ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*] SECINĀJUMI,

sniegti 2008. gada 4. decembrī [1]

I — Ievads

1. Tiesa no jauna tiek iesaistīta asā strīdā par uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzību Grieķijas civildienestā. Šoreiz uzmanības centrā ir jautājums, kas līdz šim izskatītajās lietās *Adeneler* [2] un *Vassilakis* [3] tika atstāts novārtā: vai Grieķijā spēkā esošās tiesību normas par darbu uz noteiktu laiku publiskajā sektorā atbilst Kopienu tiesībās paredzētajam *stāvokļa pasliktināšanas aizliegumam*? Šī aizlieguma interpretācijai, kas šajā gadījumā tiek lūgta Tiesai, ir nozīme arī ne tikai attiecībā uz Grieķiju.

2. It īpaši jāizvērtē Grieķijas tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru publiskajā sektorā nedrīkst pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem; šis tiesiskais regulējums pašlaik ir nostiprināts pat Grieķijas Konstitūcijā. Katrā ziņā iesniedzējtiesa un daži lietas dalībnieki uzskata, ka sākotnējais Grieķijas tiesiskais regulējums attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, bija daudz labvēlīgāks par pašreizējo; līdz ar to viņi apšauba jaunā tiesiskā regulējuma atbilstību Kopienu tiesību noteikumiem, it īpaši stāvokļa pasliktināšanas aizliegumam.

3. Lai sniegtu atbildes uz trim iesniegtajiem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu, liela nozīme būs arī daudzkārt kritizētajam spriedumam lietā *Mangold* [4]. Tomēr jau sākumā jānorāda, ka runa nav par šī sprieduma strīdīgajiem punktiem par aizliegumu diskriminēt vecuma dēļ un it īpaši ne par dogmatisko secinājumu attiecībā uz šo aizliegumu, kā arī tā ietekmi uz tiesiskiem strīdiem starp privātpersonām.

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

2 — 2006. gada 4. jūlija spriedums lietā C-212/04 *Adeneler* u.c. (Krājums, I-6057. lpp.).

3 — 2008. gada 12. jūnija rīkojums lietā C-364/07 *Vassilakis* u.c., 49. punkts.

4 — 2005. gada 22. novembra spriedums lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp.).

II — Atbilstīgās tiesību normas

A — *Kopienu tiesiskais regulējums*

4. Atbilstīgās Kopienu tiesības izskatāmajā lietā ir Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku[5] (turpmāk tekstā — "Direktīva 1999/70"). Ar šo direktīvu tiek īstenots Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā arī — "Pamatnolīgums"), ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza trīs vispārējās starpindustriju organizācijas (EAK, *UNICE* un *CEEP*) un kas ir ietverts Direktīvas pielikumā.

5. Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku sekmē pilnīgāku līdzsvaru starp darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību[6]. Turklāt tas ir pamatots ar apsvērumu, "ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem[7]". Tomēr ar Pamatnolīgumu vienlaikus tiek atzīts, ka "[..] noteiktos sektoros, specialitātēs un darbības sfērās uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir nodarbinātības iezīme, kas var būt noderīga tiklab darba devējiem, kā darba ņēmējiem[8]". Turklāt Pamatnolīgumā ir minēts šāds vispārīgs apsvērums: "Objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu[9]."

6. Pamatnolīguma 1. klauzulā ir noteikts tā mērķis:

"Šā pamatnolīguma mērķis ir:

a) uzlabot noteikta darba laika darba attiecību kvalitāti, piemērojot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;

b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību."

5 — OV L 175, 43. lpp.
6 — Pamatnolīguma preambulas pirmā daļa; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 3. un 5. punktu.
7 — Pamatnolīguma preambulas otrā daļa; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 6. punktu.
8 — Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 8. punkts; skat. arī tā preambulas otro daļu.
9 — Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 7. punkts.

7. Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktā ir noteikta tā piemērošanas joma:

"Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī."

8. Šajā pamatnolīgumā "noteikta laika darba ņēmējs" saskaņā ar tā 3. klauzulas 1. punktā minēto definīciju ir:

"persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās".

9. Pamatnolīguma 5. klauzula attiecas uz pasākumiem, kas paredzēti, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

"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, 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 kategoriju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;

b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;

c) šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

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."

10. Visbeidzot Pamatnolīguma 8. klauzulā ar virsrakstu "Ieviešanas noteikumi" ir noteikts:

"1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var darba ņēmējiem noteikt vai pieņemt labvēlīgākus nosacījumus par tiem, kas noteikti šajā nolīgumā.

[..]

3. Šā nolīguma ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma jomā.

[..]"

11. Direktīva 1999/70 ļauj dalībvalstīm atbilstoši valstu tiesību aktiem un praksei definēt terminus, kas izmantoti Pamatnolīgumā, taču nav tajā īpaši definēti, ja vien ar minētajām definīcijām ievērots Pamatnolīguma saturs [10]. Tas ir paredzēts, lai ņemtu vērā stāvokli katrā dalībvalstī un konkrētu sektoru un profesiju apstākļus, ietverot sezonas rakstura nodarbinātību [11].

12. Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 2. panta 1. punktu 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". Saskaņā ar Direktīvas 2. panta 2. punktu vajadzības gadījumā un pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem dalībvalstis var papildus

10 — Direktīvas 1999/70 preambulas septiņpadsmitais apsvērums.

11 — Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku vispārīgo apsvērumu 10. punkts; skat. arī šī pamatnolīguma preambulas trešo daļu.

izmantot maksimāli vienu gadu, lai ņemtu vērā īpašas grūtības vai grūtības, īstenojot kolektīvo līgumu. Grieķija ir saņēmusi šādu termiņa pagarinājumu uz vienu gadu līdz 2002. gada 10. jūlijam [12].

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

13. Attiecībā uz Grieķijas tiesību aktiem vispirms jānorāda uz Prezidenta dekrētiem, kuri tika īpaši izdoti, lai varētu transponēt Direktīvu 1999/70, kā arī uz Grieķijas Konstitūcijas 103. pantu un dažādām Likuma Nr. 2190/1994, Nr. 3250/2004 [13] un Nr. 2112/1920 normām.

1) Prezidenta dekrēti, kas tika izdoti, lai transponētu Direktīvu 1999/70

14. 2003. gada 2. aprīlī stājās spēkā Prezidenta dekrēts Nr. 81/2003 [14] par "noteikumiem, kas attiecas uz darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums uz noteiktu laiku", un tā 2. panta 1. punkta sākotnējā redakcijā bija noteikts, ka to piemēro "darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības uz noteiktu laiku".

Vēlāk saskaņā ar Prezidenta dekrētu Nr. 180/2004 [15], kurš stājās spēkā 2004. gada 23. augustā, šīs tiesību normas piemērošanas joma tika sašaurināta, to attiecinot tikai uz darba attiecībām privātajā sektorā [16].

15. Visbeidzot ar Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004 [17], kurš stājās spēkā 2004. gada 19. jūlijā, tika pieņemti īpaši noteikumi, kas attiecas uz darba ņēmējiem, kuriem ir uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā. Tā piemērošanas joma ir noteikta 2. panta 1. punktā:

"Šā dekrēta noteikumus piemēro publiskajā sektorā strādājošiem darbiniekiem [..], kā arī pašvaldību uzņēmumu darbiniekiem, kas nodarbināti saskaņā ar noteikta laika darba līgumiem vai darba attiecībām vai strādā saskaņā ar uzņēmuma līgumu vai jebkādu citu darba līguma vai darba attiecību veidu, kurš patiesībā notušē pakļautības saikni."

12 — Skat. arī iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 12. punkts.
13 — FEK A' 124, 2004. gada 7. jūlijs.
14 — FEK A' 77, 2003. gada 2. aprīlis.
15 — FEK A' 160, 2004. gada 23. augusts. Prezidenta dekrēts Nr. 180/2004 saskaņā ar tā 5. panta 1. punktu stājas spēkā no tā publicēšanas dienas Valdības vēstnesī, ja atsevišķos noteikumos nav paredzēts citādi.
16 — Skat. Prezidenta dekrēta Nr. 180/2004 1. pantu.
17 — FEK A' 134, 2004. gada 19. aprīlis. Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004 saskaņā ar tā 12. panta 1. punktu stājas spēkā no tā publicēšanas dienas Valdības Vēstnesī, ja atsevišķos noteikumos nav paredzēts citādi.

16. Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 5. pants cita starpā attiecībā uz secīgu līgumu pieļaujamību publiskajā sektorā paredz šādus noteikumus:

"1. Ir aizliegti secīgi līgumi, kas noslēgti un izpildīti starp to pašu darba devēju un to pašu darba ņēmēju attiecībā uz to pašu vai līdzvērtīgu profesiju un saskaņā ar tādiem pašiem vai līdzvērtīgiem nosacījumiem, un starp kuriem starplaiks ir mazāks par trim mēnešiem.

2. Izņēmuma kārtā šādu līgumu noslēgšana ir likumīga, ja tā ir objektīvi pamatota. Objektīvs pamats ir gadījumos, kad pēc sākotnējā līguma turpmākie līgumi ir noslēgti, lai apmierinātu tā paša veida īpašas vajadzības, kas ir tieši vai netieši saistītas ar uzņēmuma veidu, raksturu vai darbību.

[..]

4. Neskarot nākamā panta 2. punkta noteikumus, nekādā gadījumā nedrīkst noslēgt vairāk par trim secīgiem līgumiem."

17. Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 6. pantā tostarp ir ietverti noteikumi par līgumu maksimālo ilgumu:

"1. Secīgi līgumi, kas noslēgti un izpildīti starp to pašu darba devēju un to pašu darba ņēmēju attiecībā uz to pašu vai līdzvērtīgu profesiju un saskaņā ar tādiem pašiem vai līdzvērtīgiem nosacījumiem, nedrīkst pārsniegt divdesmit četrus mēnešus kopējā nodarbinātības laikā neatkarīgi no tā, vai šie līgumi ir noslēgti atbilstoši iepriekšējam pantam vai citiem spēkā esošiem noteikumiem.

2. Kopējais nodarbinātības laiks, kas pārsniedz divdesmit četrus mēnešus, ir atļauts tikai īpašu spēkā esošajos tiesību aktos minētu darba ņēmēju grupu gadījumos saistībā ar to profesijas raksturu un veidu, piemēram, vadošais personāls, īpašu pētniecības programmu vai subsidētu vai finansētu programmu ietvaros darbā pieņemti darba ņēmēji, kā arī darba ņēmēji, kas pieņemti darbā tādu uzdevumu izpildei, ar kuriem tiek īstenoti pienākumi, kas izriet no līgumiem, kas noslēgti ar starptautiskām organizācijām."

