Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2021. gada 3. jūnijā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 5. klauzula – Piemērojamība – Jēdziens "secīgi uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi vai darba attiecības" – Uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi publiskajā sektorā – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst un sodīt secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu – Šādus līgumus attaisnojošu "objektīvu iemeslu" jēdziens – Līdzvērtīgi tiesiski pasākumi – Valsts tiesību atbilstīgas interpretācijas pienākums – Ekonomikas krīze

Lietā C-726/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrides Augstā tiesa, Spānija) iesniedza ar 2019. gada 23. septembra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 1. oktobrī, tiesvedībā

***Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario***

pret

**JN,**

TIESA (septītā palāta)

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

ģenerāladvokāts: A. Rants [*A. Rantos*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

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

– Spānijas valdības vārdā – *L. Aguilera Ruiz* un *S. Jiménez García*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *N. Ruiz García* un *M. van Beek*, kā arī *I. Galindo Martín*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

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

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 5. klauzulu 1999. gada 18. martā noslēgtajā Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "pamatnolīgums"), kas iekļauts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.).

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario* (Madrides autonomās kopienas Madrides Lauku attīstības, lauksaimniecības un pārtikas pētniecības un attīstības institūts, Spānija; turpmāk tekstā – "*Imidra*") un JN par tāda darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanu, kurš noslēgts starp *Imidra* un šo personu, lai aizpildītu vakantu amata vietu.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

3 Atbilstoši Direktīvas 1999/70 17. apsvērumam:

"Šī direktīva ļauj dalībvalstīm, ievērojot valstu tiesību aktus un praksi, definēt terminus, kas izmantoti pamatnolīgumā un nav īpaši definēti, tas pats attiecas uz pārējām sociālās politikas direktīvām, kas izmanto līdzīgus terminus, ja vien minētajās definīcijās ievērots pamatnolīguma saturs."

4 Šīs direktīvas 2. panta pirmajā daļā ir paredzēts:

"Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi šīs direktīvas izpildei līdz [2001]. gada 10. jūlijam, vai nodrošina, ka ne vēlāk par minēto dienu darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus, dalībvalstu pienākums ir veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva. Par to dalībvalstis nekavējoties informē Komisiju."

5 Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 7. punkts ir izteikts šādā redakcijā:

"Tā kā objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu."

6 Saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu tā mērķis ir, pirmkārt, uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu, un, otrkārt, radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības.

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

"1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem] vai praksei un/vai darba

devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu [līdzvērtīgu] tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju [darba ņēmēju kategoriju] vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:
a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:
a) uzskata par "secīgām";
b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām."

### *Spānijas tiesības*

8 *Constitución española* (Spānijas Konstitūcija) 9. panta 3. punktā ir paredzēts:

"Konstitūcija garantē tiesiskuma principu, tiesību normu hierarhiju, tiesību normu publiskošanu, tiesību normu, ar kurām nosaka stingrākas sankcijas vai ierobežo personu tiesības, atpakaļejoša spēka neesamību, tiesisko drošību, atbildību un valsts iestāžu patvaļas aizliegumu."

9 1998. gada 18. decembra *Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada* (Karaļa dekrēts 2720/1998, ar ko īsteno Darba likuma 15. pantu attiecībā uz līgumiem uz noteiktu laiku; 1999. gada 8. janvāra *BOE* Nr. 7, 568. lpp.) 4. panta 1. punktā *interinidad* [pagaidu aizvietošanas] līgums ir definēts kā līgums, kas noslēgts, lai aizvietotu uzņēmuma darbinieku, kuram ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu saskaņā ar tiesību aktiem, darba koplīgumu vai individuālu vienošanos, vai uz laiku aizpildītu amata vietu, kamēr noris darbā pieņemšanas procedūra vai amatā paaugstināšanas procedūra šīs amata vietas pastāvīgai aizpildīšanai.

10 Minētā Karaļa dekrēta 4. panta 2. punktā ir noteikts, ka līgumā ir jānorāda tostarp aizvietotais darbinieks un aizvietošanas iemesls vai darbā pieņemšanas vai paaugstināšanas amatā procedūras iznākumā pastāvīgi aizpildāmā amata vieta. Tāda *interinidad* līguma darbības termiņš, kas noslēgts, lai aizvietotu uzņēmuma darbinieku, kuram ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu, atbilst šī darbinieka prombūtnes laikam. Tāda *interinidad* līguma darbības termiņš, kas noslēgts, lai uz laiku aizpildītu amata vietu, kamēr notiek darbā pieņemšanas procedūra vai amatā paaugstināšanas procedūra šīs amata vietas pastāvīgai aizpildīšanai, atbilst šīs procedūras ilgumam. Tas nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem, un pēc šā maksimālā termiņa beigām nedrīkst noslēgt jaunu līgumu ar tādu pašu priekšmetu. Darbā pieņemšanas procedūrās, kuras valsts pārvaldes iestādes veic amata vietu aizpildīšanai, *interinidad* līgumu termiņš atbilst to īpašajā tiesiskajā regulējumā noteiktajam minēto procedūru norises ilgumam.

11 Ar 2015. gada 30. oktobra *Real Decreto Legislativo* 5/2015 (Karaļa leģislatīvais dekrēts 5/2015) apstiprinātā *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Likuma par publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumiem pārstrādātā redakcija; 2015. gada 31. oktobra *BOE* Nr. 261, 103105. lpp., turpmāk tekstā – "*EBEP*") 70. pantā "Paziņojums par amata vietu publiskajā sektorā" ir noteikts:

"1. Attiecībā uz cilvēkresursu, kas saņem budžeta dotāciju, vajadzībām, kuras ir jāapmierina, pieņemot darbā jaunu personālu, tiek publicēts paziņojums par amata vietu publiskajā sektorā vai tās tiek aizpildītas ar cita līdzīga cilvēkresursu vajadzību apmierināšanas instrumenta palīdzību, un tas nozīmē, ka ir jāorganizē atbilstošas atlases procedūras paredzētajām amata vietām, paredzot līdz pat papildu

desmit procentiem, un jānosaka maksimālais termiņš paziņojumu publicēšanai. Katrā ziņā paziņojuma par amata vietu publiskajā sektorā vai līdzīga instrumenta īstenošana notiek triju gadu termiņā, kas nav pagarināms.

