TEISINGUMO TEISMO (septintoji kolegija) SPRENDIMAS

2021 m. birželio 3 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 5 punktas – Taikymas – Sąvoka „paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai“ – Viešajame sektoriuje sudaromos terminuotos darbo sutartys – Priemonės, skirtos išvengti piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius ar prireikus už tai bausti – Sąvoka „objektyvios priežastys“, pateisinančios tokias sutartis – Lygiavertės teisinės priemonės – Pareiga nacionalinę teisę aiškinti taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę – Ekonomikos krizė“

Byloje C-726/19

dėl *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2019 m. rugsėjo 23 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2019 m. spalio 1 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario

prieš

JN

TEISINGUMO TEISMAS (septintoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Kumin (pranešėjas), teisėjai P. G. Xuereb ir I. Ziemele,

generalinis advokatas A. Rantos,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, atstovaujamo *letrada* L. Santiago Lara,

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos L. Aguilera Ruiz ir S. Jiménez García,

– Europos Komisijos, atstovaujamos N. Ruiz García, M. van Beek ir I. Galindo Martín,

* Proceso kalba: ispanų.

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

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas 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, 5 punkto išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario* (Madrido srities kaimo, žemės ūkio ir maisto produktų mokslo tyrimų ir plėtros institutas, Ispanija; toliau – *Imidra*) ir JN ginčą dėl jų sudarytos terminuotos darbo sutarties nutraukimo, siekiant galutinai įdarbinti į laisvą darbo vietą.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

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 ne vėliau kaip nuo 2001 m. liepos 10 d., arba užtikrina, kad ne vėliau kaip iki tos dienos administracija ir darbuotojai priimtų reikiamas priemones susitarimu, o valstybės narės privalo imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.“

5 Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 7 punktas suformuluotas taip:

„Kadangi terminuotos darbo sutartys, grindžiamos objektyviomis priežastimis, neleidžia piktnaudžiauti.“

6 Pagal Bendrojo susitarimo 1 punktą šio susitarimo tikslas yra, pirma, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir, antra, sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius.

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 [terminuoti darbo] santykiai:
a) laikomi „sudarom[omis] ar nustatomais paeiliui“;
b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar [neterminuotais] santykiais.“

Ispanijos teisė

8 *Constitución española* (Ispanijos Konstitucija) 9 straipsnio 3 dalyje numatyta:

„Konstitucijoje užtikrinamas teisėtumo principas, normų hierarchija, normų viešumas, nuostatų, kuriomis skiriamos griežtesnės sankcijos arba ribojamos asmenų teisės, negaliojimas atgal, teisinis saugumas, atsakomybė ir viešosios valdžios savivalės draudimas.“

9 1998 m. gruodžio 18 d. *Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada* (Karaliaus dekretas Nr. 2720/1998, kuriuo įgyvendinamas Darbuotojų statuto 15 straipsnis dėl terminuotų darbo sutarčių; BOE, Nr. 7, 1999 m. sausio 8 d., p. 568) 4 straipsnio 1 dalyje *interinidad* sutartis apibrėžiama kaip sutartis, sudaryta siekiant pavaduoti įmonės darbuotoją, turintį teisę į darbo vietos išsaugojimą pagal teisės aktus, kolektyvinę sutartį arba individualų susitarimą, taip pat siekiant laikinai įdarbinti, kol vyksta atrankos ar paaukštinimo procedūra dėl nuolatinio darbuotojo įdarbinimo.

10 Pagal šio Karaliaus dekreto 4 straipsnio 2 dalį sutartyje turi būti nurodytas pavaduojamas darbuotojas ir pavadavimo priežastis arba darbo vieta, į kurią bus įdarbintas nuolatinis darbuotojas per atrankos arba paaukštinimo procedūrą. *Interinidad* sutartis, siekiant pavaduoti įmonės darbuotoją, turintį teisę į darbo vietos išsaugojimą, sudaroma šio darbuotojo nebuvimo darbe laikotarpiui. *Interinidad* sutartis, siekiant laikinai įdarbinti, kol vyksta atrankos ar paaukštinimo procedūra dėl nuolatinio darbuotojo įdarbinimo, sudaroma laikotarpiui, kol vyksta ši procedūra. Šis laikotarpis negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai; suėjus šiam maksimaliam terminui nauja sutartis dėl to paties dalyko negali būti sudaroma. Kai atrankos procedūras vykdo viešosios institucijos siekdamos įdarbinti galutinai, *interinidad* sutartis trunka tol, kol vyksta šios procedūros, kaip numatyta jas reglamentuojančiuose specialiuose teisės aktuose.

11 *Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Įstatymo dėl valstybės tarnybos pagrindų statuto nauja redakcija), patvirtintos 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) 70 straipsnyje „Darbo viešajame sektoriuje skelbimas“ numatyta:

„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 valstybės tarnybos valdymo organų ir skelbiami atitinkamame oficialiajame leidinyje.