18. Attiecībā uz pārkāpumu sekām Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 7. pantā ir noteikts:

"1. Jebkurš līgums, kas noslēgts, pārkāpjot šī dekrēta 5. un 6. pantu, automātiski nav spēkā.

2. Ja pilnībā vai daļēji tiek izpildīts spēkā neesošs līgums, darba ņēmējam ir jāsaņem atlīdzība, kas viņam pienākas atbilstoši šim līgumam, un iespējamā samaksātā atlīdzība nav atgūstama. Darba ņēmējam ir tiesības saņemt kompensāciju par laika periodu, kurā tika izpildīts spēkā neesošs līgums, kas atbilst summai, uz kuru būtu tiesības darba ņēmējam, kuram ir uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums, šī līguma izbeigšanas gadījumā. Ja ir bijuši vairāki spēkā neesoši līgumi, kompensācijas apmēru aprēķina, ņemot vērā kopējo nodarbinātības ilgumu atbilstoši spēkā neesošiem līgumiem. Naudas summas, kuras darba devējs samaksā darba ņēmējam, jāapmaksā vainīgajai pusei.

3. Personas, kuras pārkāpušas šī dekrēta 5. un 6. pantu, soda ar brīvības atņemšanu [..]. Ja pārkāpums ir veikts neuzmanības rezultātā, vainīgo personu soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz vienam gadam. Šis pats pārkāpums vienlaikus ir uzskatāms arī par smagu disciplināro pārkāpumu."

19. Turklāt Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. pantā ir ietverti šādi pārejas noteikumi:

"1. Secīgi līgumi 5. panta 1. punkta nozīmē, ja tie ir noslēgti pirms šā dekrēta spēkā stāšanās un joprojām ir spēkā tā spēkā stāšanās laikā, no šā brīža tiek pārveidoti par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ja ir izpildīti šādi kumulatīvi nosacījumi:

a) secīgu līgumu kopējais ilgums ir vismaz divdesmit četri (24) mēneši pirms šā dekrēta spēkā stāšanās brīža neatkarīgi no atjaunoto līgumu skaita vai sākotnējais līgums šā dekrēta 5. panta 1. punkta nozīmē ir atjaunots vismaz trīs reizes ar kopējo nodarbinātības ilgumu vismaz astoņpadsmit (18) mēnešu garumā, kas iekļaujas divdesmit četru (24) mēnešu laikposmā no sākotnējā līguma noslēgšanas brīža;

b) kopējais a) apakšpunktā paredzētais nodarbinātības ilgums ir jāizpilda tajā pašā iestādē, tajā pašā vai līdzvērtīgā amatā un saskaņā ar tādiem pašiem vai līdzvērtīgiem nodarbinātības nosacījumiem kā sākotnējā darba līgumā [..];

c) darbībām, kas ir līguma priekšmets, ir jābūt tieši saistītām ar attiecīgās iestādes pastāvīgām un ilgstošām vajadzībām, kas atbilst sabiedrības interesēm, par kurām šī iestāde ir atbildīga; un

d) iepriekš paredzētais kopējais nodarbinātības ilgums ir jāizpilda, strādājot pilnu vai nepilnu darba laiku, un veiktajiem pienākumiem jābūt tādiem pašiem vai līdzvērtīgiem tiem, kas norādīti sākotnējā līgumā. [..]

2. Ar mērķi pierādīt, ka ir ievēroti iepriekšējā punktā ietvertie nosacījumi, divu mēnešu laikā, sākot no dienas, kad šis dekrēts stājas spēkā, darba ņēmējam jāiesniedz attiecīgajai iestādei iesniegums, kurā norādīti fakti, kas pierāda, ka šie nosacījumi ir ievēroti. Par kompetento iestādi, kurai ir tiesības sniegt pamatotu lēmumu par to, vai ir ievēroti iepriekšējā punktā minētie nosacījumi, ir uzskatāma attiecīgā padome vai līdzīga institūcija, vai gadījumā, ja tādas nav, attiecīgās juridiskās personas valde vai pārvaldes institūcija, vai līdzīga institūcija, kas noteikta atbilstoši spēkā esošām tiesību normām. Pašvaldības uzņēmumos kompetentā iestāde katrā ziņā ir attiecīgā vietējās pašvaldības iestādes padome, kas rīkojas saskaņā ar uzņēmuma valdes vai pārvaldes institūcijas ieteikumiem. Minētā kompetentā iestāde tāpat izvērtē, vai uzņēmuma līgumi un citi līgumi vai saistības kalpo kā darba attiecību aizsegs. Kompetentās institūcijas vērtējums atbilstoši iepriekš minētajiem noteikumiem tiek veikts ne vēlāk kā piecu mēnešu laikā, sākot no brīža, kad stājas spēkā šis dekrēts.

3. 2. punktā minēto kompetento institūciju labvēlīgais vai nelabvēlīgais izvērtējums nekavējoties jānosūta *Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou* (*ASEP*) [Augstākā personāla atlases padome], kas triju mēnešu laikā no attiecīgo lēmumu saņemšanas paziņo savu lēmumu.

4. Šī panta noteikumi attiecas uz publiskajā sektorā nodarbinātiem darba ņēmējiem [..], kā arī pašvaldību uzņēmumu darbiniekiem [..].

5. Šī panta 1. punkts attiecas arī uz līgumiem, kuru termiņš izbeidzies trīs mēnešu laikā pirms šā dekrēta spēkā stāšanās; šos līgumus uzskata par secīgiem līgumiem, kas ir spēkā līdz šā dekrēta spēkā stāšanās brīdim. Šī panta 1. punkta a) apakšpunktā paredzētajam nosacījumam ir jābūt izpildītam līguma termiņa izbeigšanās dienā.

[..]”

2) Citi tiesību akti, kuri ietekmē darbu uz noteiktu laiku

a) Grieķijas Konstitūcijas noteikumi

20. Grieķijas Konstitūcijas 103. panta 2. punktā ir noteikts:

"Nevienu nevar iecelt par ierēdni amatā, kas nav izveidots ar likumu. Tikai izņēmuma kārtā ar īpašu likumu var nodarbināt personālu, izmantojot privāttiesību līgumus uz noteiktu laiku, lai nodrošinātu neparedzētas un steidzamas vajadzības."

21. Grieķijas Konstitūcijas 103. panta 8. punktā, kas stājās spēkā 2001. gada 7. aprīlī, ir paredzēts:

"Ar likumu ir jānosaka tādu privāttiesību darba attiecību noteikumi un ilgums, kas tiek noslēgtas ar valsts administrāciju un publisko sektoru plašākā nozīmē, nekā to nosaka likums, visos gadījumos, kad tiek aizpildītas štata vietas atbilstoši 3. punkta pirmajam teikumam, kā arī apmierinātas noteiktas prasības, kas radušās uz laiku, neparedzētos vai steidzamos gadījumos atbilstoši 2. punkta otrajam teikumam. Tāpat likumam ir jāparedz pienākumi, kurus var uzņemties iepriekšējā teikumā minētais personāls. Aizliegts ar likumu pārveidot pirmajā teikumā minētos uz noteiktu laiku nodarbinātos darba ņēmējus par pastāvīgiem valsts ierēdņiem vai arī pārveidot viņu darba līgumus par līgumiem uz nenoteiktu laiku. Šajā punktā paredzētie aizliegumi attiecas arī uz personām, kuras tiek nodarbinātas kā līgumdarbinieki, kuri sniedz pakalpojumus, lai veiktu īpašus uzdevumus."

b) Likums Nr. 2190/1994, Nr. 2527/1997 un Nr. 3250/2004

22. No Likuma Nr. 2190/1994[18] 21. panta izriet, ka Grieķijā publiskās pārvaldes iestādes un juridiskās personas var pieņemt darbā darbiniekus, noslēdzot ar tiem privāttiesību darba līgumus uz noteiktu laiku, lai apmierinātu sezonālas vajadzības vai citas periodiskas vai pagaidu vajadzības. Šo darbinieku nodarbinātības ilgums nedrīkst pārsniegt astoņus mēnešus divpadsmit mēnešu periodā. Ja darbinieks ir pieņemts darbā uz laiku, lai saskaņā ar spēkā esošām tiesību normām apmierinātu steidzamas vajadzības kādu darbinieku prombūtnes dēļ vai aizpildītu brīvas darba vietas, šīs personas nodarbinātības ilgums nedrīkst pārsniegt četrus mēnešus. Līguma atjaunošana vai jauna līguma noslēgšana tajā pašā gadā, kā arī tā pārveidošana par līgumu uz nenoteiktu laiku nav spēkā.

23. Saskaņā ar Likuma Nr. 3250/2004 1. pantu publiskās pārvaldes iestādes, pirmā un otrā līmeņa pašvaldības iestādes, publisko tiesību juridiskās personas var uz noteiktu un nepilnu darba laiku nodarbināt personālu, pamatojoties uz privāttiesību darba līgumiem,

18 — FEK A' 28, 1994. gada 3. marts; skat. arī iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 19. punkts.

lai nodrošinātu vajadzības, kas saistītas ar sociāla rakstura pakalpojumu sniegšanu iedzīvotājiem. Iepriekš minēto personālu drīkst nodarbināt tikai, lai nodrošinātu papildu prasības, kas saistītas ar mērķi sniegt pakalpojumus sabiedrībai ar nosacījumu, ka nekādi netiek ietekmēts štata vietu sastāvs attiecīgajās iestādēs. Līgumu termiņš nedrīkst pārsniegt astoņpadsmit mēnešus. Jaunu līgumu ar to pašu personu var noslēgt tikai pēc tam, kad ir pagājuši vismaz četri mēneši no iepriekšējā līguma beigām. Personu, kas ir nodarbinātas saskaņā ar šādiem līgumiem, darba laiks nedrīkst pārsniegt divdesmit stundas nedēļā.

24. Likuma Nr. 2527/1997 6. panta 1. punktā cita starpā ir paredzēts nosacījums, ka publiskā sektora iestādes un juridiskās personas uzņēmuma līgumu drīkst noslēgt tikai tad, ja veicamais uzdevums neietilpst attiecīgās iestādes parasto uzdevumu lokā un to nevar izpildīt šīs iestādes darbinieki. Uzņēmuma līgums, ar kuru tiek apmierinātas pastāvīgas un ilgstošas vajadzības, automātiski pilnībā nav spēkā.

c) Likums Nr. 2112/1920

25. Kā skaidro iesniedzējtiesa, darba attiecībām uz noteiktu laiku joprojām var piemērot Likumu Nr. 2112/1920 [19], proti, arī attiecībā uz darba ņēmējiem publiskajā sektorā [20]. Šī likuma [21] 8. panta 3. punktā ir noteikts:

"Šī likuma noteikumus piemēro arī uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ja attiecīgā līguma termiņa noteikšanu neattaisno līguma raksturs un izskatās, ka līguma mērķis ir apiet šī likuma noteikumus par darba līguma izbeigšanu."