2. Paziņojums par amata vietu publiskajā sektorā vai līdzīgs instruments, ko katru gadu apstiprina valsts pārvaldes vadības struktūras, tiek publicēts attiecīgajā oficiālajā vēstnesī.

[..]"

**Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

12 2003. gada 23. jūnijā *Imidra* noslēdza ar JN līgumu uz noteiktu laiku, lai aizpildītu vakantu amata vietu, kas saistīta ar 2002. gada paziņojumu par amata vietu publiskajā sektorā. Tolaik JN pildīja ēdināšanas palīgstrādnieces pienākumus.

13 2005. gadā tika organizēts konkurss, lai aizpildītu JN ieņemto amata vietu. Tomēr šo amata vietu nebija izvēlējies neviens no šī konkursa veiksmīgajiem kandidātiem, tādēļ JN *interinidad* līgums 2008. gadā tika pagarināts.

14 2009. gadā *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* (Madrides kopienas Prezidentūras, tieslietu un iekšlietu ministrija, Spānija) organizēja jaunu konkursu attiecībā uz ēdināšanas palīgstrādnieku profesionālās kategorijas amata vietām, kas aizpildāmas uz līgumu pamata.

15 Ar 2016. gada 27. jūlija lēmumu *Dirección General de la Función Pública* (Civildienesta ģenerāldirekcija, Spānija) piešķīra šīs amata vietas šī konkursa veiksmīgajiem kandidātiem.

16 2016. gada 3. oktobrī JN saņēma vēstuli, ar kuru viņa tika informēta par viņas darba līguma izbeigšanu, pamatojoties uz to, ka vakantā amata vieta, kuru viņa ieņēma, tika piešķirta pastāvīgam darbiniekam.

17 2017. gada 24. maijā JN apstrīdēja šo atlaišanu *Juzgado de lo Social nº40 de Madrid* (Madrides Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 40, Spānija).

18 Ar 2018. gada 26. septembra nolēmumu minētā tiesa daļēji apmierināja JN prasību. Tā būtībā uzskatīja, ka konkrētās darba attiecības ir kļuvušas par nepastāvīgām darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, jo to ilgums pārsniedza triju gadu termiņu, kas *EBEP* 70. pantā ir paredzēts, lai aizpildītu vakantu amata vietu, ko ieņēmusi JN. Tādēļ *Imidra* tika piespriests izmaksāt JN atlaišanas pabalstu 3266,48 EUR apmērā, proti, 20 dienu izpeļņas apmērā par katru nostrādāto gadu saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) judikatūru.

19 *Imidra* šo spriedumu pārsūdzēja iesniedzējtiesā – *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrides Augstā tiesa, Spānija). Minētā tiesa norāda, ka pamatlietā aplūkotais *interinidad* līgums tika pārkvalificēts par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā, ka tā beigu datums bija neparedzams. Šī neparedzamība esot pretrunā pagaidu līguma raksturam, attiecībā uz kuru – saskaņā ar tiesību aktiem – būtu jāzina tā darbības beigu datums. Turklāt minētā tiesa uzskata, ka nevar tikt pieļauts nekāds attaisnojums attiecībā uz kavēšanos darbā vakantajā amatā pieņemšanas procedūras organizēšanā, kā rezultātā konkrētajā gadījumā darba attiecības ilga vairāk nekā trīspadsmit gadus.

20 Tomēr iesniedzējtiesa precizē, ka saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) judikatūru ir izslēgts, ka tāds *interinidad* līgums kā pamatlietā aplūkotais varētu tikt pārkvalificēts par nepastāvīgām darba attiecībām uz nenoteiktu laiku. Proti, nedz secīgu *interinidad* līgumu slēgšana, nedz šādu līgumu pagarināšana, kā rezultātā darba attiecības tiek pagarinātas laikposmā, kas var sasniegt 20 gadus,

neesot uzskatāma par ļaunprātīgu izmantošanu. No tā izrietot, ka darba ņēmējam, kurš pēc tam, kad saskaņā ar šiem līgumiem ir nostrādājis vairākus gadus, negaidīti zaudē darbu tādēļ, ka vakantā amata vieta tiek aizpildīta, nav tiesību ne uz kādu kompensāciju.

21 Turklāt iesniedzējtiesa norāda, ka, lai gan – kā to darījusi *Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid* (Madrides Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 40) – būtu iespējams interpretēt *EBEP* 70. pantu tādējādi, ka tajā ir paredzēts maksimālais *interinidad* līguma ilgums, ciktāl minētajā tiesību normā ir noteikts triju gadu termiņš darbā pieņemšanas procedūru īstenošanai, kas netieši ļautu izvairīties no tā, ka tiek pagarinātas to personu pagaidu darba attiecības, kas ieņem vakantas amata vietas, tomēr *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) vairākkārt ir nospriedusi, ka tas tā nav. Proti, pēdējā minētā tiesa uzskata, ka *EBEP* 70. pantā paredzētais termiņš nav absolūta garantija un tam nav automātiska rakstura. It īpaši, pēc minētās tiesas domām, šo termiņu varēja pagarināt *sine die* dažādu iemeslu dēļ un tas tostarp varēja tikt pagarināts smagās 2008. gada ekonomikas krīzes dēļ.

22 Iesniedzējtiesa norāda, ka no tā izrietot, ka *interinidad* līgums bieži vien ilgst gadu desmitiem un ka tā ilgums ir atkarīgs no darba devēja, proti, šajā gadījumā – administrācijas – patvaļas, kurš bez attaisnojuma var izlemt, vai būtu vai nebūtu jāsāk darbā pieņemšanas process, lai aizpildītu vakanto amatu, un izvēlēties piemērotu brīdi, kad tas sāk šo procesu. Taču šāda situācija būtu pretrunā tiesiskās drošības principam, kas ir garantēts Spānijas Konstitūcijas 9. panta 3. punktā.

