piktnaudžiavimą paeiliui nustatant nenuolatinius neterminuotus darbo santykius ir taip pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes, tačiau tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

121 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į dvyliktuosius klausimus, pateiktus bylose C-59/22 ir C-110/22, ir šeštąjį klausimą byloje C-159/22 reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, numatančios laikinųjų darbo vietų pakeitimo nuolatiniais etatais procedūrų organizavimą skelbiant konkurso procedūrą į laikinųjų darbuotojų, įskaitant pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius nenuolatinius darbuotojus, užimtas darbo vietas, jeigu jos organizuojamos neatsižvelgiant į tai, ar šios terminuotos darbo sutartys buvo sudarytos piktnaudžiaujant.

Dėl dešimtųjų ir vienuoliktųjų klausimų, pateiktų bylose C-59/22 ir C-110/22, taip pat ketvirtojo ir penktojo klausimų byloje C-159/22

122 Iš prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad, *Tribunal Constitucional* (Konstitucinis Teismas) nuomone, Konstitucijos 23 straipsnio 2 dalyje ir 103 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinti konstituciniai principai, pagal kuriuos įsidarbinant valstybės tarnyboje turi būti laikomasi lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principų, netaikomi sutartiniams darbo santykiams, bet *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) kolegija, nagrinėjanti darbo bylas, taiko šiuos principus tokiems santykiams, todėl, pastarojo teismo nuomone, darbuotojų, įdarbintų ne pagal šiais principais grindžiamą atrankos procedūrą, neįmanoma laikyti „pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais“, tad reikėjo įtraukti sąvoką „pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas“. Prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, tai reiškia, kad paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių, visų pirma paeiliui pratęstų nenuolatinių darbo sutarčių, pakeitimas neterminuotomis darbo sutartimis gali būti laikomas prieštaraujančiu *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) taikomam minėtų Konstitucijos nuostatų aiškinimui.

123 Šiomis aplinkybėmis dešimtaisiais ir vienuoliktaisiais klausimais, pateiktais bylose C-59/22 ir C-110/22, taip pat ketvirtuoju ir penktuoju klausimais, pateiktais byloje C-159/22, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti ar Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad, nacionalinėje teisėje nesant tinkamų priemonių užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, įskaitant paeiliui pratęsiamas nenuolatines neterminuotas sutartis, ir prireikus nubausti už jį taikant šį 5 punktą, šios terminuotos sutartys turėtų būti pakeistos neterminuotomis darbo sutartimis, net jei toks pakeitimas prieštarautų *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) taikomam Konstitucijos 23 straipsnio 2 dalies ir 103 straipsnio 3 dalies aiškinimui.

124 Šiuo klausimu iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkte nenustatyta valstybių narių pareigos numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas darbo sutartis, taip pat, kaip paminėta šio sprendimo 103 punkte, jame neapibrėžtos konkrečios sankcijos, taikytinos nustačius piktnaudžiavimą (2022 m. balandžio 7 d. Sprendimo *Ministero della Giustizia ir kt. (Italijos taikos teisėjų statusas)*, C-236/20, EU:C:2022:263, 60 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

125 Be to, reikia pažymėti, kad iš Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 papunkčio matyti, jog valstybės narės gali kaip piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemones pakeisti terminuotus darbo santykius į neterminuotus santykius, nes būtent pastarųjų teikiamas darbo stabilumas yra pagrindinis darbuotojų apsaugos aspektas (2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Rossato ir Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, 39 punktas).

126 Taigi nacionalinės valdžios institucijos turi priimti proporcingas, veiksmingas ir atgrasomąsias priemones, kad būtų užtikrintas visiškas pagal Bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis priimtų normų veiksmingumas, ir šiuo tikslu gali numatyti terminuotų sutarčių keitimą neterminuotomis sutartimis. Vis dėlto, jei piktnaudžiaujama paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius, turi būti galima taikyti priemonę, kuri tinkamai nubaustų už tokį piktnaudžiavimą ir panaikintų pažeidimo pasekmes (2022 m. balandžio 7 d. Sprendimo *Ministero della Giustizia ir kt. (Italijos taikos teisėjų statusas)*, C-236/20, EU:C:2022:263, 61 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

127 Tam, kad nacionalinės teisės normos, kaip antai pagrindinėse bylose nagrinėjamos Ispanijos teisės normos (kaip jas aiškina *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas)), pagal kurias draudžiama viešajame sektoriuje paeiliui sudaromas terminuotas sutartis, pavyzdžiui, pagrindinėse bylose nagrinėjamas nenuolatines neterminuotas darbo sutartis, pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis, galėtų būti laikomos atitinkančiomis Bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis, atitinkamos valstybės narės teisinėje sistemoje minėtame sektoriuje turi būti numatyta kita veiksminga priemonė, kuri leistų išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir prireikus už jį nubausti (šiuo klausimu žr. 2022 m. balandžio 7 d. Sprendimo *Ministero della Giustizia ir kt. (Italijos taikos teisėjų statusas)*, C-236/20, EU:C:2022:263, 62 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