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

12 2003 m. birželio 23 d. *Imidra* sudarė su JN terminuotą sutartį, įdarbindama į laisvą darbo vietą pagal 2002 m. darbo viešajame sektoriuje skelbimą. JN vykdė valgyklos pagalbinės darbuotojos funkcijas.

13 2005 m. suorganizuotas konkursas siekiant galutinai įdarbinti į darbo vietą, kurioje dirbo JN. Vis dėlto šios darbo vietos nepasirinko nė vienas iš šio konkurso laimėtojų, todėl 2008 m. JN *interinidad* sutartis buvo pratęsta.

14 2009 m. *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* (Madrido srities vadovybės, teisingumo ir vidaus reikalų ministerija, Ispanija) surengė naują konkursą į valgyklos pagalbinio darbuotojo profesinės kategorijos sutartininkų darbo vietas.

15 2016 m. liepos 27 d. sprendimu *Dirección General de la Función Pública* (Valstybės tarnybos generalinis direktoratas, Ispanija) skyrė šias darbo vietas šio konkurso laimėtojams.

16 2016 m. spalio 3 d. JN gavo raštą, juo informuota apie jos darbo sutarties nutraukimą, nes į laisvą darbo vietą, kurią ji užėmė, buvo paskirtas nuolatinis darbuotojas.

17 2017 m. gegužės 24 d. JN užginčijo atleidimą iš darbo *Juzgado de lo Social no 40 de Madrid* (Madrido darbo bylų teismas Nr. 40, Ispanija).

18 2018 m. rugsėjo 26 d. sprendimu tas teismas iš dalies patenkino JN ieškinį. Jis iš esmės nusprendė, kad nagrinėjami nenuolatiniai darbo santykiai tapo neterminuoti, nes viršytas EBEP 70 straipsnyje numatytas trejų metų terminas įdarbinti į laisvą darbo vietą, kurią užėmė JN. Todėl remiantis *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) jurisprudencija iš *Imidra* buvo priteista sumokėti JN 3 266,48 EUR kompensaciją dėl atleidimo iš darbo, t. y. 20 dienų darbo užmokestį už kiekvienus išdirbtus metus.

19 *Imidra* dėl šio sprendimo pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui – *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija). Šio teismo teigimu, pagrindinėje byloje nagrinėjama *interinidad* sutartis buvo perkvalifikuota į neterminuotą sutartį, atsižvelgiant į tai, kad jos pasibaigimo datos nebuvo galima numatyti. Vis dėlto toks nenumatomumas prieštarauja pačiam laikinosios sutarties, kurios galiojimo pabaigos data pagal įstatymą turi būti žinoma, pobūdžiui. Be to, minėtas teismas mano, kad niekuo negalima pateisinti vėlavimo, susijusio su įdarbinimo į laisvą darbo vietą procedūros organizavimu, šiuo atveju lėmusio daugiau nei trylikos metų trukmės darbo santykius.

20 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad, remiantis *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) jurisprudencija, *interinidad* sutartis, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, negali būti perkvalifikuota į nenuolatinius neterminuotus darbo santykius. Nei paeiliui sudaromos *interinidad* sutartys, nei tokių sutarčių pratęsimas, pratęsiant darbo santykius

laikotarpiu, kuris gali siekti 20 metų, nelaikoma piktnaudžiavimu. Iš to matyti, kad darbuotojas, kuris, daugelį metų dirbęs pagal šias sutartis, netikėtai praranda darbą dėl nuolatinio įdarbinimo į laisvą darbo vietą, neturi teisės gauti jokios kompensacijos.

21 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, nors EBEP 70 straipsnį būtų galima, kaip tai daro *Juzgado de lo Social no 40 de Madrid* (Madrido darbo bylų teismas Nr. 40), aiškinti taip, kad jame numatyta maksimali *interinidad* sutarties trukmė, nes šioje nuostatoje nustatytas trejų metų terminas įdarbinimo procedūroms atlikti, ir tai netiesiogiai leistų išvengti asmenų, kurie užima laisvas darbo vietas, laikinų darbo santykių pratęsimo, *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) daugelį kartų konstatavo, kad taip nėra. Šis teismas mano, kad EBEP 70 straipsnyje numatytas terminas nėra absoliuti garantija ir netaikomas automatiškai. Konkrečiai kalbant, minėto teismo teigimu, šis terminas gali būti pratęstas *sine die* dėl įvairių priežasčių ir galėjo būti pratęstas, be kita ko, dėl 2008 m. sunkios ekonomikos krizės.

22 Taigi, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, *interinidad* sutartis dažnai trunka dešimtmečius ir jos trukmė priklauso nuo darbdavio, t. y. šiuo atveju administracijos, diskrecijos; ji be pagrindimo gali nuspręsti, ar pradėti įdarbinimo į laisvą darbo vietą procedūrą, ir pasirinkti tinkamą momentą, kada pradėti šią procedūrą. Vis dėlto tokia situacija prieštarauja teisinio saugumo principui, kuris garantuojamas Ispanijos Konstitucijos 9 straipsnio 3 dalyje.

23 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl nacionalinės teisės aktų, kaip juos išaiškino *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas), atitikties Bendrojo susitarimo 5 punktui.