23 Šajā kontekstā iesniedzējtiesai ir šaubas par valsts tiesiskā regulējuma, kā to ir interpretējusi *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa), atbilstību pamatnolīguma 5. klauzulai.

24 Šajos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrides Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai par saderīgu ar Direktīvas 1999/70 1. un 5. klauzulas lietderīgo iedarbību var uzskatīt tāda pagaidu līguma paredzēšanu kā pagaidu aizvietošanas darba līgums [*interinidad*] vakantas amata vietas aizpildīšanai, ļaujot darba devējam pēc saviem ieskatiem noteikt darba līguma ilgumu, lemt par vakantas amata vietas aizpildīšanas nepieciešamību, tās aizpildīšanas laiku un attiecīgās procedūras ilgumu?

2) Vai ir jāuzskata, ka Spānijas tiesībās ir transponēts [Direktīvas 1999/70] 5. klauzulā noteiktais pienākums veikt vienu vai vairākus no tajā paredzētajiem pasākumiem, lai – saistībā ar pagaidu aizvietošanas darba līgumu [*interinidad*] vakantas amata vietas aizpildīšanai – novērstu pagaidu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, ja saskaņā ar judikatūru nav noteikts šo pagaidu darba attiecību maksimālais ilgums, nav noteikti objektīvi iemesli, kas attaisnotu to pagarināšanu, kā arī nav noteikts šādu darba attiecību atjaunojumu skaits?

3) Vai pamatlīguma mērķi un lietderīgo iedarbību apdraud tas, ka Spānijas tiesībās saskaņā ar judikatūru nav noteikts neviens efektīvs pasākums, lai novērstu un sodītu darba ņēmēju, ar kuriem ir noslēgts pagaidu aizvietošanas darba līgums [*interinidad*] vakantas amata vietas aizpildīšanai, ļaunprātīgu izmantošanu, ja nav noteikts maksimālais kopējais darba attiecību ilgums, ja nav atļauts darba attiecības pārveidot par attiecībām uz nenoteiktu laiku vai nepastāvīgām attiecībām uz nenoteiktu laiku, lai arī ir pagājuši daudzi gadi, ja darba ņēmējiem netiek izmaksāta kompensācija viņu līguma izbeigšanas gadījumā, ja administrācijai nav noteikts pienākums attaisnot pagaidu darba attiecību atjaunošanu, ja daudzus gadus brīva amata vieta netiek piedāvāta [paziņojumā par amata vietu publiskajā sektorā] vai arī atlases procedūra ieilgst?

4) Vai var uzskatīt, ka ar [Direktīvas 1999/70] mērķi ir saderīgas laikā neierobežotas darba attiecības, kuras saskaņā ar 2018. gada 5. jūnija spriedumu *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2018:393) ir neparasti ilgas un kuru ilgumu bez jebkādiem ierobežojumiem vai attaisnojuma nosaka tikai darba

devējs, ja darba ņēmējs nevar paredzēt darba līguma izbeigšanas laiku un ja minētās attiecības var ilgt līdz pat darba ņēmēja pensionēšanās brīdim, vai arī tās ir jāuzskata par ļaunprātīgu izmantošanu?

5) Vai saskaņā ar 2018. gada 25. oktobra spriedumā *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859) izstrādāto judikatūru var uzskatīt, ka 2008. gada ekonomikas krīze *in abstracto* var būt attaisnojums tam, ka nav paredzēts nekāds preventīvs pasākums pret secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku pamatlīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē ļaunprātīgu izmantošanu, kas varētu novērst prasītājas un Madrides autonomās kopienas darba attiecību ilgšanu laikposmā no 2003. līdz 2008. gadam un to vēlāku pagarināšanu līdz 2016. gadam, tādējādi atjaunojot pagaidu darba attiecības 13 gadu garumā, vai arī atturēt no tās?"

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Par pamatnolīguma 5. klauzulas piemērojamību*

25 *Imidra* un Spānijas valdība būtībā apgalvo, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir hipotētisks un līdz ar to ir nepieņemams, jo pamatnolīguma 5. klauzula nav piemērojama tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā, kuru raksturo nevis secīgi uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi vai darba attiecības, bet gan viena un tā paša *interinidad* līguma noslēgšana.

26 Attiecībā uz pamatnolīguma 5. klauzulas piemērojamību pamatlietā ir jāatgādina, ka šīs klauzulas mērķis ir īstenot vienu no šā pamatnolīguma mērķiem – proti, ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darba ņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai –, paredzot vairākus noteikumus par obligāto aizsardzības minimumu, lai novērstu, ka darba ņēmēju situācija tiek padarīta nedroša (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 36. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

27 Tādējādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm ir paredzēts pienākums efektīvi un saistoši veikt vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 37. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

28 Tātad no šīs pamatnolīguma klauzulas formulējuma, kā arī no pastāvīgās judikatūras izriet, ka minētā klauzula ir piemērojama vienīgi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību gadījumā, tādējādi, ka līgums, kas ir pirmais un vienīgais darba līgums uz noteiktu laiku, neietilpst tās piemērošanas jomā (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 38. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

29 Turklāt ir jāprecizē, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru no pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta a) apakšpunkta principā izriet, ka dalībvalstu un/vai darba devēju un darba ņēmēju ziņā ir noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības uzskata par "secīgām" (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 40. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

30 Kaut arī šāda norāde uz valsts iestādēm saistībā ar jēdziena "secīgi" piemērošanas konkrētas kārtības noteikšanu pamatnolīguma izpratnē ir izskaidrojama ar vēlmi saglabāt valsts regulējumu daudzveidību šajā jomā, tomēr ir svarīgi atgādināt, ka šādi dalībvalstīm atstātā rīcības brīvība nav neierobežota, jo tā nekādā gadījumā nevar apdraudēt pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību. It īpaši valsts iestādes

nedrīkst izmantot šo rīcības brīvību tādējādi, ka rodas situācija, kurā var notikt ļaunprātīga izmantošana un kura tātad būtu pretrunā minētajam mērķim (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 41. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

