

paeiliui sudarytos darbo sutartys sudarytos kaip terminuotos sutartys be objektyvios priežasties, susijusios su darbo pobūdžiu, tipu ir savybėmis, šią sutartį reikia pripažinti neterminuota darbo sutartimi:

a) ar su Bendrijos teise suderinamas nacionalinio teismo pateiktas nacionalinės teisės išaiškinimas ir taikymas, pagal kurį aplinkybė, kad terminuotas darbo sutartis sudaryta, remiantis teisės norma, reglamentuojančia įdarbinimą pagal terminuotas darbo sutartis sezoniniams, periodiniams, laikiniams poreikiams tenkinti, kiekvienu atveju yra objektyvi priežastis tokioms sutartims sudaryti, net jeigu realiai buvo tenkinami nuolatiniai ir ilgalaikiai poreikiai;

b) ar su Bendrijos teise yra suderinamas nacionalinio teismo nacionalinės teisės išaiškinimas ir taikymas, pagal kurį nuostata, draudžianti terminuotas darbo sutartis viešajame sektoriuje pakeisti į neterminuotas darbo sutartis, turi būti aiškinama taip, kad viešajame sektoriuje absoliučiai ir bet kuriuo atveju draudžiama sudarytą terminuotą darbo sutartį ar nustatytus terminuotus darbo santykius pakeisti neterminuota darbo sutartimi ar neterminuotais darbo santykiais, net jeigu ji sudaryta ar jie nustatyti pikt-naudžiaujant, t. y. kai realiai tenkinami poreikiai buvo „nuolatiniai ir ilgalaikiai“, o nacionalinis teismas neturi galimybės panašiu atveju nustatyti tikrojo teisinio nagrinėjamų darbo santykių pobūdžio ir tokią sutartį teisingai pripažinti neterminuota darbo sutartimi; ar vis dėlto toks draudimas turi būti taikomas tik terminuotoms darbo sutartims, kurios buvo iš tiesų sudarytos tam, kad būtų tenkinami laikini, nenumatyti, skubūs, ypatingi ar panašūs poreikiai, bet netaikomas tuo atveju, kai šios sutartys realiai sudarytos siekiant tenkinti „nuolatinius ir ilgalaikius“ poreikius?

2008 m. balandžio 17 d. Monomeles Protodikeio Rethimnis (Graikija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje Michail Zacharioudakis prieš Dimos Lampis

(Byla C-164/08)

(2008/C 171/34)

Proceso kalba: graikų

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas

Monomeles Protodikeio Rethimnis

Šalys pagrindinėje byloje

Ieškovas: Michail Zacharioudakis

Atsakovas: Dimos Lampis

Prejudiciniai klausimai

1) Ar ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuris yra Tarybos direktyvos 1999/70/EB (OL L 175, 1999 liepos 10 d., p. 42) dalis, 5 punktas ir 8 punkto 1 ir 3 dalys turi būti aiškinami taip, kad Bendrijos teisė neleidžia šio bendrojo susitarimo taikymo pagrindu valstybei narei priimti nuostatų, kai:

a) nacionalinėje teisės sistemoje dar iki įsigaliojant direktyvai egzistavo lygiavertės priemonės bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme ir

b) priimtomis nuostatomis bendrajam susitarimui taikyti nacionalinėje teisės sistemoje sumažinama bendra pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsauga?

2) Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, kai nacionalinėje teisės sistemoje iki įsigaliojant Direktyvai 1999/70/EB jau egzistavo lygiavertės normos bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, kaip pagrindinėje byloje aptariama Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, ar įstatyminės nuostatos, tokios kaip pagrindinėje byloje aptariamas Prezidento dekreto Nr. 164/2004 11 straipsnis, priėmimas, remiantis šio bendrojo susitarimo taikymu, yra draudžiamas bendros pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos nacionalinėje teisės sistemoje sumažinimas bendrojo susitarimo 8 punkto 1 ir 3 dalių prasme, kai:

a) minėta įstatyminė norma, skirta taikyti bendrąjį susitarimą, priimta pasibaigus Direktyvos 1999/70/EB perkėlimo terminui, tačiau į jos *rationae temporis* taikymo sritį patenka tik terminuotos darbo sutartys ar santykiai, buvę jos įsigaliojimo momentu ar baigę galioti iki nustatyto laiko prieš jai įsigaliojant, bet pasibaigus direktyvos perkėlimo terminui, nors ankstesnių lygiaverčių normų taikymo sritis nėra apribota laike ir apima visas terminuotas darbo sutartis, kurios buvo sudarytos, galiojo ar baigė galioti Direktyvos 1999/70/EB įsigaliojimo momentu ir pasibaigus jos perkėlimo terminui;

b) kai į aptariamą teisinę priemonę, skirtą taikyti bendrąjį susitarimą, taikymo sritį patenka tik terminuotos darbo sutartys ar santykiai, kurie, tam, kad būti laikomi nustatytais paeiliui minėtos priemonės tikslais, turi atitikti šias kumuliacines sąlygas: 1) kad tarp jų būtų praėjęs ne ilgesnis kaip 3 mėnesių laikotarpis ir, be to, 2) kad jų bendra galiojimo trukmė būtų bent jau 24 mėnesiai iki

šiai priemonei įsigaliojant, neatsižvelgiant į tai, kiek kartų jos buvo atnaujintos, arba bendra įdarbinimo trukmė yra bent 18 mėnesių per 24 mėnesius, skaičiuojamus nuo pradinės sutarties sudarymo, jei jos buvo atnaujintos bent 3 kartus po to, kai buvo sudaryta pradinė darbo sutartis, nors ankstesnės lygiavertės normos nenumato šių sąlygų, o apima visas terminuotas (paeiliui sudaromas) darbo sutartis, nesvarbu, kokia minimali įdarbinimo trukmė ar kiek kartų sutartys atnaujintos;