24 Taigi *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar galima pripažinti, kad sudarant terminuotą darbo sutartį, kaip antai terminuotą sutartį laisvai darbo vietai užimti, kai darbdavys savo nuožiūra nustato jos trukmę, nuspręsdamas, ar priimti asmenį į laisvą darbo vietą, kada priimti ir kiek trunka atrankos procesas, yra užtikrinamas Direktyvos 1999/70 1 ir 5 punktų veiksmingumas?

2. Ar [Direktyvos 1999/70] 5 punkte įtvirtintą pareigą nustatyti vieną ar kelias priemones, joje numatytas siekiant neleisti piktnaudžiauti sudarant terminuotas darbo sutartis tuo atveju, kai sudaromos terminuotos sutartys laisvai darbo vietai užimti, reikia laikyti perkelta į Ispanijos teisę, atsižvelgiant į tai, kad pagal jurisprudenciją nenustatyta ilgiausia tokių terminuotų darbo santykių trukmė, nenurodytos konkrečios objektyvios priežastys, pateisinančios šių santykių pratęsimą, ir nenustatyta, kiek kartų galima pratęsti tokius darbo santykius?

3. Ar tai, kad pagal jurisprudenciją Ispanijos teisėje nėra jokios veiksmingos priemonės, skirtos tam, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo su darbuotojais sudarant terminuotas sutartis laisvai darbo vietai užimti ir nubausta už tokį piktnaudžiavimą, kenkia bendrojo susitarimo tikslui ir veiksmingumui, nes neribojama bendra ilgiausia darbo santykių trukmė, šie santykiai niekada netampa neterminuoti arba neterminuoti ir nenuolatiniai, kad ir kiek daug metų praeina, ir nutrūkus šiems santykiams darbuotojai negauna kompensacijos, o administracija neprivalo pateikti pagrindimo, siekdama pratęsti terminuotus darbo santykius, kai daug metų nepaskelbia [darbo viešajame sektoriuje] skelbimo laisvai darbo vietai užimti arba uždelsia vykdyti atrankos procesą?

4. Ar neterminuotus darbo santykius, kurių trukmė pagal 2018 m. birželio 5 d. Sprendimą *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2018:393) yra neįprastai ilga ir ją darbdavys visada nustato savo nuožiūra, netaikant jokios ribos ir nereikalaujant pagrindimo, o darbuotojas negali numatyti, kada tie santykiai nutrūks, – jie gali tęstis iki jo pensijos – reikia laikyti atitinkančiais [Direktyvos 1999/70] tikslą, ar jie turi būti suprantami kaip piktnaudžiavimas?

5. Ar pagal 2018 m. spalio 25 d. Sprendimą *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859) galima pripažinti, kad 2008 m. ekonomikos krizė apskritai yra priežastis, pateisinanti tai, kad nėra jokios prevencinės priemonės, kurią taikant būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui įtvirtinant terminuotus darbo santykius, kaip tai suprantama pagal bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, ir būtų galima užtikrinti, kad kitos apeliacinio proceso šalies ir *Comunidad de Madrid* (Madrido sritis, Ispanija) darbo santykiai nebūtų tęsiami nuo 2003 m. iki 2008 m., kuriais jie dar kartą pratęsti ir truko iki 2016 m., taigi terminuotos darbo sutarties galiojimas buvo pratęsiamas trylika metų, arba būtų atgrasyta nuo tokių santykių?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl Bendrojo susitarimo 5 punkto taikymo

25 *Imidra* ir Ispanijos vyriausybė iš esmės teigia, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra hipotetinis, todėl nepriimtinas, nes Bendrojo susitarimo 5 punktas netaikomas esant tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, kuriai būdingos ne paeiliui sudarytos terminuotos darbo sutartys ar nustatyti terminuoti darbo santykiai, bet vienos, tos pačios, *interinidad* sutarties sudarymas.

26 Dėl Bendrojo susitarimo 5 punkto taikymo reikia priminti, kad juo 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. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

27 Taigi, siekiant neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną iš joje nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

28 Taigi iš šios Bendrojo susitarimo 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 minėto punkto taikymo sritį (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

29 Be to, reikia pažymėti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalies a punkte 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. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

30 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, nacionalinės valdžios institucijos šia diskrecija negali naudotis taip, kad dėl to susiklostytų situacija, kai atsiranda piktnaudžiavimų, ir taip

prieštaraujama šiam tikslui (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

31 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. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

32 Šio sprendimo 30 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 įgyvendinti Bendrajam susitarimui, taikymo sritį (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

33 Nagrinėjamu atveju iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad 2003 m. JN sudarytos *interinidad* sutarties galiojimas buvo pratęstas 2008 m., nes jos užimamos darbo vietos nepasirinko nė vienas konkurso, 2005 m. organizuoto siekiant galutinai įdarbinti į šią darbo vietą, laimėtojas. Taigi nagrinėjamu atveju kalbama ne apie dviejų ar daugiau darbo sutarčių seką *stricto sensu*, kai egzistuoja ir yra formaliai viena po kitos sudarytos dvi ar daugiau atskirų sutarčių, bet apie automatišką pradinės terminuotos sutarties pratęsimą.