31 Proti, dalībvalstīm ir jānodrošina Savienības tiesībās paredzētais rezultāts, kā tas izriet ne tikai no LESD 288. panta trešās daļas, bet arī no Direktīvas 1999/70 2. panta pirmās daļas, skatot to šīs direktīvas 17. apsvēruma gaismā (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 42. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

32 Dalībvalstīm sniegtās rīcības brīvības robežas, kas minētas šī sprieduma 30. punktā, ir vajadzīgas it īpaši attiecībā uz tādu pamatjēdzienu kā darba attiecību secīgais raksturs, kuram ir izšķiroša nozīme saistībā ar pamatnolīguma īstenošanai paredzēto valsts tiesību normu pašas piemērošanas jomas noteikšanu (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 43. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

33 Konkrētajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka JN 2003. gadā noslēgtais *interinidad* līgums tika pagarināts 2008. gadā, jo amata vietu, kuru viņa ieņēma, nebija izvēlējies neviens no konkursa, kas tika organizēts 2005. gadā šīs amata vietas aizpildīšanas nolūkā, veiksmīgajiem kandidātiem. Tādējādi šķiet, ka *stricto sensu* runa ir nevis par diviem vai vairākiem secīgiem darba līgumiem, kas nozīmētu divu vai vairāku atsevišķu līgumu, no kuriem viens seko otram, formālu pastāvēšanu un noslēgšanu, bet gan par viena sākotnējā uz noteiktu laiku noslēgta līguma automātisku pagarināšanu.

34 Turklāt iesniedzējtiesa precizē, ka šī darba ņēmēja ilgstoša saglabāšana vakantajā amatā saskaņā ar darba līgumu uz noteiktu laiku ir sekas tam, ka darba devējs nav izpildījis savu likumisko pienākumu noteiktajā termiņā organizēt atlases procedūru, lai pastāvīgi aizpildītu šo vakanto amata vietu. Proti, tā kā šīs procedūras ilgums ir ierobežots ar triju gadu termiņu, jebkura šī termiņa pārsniegšana būtu pielīdzināma netiešam sākotnējā *interinidad* līguma pagarinājumam. Turklāt minētā tiesa norāda, ka, ja neviens no minētās procedūras veiksmīgajiem kandidātiem nav izvēlējies ieņemt vakanto amatu un ja attiecībā uz šo amata vietu tiek veikta jauna darbā pieņemšanas procedūra, ir jāuzskata, ka *interinidad* līgums ir ticis pārjaunots. Līdz ar to aplūkojamajā gadījumā darba attiecības esot tikušas netieši pagarinātas vai pat esot tikušas pārjaunotas vairāku gadu gaitā, jo veiksmīgais kandidāts šajā amatā tika iecelts tikai 2016. gadā.

35 Tomēr Tiesa ir nospriedusi – ja tiktu secināts, ka nepastāv secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē, pamatojoties tikai uz to, ka pirmais ar attiecīgo darba ņēmēju uz noteiktu laiku noslēgtais darba līgums tika pagarināts automātiski, formāli nenoslēdzot rakstveidā vienu vai vairākus jaunus darba līgumus uz noteiktu laiku situācijā, kad šī darba ņēmēja ilgstoša paturēšana vakantajā amatā, pamatojoties uz darba attiecībām uz noteiktu laiku, ir izrietējusi no apstākļa, ka darba devējs nav izpildījis savu likumisko pienākumu noteiktajā termiņā organizēt atlases procedūru šīs vakantās amata vietas pastāvīgai aizpildīšanai un viņa darba attiecības tādēļ ir tikušas netieši pagarinātas vairāku gadu gaitā, rastos risks, ka tiktu apdraudēts šī pamatnolīguma priekšmets, mērķis, kā arī tā lietderīgā iedarbība (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 61. punkts, kā arī 2021. gada 11. februāris, M. V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 44. punkts).

36 Proti, šāda šaura "secīgu uz noteiktu laiku dibinātu darba attiecību" jēdziena interpretācija ļautu vairāku gadu garumā nodarbināt darba ņēmējus uz īsiem laikposmiem (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 45. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

37 Turklāt šīs pašas šaurās interpretācijas sekas var būt ne tikai tādas, ka faktiski liels skaits darba attiecību uz noteiktu laiku tiktu izslēgtas no Direktīvā 1999/70 un pamatnolīgumā paredzētās darba ņēmēju aizsardzības, tādējādi lielā mērā zūdot to mērķu jēgai, bet arī darba devējiem tiktu ļauts ļaunprātīgi izmantot šādas attiecības, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas ar personālu saistītas vajadzības (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 46. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

38 Šajā kontekstā ir arī jākonstatē, ka darba attiecību "ilguma" jēdziens ir jebkura uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma būtisks elements. Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā ir noteikts, ka "darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās". Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma beigu datuma grozījums tādējādi ir būtisks šī līguma grozījums, kas var tikt pamatoti pielīdzināts jaunu uz noteiktu laiku nodibinātu darba attiecību noslēgšanai, kuras seko iepriekšējām darba attiecībām, un tādējādi ietilpst pamatnolīguma 5. klauzulas piemērošanas jomā (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 47. punkts).

39 Konkrētajā gadījumā, tā kā sākotnējā uz noteiktu laiku noslēgtā līguma automātiska pagarināšana var tikt pielīdzināta atjaunošanai un tātad atsevišķa līguma uz noteiktu laiku noslēgšanai, pamatlietā aplūkotajai situācijai ir raksturīga nevis viena un tā paša līguma noslēgšana, bet gan tādu līgumu noslēgšana, kas faktiski var tikt kvalificēti kā "secīgi" pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē, bet tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

40 Tādēļ ir jāsecina, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir interpretējama tādējādi, ka tajā ietvertais izteiciens "secīgi uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi vai darba attiecības" attiecas arī uz publiskajā sektorā strādājošo darba ņēmēju uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu – tādu kā pamatlietā aplūkotais *interinidad* līgums – automātisku pagarināšanu, neraugoties uz to, ka rakstveida forma, kas principā ir paredzēta secīgu līgumu noslēgšanai, nav tikusi ievērota.