26. Kā, atsaucoties uz Grieķijas tiesu judikatūru, norāda iesniedzējtiesa, no Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta izriet, ka uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu var uzskatīt par tādu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, ja termiņa noteikšanu neattaisno objektīvs iemesls. Tas attiecas arī uz vienu darba līgumu uz noteiktu laiku, tātad nav vajadzīgas vairākas secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku.

27. Iesniedzējtiesa norāda, ka Grieķijas *Areios Pagos* [Kasācijas tiesa] [22] Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā paredzēto regulējumu ir uzskatījusi par līdzvērtīgu

19 — *FEK B*' 11, 1920. gada 18. marts.

20 — Šajā sakarā iesniedzējtiesa īpaši norāda uz prasību izbeigt darba līgumu rakstveidā un pienākumu samaksāt atlaišanas pabalstu.

21 — Skaidrības labad Grieķijas valdība norāda, ka runa ir par Likuma Nr. 2112/1920 8. pantu, kas grozīts ar Likumu Nr. 547/1937.

22 — Kasācijas tiesa.

tiesisko pasākumu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta nozīmē, neraugoties uz to, vai runa ir par darba līgumiem uz noteiktu laiku privātajā vai publiskajā sektorā; tas nav pretrunā Grieķijas Konstitūcijas 103. panta 8. punktam [23].

28. Tomēr, kā izriet no dokumentiem, tā pati *Areios Pagos* vēlāk ir mainījusi savu judikatūru un lēmusi, ka darba līgumus, kas uz noteiktu laiku noslēgti publiskajā sektorā, ņemot vērā Grieķijas Konstitūcijas 103. panta 8. punktā noteikto aizliegumu, nedrīkst pārveidot par tādām darba attiecībām, kas nodibinātas uz nenoteiktu laiku pat tad, ja tās apmierina pastāvīgas un ilgstošas vajadzības [24].

III — Fakti un pamata prāva

29. Lietā C-378/07 prasītājas pamata prāvā 2005. gadā Krētas salā noslēdza privāttiesību darba līgumus ar atbildētāju *Normarchiaki Aftodioikisi Rethymnis* [Retimno prefektūras pārvalde] [25], kas ir publisko tiesību juridiska persona. Katra līguma darbības laiks bija 18 mēneši, un neviens no tiem pēc tā darbības beigām netika pagarināts vai atjaunots [26].

30. Turpretī prasītāja pamata prāvā lietā C-379/07 un abi prasītāji pamata prāvā lietā C-380/07 ar atbildētāju *Dimos Geropotamou* [Geropotamos pašvaldība] [27], kas ir publisko tiesību juridiska persona Krētas salā, bija nodibinājuši trīs secīgas darba tiesiskās attiecības. Šo darba attiecību pamats bija līgumi uz noteiktu laiku, daļa no tiem tika saukta par uzņēmuma līgumiem un daļa — par uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem. Kā izriet no dokumentiem, līgumi attiecās uz laika posmu no 2003. gada decembra līdz 2006. gada decembrim; vienā gadījumā pēc līguma, kas bija noslēgts uz noteiktu laiku, darbības beigām nekavējoties tika noslēgts jauns līgums uz noteiktu laiku, citos gadījumos līgumu starplaiks bija no vienas līdz divdesmit astoņām dienām [28].

23 — *Areios Pagos* 2006. gada 22. jūnija spriedums Nr. 18/2006.
24 — *Areios Pagos* 2007. gada 11. jūnija spriedums Nr. 19/2007 un spriedums Nr. 20/2007.

25 — Retimno prefektūras pārvalde.
26 — Kā skaidro atbildētāja, publisko tiesību juridiska persona, viens no līgumiem bija noslēgts uz laiku no 2006. gada 3. maija līdz 2006. gada 2. novembrim, bet pārējie līgumi bija spēkā no 2005. gada 20. aprīļa līdz 2006. gada 21. oktobrim.
27 — *Geropotamos* pašvaldība.
28 — Attiecībā uz prasītāju lietā C-379/07 runa ir par trim secīgiem uzņēmuma līgumiem, pirmais no tiem bija noslēgts uz laiku no 2003. gada 1. decembra līdz 2004. gada 30. novembrim, otrais bija spēkā no 2004. gada 1. decembra līdz 2005. gada 30. novembrim un trešais — no 2005. gada 5. decembra līdz 2006. gada 4. decembrim. Attiecībā uz prasītāju lietā C-380/07 runa ir par trim secīgiem uzņēmuma līgumiem, pirmais no tiem bija noslēgts uz laiku no 2004. gada 1. jūlija līdz 2004. gada 1. decembrim, otrais bija spēkā no 2004. gada 29. decembra līdz 2005. gada 28. decembrim un trešais — no 2005. gada 30. decembra līdz 2006. gada 29. decembrim. Attiecībā uz prasītāju lietā C-380/07 runa ir par darba līgumu uz noteiktu laiku, kas bija noslēgts uz laiku no 2004. gada 1. jūlija līdz 2004. gada 1. decembrim, kuram sekoja divi uzņēmuma līgumi, kuri bija spēkā no 2004. gada 29. decembra līdz 2005. gada 28. decembrim un attiecīgi no 2005. gada 30. decembra līdz 2006. gada 29. decembrim. Līgumos lietā C-380/07 līgumslēdzēja puse bija ne tikai Geropotamos pašvaldības iestāde, bet arī publisko tiesību juridiska persona "O Geropotamos", kas ir pašvaldības uzņēmums.

31. *Monomeles Protodikeio Rethymnis* [Retimno Pirmās instances tiesa] [29] (turpmāk tekstā arī — "iesniedzējtiesa") prasītāji visās trijās pamata prāvās norāda, ka viņu darba attiecības patiesībā apmierināja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības un tika noformētas kā darba līgumi vai uzņēmuma līgumi uz noteiktu laiku tikai tāpēc, lai apietu darba tiesību normas [30]. Cita starpā viņi atsaucas uz Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktu, kurš jāinterpretē un jāpiemēro saskaņā ar Direktīvu 1999/70; tāpēc viņu līgumi jāuzskata par darba līgumiem uz nenoteiktu laiku. Tas neesot pretrunā arī Grieķijas Konstitūcijas 103. panta 8. punktam, jo publiskajā sektorā spēkā esošais aizliegums pārveidot noteikta laika darba attiecības par uz nenoteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām attiecas tikai uz tādiem līgumiem, ar kuriem faktiski tiek apmierinātas pagaidu, neparedzētas vai steidzamas publiskā sektora darba devēja vajadzības.

32. Pamatojoties uz iepriekš minēto, prasītāji visās trijās pamata prāvās lūdz tiesu atzīt, ka viņiem ar atbildētāju, kas ir publisko tiesību juridiska persona, ir noslēgti darba līgumi uz nenoteiktu laiku, un piespriest atbildētājai turpināt ar viņiem darba attiecības.

29 — Retimno Pirmās instances tiesa viena tiesneša sastāvā.

30 — Šīs darba tiesibu normas it īpaši attiecas uz prasibu izbeigt līgumu rakstveidā un pienākumu samaksāt atlaišanas pabalstu.

IV — Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu un tiesvedība Tiesā

A — *Lieta C-378/07*

33. Ar 2007. gada 19. jūlija lēmumu iesniedzējtiesa apturēja tiesvedību lietā C-378/07 un iesniedza Tiesai šādus jautājumus par Kopienu tiesību interpretāciju:

"1) Vai [pamatnolīguma], kas ir neatņemama [Direktīvas 1999/70] daļa, 5. klauzula un 8. klauzulas 1. un 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka saskaņā ar Kopienu tiesībām dalībvalstīm, piemērojot šo pamatnolīgumu, nav atļauts veikt tiesiskus pasākumus, ja:

a) valsts tiesiskajā regulējumā jau pirms direktīvas spēkā stāšanās ir pastāvējis līdzvērtīgs tiesisks pasākums pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē?

b) ar pasākumiem, kas veikti pamatnolīguma ieviešanai, tiek pazeminātas uz noteiktu laiku nodarbinātu darba

ņēmēju vispārējais aizsardzības līmenis?

2) Ja uz pirmo jautājumu atbilde ir apstiprinoša — vai gadījumos, kad pastāv nevis vairāki secīgi darba līgumi, bet gan viens darba līgums uz noteiktu laiku, kura patiesais mērķis ir nodarbināt darba ņēmēju, lai apmierinātu nevis pagaidu, izņēmuma vai steidzamas darba devēja vajadzības, bet gan "pastāvīgas un ilgstošas vajadzības", garantētās aizsardzības līmeņa pazemināšana ir saistīta ar pamatnolīguma un minētās direktīvas īstenošanu? Tādējādi — vai Kopienu tiesības aizliedz vai atļauj šādu līmeņa pazemināšanu?

3) Ja uz pirmo jautājumu atbilde ir apstiprinoša — vai gadījumā, ja pirms [Direktīvas 1999/70] spēkā stāšanās valsts tiesiskajā regulējumā ir pastāvējis līdzvērtīgs tiesiskais pasākums pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta nozīmē, tāds kā šajā lietā aplūkojamais Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, pieņemot tiesību aktu saistībā ar pamatnolīguma ieviešanu, tādu kā šajā lietā aplūkojamais Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. pants, valsts tiesību sistēmā nepieņemami tiek pazemināts uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju vispārējais aizsardzības līmenis pamatnolīguma 8. klauzulas 1. un 3. punkta izpratnē:

a) ja attiecīgais tiesību akts, kas pieņemts pamatnolīguma ieviešanai, ir piemērojams tikai attiecībā uz vairākiem secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām, nevis uz personām, kuras ir noslēgušas tikai vienu līgumu uz noteiktu laiku (nevis vairākus secīgus darba līgumus), kurš bijis paredzēts, lai apmierinātu "pastāvīgas un ilgstošas" darba devēja vajadzības, lai gan iepriekš pastāvošais līdzvērtīgais tiesiskais pasākums attiecās uz visiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, arī tad, ja darba ņēmējs ir noslēdzis tikai vienu darba līgumu uz noteiktu laiku, bet kura patiesais mērķis ir bijis sniegt pakalpojumus, lai apmierinātu "pastāvīgas un ilgstošas", nevis pagaidu, īpašas vai steidzamas vajadzības?

b) ja attiecīgajā tiesību aktā, kas pieņemts pamatnolīguma ieviešanai, kā tiesiskās sekas, lai aizsargātu uz noteiktu laiku nodarbinātus darba ņēmējus un novērstu ļaunprātīgu izmantošanu pamatnolīguma izpratnē, ir paredzēts, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi tiek pārkvalificēti par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem *ex nunc* (no šā brīža), lai gan ar iepriekš pastāvošo līdzvērtīgo tiesisko pasākumu bija paredzēts uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārkvalificēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, sākot no to sākotnējā noslēgšanas datuma (*ex tunc*)?