34 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad besitęsiantis šio darbuotojo išlaikymas laisvoje darbo vietoje pagal terminuotą darbo sutartį yra pasekmė to, kad darbdavys neįvykdė jam pagal teisės aktus numatytos pareigos per nustatytą terminą suorganizuoti atranką, skirtą galutinai įdarbinti į minėtą laisvą darbo vietą. Iš tiesų, kadangi šios procedūros trukmė ribojama iki trejų metų, bet koks šios trukmės viršijimas reiškia numanomą pradinės *interinidad* sutarties pratęsimą. Be to, šio teismo teigimu, kai nė vienas minėtos procedūros laimėtojas nepasirinko tapti tarnautoju laisvoje darbo vietoje ir dėl jos pradėta nauja įdarbinimo procedūra, reikia manyti, kad *interinidad* sutartis buvo atnaujinta. Taigi nagrinėjamu atveju darbo santykiai buvo implicitiškai tęsiami arba atnaujinami kelerius metus, o konkursą laimėjęs asmuo į šią darbo vietą buvo paskirtas tik 2016 m.

35 Teisingumo Teismas yra nusprendęs: išvada, kad nėra paeiliui nustatytų terminuotų darbo santykių, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, remiantis vien tuo, kad pirmoji terminuota atitinkamo darbuotojo darbo sutartis buvo teisės aktais automatiškai pratęsta, formaliai raštu nesudarant vienos ar kelių naujų terminuotų darbo sutarčių, esant tokiai situacijai, kai, be kita ko, besitęsiantis šio darbuotojo išlaikymas šioje laisvoje darbo vietoje yra pasekmė to, kad darbdavys neįvykdė jam pagal teisės aktus numatytos pareigos per nustatytą terminą suorganizuoti atranką, skirtą galutinai įdarbinti į minėtą laisvą darbo vietą, ir kai dėl šios aplinkybės jo darbo santykiai implicitiškai buvo pratęsiami daug metų iš eilės, galėtų pakenkti šio susitarimo tikslui ir veiksmingumui (šiuo klausimu žr. 2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 61 punktą ir 2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 44 punktą).

36 Iš tiesų toks siauras sąvokos „paeiliui sudaromi terminuoti darbo santykiai“ aiškinimas leistų daugelį metų darbuotojus įdarbinti neapibrėžtam laikui (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 45 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

37 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. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 46 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

38 Šiomis aplinkybėmis taip pat reikia konstatuoti, kad darbo santykių „termino“ sąvoka yra esminis bet kokios terminuotos darbo sutarties elementas. Pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį „darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“. Taigi terminuotos darbo sutarties pasibaigimo datos pakeitimas yra esminis šios sutarties pakeitimas, kuris gali būti pagrįstai prilygintas naujų terminuotų darbo santykių, atsiradusių po ankstesnių darbo santykių, nustatymui, todėl patenka į Bendrojo susitarimo 5 punkto taikymo sritį (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 47 punktas).

39 Šiuo atveju, kadangi automatiškas pradinės terminuotos sutarties pratęsimas gali būti prilygintas atnaujinimui, taigi, ir atskiros terminuotos sutarties sudarymui, pagrindinėje byloje nagrinėjamai situacijai 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, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

40 Taigi darytina išvada, kad Bendrojo susitarimo 5 punktą reikia aiškinti taip: jame esanti sąvoka „paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi darbo santykiai“ apima ir viešojo sektoriaus darbuotojų terminuotų darbo sutarčių, kaip antai pagrindinėje byloje nagrinėjamos *interinidad* sutarties, automatišką galiojimo pratęsimą, neatsižvelgiant į tai, kad nebuvo laikytasi rašytinės paeiliui sudaromų sutarčių formos, kuri iš principo numatyta dėl paeiliui sudaromų sutarčių.

41 Taigi niekas nedraudžia taikyti Bendrojo susitarimo 5 punkto pagrindinėje byloje, vadinasi, reikia atsakyti į pateiktus klausimus.

Dėl pirmojo–ketvirtojo klausimų

42 Pirmuoju–ketvirtuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip jie išaiškinti nacionalinėje jurisprudencijoje, kuriuose, kiek tai susiję su *interinidad* sutartimis, nėra jokios nuorodos į objektyvias priežastis, pateisinančias šių sutarčių atnaujinimą, ar jų maksimalią trukmę, nenumatomas maksimalus jų atnaujinimų skaičius, lygiavertės teisinės priemonės ar kompensacija darbuotojams atleidimo atveju.