128 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad teisės norma, kurioje numatyta imperatyvi taisyklė, kad piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis, pavyzdžiui, pagrindinėse bylose nagrinėjamas nenuolatines neterminuotas darbo sutartis, atveju šios sutartys pakeičiamos neterminuotais darbo santykiais, gali būti įtvirtinta priemonė, kuria veiksmingai baudžiama už tokį piktnaudžiavimą, todėl ji turi būti laikoma atitinkančia Bendrojo susitarimo 5 punktą (2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Rossato ir Conservatorio di Musica F. A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

129 Tokiomis aplinkybėmis dėl tokio pakeitimo nesuderinamumo su prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytais konstituciniais lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principais, kaip juos aiškina *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas), reikia priminti, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunktis, atsižvelgus į jo turinį, nėra besąlyginis ir pakankamai tikslus, kad asmuo juo galėtų remtis nacionaliniame teisme. Iš tiesų pagal šią nuostatą valstybės narės turi diskreciją piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos tikslais imtis vienos ar kelių šiame punkte nurodytų priemonių arba egzistuojančių lygiaverčių teisinių priemonių, tačiau jos tai turi daryti, atsižvelgdamos į specifinių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų poreikius. Be to, neįmanoma pakankamai nustatyti minimalios apsaugos, kuri bet kuriuo atveju turėtų būti įgyvendinama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunktį (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 64 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

130 Vis dėlto iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad nacionaliniai teismai, taikydami nacionalinės teisės aktus, turi juos aiškinti kiek įmanoma atsižvelgdami į atitinkamos direktyvos tekstą ir tikslą, kad būtų pasiektas direktyvoje numatytas rezultatas ir laikomasi SESV 288 straipsnio trečios pastraipos. Ši Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo pareiga taikoma visoms nacionalinės teisės nuostatoms – ir priimtoms iki šios direktyvos, ir po jos (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 65 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

131 Reikalavimas nacionalinę teisę aiškinti taip, kad šis aiškinimas atitiktų Sąjungos teisę, neatsiejamas nuo pačios SESV sistemos, nes tai leidžia nacionaliniams teismams pagal savo kompetenciją užtikrinti visišką Sąjungos teisės veiksmingumą nagrinėjant juose iškeltas bylas (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 66 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

132 Žinoma, nacionalinio teismo pareigą aiškinant ir taikant atitinkamas vidaus teisės normas atsižvelgti į direktyvos turinį riboja bendrieji teisės principai, visų pirma teisinio saugumo ir negaliojimo atgal principai, ir ši pareiga negali būti pagrindas aiškinti nacionalinę teisę *contra legem* (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 67 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

133 Pagal Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principą reikalaujama, kad nacionaliniai teismai visus jų kompetencijos sričiai priklausančius veiksmus atliktų atsižvelgdami į visą vidaus teisę ir taikydami joje pripažintus aiškinimo metodus, kad būtų užtikrintas visiškas atitinkamos direktyvos veiksmingumas ir priimtas ja siekiamą tikslą atitinkantis sprendimas (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 68 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

134 Taigi šiuo atveju prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas reikšmingas vidaus teisės nuostatas, kiek įmanoma ir kai piktnaudžiauta paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, turės aiškinti ir net taikyti taip, kad būtų tinkamai nubausta už šį piktnaudžiavimą ir panaikintos Sąjungos teisės pažeidimo pasekmės. Prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turės įvertinti, ar reikšmingos Konstitucijos nuostatos prireikus gali būti aiškinamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, kad būtų užtikrintas visiškas Direktyvos 1999/70 veiksmingumas ir priimtas ja siekiamą tikslą atitinkantis sprendimas (pagal analogiją žr. 2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 69 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

135 Be to, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo pareiga reiškia, kad nacionaliniai teismai prireikus turi pakeisti suformuotą jurisprudenciją, jeigu ji pagrįsta su direktyvos tikslais nesuderinamu vidaus teisės išaiškinimu. Taigi nacionalinis teismas negali, be kita ko, remtis tuo, jog neturi galimybės aiškinti nacionalinės teisės nuostatos taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę, vien dėl to, kad buvo nuolat pateikiamas toks šios nuostatos neatitinkantis Sąjungos teisės išaiškinimas (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, 86 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

136 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, pirma, kad tuo atveju, jei prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nuspręstų, jog pagal atitinkamą vidaus teisės sistemą viešajame sektoriuje nenumatyta veiksmingų priemonių, leidžiančių išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, įskaitant paeiliui pratęstas nenuolatines neterminuotas darbo sutartis, ir prireikus už tai nubausti, šių sutarčių pakeitimas neterminuotais darbo santykiais gali būti laikomas tokia priemone.