4) Ja uz pirmo jautājumu atbilde ir apstiprinoša — vai gadījumā, ja pirms [Direktīvas 1999/70] spēkā stāšanās valsts tiesiskajā regulējumā ir pastāvējis līdzvērtīgs tiesiskais pasākums pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, tāds kā šajā lietā aplūkojamais Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, pirmkārt, Grieķijas likumdevēja izvēle izslēgt no iepriekš minētā Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 aizsardzības jomas ļaunprātīgas izmantošanas gadījumus, kad darba ņēmējs ir noslēdzis tikai vienu darba līgumu uz noteiktu laiku, kas patiesībā ir domāts "pastāvīgu un ilgstošu", nevis pagaidu, īpašu vai steidzamu vajadzību apmierināšanai, un, otrkārt, fakts, ka Grieķijas likumdevējs nav pieņēmis analogu, šim gadījumam īpaši paredzētu un efektīvu aktu, kura tiesiskās sekas aizsargātu darba ņēmējus no šādiem ļaunprātīgas izmantošanas gadījumiem un kas pārsniegtu aizsardzību, kas parasti ir piemērojama gadījumos, kad persona tiek nodarbināta, pamatojoties uz spēkā neesošu līgumu, saskaņā ar vispārējām darba tiesībām Grieķijas tiesību sistēmā (neņemot vērā, vai ir notikusi ļaunprātīga izmantošana pamatnolīguma izpratnē), kas ietver darba ņēmēja tiesības pieprasīt atalgojuma un atlaišanas pabalsta samaksu neatkarīgi no tā, vai līgums ticis atzīts par spēkā esošu vai nē, valsts tiesību sistēmā nepieņemami tiek pazeminās uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju vispārējais aizsardzības līmenis pamatnolīguma 8. klauzulas 1. un 3. punkta izpratnē, ņemot vērā, ka:

a) pienākums samaksāt atalgojumu un atlaišanas pabalstu, kas valsts tiesiskajā regulējumā paredzēts attiecībā uz visu veidu darba attiecībām, nav īpaši paredzēts, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu pamatnolīguma nozīmē, un

b) tiesiskās sekas, kas iestājas, piemērojot iepriekš pastāvošo līdzvērtīgo tiesisko pasākumu, ir tādas, ka uz noteiktu laiku noslēgtais vienīgais darba līgums jāpārkvalificē par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu?

5) Ja uz iepriekš minētajiem jautājumiem atbilde ir apstiprinoša — vai valsts tiesai, interpretējot valsts tiesību aktus atbilstoši [Direktīvai 1999/70], jāatsakās piemērot noteikumus, kas neatbilst šai direktīvai un kas tikuši pieņemti, lai ieviestu pamatnolīgumu, bet kas valsts tiesību sistēmā izraisa uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazeminināšanu — tādus kā Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 noteikumi, kuros netieši, bet nepārprotami no tajos paredzētās aizsardzības jomas ir izslēgti ļaunprātīgas izmantošanas gadījumi, kad darba ņēmējs ir noslēdzis tikai vienu darba līgumu uz noteiktu laiku, kura patiesais mērķis ir izmantot darba ņēmēja pakalpojumus, lai apmierinātu nevis pagaidu, izņēmuma vai steidzamas, bet gan "pastāvīgas un ilgstošas" vajadzības, un vai valsts tiesai to vietā jāpiemēro iepriekš pastāvošā līdzvērtīgā valsts tiesiskā pasākuma noteikumi, kas tikuši pieņemti pirms direktīvas spēkā stāšanās, tādi kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts?

6) Ja valsts tiesa uzskata, ka strīdā par darbu uz noteiktu laiku principā ir piemērojama tiesību norma (šajā gadījumā — Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts), kas ir līdzvērtīgs tiesisks pasākums pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē un saskaņā ar kuru konstatējums, ka darba līgums — arī vienīgais — ir noslēgts uz noteiktu laiku bez objektīva pamatojuma, kas būtu saistīts ar līguma vai darbības veidu vai īpašībām un kas to attaisnotu, nozīmē, ka šis līgums ir jāpārkvalificē par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu:

a) vai Kopienu tiesībām atbilst tas, ka valsts tiesa interpretē un piemēro valsts tiesību aktus tādējādi, ka fakts, ka darba attiecību nodibināšana uz noteiktu laiku publiskajā sektorā juridiski ir pamatota ar likumu, kas attiecas uz darbu uz noteiktu laiku, lai apmierinātu īpašas sociālas, papildu, steidzamas vai pagaidu vajadzības (šajā gadījumā ar Likumu Nr. 3250/2004), pat ja šīs vajadzības patiesībā ir pastāvīgas un ilgstošas, katrā ziņā ir uzskatāms par objektīvu iemeslu, kas attaisno līgumu noslēgšanu uz noteiktu laiku?

b) vai Kopienu tiesībām atbilst tas, ka valsts tiesa interpretē un piemēro valsts tiesību aktus tādējādi, ka tiesību norma, kas publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus aizliedz pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ir jāinterpretē tādējādi, ka publiskajā sektorā ir pilnībā aizliegts pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem pat tad, ja šis līgums ļaunprātīgā veidā ticis noslēgts uz noteiktu laiku (proti, ja attiecīgās vajadzības patiesībā bijušas pastāvīgas un ilgstošas), un vai šādā gadījumā valsts tiesai nav iespējas izvērtēt strīdīgo darba attiecību patieso raksturu, lai to pareizi kvalificētu kā uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu? Vai arī šis aizliegums ir jāattiecina tikai uz darba līgumiem, kas faktiski noslēgti uz noteiktu laiku tāpēc, lai apmierinātu pagaidu, neparedzētas, steidzamas, izņēmuma vai līdzīgas īpašas vajadzības, nevis uz gadījumiem, kad līgumi tikuši noslēgti, lai patiesībā apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības?"

B — *Lieta C-379/07*

34. Ar 2007. gada 20. jūlija lēmumu iesniedzējtiesa apturēja tiesvedību lietā C-379/07 un

iesniedza Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus par Kopienu tiesību interpretāciju:

"1) Vai [pamatnolīguma], kas ir neatņemama [Direktīvas 1999/70] daļa, 5. klauzula un 8. klauzulas 1. un 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka saskaņā ar Kopienu tiesībām dalībvalstīm (piemērojot šo pamatnolīgumu) nav atļauts veikt pasākumus, ja:

a) valsts tiesiskajā regulējumā jau pirms Direktīvas spēkā stāšanās ir pastāvējis līdzvērtīgs tiesisks pasākums pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē?

b) ar pasākumiem, kas veikti pamatnolīguma ieviešanai, tiek pazeminināts uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju vispārējais aizsardzības līmenis?

2) Ja uz pirmo jautājumu atbilde ir apstiprinoša — vai gadījumā, ja pirms [Direktīvas 1999/70] spēkā stāšanās valsts tiesiskajā regulējumā ir pastāvējis līdzvērtīgs tiesiskais pasākums pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta nozīmē, tāds kā šajā lietā aplūkojamais Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, pieņemot tiesību aktu saistībā ar pamatnolīguma ieviešanu, tādu kā šajā lietā aplūkojamais Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. pants, valsts tiesību sistēmā nepieņemami tiek pazeminināts uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju vispārējais aizsardzības līmenis pamatnolīguma 8. klauzulas 1. un 3. punkta izpratnē:

a) ja attiecīgais tiesību akts pamatnolīguma ieviešanai ticis pieņemts pēc Direktīvas 1999/70 transponēšanas termiņa beigām, bet ir piemērojams *rationae temporis* tikai uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām, kas pastāvējušas pirms minētā tiesību akta spēkā stāšanās vai kuras izbeigušās noteiktā laika periodā pirms tā spēkā stāšanās, bet pēc tam, kad bija beidzies minētās direktīvas transponēšanas termiņš, savukārt ar iepriekš pastāvošo līdzvērtīgo tiesisko pasākumu nebija paredzēta ierobežota piemērošana laikā un tas attiecās uz visiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas tikuši noslēgti, bijuši spēkā vai izbeigti dienā, kad stājās spēkā šī direktīva vai kad beidzās tās transponēšanas termiņš?

b) ja attiecīgais tiesību akts, kas pieņemts pamatnolīguma ieviešanai, ir piemērojams tikai tādiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām, kurām, lai tās varētu uzskatīt par secīgām, kumulatīvi jāatbilst šādiem nosacījumiem: 1) laika periodi starp tām nedrīkst pārsniegt trīs mēnešus un 2) to kopējam ilgumam jābūt

vismaz divdesmit četriem mēnešiem, sākot no brīža, kad stājās spēkā šis tiesību akts, neatkarīgi no atjaunojumu skaita, vai jābūt — pirms minētā tiesību akta spēkā stāšanās — vismaz astoņpadsmit mēnešiem divdesmit četru mēnešu laika periodā ar nosacījumu, ka sākotnējais līgums ir atjaunots vismaz trīs reizes, savukārt ar iepriekš pastāvošo līdzvērtīgo tiesisko pasākumu nebija paredzēti šādi nosacījumi un tas attiecās uz visiem uz noteiktu laiku noslēgtiem (secīgiem) darba līgumiem neatkarīgi no minimālā nodarbinātības ilguma un minimālā atjaunojumu skaita?

c) ja attiecīgajā tiesību aktā, kas pieņemts pamatnolīguma ieviešanai, kā tiesiskās sekas, lai aizsargātu uz noteiktu laiku nodarbinātus darba ņēmējus un novērstu ļaunprātīgu izmantošanu pamatnolīguma izpratnē, ir paredzēts, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi tiek pārkvalificēti par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem *ex nunc* (no šā brīža), lai gan ar iepriekš pastāvošo līdzvērtīgo tiesisko pasākumu bija paredzēta šī pārkvalificēšana ar atpakaļejošu spēku (*ex tunc*)?