43 Kaip pažymėta šio sprendimo 26 ir 27 punktuose, reikia priminti, kad 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 dalį valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną iš jame nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nenumatyta lygiaverčių teisinių priemonių. Šio 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytos trys priemonės, susijusios atitinkamai su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą, maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar santykių trukme ir jų atnaujinimų skaičiumi (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 54 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

44 Šiuo klausimu valstybės narės turi diskreciją, nes gali imtis vienos ar kelių Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytų priemonių arba taikyti esamas lygiavertes teisines priemones, tačiau jos tai turi daryti, atsižvelgdamos į specifinių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų poreikius (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

45 Taigi pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį 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 veiksmingo poveikio (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 56 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

46 Be to, jei, kaip šiuo atveju, Sąjungos teisėje nenumatoma konkrečių sankcijų tuo atveju, kai vis dėlto būtų nustatyta piktnaudžiavimo atvejų, nacionalinės valdžios institucijos privalo imtis priemonių, kurios būtų ne tik proporcingos, bet ir pakankamai veiksmingos bei atgrasančios, kad užtikrintų visišką taikant Bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumą (2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 64 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

47 Nors, nesant Sąjungos teisės aktų atitinkamoje srityje, šių normų įgyvendinimo taisyklės, vadovaujantis valstybių narių procesinės autonomijos principu, turi būti nustatytos kiekvienos valstybės narės vidaus teisės sistemoje, jos neturi būti mažiau palankios už taikomas panašioms vidaus situacijoms (lygiavertiškumo principas) ir dėl jų Sąjungos teisės sistemos suteiktų teisių įgyvendinimas neturi tapti praktiškai neįmanomas ar pernelyg sudėtingas (veiksmingumo principas) (2018 m. kovo 7 d. Sprendimo *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

48 Iš to reikia daryti išvadą, kad, kai piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius, veiksmingas ir lygiavertes darbuotojų apsaugos garantijas nustatančią priemonę turi būti galima taikyti siekiant tinkamai nubausti už šį pažeidimą ir panaikinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes. Šiuo atveju, 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“ (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 88 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

49 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, kaip kelis kartus pabrėžė Teisingumo Teismas, Bendrajame susitarime nenustatyta bendros valstybių narių pareigos numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas. Iš tiesų Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalyje valstybėms narėms iš esmės paliekama diskrecija nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar terminuoti darbo santykiai laikomi sudarytais neterminuotam laikotarpiui. Taigi Bendrajame susitarime nenurodytos sąlygos, kuriomis galima sudaryti neterminuotas darbo sutartis (2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 80 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

50 Šiuo atveju dėl nacionalinės teisės aktų, kuriuose nustatyta *interinidad* sutartims taikoma tvarka, 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 tenkina Bendrojo susitarimo 5 punkte numatytus reikalavimus (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 89 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

51 Taigi prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar atitinkamų 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 būtų nubausta (2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 82 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

52 Vis dėlto Teisingumo Teismas, nagrinėdamas prejudicinį klausimą, prireikus gali pateikti paaiškinimų, kurie padėtų nacionaliniam teismui atlikti savąjį vertinimą (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 91 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

Dėl piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonių buvimo

53 Kalbant apie praktikos, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, prevencijos priemones, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose leidžiama paeiliui sudaryti *interinidad* sutartis, kol laukiama konkurso organizavimo ir atitinkamais atvejais nuolatinio darbuotojo įdarbinimo darbo vietoje, kuri iki tol užimta pagal šias sutartis, nenumatant priemonių, kuriomis ribojama maksimali bendra šių sutarčių trukmė arba jų atnaujinimų skaičius, kaip tai suprantama pagal minėto punkto 1 dalies b ir c papunkčius.

54 Tokiomis aplinkybėmis reikia patikrinti, ar tokių darbo sutarčių atnaujinimą pateisina „objektyvi priežastis“ pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį, kaip iš esmės teigia *Imidra*, ir, prireikus, ar nacionalinės priemonės, susijusios su šioms sutartims taikoma tvarka, yra „lygiavertės teisinės priemonės, neleidžiančios piktnaudžiauti“, nurodytos tame punkte, kaip visų pirma teigia Ispanijos vyriausybė.

55 Pirma, kiek tai susiję su objektyvių priežasčių, pateisinančių terminuotų darbo sutarčių atnaujinimą, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, buvimu nacionalinėje teisėje, reikia pažymėti, kad, kaip nurodyta Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 7 punkte, jį sudariusių šalių nuomone, terminuotų darbo sutarčių, grindžiamų „objektyviomis priežastimis“, naudojimas yra piktnaudžiavimo prevencijos priemonė (2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 86 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

56 Be to, Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad laikinas darbuotojo pavadavimas, siekiant iš esmės patenkinti laikinus darbdavio poreikius, susijusius su personalu, iš principo gali būti tokia „objektyvi priežastis“ (2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 91 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

57 Vadinasi, nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos leidžiama atnaujinti terminuotas sutartis, kad būtų laikinai užimamos pareigos Madrido srities administracijoje, kol bus baigtos tarnautojo įdarbinimo procedūros, savaime neprieštarauja Bendrajam susitarimui.