41 Līdz ar to nekas neliedz pamatnolīguma 5. klauzulu piemērot pamatlietā un tādēļ uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild.

### *Par pirmo līdz ceturto jautājumu*

42 Ar pirmo līdz ceturto jautājumu, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kāds tas interpretēts valsts judikatūrā, kurā attiecībā uz *interinidad* līgumiem nav ietverta neviena norāde par objektīviem iemesliem, kas attaisnotu šo līgumu atjaunošanu, vai par to maksimālo ilgumu, nav precizēts maksimālais to atjaunojumu skaits, nav noteikti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi un nav paredzēta nekāda kompensācija darba ņēmējiem viņu atlaišanas gadījumā.

43 Kā norādīts šā sprieduma 26. un 27. punktā, ir jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas, kuras uzdevums ir īstenot vienu no šā pamatnolīguma mērķiem, proti, ierobežot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību secīgu izmantošanu, 1. punktā dalībvalstīm ir noteikts pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Šīs klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā šādi uzskaitītie trīs pasākumi ir saistīti attiecīgi ar objektīviem iemesliem, kas attaisno šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanu, ar šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu un ar to atjaunojumu skaitu (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 54. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

44 Dalībvalstīm šajā ziņā ir rīcības brīvība, jo tās var izvēlēties izmantot vienu vai vairākus no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrēto nozaru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 55. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

45 Šādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir nosprausts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, tajā pašā laikā atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien tie neapdraud pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 56. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

46 Turklāt, ja – kā tas ir aplūkojamajā lietā – Savienības tiesībās nav paredzētas konkrētas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tomēr tiek konstatēta, valsts iestādēm ir jāparedz pasākumi, kuriem jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un atturošiem, lai nodrošinātu pamatnolīguma piemērošanai pieņemto normu pilnīgu efektivitāti (spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 64. punkts un tajā minētā judikatūra).

47 Kaut arī, nepastāvot Savienības tiesiskajam regulējumam attiecīgajā jomā, saskaņā ar dalībvalstu procesuālās autonomijas principu šādu normu īstenošanas noteikumi ir jāparedz dalībvalstu iekšējā tiesību sistēmā, tomēr šādi noteikumi nedrīkst būt mazāk labvēlīgi kā tie, kas reglamentē līdzīgas iekšēja rakstura situācijas (līdzvērtības princips), un nedrīkst padarīt Savienības tiesību sistēmas piešķirto tiesību izmantošanu par praktiski neiespējamu vai pārmērīgi sarežģītu (efektivitātes princips) (spriedums, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).

48 No tā izriet, ka gadījumos, kad ir notikusi secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darba ņēmēju aizsardzības garantijas, lai pienācīgi sodītu par šādu ļaunprātīgu izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas. Proti, pašā Direktīvas 1999/70 2. panta pirmās daļas formulējumā ir teikts, ka dalībvalstu pienākums ir "veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva" (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 88. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

49 Šajā ziņā ir jāatgādina – kā to Tiesa jau vairākkārt ir uzsvērusi –, ka pamatnolīgumā dalībvalstīm nav noteikts vispārīgs pienākums paredzēt, ka uz noteiktu laiku noslēgti līgumi tiek pārveidoti par darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Proti, saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punktu dalībvalstīm principā paliek iespēja noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības uzskata par noslēgtām uz nenoteiktu laiku. No tā izriet, ka pamatnolīgumā nav noteikti apstākļi, kādos var tikt izmantoti līgumi uz nenoteiktu laiku (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 80. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

50 Aplūkojamajā gadījumā, runājot par valsts tiesisko regulējumu, ar kuru noteikta *interinidad* līgumu sistēma, ir jāatgādina, ka Tiesai nav jālemj par valsts tiesību normu interpretāciju, jo šis uzdevums ir jāveic kompetentajām valsts tiesām, kurām ir jānosaka, vai piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma normas atbilst pamatnolīguma 5. klauzulā noteiktajām prasībām (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 89. punkts un tajā minētā judikatūra).

51 Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā attiecīgo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi un faktiskā īstenošana ir atbilstīgs pasākums, lai novērstu un attiecīgā gadījumā sodītu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 82. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

52 Tomēr Tiesa, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, var vajadzības gadījumā sniegt precizējumus, lai palīdzētu valsts tiesai veikt savu vērtējumu (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 91. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

*Par to, vai pastāv pasākumi secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai*

53 Ciktāl runa ir par secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumu esamību pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums ļauj slēgt secīgus *interinidad* līgumus, kamēr tiek organizēts konkurss, un attiecīgā gadījumā pieņemt darbā pastāvīgu darba ņēmēju amatā, kurš līdz šim bija aizpildīts atbilstoši minētajiem līgumiem, neparedzot pasākumus, ar kuriem būtu ierobežots maksimālais kopējais minēto līgumu darbības ilgums vai to atjaunojumu skaits šīs klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunkta izpratnē.

54 Šajos apstākļos ir jāpārbauda, vai šādu darba līgumu atjaunošanu attaisno kāds "objektīvs iemesls" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, kā to būtībā apgalvo *Imidra*, un – attiecīgā gadījumā – vai ar šo līgumu sistēmu saistītie valsts pasākumi ir uzskatāmi par "līdzvērtīgiem tiesiskiem pasākumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" šīs klauzulas izpratnē, kā to it īpaši apgalvo Spānijas valdība.