3) Ja uz pirmo jautājumu atbilde ir apstiprinoša — vai gadījumā, ja pirms [Direktīvas 1999/70] spēkā stāšanās ir pastāvējis līdzvērtīgs tiesiskais pasākums pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, tāds kā šajā lietā aplūkojamais Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, pieņemot tiesību aktu saistībā ar pamatnolīguma ieviešanu, tādu kā šajā lietā aplūkojamais Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 7. pants, kurā kā vienīgā aizsardzība pret uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju ļaunprātīgu izmantošanu paredzēts tikai darba devēja pienākums izmaksāt atalgojumu un atlaišanas pabalstu gadījumā, ja notikusi ļaunprātīga izmantošana, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, valsts tiesību sistēmā nepieņemami tiek pazeminātsuz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju vispārējais aizsardzības līmenis pamatnolīguma 8. klauzulas 1. un 3. punkta izpratnē, ņemot vērā, ka:

a) darba devēja pienākums samaksāt atalgojumu un atlaišanas pabalstu valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēts attiecībā uz visu veidu darba attiecībām un nav īpaši paredzēts, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu pamatnolīguma nozīmē, un

b) tiesiskās sekas, kas iestājas, piemērojot iepriekš pastāvošo līdzvērtīgo tiesisko pasākumu, ir tādas, ka secīgie uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi tiek pārkvalificēti par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem?

4) Ja uz iepriekš minētajiem jautājumiem atbilde ir apstiprinoša — vai valsts tiesai, interpretējot valsts tiesību aktus atbilstoši [Direktīvai 1999/70], jāatsakās piemērot noteikumus, kas neatbilst šai direktīvai un kas tikuši pieņemti, lai ieviestu pamatnolīgumu, bet kas valsts tiesību sistēmā izraisa uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšanu — tādus kā Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 7. un 11. pants — un vai valsts tiesai to vietā jāpiemēro iepriekš pastāvošā līdzvērtīgā valsts tiesiskā pasākuma noteikumi, kas bija spēkā pirms minētās direktīvas spēkā stāšanās, tādi kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts?

5) Ja valsts tiesa uzskata, ka strīdā par darbu uz noteiktu laiku principā ir piemērojama tiesību norma (šajā gadījumā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts), kas ir līdzvērtīgs tiesisks pasākums pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē un saskaņā ar kuru konstatējums, ka darba līgumi uz noteiktu laiku tikuši noslēgti bez objektīva pamatojuma, kas būtu saistīts ar līguma vai darbības veidu vai īpašībām un kas to attaisnotu, nozīmē, ka šis līgums ir jāpārkvalificē par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu:

a) vai Kopienu tiesībām atbilst tas, ka valsts tiesa interpretē un piemēro valsts tiesību aktus tādējādi, ka fakts, ka darba attiecību nodibināšana uz noteiktu laiku publiskajā sektorā juridiski ir pamatota ar likumu, kas attiecas uz darbu uz noteiktu laiku, lai apmierinātu īpašas sociālas, papildu, steidzamas vai pagaidu vajadzības, pat ja šīs vajadzības patiesībā ir "pastāvīgas un ilgstošas", katrā ziņā ir uzskatāms par objektīvu iemeslu, kas attaisno līgumu noslēgšanu uz noteiktu laiku?

b) vai Kopienu tiesībām atbilst tas, ka valsts tiesa interpretē un piemēro valsts tiesību aktus tādējādi, ka tiesību norma, kas publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus aizliedz pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ir jāinterpretē tādējādi, ka publiskajā sektorā ir pilnībā aizliegts pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem pat tad, ja šāds līgums ļaunprātīgā veidā ticis noslēgts uz noteiktu laiku (proti, ja attiecīgās vajadzības patiesībā bijušas pastāvīgas un ilgstošas), un vai šādā gadījumā valsts tiesai nav iespējas izvērtēt strīdīgo darba attiecību patieso raksturu, lai to pareizi kvalificētu kā uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu? Vai arī šis aizliegums jāattiecina tikai uz līgumiem, kas faktiski noslēgti uz noteiktu laiku tāpēc, lai apmierinātu pagaidu, neparedzētas, steidzamas, izņēmuma vai līdzīgas īpašas vajadzības, nevis uz

gadījumiem, kad līgumi tikuši noslēgti, lai patiesībā apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības?"

C — *Lieta C-380/07*

35. Ar 2007. gada 23. jūlija lēmumu iesniedzējtiesa apturēja tiesvedību lietā C-380/07 un iesniedza Tiesai tādus pašus jautājumus par Kopienu tiesību interpretāciju kā lietā C-379/07 [31].

D — *Tiesvedība Tiesā*

36. Ar Tiesas priekšsēdētāja 2007. gada 12. novembra rīkojumu trīs lietas C-378/07, C-379/07 un C-380/07 tika apvienotas rakstveida un mutvārdu procesā, kā arī galīgā sprieduma pieņemšanai.

37. Tiesvedībā Tiesā prasītāji trijās pamata prāvās, Grieķijas valdība un Eiropas Kopienu Komisija ir iesniegušas rakstveida un mutvārdu apsvērumus. Atbildētāji trijās pamata prāvās un Itālijas valdība iesniedza rakstveida apsvērumus.

31 — Skat. šo secinājumu 34. punktu.

V — Lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamība

38. Rakstveida apsvērumos daži lietas dalībnieki pauž šaubas par uzdoto jautājumu pieņemamību.

A — *Par galvenajām domstarpībām saistībā ar Grieķijas tiesību aktiem*

39. Asās domstarpības par noteiktu Grieķijas tiesību normu, it īpaši Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta, piemērojamību un interpretāciju ir rosinājušas Grieķijas valdību apšaubīt lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību.

40. Es nepiekrītu šīm šaubām. Valsts tiesiskā regulējuma izklāsts lūgumos sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pietiekami skaidrs, lai Tiesa varētu pieņemt lietderīgu nolēmumu. Sniedzot atbildes uz lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu, Tiesai jāņem vērā tikai šī iesniedzējtiesas sniegtā informācija par valsts tiesību aktiem, jo tai nav jālemj nedz par valsts tiesību normu interpretāciju, nedz arī jāsprież

par to, vai iesniedzējtiesas veiktā šo normu interpretācija ir pareiza [32]. Līdz ar to fakts, ka atsevišķu lietas dalībnieku viedokļi neatbilst iesniedzējtiesas juridiskajam viedoklim, neietekmē lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību.

B — *Par vairākkārt uz noteiktu laiku nodibinātu darba attiecību neesamību lietā C-378/07*

41. Grieķijas valdība un Komisija norāda, ka lietā C-378/07 runa ir tikai par vienreiz uz noteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām, turpretī Pamatnolīgums attiecas uz secīgu uz noteiktu laiku nodibinātu darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu. Tāpēc abi minētie lietas dalībnieki apšauba, ka ir lietderīgi atbildēt uz lietā C-378/07 uzdotajiem jautājumiem vai katrā ziņā uz daļu no tiem.

42. Arī šīs šaubas nav pamatotas. Nedrīkst neievērot to, ka prejudiciālie jautājumi lietā C-378/07, tāpat kā prejudiciālie jautājumi abās pārējās lietās, tiek uzdoti, atsaucoties uz stāvokļa pasliktināšanas aizliegumu (Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts). Ne no Pamatnolīguma, ne no līdzšinējās Tiesas judikatūras nevar nepārprotami secināt, ka šis stāvokļa pasliktināšanas aizliegums attiecas tikai uz tādu darba ņēmēju aizsardzību, kuri vairākkārt uz noteiktu laiku ir nodibinājuši darba attiecības. Ņemot to vērā, lietā C-378/07 uzdotie jautājumi katrā ziņā acīmredzami nešķiet nebūtiski, lai varētu atrisināt pamata lietu. Šajā gadījumā Tiesai ir pienākums sniegt atbildes uz tai uzdotajiem jautājumiem par Kopienu tiesību interpretāciju [33].

C — *Par Grieķijas pārejas noteikuma (Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. panta) nepiemērojamību lietā C-379/07 un C-380/07*

43. Otro prejudiciālo jautājumu lietā C-379/07 un lietā C-380/07 Itālijas valdība uzskata par teorētisku un līdz ar to par nepieņemamu. Pamatojumā tā norāda, ka pamata prāvā faktiski nevar piemērot Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. panta pārejas noteikumā pavērto iespēju uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

44. Arī šis viedoklis mani nepārliecina. Tomēr šķiet, ka uz prasītājiem pamata prāva lietā C-379/07 un lietā C-380/07 faktiski

32 — 2004. gada 29. aprīļa spriedums apvienotajās lietās C-482/01 un C-493/01 *Orfanopoulos* un *Oliveri* (*Recueil*, I-5257. lpp., 42. punkts), 2008. gada 17. jūlija spriedums lietā C-500/06 *Corporación Dermoestética* (Krājums, I-5785. lpp., 20. punkts), 2008. gada 2. oktobra spriedums lietā C-360/06 *Heinrich Bauer Verlag* (Krājums, I-7333. lpp., 15. punkts) un 2008. gada 9. oktobra spriedums lietā C-404/07 *Katz* (Krājums, I-7607. lpp., 34. punkts).

33 — Pastāvīgā judikatūra; starp daudzajiem spriedumiem skat. 2006. gada 10. janvāra spriedumu lietā C-344/04 *IATA* un *ELFAA* (Krājums, I-403. lpp., 24. punkts), 2008. gada 17. aprīļa spriedumu lietā C-404/06 *Quelle* (Krājums, I-2685. lpp., 19. un 20. punkts) un iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 40.–43. punkts.

neattiecas Prezidenta dekrēta Nr. 164/2007 11. panta pārejas noteikuma piemērošanas joma. Taču otrā jautājuma, ko iesniedzējtiesa uzdevusi abās šajās lietās, mērķis tieši ir noskaidrot, vai bija likumīgi, ka no pārejas noteikuma piemērošanas jomas tika izslēgti tādi darba ņēmēji kā prasītāji. Jānoskaidro, vai saskaņā ar Kopienu tiesībām arī attiecībā uz šiem prasītājiem jāpiemēro pārejas noteikums un viņu uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus var pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

D — *Starpsecinājumi*

45. Tādējādi attiecīgie trīs lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu kopumā ir pieņemami.

VI — Prejudiciālo jautājumu satura vērtējums

46. Ar saviem garajiem un detalizēti formulētajiem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Grieķijas tiesiskais regulējums atbilst Pamatnolīgumam par darbu uz noteiktu laiku. It īpaši *Monomeles Protodikeio Rethymnis* vēlas zināt, vai nav pārkāpts Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā noteiktais stāvokļa pasliktināšanas aizliegums, ja attiecībā uz publisko sektoru Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004 atšķiras no sākotnējā tiesiskā regulējuma, izslēdzot Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā paredzēto iespēju uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot vai attiecīgi pārformulēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

47. Turklāt lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatā ir premisa, ka Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts vēl bija spēkā Direktīvas 1999/70 transponēšanas brīdī un ka tas faktiski tika piemērots gan privātajā, gan publiskajā sektorā [34], un ka, pamatojoties uz to, uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus bija iespējams pārveidot vai attiecīgi pārformulēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem. Tomēr par šo visu šīs lietas dalībniekiem ir ļoti atšķirīgi viedokļi. Taču, kā jau iepriekš minēts, attiecībā uz valsts tiesisko regulējumu Tiesa ņem vērā to, ko tai ir paziņojusi iesniedzējtiesa [35]. Līdz ar to, iesakot Tiesai, kādas atbildes būtu jāsniedz uz dažādajiem prejudiciālajiem jautājumiem, es balstos uz to, ka *Monomeles Protodikeio Rethymnis* pieņēmumi par Likuma Nr. 2112/1920 spēkā esamību un tiesiskā regulējuma saturu ir pareizi.