58 Vis dėlto, kaip jau kelis kartus yra nusprendęs Teisingumo Teismas, terminuotų darbo sutarčių ar santykių atnaujinimas, siekiant patenkinti poreikius, kurie yra ne laikini, bet, atvirkščiai, nuolatiniai ir ilgalaikiai, yra nepateisinamas pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį. Iš tiesų toks terminuotų darbo sutarčių ar santykių naudojimas tiesiogiai prieštarauja prielaidai, kuria pagrįstas Bendrasis susitarimas, t. y. kad neterminuotos darbo sutartys yra bendra darbo santykių forma, net jei tam tikriems sektoriams ar profesijoms bei veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis (2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 100 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

59 Taigi tam, kad būtų laikomasi Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio, būtina konkrečiai patikrinti, ar paeiliui atnaujinant terminuotas darbo sutartis arba santykius siekiama patenkinti laikinus poreikius (2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 101 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

60 Šiuo tikslu kiekvienu atveju reikia ištirti visas konkretaus atvejo aplinkybes, atsižvelgiant, be kita ko, į su tuo pačiu asmeniu ar tam pačiam darbui atlikti paeiliui sudarytų sutarčių skaičių, kad būtų pašalinta galimybė darbdaviams piktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis arba terminuotais darbo santykiais, net jei šios sutartys buvo sudarytos arba šie santykiai buvo nustatyti tariamai siekiant patenkinti poreikį turėti pavaduojantį personalą (2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 102 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

61 Nors pagal šio sprendimo 51 punkte nurodytą jurisprudenciją bet koks faktinių aplinkybių vertinimas vykdant SESV 267 straipsnyje numatytą procedūrą priskiriamas nacionalinių teismų kompetencijai, reikia konstatuoti, kad iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, jog nacionalinės teisės aktuose, visų pirma EBEP 70 straipsnyje, yra nustatytas trejų metų įdarbinimo procedūrų organizavimo terminas. Todėl, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, šis terminas netiesiogiai leidžia išvengti ilgalaikių laikinų darbo santykių su laisvas darbo vietas užimančiais asmenimis. Vis dėlto, remiantis *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) jurisprudencija, minėtas terminas gali būti pratęstas dėl įvairių priežasčių, todėl yra kintantis ir neaiškus.

62 Iš to matyti (su sąlyga, kad tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), kad šiais nacionalinės teisės aktais, kaip jie išaiškinti nacionalinėje jurisprudencijoje, nesant konkrečių terminų, taikomų įdarbinimo procedūrų, kuriomis siekiama galutinai įdarbinti darbuotoją į darbo vietą, iki tol užimamą darbuotojo pagal terminuotą darbo sutartį, organizavimui ir užbaigimui, leidžiama, pažeidžiant Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, atnaujinti tokias terminuotas darbo sutartis siekiant patenkinti poreikius, kurie faktiškai yra ne laikini, bet, atvirkščiai, nuolatiniai ir ilgalaikiai.

63 Taigi, nors atrodo, kad minėti nacionalinės teisės aktai formaliai apriboja *interinidad* sutarčių, kurios buvo sudarytos laukiant konkurso procedūrų organizavimo siekiant galutinai paskirti darbuotoją į atitinkamas pareigas, naudojimą iki vieno laikotarpio, pasibaigiančio užbaigus šias procedūras, vis dėlto jie neleidžia užtikrinti, kad konkretus šios objektyvios priežasties taikymas atitiktų Bendrojo susitarimo 5 punkto a papunktyje nustatytus reikalavimus, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

64 Antra, dėl „lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti“, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, buvimo nacionalinėje teisėje Teisingumo Teismas nusprendė, kad nacionalinė priemonė, pagal kurią numatyta per nustatytą terminą suorganizuoti atrankos procedūras, kad būtų galutinai įdarbinta į darbo vietas, kurias laikinai užima pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, gali padėti išvengti to, 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).

65 Taigi tokių procedūrų organizavimas per nustatytus terminus iš principo gali užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius, kol į šias darbo vietas bus galutinai įdarbinta (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 95 punktas).

66 Vis dėlto iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad, kaip nurodyta šio sprendimo 61 punkte, nors Ispanijos teisėje yra nustatytas tikslus įdarbinimo procedūrų atlikimo terminas, šis terminas, remiantis *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) jurisprudencija, nėra fiksuotas, todėl faktiškai neatrodo, kad jo būtų laikomasi.

67 Nacionalinės teisės aktai, numatantys organizuoti atrankos procedūras, siekiant galutinai įdarbinti į darbo vietas, kurias laikinai užima pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti darbuotojai, ir tam nustatantys konkretų terminą, tačiau neleidžiantys užtikrinti, kad tokios procedūros būtų iš tiesų organizuojamos, negali užkirsti kelio atitinkamam darbdaviui piktnaudžiauti paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius (šiuo klausimu žr. 2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 97 punktą).

68 Taigi neatrodo, kad pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai, kaip jie išaiškinti nacionalinėje jurisprudencijoje, yra „lygiavertė teisinė priemonė“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

69 Reikia konstatuoti, kad iš Teisingumo Teismo turimos informacijos matyti: pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai, kaip jie aiškinami nacionalinėje jurisprudencijoje, neapima (su sąlyga, kad tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas) piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonių, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, pažeidžiant šio sprendimo 43 ir 45 punktuose primintus reikalavimus.