55 Pirmkārt, attiecībā uz jautājumu, vai valsts tiesībās ir noteikti objektīvi iemesli, kas attaisnotu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošanu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, ir jānorāda – kā norādīts pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 7. punktā –, ka pamatnolīguma parakstītājas puses faktiski ir uzskatījušas, ka uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana, kas ir balstīta uz "objektīviem iemesliem", ir līdzeklis, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 86. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

56 Turklāt Tiesa jau ir nospriedusi, ka darba ņēmēja pagaidu aizvietošana, lai būtībā apmierinātu darba devēja pagaidu vajadzības personāla jomā, principā var būt šāds "objektīvs iemesls" (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 91. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

57 No tā izriet, ka valsts tiesiskais regulējums, kas ļauj atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai uz laiku aizpildītu amata vietu Madrides autonomās kopienas administrācijā, gaidot pastāvīgā darbinieka pieņemšanas darbā procedūru iznākumu, pats par sevi nav pretrunā pamatnolīgumam.

58 Taču, kā Tiesa jau vairākkārt ir nospriedusi, uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana, lai segtu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet – tieši pretēji – pastāvīgs un ilgstošs raksturs, pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē nav attaisnojama. Proti, šāda uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošana ir tiešā pretrunā premisai, uz kuru balstās šis pamatnolīgums, proti, ka uz nenoteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma, pat ja uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir nodarbinātības iezīme noteiktos sektoros vai attiecībā uz noteiktām specialitātēm un darbības sfērām (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 100. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

59 Tātad pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta ievērošana pieprasa, lai tiktu konkrēti pārbaudīts, vai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanas mērķis ir apmierināt pagaidu vajadzības (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 101. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

60 Šim nolūkam katrā atsevišķajā gadījumā ir jāpārbauda visi lietas apstākļi, it īpaši, ņemot vērā minēto secīgo līgumu, kas ir noslēgti ar vienu un to pašu personu vai viena un tā paša darba izpildei, skaitu, lai nepieļautu, ka darba devēji ļaunprātīgi izmanto darba līgumus vai darba attiecības uz noteiktu laiku pat tad, ja tie acīmredzami ir noslēgti, lai risinātu vajadzību pēc aizvietojošā personāla (spriedums, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401, 102. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

61 Lai gan saskaņā ar šī sprieduma 51. punktā minēto judikatūru jebkurš faktu vērtējums LESD 267. pantā paredzētās procedūras ietvaros ietilpst valsts tiesu kompetencē, ir jākonstatē, ka no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka valsts tiesiskajā regulējumā, it īpaši *EBEP* 70. pantā, darbā pieņemšanas procedūru organizēšanai ir noteikts triju gadu termiņš. Līdz ar to, kā norāda iesniedzējtiesa, šis termiņš netieši ļauj izvairīties no tā, ka personu, kuras ieņem vakantas amata vietas, pagaidu darba attiecības kļūst ilgstošas. Tomēr minētais termiņš saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) judikatūru var tikt pagarināts dažādu iemeslu dēļ tādējādi, ka šis pats termiņš ir gan mainīgs, gan nenoteikts.

62 No tā izriet, ka, neskarot pārbaudes, kas ir jāveic iesniedzējtiesai, šis valsts tiesiskais regulējums, kā tas ir interpretēts valsts judikatūrā, nepastāvot nekādam konkrētam termiņam, lai organizētu un pabeigtu darbā pieņemšanas procedūras, kuru mērķis ir pastāvīgi aizpildīt amata vietu, kuru līdz šim ieņēma darba ņēmējs atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtam līgumam, šķiet esam tāds, kas, pārkāpjot pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktu, ļauj atjaunot šādus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai apmierinātu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet – gluži pretēji – pastāvīgs un ilgstošs raksturs.

63 Līdz ar to minētais valsts tiesiskais regulējums – lai gan tas, šķiet, tādu *interinidad* līgumu izmantošanu, kuri tika noslēgti, gaidot konkursa procedūru organizēšanu, lai pastāvīgi aizpildītu attiecīgo amata vietu, formāli ierobežo tādējādi, ka tie aptver tikai vienu laikposmu, kurš beidzas līdz ar šo procedūru pabeigšanu, – tomēr neļauj nodrošināt, ka šī objektīvā iemesla konkrēta piemērošana atbilst pamatnolīguma 5. klauzulas a) punktā noteiktajām prasībām, bet tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

64 Otrkārt, attiecībā uz jautājumu, vai valsts tiesībās pastāv "līdzvērtīgi tiesiski pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, Tiesa ir secinājusi, ka valsts pasākums, kurā ir paredzēta tādu atlases procedūru organizēšana noteiktajos termiņos, kuru mērķis ir pastāvīgi aizpildīt amata vietas, ko pagaidu kārtā ieņem noteikta laika darba ņēmēji, ļauj novērst, ka šo darba ņēmēju nestabilais statuss ieilgst, nodrošinot, ka to ieņemamās amata vietas tiek ātri aizpildītas pastāvīgā veidā (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 94. punkts).

65 Līdz ar to šādu procedūru organizēšana noteiktajos termiņos principā var novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu uz noteiktu laiku dibinātu darba attiecību izmantošanas, gaidot, kamēr šīs amata vietas tiks aizpildītas pastāvīgā veidā (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 95. punkts).

66 Paturot prātā šo precizējumu, ir jānorāda, ka no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, kā tas ir norādīts šī sprieduma 61. punktā, ka, neraugoties uz to, ka Spānijas tiesībās ir noteikts konkrēts termiņš darbā pieņemšanas procedūru īstenošanai, šis termiņš saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) judikatūru nav uzskatāms par fiksētu termiņu un līdz ar to, šķiet, faktiski netiek ievērots.

67 Valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēta atlases procedūru organizēšana, lai pastāvīgi aizpildītu amata vietas, ko pagaidu kārtā ieņem darba ņēmēji uz noteiktu laiku, kā arī konkrēts termiņš šim nolūkam, bet kurš tomēr neļauj nodrošināt, ka šādas procedūras tiek faktiski organizētas, nešķiet tāds,

kas varētu novērst to, ka attiecīgais darba devējs ļaunprātīgi izmanto secīgas uz noteiktu laiku dibinātas darba attiecības (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 97. punkts).