- c) aptariama teisinė priemonė, skirta taikyti bendrąjį susitarimą, kaip teisinę pasekmę pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugai ir piktnaudžiavimo prevencijai bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis prasme numato terminuotų darbo sutarčių pripažinimą neterminuotomis darbo sutartimis ateityje (*ex nunc*), nors ankstesnės lygiavertės priemonės numato terminuotas darbo sutartis pripažinti neterminuotomis darbo sutartimis nuo jų sudarymo momento (*ex tunc*)?
- 3) Jeigu į pirmąją klausimą būtų atsakyta teigiamai, kai nacionalinėje teisės sistemoje iki įsigaliojant Direktyvai 1999/70/EB jau egzistavo lygiavertės normos bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuris yra šios direktyvos dalis, 5 punkto 1 dalies prasme, kaip antai pagrindinėje byloje aptariama Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, ar priimtas teisės aktas, pagrįstas bendrojo susitarimo taikymu, toks kaip pagrindinėje byloje aptariamas Prezidento dekreto Nr. 164/2004 7 straipsnis, kuris kaip vienintelę pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos nuo piktnaudžiavimo priemonę numato darbdavio pareigą sumokėti atlyginimą ir išeitinę išmoką, jeigu paeiliui sudaromos sutartys sudarytos piktnaudžiaujant, atsižvelgiant į tai, kad:
- a) pareiga sumokėti atlyginimą ir išeitinę išmoką nacionalinėje teisėje numatyta kiekvienu darbo santykių atveju ir ji nėra skirta piktnaudžiavimo prevencijai bendrojo susitarimo prasme, ir
- b) jau ankstesnės lygiavertės normos taikymo teisinė pasekmė yra (vienintelės) terminuotos darbo sutarties pripažinimas neterminuota darbo sutartimi, yra neleidžiamas bendros pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos sumažinimas nacionalinėje teisės sistemoje bendrojo susitarimo 8 punkto 1 ir 3 dalių prasme?
- 4) Jeigu į pirmesnius klausimus būtų atsakyta teigiamai, ar nacionalinis teismas, aiškindamas savo nacionalinę teisę pagal Direktyvą 1999/70/EB, turi netaikyti su šia direktyva nesuderinamų teisinės priemonės nuostatų, kurios buvo priimtos remiantis bendruoju susitarimu, bet nustato mažesnę bendrą pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugą vidaus teisės sistemoje, tokių kaip Prezidento

dekreto Nr. 164/2004 nuostatos, pagal kurias numanoma ir netiesiogiai, bet aiškiai netaikoma atitinkama apsauga piktnaudžiavimo atvejais, kai darbuotojas sudarė vieną terminuotą darbo sutartį, pagal kurią jis realiai turi teikti paslaugas, skirtas patenkinti ne laikinus, ypatingus ar skubius, bet „nuolatinius ir ilgalaikius“ poreikius, ir vietoje jų taikyti lygiavertę nacionaliniame teisės akte, egzistavusiame dar iki įsigaliojant šiai direktyvai, esančias nuostatas, kaip antai Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis?

- 5) Jeigu nacionalinis teismas manytų, kad iš principo nuostata (šiuo atveju — Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis), kuri yra lygiavertė nuostata bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuris yra Direktyvos 1999/70/EB dalis, 5 punkto 1 dalies prasme, yra taikoma ginčo dėl terminuoto darbo atveju, ir kad pagal šią nuostatą, nustačius, jog paeiliui sudarytos darbo sutartys sudarytos kaip terminuotos sutartys be objektyvios priežasties, susijusios su darbo pobūdžiu, tipu ir savybėmis, šią sutartį reikia pripažinti neterminuota darbo sutartimi:
- a) ar su Bendrijos teise suderinamas nacionalinio teismo pateiktas nacionalinės teisės išaiškinimas ir taikymas, pagal kurį aplinkybė, kad terminuotas darbo sutartis sudaryta, remiantis teisės norma, reglamentuojančia įdarbinimą pagal terminuotas darbo sutartis sezoniniams, periodiniams, laikiniams poreikiams tenkinti, kiekvienu atveju yra objektyvi priežastis tokioms sutartims sudaryti, net jeigu realiai buvo tenkinami nuolatiniai ir ilgalaikiai poreikiai;
- b) ar su Bendrijos teise yra suderinamas nacionalinio teismo nacionalinės teisės išaiškinimas ir taikymas, pagal kurį nuostata, draudžianti terminuotas darbo sutartis viešajame sektoriuje pakeisti į neterminuotas darbo sutartis, turi būti aiškinama taip, kad viešajame sektoriuje absoliučiai ir bet kuriuo atveju draudžiama sudarytą terminuotą darbo sutartį ar nustatytus terminuotus darbo santykius pakeisti neterminuota darbo sutartimi ar neterminuotais darbo santykiais, net jeigu ji sudaryta ar jie nustatyti piktnaudžiaujant, t. y. kai realiai tenkinami poreikiai buvo „nuolatiniai ir ilgalaikiai“, o nacionalinis teismas neturi galimybės panašiu atveju nustatyti tikrojo teisinio nagrinėjamų darbo santykių pobūdžio ir tokią sutartį teisingai pripažinti neterminuota darbo sutartimi; ar vis dėlto toks draudimas turi būti taikomas tik terminuotoms darbo sutartims, kurios buvo iš tiesų sudarytos tam, kad būtų tenkinami laikini, nenumatyti, skubūs, ypatingi ar panašūs poreikiai, bet netaikomas tuo atveju, kai šios sutartys realiai sudarytos siekiant tenkinti „nuolatinius ir ilgalaikius“ poreikius?