Dėl priemonių, kuriomis baudžiama už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, buvimo

70 Kiek tai susiję su priemonių, kuriomis baudžiama už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, buvimu, iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad, remiantis *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) jurisprudencija, paeiliui sudaromos *interinidad* sutartys nėra kvalifikuojamos kaip piktnaudžiavimas. Taigi tokių sutarčių atveju, pirma, darbo santykiai nėra perkvalifikuojami į nenuolatinius neterminuotus darbo santykius ir, antra, pasibaigus šioms sutartims atitinkamas darbuotojas neturi teisės į jokią kompensaciją. Tokia kompensacija mokama pasibaigus terminuotoms darbo sutartims, tačiau išskyrus *interinidad* sutartis.

71 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas konstatavo: atsižvelgiant į šio sprendimo 48 punkte nurodytą jurisprudenciją tam, kad nacionalinės teisės aktai, kurie draudžia viešajame sektoriuje paeiliui sudaromas terminuotas sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis, galėtų būti laikomi atitinkančiais Bendrąjį susitarimą, atitinkamos valstybės narės teisinėje sistemoje minėtame sektoriuje turi būti kita veiksminga priemonė, kuri leistų išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir prireikus už jį nubausti (2020 m. rugsėjo 30 d. Nutarties *Câmara Municipal de Gondomar*, C-135/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:760, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

72 Taigi, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėtų pripažinti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose nenumatyta jokios kitos veiksmingos priemonės, skirtos išvengti galimam piktnaudžiavimui viešojo sektoriaus darbuotojų atžvilgiu ir už jį nubausti, tokia padėtis pažeistų Bendrojo susitarimo 5 punkto tikslą ir veiksmingumą, taigi prieštarautų šiam punktui (šiuo klausimu žr. 2020 m. rugsėjo 30 d. Nutarties *Câmara Municipal de Gondomar*, C-135/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:760, 25 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

73 Šiomis aplinkybėmis reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas nusprendė: kadangi neegzistuoja jokios kitos lygiavertės ir veiksmingos apsaugos priemonės, taikytinos administracijų darbuotojams, įdarbintiems pagal administracinės teisės nuostatas (tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), tokių pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų prilyginimas „nenuolatiniams pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams“ galėtų būti laikomas priemone, skirta nubausti už piktnaudžiavimą terminuotomis darbo sutartimis ir panaikinti Bendrojo susitarimo nuostatų pažeidimo pasekmes (2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Martínez Andrés ir Castrejana López*, C-184/15 ir C-197/15, EU:C:2016:680, 53 punktas).

74 Kiek tai susiję su kompensacijos nemokėjimu pasibaigus *interinidad* sutartims, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas nusprendė, jog kompensacijos pasibaigus sutarčiai mokėjimas neleidžia pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą pasiekti tikslo užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis. Iš tiesų atrodo, kad ji mokama neatsižvelgiant į tai, ar terminuotos darbo sutartys sudaromos teisėtai, ar piktnaudžiaujant (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 94 punktą).

75 Taigi ši priemonė nėra tinkama bausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius ir panaikinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes, todėl neatrodo, kad ji viena yra pakankamai veiksminga ir atgrasanti, kad užtikrintų nuostatų, priimtų pagal

Bendrąjį susitarimą, visišką veiksmingumą, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 46 punkte nurodytą jurisprudenciją (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 95 punktą).

76 Be to, tai, kad ši kompensacija mokama pasibaigus terminuotoms darbo sutartims, išskyrus *interinidad* sutartis, gali pakenkti bendrojo susitarimo tikslui ir veiksmingumui, tik jeigu nacionalinėje teisėje nėra jokios kitos veiksmingos priemonės, skirtos išvengti piktnaudžiavimui pagal *interinidad* sutartis dirbančių darbuotojų atžvilgiu ir už jį nubausti, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 100 punktą).

77 Taigi, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo turimą informaciją, nacionalinės teisės aktai, kaip jie aiškinami nacionalinėje jurisprudencijoje, pirma, draudžiantys pagal paeiliui sudarytas *interinidad* sutartis įdarbintus darbuotojus prilyginti „nenuolatiniams pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams“ ir suteikti jiems kompensaciją ir, antra, nenumatantys jokios kitos veiksmingos priemonės, skirtos išvengti galimam piktnaudžiavimui viešojo sektoriaus darbuotojų atžvilgiu ir už jį nubausti, neatitinka reikalavimų, kylančių iš šio sprendimo 46–49 punktuose primintos jurisprudencijos, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

78 Siekiant prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti naudingą atsakymą, reikia patikslinti pareigas, tenkančias nacionaliniam teismui tuo atveju, jeigu nacionalinės teisės aktai, kaip jie aiškinami nacionalinėje jurisprudencijoje, neatitinka Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies.