48. Ērtības labad ierosinu sniegt atbildes uz uzdotajiem jautājumiem nevis iesniedzēj-

34 — Šķiet, var strīdēties par to, vai Grieķijas publiskajā sektorā tiešām bija izplatīta prakse piemērot Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktu; skat. arī manu 2005. gada 27. oktobra secinājumu iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Adeneler* 81. punktu.

35 — Šajā sakarā skat. iepriekš šo secinājumu 40. punktu un tajā minēto judikatūru.

tiesas izvēlētajā secībā, bet gan sagrupēt un apkopot tos pa tematiem. Sākšu ar jautājumiem, kuri vispārīgi attiecas uz stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma saturu un jēdziena "līdzvērtīgs tiesiskais pasākums" nozīmi (skat. A nodaļā); pēc tam izskatīšu jautājumus par Grieķijas tiesiskā regulējuma atbilstību Pamatnolīgumam (skat. B nodaļā) un visbeidzot pievērsīšos Pamatnolīguma iespējama pārkāpuma sekām (skat. C nodaļā).

A — *Prejudiciālie jautājumi par stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma saturu un jēdziena "līdzvērtīgs tiesiskais pasākums" nozīmi*

49. Par stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma saturu un jēdziena "līdzvērtīgs tiesiskais pasākums" nozīmi ir pirmais un otrais jautājums lietā C-378/07, kā arī pirmais jautājums lietā C-379/07 un lietā C-380/07, kuri turpmāk tiks aplūkoti kopā.

1) Dalībvalstu transponēšanas rīcības brīvība, ja ir veikts "līdzvērtīgs tiesiskais pasākums"

50. Saskaņā ar Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu dalībvalstu pienākums ir veikt noteiktus pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības, "ja nav attiecīgu [līdzvērtīgu] tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu".

51. Tāpēc iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, kāda rīcības brīvība, transponējot Direktīvu 1999/70, ir dalībvalstij, ja tās tiesību aktos jau ir veikts "līdzvērtīgs tiesiskais pasākums". Šī jautājuma pamatā ir valsts tiesas pieņēmums, ka Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts ir uzskatāms par līdzvērtīgu tiesisko pasākumu, — strīdīgs pieņēmums, taču uz to izšķiroši pamatojas viss lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu.

a) Līdzvērtīga tiesiskā pasākuma jēdziens

52. Pamatnolīgumā nav definēts līdzvērtīga tiesiskā pasākuma jēdziens. Līdz ar to principā runa var būt par kādu valsts tiesību normu. No

Pamatnolīguma mērķa novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības, izriet tikai tas, ka jāpieņem tāda tiesību norma, kas efektīvi palīdz novērst ļaunprātīgas izmantošanas gadījumus [36].

53. Lai valsts tiesību normu varētu atzīt par līdzvērtīgu tiesisko pasākumu, tai nav jābūt īpaši pieņemtai, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tāpat tās piemērošanas jomai nav jāattiecas tikai uz secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām. Tieši pretēji — ir pietiekami, lai tiesību normas piemērošanas joma un saturs *vismaz* varētu palīdzēt *arī* efektīvi novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu.

54. Tātad tikai apstāklis, ka Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā nav nodalītas vienreiz vai vairākas reizes uz noteiktu laiku nodibinātas darba attiecības, bet acīmredzot to var piemērot jau pirmajam uz noteiktu laiku noslēgtajam darba līgumam, nav pretrunā tam, lai šo tiesību normu klasificētu par līdzvērtīgu tiesisko pasākumu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta nozīmē. Kā jau norādīts, nozīme ir tikai tam, vai tiesību norma, ņemot vērā tās piemērošanas jomu un saturu, var efektīvi palīdzēt novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu.

55. Tā detalizēta izvērtēšana ir valsts tiesas kompetencē. Turklāt iesniedzējtiesai jāizvērtē ļoti pretrunīgi viedokļi, kas ir sniegti tiesvedībā Tiesā: kamēr prasītāji pamata prāva pamatojas uz to, ka iespējai uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot vai attiecīgi pārformulēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem ir preventīva ietekme, Grieķijas valdība apstrīd šādu ietekmi publiskajā sektorā; tā norāda, ka finansiālais apgrūtinājums, ko izraisītu iespējamā darba līgumu pārveidošana, būtu jākompensē sabiedrībai un līdz ar to — atšķirībā no privātā sektora — to neizjustu konkrēts darba devējs.

b) Dalībvalstu transponēšanas rīcības brīvība

56. Pat tad, ja ir veikti līdzvērtīgi tiesiskie pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstis nezaudē rīcības brīvību, transponējot direktīvu. Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts nav jāsaprot, piemēram, tādējādi, ka valsts darba tiesību akti ir iesaldēti līdzšinējā stāvoklī un tos vairs nedrīkst grozīt. Tieši pretēji — šajā tiesību normā ir skaidri

36 — Šajā sakarā skat. Pamatnolīguma 1. klauzulas b) apakšpunktu un 5. klauzulas 1. punktu, kā arī iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 65., 80., 92. un 101. punkts.

noteikts vienīgi tas, ka dalībvalstīm, transponējot Direktīvu 1999/70, nav jāveic nekādi jauni pasākumi, lai nepieļautu ļaunprātīgu izmantošanu, ja jau esošajos valsts tiesību aktos ir paredzēta iespēja efektīvi novērst ļaunprātīgu izmantošanu. Tātad dalībvalstis var brīvi izlemt, vai veikt vienu vai vairākus pasākumus Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta nozīmē vai arī atsaukties uz esošiem līdzvērtīgiem tiesiskajiem pasākumiem [37].

57. Līdz ar to dalībvalstīm nav liegts arī turpmāk pieņemt tiesību normas darba uz noteiktu laiku jomā, ja tās atbilst visiem Kopienu tiesību noteikumiem. Ir pieļaujams pat plašs jauns tiesiskais regulējums valsts tiesību aktos par darbu uz noteiktu laiku, ja, pirmkārt, tajā ir paredzēta iespēja efektīvi izvairīties no ļaunprātīgas izmantošanas (Pamatnolīguma 1. klauzulas b) apakšpunkts saistībā ar 5. klauzulas 1. punktu) un, otrkārt, tiek ievērots stāvokļa pasliktināšanas aizliegums (Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts) [38] un pārējās Kopienu tiesības [39].

c) Starpsecinājumi

58. Līdz ar to kopumā jāsecina:

pat tad, ja valsts tiesību aktos jau ir ietverti līdzvērtīgi tiesiskie pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir Direktīvas 1999/70 pielikums, 5. klauzulas 1. punkta nozīmē, dalībvalstīm netiek liegts pieņemt tiesību normas darba uz noteiktu laiku jomā, ja tās atbilst visiem Kopienu tiesību noteikumiem.

2) Stāvokļa pasliktināšanas aizliegums

59. Saskaņā ar Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu tā ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma jomā. Šo aizliegumu parasti sauc par *stāvokļa pasliktināšanas aizliegumu* [40].

37 — 2008. gada 15. aprīļa spriedums lietā C-268/06 *Impact* (Krājums, I-2483. lpp., 71. punkts).

38 — Šajā sakarā skat. turpmāk šo secinājumu 59.–71. punktu.

39 — Iepriekš 4. zemsvītras piezīmē minētā strīdīgā sprieduma lietā *Mangold* 55.–78. punktā valsts tiesisko regulējumu par darba uz noteiktu laiku Tiesa ir pārbaudījusi ne tikai attiecībā uz stāvokļa pasliktināšanas aizliegumu, bet arī aizliegumu diskriminēt vecuma dēļ.

40 — Šajā sakarā skat. ģenerāladvokāta Ticano [*Tizzano*] 2005. gada 30. jūnija secinājumu iepriekš 4. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Mangold* 54. punktu ar turpmākām norādēm un paskaidrojumiem.

a) Stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma materiālā piemērošanas joma

60. It īpaši uzdodot otro jautājumu lietā C-378/07, iesniedzējtiesa būtībā vēlas zināt, vai stāvokļa pasliktināšanas aizliegums attiecas tikai uz darba ņēmēju aizsardzību vairākkārt uz noteiktu laiku ļaunprātīgi nodibinātu darba attiecību gadījumā, vai arī tas jāpiemēro attiecībā uz iespējamu darba ņēmēju aizsardzības samazināšanu vienreiz vai pirmoreiz uz noteiktu laiku ļaunprātīgi nodibinātu darba attiecību gadījumā. Šī jautājuma pamatā ir apstāklis, ka vienreiz vai pirmoreiz uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, šķiet, neietilpst Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 aizsardzības jomā.

61. Stāvokļa pasliktināšanas aizliegums aizliedz pazemināt darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni *Pamatnolīguma jomā*, kas tiek definēta Pamatnolīguma 2. klauzulā. Saskaņā ar 2. klauzulas 1. punktu Pamatnolīguma piemērošanas joma attiecas uz noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī. Tāds piemērošanas jomas ierobežojums kā Pamatnolīguma attiecināšana tikai uz darba ņēmējiem, kuri secīgi uz noteiktu laiku ir nodibinājuši darba attiecības, neizriet ne no 2. klauzulas 1. punkta, ne no tās 2. punkta. Tāpat šāds ierobežojums neizriet no jēdziena "noteikta laika darba ņēmējs" definīcijas Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā.

62. Tomēr īpaši Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā (saistībā ar 1. klauzulas b) apakšpunktu) ir paredzēts ierobežojums, ka dalībvalstis apņemas veikt pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot *secīgus* uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības [41]. Taču tas nekādā ziņā nenozīmē, ka arī visi citi Pamatnolīguma noteikumi, it īpaši 8. klauzulas 3. punktā paredzētais stāvokļa pasliktināšanas aizliegums, attiecas tikai uz secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām. Uz to skaidri norāda Pamatnolīguma materiālās un personiskās piemērošanas jomas definīcija 2. klauzulas 1. un 3. punktā.