68 Līdz ar to, neskarot pārbaudes, kas ir jāveic iesniedzējtiesai, nešķiet, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, kā tas interpretēts valsts judikatūrā, būtu uzskatāms par "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē.

69 Tādējādi ir jākonstatē, ka no Tiesas rīcībā esošās informācijas izriet, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, kā tas ir interpretēts valsts judikatūrā, šķietami neietver – neskarot pārbaudes, kas ir jāveic iesniedzējtiesai, – pasākumus secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, pretēji šī sprieduma 43. un 45. punktā atgādinātajām prasībām.

*Par to, vai pastāv pasākumi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas sodīšanai*

70 Attiecībā uz to, vai pastāv pasākumi, kuru mērķis būtu sodīt par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) judikatūru secīgu *interinidad* līgumu izmantošana nav kvalificējama kā ļaunprātīga. Tādēļ saistībā ar šiem līgumiem, pirmkārt, darba attiecības netiek pārkvalificētas par nepastāvīgām darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, un, otrkārt, attiecīgajam darba ņēmējam nav tiesību ne uz kādu kompensāciju, beidzoties šiem līgumiem. Tādējādi šāda kompensācija tiek maksāta, tikai beidzoties citiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, kas nav *interinidad* līgumi.

71 Šajā ziņā ir jānorāda – Tiesa ir precizējusi, ka, ņemot vērā šā sprieduma 48. punktā minēto judikatūru, lai par atbilstošu pamatnolīgumam varētu uzskatīt valsts tiesisko regulējumu, ar ko publiskajā sektorā ir aizliegts secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā attiecībā uz konkrēto nozari ir jābūt kādam citam efektīvam pasākumam, lai novērstu un attiecīgā gadījumā sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu (rīkojums, 2020. gada 30. septembris, *Câmara Municipal de Gondomar*, C-135/20, nav publicēts, EU:C:2020:760, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

72 Tādējādi, ja iesniedzējtiesai nāktos konstatēt, ka pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā nav neviena cita efektīva pasākuma, lai novērstu un sodītu iespējami konstatētu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz darba ņēmējiem publiskajā sektorā, šāda situācija apdraudētu pamatnolīguma 5. klauzulas mērķi un lietderīgo iedarbību un tātad būtu pretrunā minētajai klauzulai (šajā nozīmē skat. rīkojumu, 2020. gada 30. septembris, *Câmara Municipal de Gondomar*, C-135/20, nav publicēts, EU:C:2020:760, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

73 Šajā kontekstā ir jānorāda, ka Tiesa ir nospriedusi, ka, ciktāl attiecībā uz personālu, kas administrācijās nodarbināts saskaņā ar administratīvajām tiesībām, nav neviena cita līdzvērtīga un efektīva aizsardzības pasākuma – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai –, šā uz noteiktu laiku nodarbinātā personāla pielīdzināšana "nepastāvīgiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darbiniekiem" varētu būt pasākums, ar kuru tiktu sodīta uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana un likvidētas pamatnolīguma noteikumu pārkāpuma sekas (spriedums, 2016. gada 14. septembris, *Martínez Andrés* un *Castrejana López*, C-184/15 un C-197/15, EU:C:2016:680, 53. punkts).

74 Attiecībā uz apstākli, ka, beidzoties *interinidad* līgumiem, netiek piešķirta kompensācija, ir jāatgādina, ka Tiesa ir secinājusi, ka kompensācijas izmaksa līguma darbības beigās neļauj sasniegt pamatnolīguma 5. klauzulas mērķi novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku

slēgtus darba līgumus. Proti, šķiet, ka šāda izmaksa nav atkarīga no jebkādiem apsvērumiem par to, vai uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi tiek izmantoti leģitīmi vai ļaunprātīgi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 94. punkts).

75 Tātad nav konstatējams, ka šāds pasākums būtu piemērots, lai pienācīgi sodītu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas, un līdz ar to nešķiet, ka tas pats par sevi varētu būt pietiekami efektīvs un preventīvs pasākums, lai nodrošinātu pamatnolīguma izpildei pieņemto tiesību normu pilnīgu efektivitāti šā sprieduma 46. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 95. punkts).

76 Turklāt apstāklis, ka šī kompensācija tiek izmaksāta, vienīgi beidzoties uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, kas nav *interinidad* līgumi, varētu apdraudēt pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību tikai tad, ja valsts tiesībās nebūtu nekādu citu efektīvu pasākumu, lai novērstu un sodītu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti saskaņā ar *interinidad* līgumiem, bet tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 100. punkts).

77 Līdz ar to, ņemot vērā Tiesas rīcībā esošo informāciju, valsts tiesiskais regulējums, kā tas ir interpretēts valsts judikatūrā, ar kuru, pirmkārt, ir aizliegts gan darba ņēmējus, kuri ir nodarbināti saskaņā ar secīgiem *interinidad* līgumiem, pielīdzināt "nepastāvīgiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem", gan piešķirt kompensāciju šiem darba ņēmējiem, un, otrkārt, nav paredzēts neviens cits efektīvs pasākums, lai novērstu un sodītu iespējami konstatēto ļaunprātīgo izmantošanu attiecībā uz darba ņēmējiem publiskajā sektorā, šķietami – neskarot pārbaudes, kas ir jāveic iesniedzējtiesai, – neatbilst prasībām, kas izriet no šā sprieduma 46.–49. punktā atgādinātās judikatūras.

78 Lai iesniedzējtiesai sniegtu lietderīgu atbildi, ir jāprecizē valsts tiesas pienākumi gadījumā, ja valsts tiesiskais regulējums, kā tas interpretēts valsts judikatūrā, neatbilst pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam.