137 Antra, jeigu tokiu atveju prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, be kita ko, manytų, kad pagal *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) suformuotą jurisprudenciją, kitaip nei pagal *Tribunal Constitucional* (Konstitucinis Teismas) suformuotą jurisprudenciją, toks pakeitimas yra draudžiamas, jis turėtų pakeisti šią *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) jurisprudenciją, jeigu ji yra grindžiama Konstitucijos nuostatų aiškinimu, kuris neatitinka Direktyvos 1999/70, visų pirma Bendrojo susitarimo 5 punkto, tikslų.

138 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į dešimtuosius ir vienuoliktuosius klausimus, pateiktus bylose C-59/22 ir C-110/22, taip pat ketvirtąjį ir penktąjį klausimus byloje C-159/22 reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad, nacionalinėje teisėje nesant tinkamų priemonių užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis,

įskaitant paeiliui pratęsiamas nenuolatines neterminuotas sutartis, ir prireikus nubausti už jį taikant šį 5 punktą, tokia priemone gali būti laikomas šių terminuotų darbo sutarčių pakeitimas neterminuotomis darbo sutartimis. Prireikus nacionalinis teismas turi pakeisti suformuotą nacionalinę jurisprudenciją, jeigu ji grindžiama nacionalinių nuostatų, įskaitant konstitucines, aiškinimu, kuris neatitinka Direktyvos 1999/70, visų pirma Bendrojo susitarimo 5 punkto, tikslų.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

139 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (šeštoji kolegija) nusprendžia:

1. **1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 2 ir 5 punktai**

   turi būti aiškinami taip:

   pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas turi būti laikomas pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju, kaip tai suprantama pagal šį Bendrąjį susitarimą, taigi patenkančiu į jo taikymo sritį.

2. **1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio direktyvos 1999/70 priede, 5 punktas**

   turi būti aiškinamas taip:

   šioje nuostatoje esanti frazė „paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“ apima situaciją, kai, atitinkamai administravimo institucijai per nustatytą terminą nesurengus atrankos procedūros, skirtos galutinai įdarbinti į nenuolatinio darbuotojo, dirbančio pagal neterminuotą darbo sutartį, užimamą darbo vietą, šį darbuotoją su šia administravimo institucija siejanti terminuota sutartis buvo automatiškai pratęsiama.

3. **1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio direktyvos 1999/70 priede, 5 punkto 1 papunkčio a–c dalys**

   turi būti aiškinamos taip:

   pagal jas draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias nėra numatyta nė vienos iš šioje nuostatoje nurodytų priemonių arba „lygiavertės teisinės priemonės“, kaip tai pagal ją suprantama, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui sudarant nenuolatines neterminuotas darbo sutartis.

4. 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio direktyvos 1999/70 priede, 5 punktas

turi būti aiškinamas taip:

pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias numatyta, kad bet kuriam darbuotojui, kurio darbdavys piktnaudžiavo paeiliui sudarydamas ir pratęsdamas nenuolatines neterminuotas darbo sutartis, mokama vienkartinė kompensacija, lygi 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienų metų darbo užmokesčio, jei šios išeitinės išmokos mokėjimas nepriklauso nuo to, ar šios sutartys sudaromos teisėtai, ar piktnaudžiaujant.

5. 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio direktyvos 1999/70 priede, 5 punktas

turi būti aiškinamas taip:

pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias už „neteisėtus veiksmus“ „pagal kiekvienoje [iš šių] viešojo administravimo institucij[ų] galiojančias teisės normas“ kyla viešojo administravimo institucijų atsakomybė, jei šios nacionalinės nuostatos nėra veiksmingos ir atgrasančios, kad būtų užtikrintas visiškas pagal šį punktą priimtų normų veiksmingumas.

6. 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio direktyvos 1999/70 priede, 5 punktas

turi būti aiškinamas taip:

pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, numatančios laikinųjų darbo vietų pakeitimo nuolatiniais etatais procedūrų organizavimą skelbiant konkurso procedūrą į laikinųjų darbuotojų, įskaitant pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius nenuolatinius darbuotojus, užimtas darbo vietas, jeigu jos organizuojamos neatsižvelgiant į tai, ar šios terminuotos darbo sutartys buvo sudarytos piktnaudžiaujant.

7. 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio direktyvos 1999/70 priede, 5 punktas

turi būti aiškinamas taip:

nacionalinėje teisėje nesant tinkamų priemonių užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, įskaitant paeiliui pratęsiamas nenuolatines neterminuotas sutartis, ir prireikus nubausti už jį taikant šį 5 punktą, tokia priemone gali būti laikomas šių terminuotų darbo sutarčių pakeitimas neterminuotomis darbo sutartimis. Prireikus nacionalinis teismas turi pakeisti suformuotą nacionalinę jurisprudenciją, jeigu ji grindžiama nacionalinių nuostatų, įskaitant konstitucines, aiškinimu, kuris neatitinka Direktyvos 1999/70, visų pirma, Bendrojo susitarimo 5 punkto, tikslų.

Parašai.