63. Kopumā Pamatnolīguma piemērošanas jomu un it īpaši stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma piemērošanas jomu nedrīkst interpretēt šauri [42]. Jāņem vērā, ka Pamatnolīgumam jāsekmē pilnīgāks līdzsvars starp darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību [43]. Tas atspoguļo Kopienas sociālās politikas pamatmērķus, kādi tie ir noteikti it īpaši EKL 136. panta 1. punktā, proti, dzīves

41 — Šajā sakarā skat. iepriekš 4. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Mangold*, 40.–43. punkts.

42 — Tai pašā nozīmē 2007. gada 13. septembra spriedums lietā C-307/05 *Del Cerro Alonso* (Krājums, I-7109. lpp., 38. punkts) un iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Impact* 114. punkts, abi spriedumi attiecās uz Pamatnolīguma 4. klauzulā paredzēto diskriminācijas aizliegumu.

43 — Pamatnolīguma preambulas pirmā daļa; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 3. un 5. punktu.

un darba apstākļu uzlabošanu, kā arī pienācīgas sociālās aizsardzības garantiju. Tie paši mērķi ir iekļauti jau ES līguma [44] un EK līguma [45] preambulā, kā arī Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām [46] un Eiropas Sociālajā hartā [47]. No tiem izriet, ka Pamatnolīgumā noteiktie principi un aizliegumi jāinterpretē pēc iespējas plaši.

64. Ņemot to vērā, stāvokļa pasliktināšanas aizliegums jāievēro arī tad, ja dalībvalsts savā līdz šim labvēlīgākajā darba ņēmēju aizsardzības sistēmā izlemj ieviest Pamatnolīgumā obligāti paredzēto minimālo aizsardzību. Darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni, kāds ir spēkā kādā dalībvalstī, attiecībā uz darbu uz noteiktu laiku drīkst pazemināt tikai tad, ja tiek ievērotas no Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izrietošās prasības.

65. Tātad, ja saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem tiek aizsargāti darba ņēmēji ne tikai ar vairākkārt, bet arī ar vienreiz vai pirmoreiz ļaunprātīgi uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām, Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā paredzētais stāvokļa pasliktināšanas aizliegums attiecas arī uz šo aizsardzību [48].

66. Vispusības labad jāmin arī tas, ka Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts nekādā ziņā nav jāpiemēro tikai attiecībā uz darba ņēmēju aizsardzības līmeņa pazemināšanu, kurš ir paredzēts "līdzvērtīgos tiesiskajos pasākumos" 5. klauzulas 1. punkta nozīmē. Kaut arī šķiet, ka iesniedzējtiesa un daži lietas dalībnieki pieļauj šādu savstarpēju atkarību, tomēr ne 8. klauzulas 3. punkta teksts, ne mērķis, ne normatīvais konteksts neliecina par šāda veida materiālās piemērošanas jomas ierobežojumu. Tieši pretēji — stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma kritērijs ir visa valsts tiesību aktos paredzētā aizsardzība, neņemot vērā to, vai tā ir plašāka vai šaurāka par to, ko ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai saskaņā ar 5. klauzulas 1. punktu paredz līdzvērtīga tiesiskā pasākuma standarts.

44 — ES līguma preambulā tiek apstiprināta sociālo pamattiesību nozīme (ceturtais apsvērums) un tiek uzsvērts ekonomiskās un sociālās attīstības mērķis (astotais apsvērums).

45 — EK līguma preambulā tiek uzsvērta ekonomiskās un sociālās attīstības nozīme (otrais apsvērums) un kā svarīgākais mērķis tiek minēta Eiropas tautu dzīves un darba apstākļu pastāvīga uzlabošana (trešais apsvērums); šajā sakarā skat. arī 1976. gada 8. aprīļa spriedumu lietā 43/75 *Defrenne* (*Recueil*, 455. lpp., 10. un 11. punkts).

46 — Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām pieņēma Eiropadome 1989. gada 9. decembrī tikšanās laikā Strasbūrā [*Strasbourg*], un tā ir publicēta Komisijas 1989. gada 2. oktobra dokumentā COM (89) 471. Hartas 7. punkts ir formulēts šādi: "Iekšējā tirgus izveidei pakāpeniski ir jāuzlabo darba ņēmēju dzīves un darba apstākļi Eiropas Kopienā. Šis process ir jāpanāk, tuvinot minētos apstākļus un vienlaicīgi pilnveidojot pārējās nodarbinātības formas, kas nav darba līgumi uz nenoteiktu laiku, piemēram, noteikta laika darba līgumus, nepilna darba laika darbu, pagaidu darbu un sezonas darbu." Hartas 10. punkta pirmajā ievilkumā vēl piebilsts šādi: "Saskaņā ar katrā valstī spēkā esošajiem noteikumiem [..] ikvienam Eiropas Kopienu darba ņēmējam ir tiesības uz pienācīgu sociālo aizsardzību [..]."

47 — Eiropas Sociālo hartu Eiropas Padomes dalībvalstis parakstīja 1961. gada 18. oktobrī Turīnā [*Torino*]. Šīs Hartas I sadaļas 2. un 4. punktā tiek uzsvērtas visu strādājošo tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem un uz taisnīgu atalgojumu, turklāt šīs tiesības ir jāuzskata par Hartas mērķu deklarāciju (skat. Hartas III sadaļas 20. panta 1. punkta a) apakšpunktu).

48 — Iepriekš 4. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Mangold* 50.–54. punktā Tiesa jau vienreiz ir interpretējusi stāvokļa pasliktināšanas aizliegumu pirmoreiz uz noteiktu laiku nodibinātu darba attiecību gadījumā.

b) Stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma apjoms

67. Tomēr Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta plašā materiālā piemērošanas joma, kuru es tikko aprakstīju [49], ir pretrunā relatīvi pieticīgajam šīs tiesību normas saturam. Satura ziņā stāvokļa pasliktināšanas aizliegums nozīmē tikai to, ka Pamatnolīguma ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni. No šī secinājuma izriet divas lietas.

68. Pirmkārt, darba ņēmējiem garantētās aizsardzības samazināšana jomā, kas saistīta ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, pati par sevi Pamatnolīgumā nav aizliegta; tieši pretēji — šāda samazināšana ir pieļaujama, ja tā nekādā veidā nav saistīta ar *Pamatnolīguma ieviešanu* [50]. Līdz ar to 8. klauzulas 3. punktā paredzētais stāvokļa pasliktināšanas aizliegums nav "stand still" klauzula, kas pilnībā aizliedz pazemināt aizsardzības līmeni, kāds jau pastāv valsts tiesību sistēmā Direktīvas 1999/70 transponēšanas brīdī. Dalībvalstīm un sociālajiem partneriem arī turpmāk ir atļauts pieņemt likumdevēja vai ar darba koplīgumiem saistītus patstāvīgus lēmumus, kas attiecas uz tiesību aktiem par darbu uz noteiktu laiku; tikai šie lēmumi jāpieņem pārskatāmā veidā neatkarīgi no Pamatnolīguma ieviešanas, un, protams, tie nedrīkst izraisīt citu Kopienu tiesību normu pārkāpumus, it īpaši Pamatnolīgumā paredzētās minimālās aizsardzības samazināšanu [51].

69. Otrkārt, Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā noteiktais stāvokļa pasliktināšanas aizliegums attiecas tikai uz darba ņēmēju *vispārējā aizsardzības līmeņa* pazeminināšanu jomā, kas saistīta ar darbu uz noteiktu laiku. Tātad stāvokļa pasliktināšanas aizliegums neliedz atcelt vai vājināt kādu īpašu darba ņēmēju aizsardzības pasākumu, izņemot gadījumu, ja tādējādi kopumā tiek pazemināts uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzības līmenis. Nevar izslēgt to, ka darba ņēmēju aizsardzību mazinošam pasākumam, salīdzinot ar vispārējo aizsardzības līmeni, nav būtiskas nozīmes vai arī tas tiek veikts vienlaikus ar citiem darba ņēmēju aizsardzību uzlabojošiem pasākumiem un šādi tiek kompensēts, un līdz ar to kopumā netiek pazemināts vispārējais aizsardzības līmenis.

70. Attiecinot šo argumentāciju uz izskatāmo lietu, jāatzīmē turpmākais.

71. Ņemot vērā šajā lietā pieejamo informāciju par valsts tiesisko regulējumu, nav iespējams nepārprotami noskaidrot to, vai Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta

49 — Šo secinājumu 60.–65. punkts.

50 — Iepriekš 4. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Mangold*, 52. punkts.

51 — Par visu kopumā skat. ģenerāladvokāta Ticano secinājumu iepriekš 4. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Mangold* 61., 62., 63., 65. un 70. punktu.

atcelšana, ko izceļ valsts tiesa, stājās spēkā jau līdz Direktīvas 1999/70 transponēšanai vai arī tikai saistībā ar šo transponēšanu. Taču ir nenoliedzami, ka jau Likumā Nr. 2190/1994 bija paredzēts aizliegums Grieķijas publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem [52]. Šis apstāklis liecina, ka katrā ziņā pamats tam, lai attiecībā uz publisko sektoru atceltu Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktu, bija likts jau līdz Direktīvas 1999/70 spēkā stāšanās brīdim un līdz ar to šo atcelšanu pamatoja patstāvīgs Grieķijas likumdevēja lēmums, kas nebija saistīts ar Direktīvas 1999/70 transponēšanu.

72. Taču katrā ziņā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta atcelšana var neatbilst stāvokļa pasliktināšanas aizliegumam tikai tad, ja tai ir tik liela nozīme, ka tā izraisa darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazeminināšanu jomā, kas saistīta ar darbu uz noteiktu laiku. Tas jānovērtē iesniedzējtiesai. Turklāt valsts tiesai jāizvērtē arī jautājums par to, vai citi darba ņēmēju aizsardzību uzlabojoši pasākumi ir kompensējuši Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta atcelšanu [53].

73. Šajā sakarā nav nozīmes apstāklim, ka dažu lietas dalībnieku apstrīdētie Grieķijas tiesību aktu grozījumi — it īpaši jaunā Grieķijas Konstitūcijas 103. panta 8. punkta pieņemšana — tika veikti laikā, kad tika transponēta Direktīva 1999/70 [54]. Kaut arī dalībvalstis nedrīkst nopietni apdraudēt direktīvas mērķu sasniegšanu tās transponēšanas laikā [55], tomēr no šī vispārīgā aizlieguma kavēt direktīvas mērķus nevar izdarīt secinājumus par plašākām prasībām nekā īpašais pašā Pamatnolīgumā ietvertais tiesiskais regulējums, it īpaši stāvokļa pasliktināšanas aizliegums.

c) Starpsecinājumi

74. Līdz ar to jāsecina:

Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punktā paredzētā stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma piemērošanas joma neattiecas tikai uz darba ņēmēju aizsardzību no ļaunprātīgas izmantošanas gadījumiem, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības. Uz valsts tiesisko regulē-

52 — Šajā sakarā it īpaši skat. iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 19. un 99. punkts.