79 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts nav beznosacījuma un pietiekami precīzs, lai privātpersona uz to varētu atsaukties valsts tiesā (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 118. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

80 Taču uz šādu Savienības tiesību normu, kurai nav tiešas iedarbības, pašu par sevi nevar atsaukties ar Savienības tiesībām saistītajā strīdā, lai panāktu, ka netiek piemērota tai pretrunā esoša valsts tiesību norma (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 119. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

81 Līdz ar to valsts tiesai nav pienākuma nepiemērot valsts tiesību normu, kas ir pretrunā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 120. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

82 Paturot prātā šo precizējumu, ir jāatgādina, ka, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām tās ir jāinterpretē cik vien iespējams atbilstoši attiecīgās direktīvas formulējumam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tātad panāktu atbilstību LESD 288. panta trešajai daļai (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 121. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

83 Proti, valsts tiesību atbilstīgas interpretācijas pienākums ir raksturīgs LESD sistēmai, jo tas ļauj valsts tiesām savas kompetences ietvaros nodrošināt Savienības tiesību pilnīgu efektivitāti, iztiesājot tām iesniegtās lietas (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 122. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

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

85 Atbilstīgas interpretācijas princips tomēr prasa valsts tiesām, veicot visas to kompetencē ietilpstošās darbības, ņemt vērā valsts tiesības to kopumā un piemērot valsts tiesībās atzītās interpretācijas metodes, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim (spriedums, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 124. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

86 Šajā kontekstā Tiesa ir nospriedusi, ka atbilstīgas interpretācijas pienākums liek valsts tiesām attiecīgā gadījumā mainīt iedibināto judikatūru, ja tā ir balstīta uz valsts tiesību interpretāciju, kas nav saderīga ar direktīvas mērķiem. Tādējādi valsts tiesa it īpaši nevar pamatoti uzskatīt, ka tai nav iespējams valsts tiesību normu interpretēt atbilstīgi Savienības tiesībām tādēļ vien, ka šī norma pastāvīgi ir tikusi interpretēta ar Savienības tiesībām nesaderīgā veidā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 68. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

87 Līdz ar to konkrētajā gadījumā iesniedzējtiesai būs jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums var tikt interpretēts atbilstīgi pamatnolīguma 5. klauzulai.

88 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo līdz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kāds tas interpretēts valsts judikatūrā, ar kuru, pirmkārt, ir ļauts – gaidot tādu darbā pieņemšanas procedūru pabeigšanu, kas uzsāktas, lai pastāvīgi aizpildītu publiskajā sektorā strādājošo darba ņēmēju amata vietas, – atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus, nenorādot konkrētu termiņu šo procedūru pabeigšanai, un, otrkārt, ir aizliegts gan pielīdzināt šos darba ņēmējus "nepastāvīgiem darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku", gan piešķirt kompensāciju šiem pašiem darba ņēmējiem. Proti, šķietami – neskarot pārbaudes, kas ir jāveic iesniedzējtiesai, – šajā valsts tiesiskajā regulējumā nav paredzēts neviens pasākums, lai novērstu un attiecīgā gadījumā sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.

### *Par piekto jautājumu*

89 Ar piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tīri ekonomiski apsvērumi, kas saistīti ar 2008. gada ekonomikas krīzi, var attaisnot to, ka valsts tiesībās nav paredzēti nekādi pasākumi, lai novērstu un sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu.

90 Konkrētajā gadījumā *Imidra* apgalvo, ka kavēšanās darbā pieņemšanas procedūru organizēšanā ir izskaidrojama ar nepieciešamību ievērot likumiskos pienākumus, kas izriet tostarp no finanšu likumiem, kuri tikuši pieņemti pēc 2008. gada ekonomikas krīzes, kuros bija paredzēti budžeta ierobežojumi un ar kuriem šajā kontekstā laikposmā no 2009. līdz 2017. gadam tika aizliegts īstenot paziņojumus par amata vietām publiskajā sektorā. Tādējādi pamatlietā administrācijai nevarot pārmest nekādu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz *interinidad* līgumu izmantošanu.

91 Šajā ziņā ir jānorāda, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, lai gan budžeta apsvērumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt to pasākumu raksturu vai apjomu, kurus tā vēlas pieņemt, tie tomēr paši par sevi nav mērķis, uz kura sasniegšanu šī politika ir vērsta, un tādējādi nevar attaisnot

to, ka nepastāv nekādi pasākumi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē (spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 55. punkts un tajā minētā judikatūra).

92 No tā izriet, ka, lai gan tīri ekonomiski apsvērumi var pamatot tādu finanšu likumu pieņemšanu, ar kuriem tiek aizliegts organizēt darbā pieņemšanas procedūras publiskajā sektorā, tie nevar ierobežot vai pat likvidēt aizsardzību, kas uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem ir piešķirta ar Direktīvu 1999/70 un it īpaši pamatnolīguma 5. klauzulā paredzētajām minimālajām prasībām.

93 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz piekto jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tīri ekonomiski apsvērumi, kas saistīti ar 2008. gada ekonomikas krīzi, nevar attaisnot to, ka valsts tiesībās nav paredzēti nekādi pasākumi, lai novērstu un sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu.

## Par tiesāšanās izdevumiem

94 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (septītā palāta) nospriež:

**1) 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas iekļauts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kāds tas interpretēts valsts judikatūrā, ar kuru, pirmkārt, ir ļauts – gaidot tādu darbā pieņemšanas procedūru pabeigšanu, kas uzsāktas, lai pastāvīgi aizpildītu publiskajā sektorā strādājošo darba ņēmēju amata vietas, – atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus, nenorādot konkrētu termiņu šo procedūru pabeigšanai, un, otrkārt, ir aizliegts gan pielīdzināt šos darba ņēmējus "nepastāvīgiem darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku", gan piešķirt kompensāciju šiem pašiem darba ņēmējiem. Proti, neskarot pārbaudes, kas ir jāveic iesniedzējtiesai – šajā valsts tiesiskajā regulējumā šķietami nav paredzēts neviens pasākums, lai novērstu un attiecīgā gadījumā sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.**

**2) 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas iekļauts pielikumā Direktīvai 1999/70, 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tīri ekonomiski apsvērumi, kas saistīti ar 2008. gada ekonomikas krīzi, nevar attaisnot to, ka valsts tiesībās nav paredzēti nekādi pasākumi, lai novērstu un sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu.**

[Paraksti]