79 Šiuo klausimu primintina, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis nėra besąlyginė ir pakankamai tiksli, kad asmuo ja galėtų remtis nacionaliniame teisme (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 118 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

80 Taigi, Sąjungos teisės nuostata, kuri nėra tiesioginio veikimo, kaip tokia, negali būti remiamasi byloje dėl Sąjungos teisės, siekiant netaikyti jai prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 119 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

81 Vadinasi, nacionalinis teismas neprivalo netaikyti Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 daliai prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 120 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

82 Šiuo aspektu reikia priminti, kad nacionaliniai teismai, taikydami vidaus teisės aktus, turi juos aiškinti kuo labiau atsižvelgdami į aptariamos direktyvos tekstą ir tikslą, kad būtų pasiektas toje direktyvoje numatytas rezultatas, ir laikytis SESV 288 straipsnio trečios pastraipos (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 121 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

83 Reikalavimas nacionalinę teisę aiškinti taip, kad šis aiškinimas atitiktų Sąjungos teisę, neatsiejamas nuo pačios SESV sistemos, nes leidžia bylas nagrinėjantiems nacionaliniams teismams pagal savo kompetenciją užtikrinti visišką Sąjungos teisės veiksmingumą (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 122 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

84 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* (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 123 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

85 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 (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 124 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

86 Tokiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas nusprendė, 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 visų pirma 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 (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 68 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

87 Taigi nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turės patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai gali būti aiškinami taip, kad atitiktų Bendrojo susitarimo 5 punktą.

88 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį–ketvirtąjį klausimus reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip jie aiškinami nacionalinėje jurisprudencijoje, pirma, leidžiantys, kol bus baigtos įdarbinimo procedūros, pradėtos siekiant galutinai įdarbinti į laisvas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo vietas, atnaujinti terminuotas sutartis, tačiau nenurodantys konkretaus šių procedūrų užbaigimo termino, ir, antra, draudžiantys šiuos darbuotojus prilyginti „nenuolatiniams pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams“ ir skirti jiems kompensaciją. Iš tiesų panašu, kad šiuose nacionalinės teisės aktuose nėra jokios priemonės, skirtos užkirsti keliui piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir prireikus už tai bausti, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl penktojo klausimo

89 Penktuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad vien ekonominiai sumetimai, susiję su 2008 m. ekonomikos krize, gali pateisinti tai, kad nacionalinėje teisėje nėra jokios priemonės, skirtos užkirsti keliui paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių naudojimui ir už tai bausti.

90 Nagrinėjamu atveju *Imidra* tvirtina, kad vėlavimą organizuoti įdarbinimo procedūras galima paaiškinti tuo, kad buvo paisoma teisės aktuose nustatytų įpareigojimų, kylančių, be kita ko, iš finansų įstatymų, priimtų po 2008 m. ekonomikos krizės, kuriuose buvo numatyti biudžetiniai apribojimai ir šiomis aplinkybėmis nuo 2009 m. iki 2017 m. buvo draudžiama skelbti darbo viešajame sektoriuje skelbimus. Taigi pagrindinėje byloje administracijai negalima priekaištauti dėl jokio piktnaudžiavimo, kiek tai susiję su *interinidad* sutarčių naudojimu.

91 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją, nors valstybės narės socialinės politikos pasirinkimas gali būti grindžiamas su biudžetu susijusiais argumentais ir šie gali daryti įtaką priemonių, kurių ketina imtis valstybė, pobūdžiui ir apimčiai, vis dėlto savaime jie nėra šios politikos tikslas, todėl negali pateisinti jokios piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonės pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį nebuvimo (2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

92 Iš to matyti, kad nors vien ekonominiais sumetimais galima pateisinti finansų įstatymų, kuriais draudžiama organizuoti įdarbinimo viešajame sektoriuje procedūras, priėmimą, jie negali apriboti ar net panaikinti pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos pagal Direktyvą 1999/70 ir, be kita ko, Bendrojo susitarimo 5 punkte numatytų minimalių reikalavimų.

93 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į penktąjį klausimą reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad vien ekonominiai sumetimai, susiję su 2008 m. ekonomikos krize, negali pateisinti to, kad nacionalinėje teisėje nėra jokios priemonės, skirtos užkirsti keliui paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių naudojimui ir už tai bausti.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

94 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 (septintoji kolegija) nusprendžia:

1. **1999 m. kovo 18 d. sudaryto 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, 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip jie aiškinami nacionalinėje jurisprudencijoje, pirma, leidžiantys, kol bus baigtos įdarbinimo procedūros, pradėtos siekiant galutinai įdarbinti į laisvas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo vietas, atnaujinti terminuotas sutartis, tačiau nenurodantys konkretaus šių procedūrų užbaigimo termino, ir, antra, draudžiantys šiuos darbuotojus prilyginti „nenuolatiniams pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams“ ir skirti jiems kompensaciją. Iš tiesų panašu, kad šiuose nacionalinės teisės aktuose nėra jokios priemonės, skirtos užkirsti keliui piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir prireikus už tai bausti, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.**

2. **1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio Direktyvos 1999/70 priede, 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad vien ekonominiai sumetimai, susiję su 2008 m. ekonomikos krize, negali pateisinti to, kad nacionalinėje teisėje nėra jokios priemonės, skirtos užkirsti keliui paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių naudojimui ir už tai bausti.**

Parašai.