53 — Šajā sakarā atsevišķi skat. šo secinājumu 76.–93. punktu.

54 — Šo apstākli uzsver iesniedzējtiesa un daži lietas dalībnieki; skat. arī iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 29. punktu.

55 — 1997. gada 18. decembra spriedums lietā C-129/96 *Inter-Environnement Wallonie* (*Recueil*, I-7411. lpp.) un iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 121. punkts.

jumu, ar kuru tikai tiek atcelts vai vājināts īpašs pasākums darba ņēmēju aizsardzības jomā, neattiecas Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punkts, izņemot gadījumu, ja tādējādi kopumā tiek pazeminātas uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzības līmenis.

B — *Prejudiciālie jautājumi par Grieķijas tiesiskā regulējuma atbilstību Pamatnolīgumam*

75. Turpmāk aplūkotie prejudiciālie jautājumi (trešais, ceturtais un sestais jautājums lietā C-378/07, kā arī otrais, trešais un piektais jautājums lietā C-379/07 un lietā C-380/07) ir par tāda Grieķijas tiesiskā regulējuma kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004 atbilstību Pamatnolīgumam.

1) Stāvokļa pasliktināšanas aizliegums attiecībā uz sankcijām ļaunprātīgi uz noteiktu laiku nodibinātu darba attiecību gadījumā

76. Uzdodot trešo un ceturto jautājumu lietā C-378/07, kā arī otro un trešo jautājumu lietā C-379/07 un lietā C-380/07, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Grieķijā veiktie tiesību aktu grozījumi attiecībā uz publisko sektoru nav pretrunā Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā paredzētajam stāvokļa pasliktināšanas aizliegumam. Turklāt iesniedzējtiesas mērķis ir salīdzināt darba ņēmēju aizsardzības līmeni Dekrēta Nr. 164/2004 piemērošanas jomā un Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta piemērošanas jomā.

77. Visbeidzot runa ir par jautājumu, vai, atceļot sākotnēji publiskajā sektorā paredzēto iespēju uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus *ex tunc* pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai attiecīgi sākotnējiem līgumiem pieļaujot šo iespēju tikai ar ļoti stingriem nosacījumiem un arī tikai ar *ex nunc* sekām (Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 5.–7. pants un 11. pants), Grieķijas likumdevējs ir pārkāpis stāvokļa pasliktināšanas aizliegumu. Turklāt īpaši lietā C-378/07 rodas jautājums par to, vai stāvokļa pasliktināšanas aizliegums Grieķijas likumdevējam varētu traucēt vienreiz vai pirmoreiz uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pilnībā izslēgt no Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 aizsardzības jomas.

78. Par šiem jautājumiem Tiesa nevar sniegt galīgu atzinumu, jo šim nolūkam tai būtu jāinterpretē valsts tiesību akti, taču to drīkst darīt tikai valsts tiesas [56]. Tomēr iesniedzējtiesai Tiesa var sniegt lietderīgas norādes par Kopienu tiesībās paredzētā stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma un citu Pamatnolīguma noteikumu interpretāciju un piemērošanu [57].

56 — Šajā sakarā skat. iepriekš šo secinājumu 40. punktu un tajā minēto judikatūru.

57 — Starp daudzajiem spriedumiem skat. 2008. gada 11. marta spriedumu lietā C-420/06 *Jager* (Krājums, I-1315. lpp., 46. punkts) un 2008. gada 10. jūlija spriedumu lietā C-54/07 *Feryn* (Krājums, I-5187. lpp., 19. punkts).

79. Vispirms jāuzsver, ka Grieķijas tiesību aktu strīdīgie grozījumi, pieņemot Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004, attiecas tikai uz darba ņēmēju aizsardzības īpašu pasākumu saistībā ar darbu uz noteiktu laiku, proti, iespēju uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot vai attiecīgi pārformulēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

80. Taču par stāvokļa pasliktināšanu Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta nozīmē, kā jau iepriekš norādīts [58], vispār var runāt tikai tad, ja piemēroto tiesību normu sekas ir *darba ņēmēju aizsardzības vispārējā līmeņa pazeminināšana* jomā, kas saistīta ar darbu uz noteiktu laiku. Turpretī stāvokļa pasliktināšanas aizliegums neliedz atcelt vai vājināt kādu īpašu darba ņēmēju aizsardzības pasākumu, izņemot gadījumu, ja tādējādi kopumā tiek pazemināts darba ņēmēju aizsardzības līmenis.

81. Jāpiekrīt, ka ar Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004 tiek ļoti ierobežota iespēja publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai attiecīgi turpmāk šī iespēja pat pilnībā tiek atcelta. Tāpat saskaņā ar valsts tiesas novērtējumu tagad ļaunprātīgas izmantošanas gadījumos vairāk nav sankciju, kas būtu līdzvērtīgas pārveidošanai. It īpaši iesniedzējtiesa uzskata, ka atalgojuma un atlaišanas pabalsta samaksa (Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 7. pants) ir paredzēta vienmēr, neņemot vērā iespējamu ļaunprātīgu izmantošanu, un nav uzskatāma par īpašu sankciju ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā. Šajā sakarā prasītāji pamata prāvā papildus norāda, ka arī par ļaunprātīgu izmantošanu atbildīgo personu saukšanai pie kriminālatbildības un disciplināratbildības Grieķijā gandrīz nav praktiskas nozīmes.

82. Šādā situācijā jāsecina, ka pēc Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 stāšanās spēkā civildienestā ļaunprātīgi uz noteiktu laiku nodibinātu darba attiecību gadījumos valsts tiesību aktos ir paredzētas neefektīvākas sankcijas par sākotnējā tiesiskajā regulējumā noteiktajām sankcijām, kā to ir minējusi iesniedzējtiesa.

83. Tomēr tas automātiski nenozīmē, ka ir pazemināts darba ņēmēju vispārējais aizsardzības līmenis, par ko saistībā ar darbu uz noteiktu laiku ir runa Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā.

84. Pirmkārt, ar Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004 īstenotā reforma neattiecas uz noteikta laika darba ņēmējiem Grieķijā vispārīgi, bet gan tikai uz noteiktu viņu grupu, proti, darba ņēmējiem, kuri uz noteiktu laiku tiek nodarbināti Grieķijas publiskajā sektorā. Attiecībā uz lietā C-378/07 minēto vienreiz vai pirmoreiz uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izslēgšanu no Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 aizsardzības jomas jāatzīmē, ka šis pasākums skar tikai daļu no personām, kas publiskajā sektorā nodarbinātas uz noteiktu laiku. Jau tas vien ir pretrunā pieņēmumam par uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazeminināšanu.

58 — Skat. iepriekš šo secinājumu 67. punktu.

85. Otrkārt, valsts tiesību aktu vājināšanu no sankciju viedokļa var kompensēt ar jauniem preventīviem pasākumiem Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta nozīmē. Tā Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 5. un 6. pantā ir paredzēti dažādi jauni pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu publiskajā sektorā, kas rodas, izmantojot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības: objektīva iemesla prasība, noteikumi par secīgu darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu, kā arī noteikumi par šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

86. Šajā jaunajā regulējumā vairs netiek izceltas sankcijas ļaunprātīgas izmantošanas gadījumos, bet gan tiek uzsvērta ļaunprātīgas izmantošanas preventīva novēršana, kam automātiski nav jāizraisa darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšana Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta nozīmē. Tomēr arī Eiropas sociālie partneri Pamatnolīgumā ir uzsvēruši ļaunprātīgas izmantošanas novēršanu, proti, par secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām. Par to liecina arī 1. klauzulas b) apakšpunkts, kur ir runa par kārtības izveidošanu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.

87. Arī Pamatnolīguma 5. klauzulā ir skaidri noteikts, ka no Kopienu tiesību viedokļa galvenais uzsvars tiek likts uz ļaunprātīgas izmantošanas novēršanu; saskaņā ar 5. klauzulas 1. punktu, lai izvairītos no ļaunprātīgas izmantošanas gadījumiem, dalībvalstīm jāveic vismaz kāds no šajā punktā paredzētajiem pasākumiem, ja nav attiecīgu [līdzvērtīgu] tiesisko pasākumu. Turpretī nav obligāti noteiktas konkrētas sankcijas ļaunprātīgas izmantošanas gadījumos. Ar ievada piebildi "vajadzības gadījumā" dalībvalstīm ir piešķirta rīcības brīvība lemt pat par 5. klauzulas 2. punkta b) apakšpunktā skaidri noteikto sankciju uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārvērst par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem. Tātad valsts tiesību aktos var būt paredzēta šāda sankcija, taču tikpat labi dalībvalsts var piemērot citas sankcijas, vienmēr ievērojot nosacījumu, ka kopumā ir paredzēti efektīvi pasākumi, lai novērstu un nepieciešamības gadījumos sodītu ļaunprātīgu izmantošanu [59].

88. Ņemot vērā iepriekš minēto, es uzskatu, ka šajā lietā nevar automātiski uzskatīt, ka ir notikusi uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšana Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta nozīmē.

89. Taču katrām atsevišķām izmaiņām, kas skar uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzību, neatkarīgi no to atbilstības stāvokļa pasliktināšanas aizliegumam jāatbilst citiem Pamatnolīguma noteikumiem, kā arī pārējiem Kopienu tiesību aktiem. Tātad pat tad, ja Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 pieņemšana nav izraisījusi uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšanu Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta nozīmē, par uz noteiktu

59 — Šajā nozīmē skat. iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 102. un 105. punkts; skat. arī manu secinājumu tajā pašā lietā 73. punktu.

laiku nodibinātu darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu paredzēto sankciju vājināšana, kas tiek īstenota ar attiecīgo Prezidenta dekrētu, nekādā ziņā nedrīkst radīt tādu aizsardzības līmeni, kas būtu zemāks par Kopienu tiesībās paredzēto uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju minimālās aizsardzības līmeni.

90. Pat ja, kā tikko minēts, Pamatnolīguma 5. klauzulā tiktu uzsvērta ļaunprātīgas izmantošanas novēršana, dalībvalstīm ir jāparedz piemērotas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tomēr tiek konstatēta [60]. Turklāt dalībvalstīm vai attiecīgi sociālajiem partneriem ir jādefinē un jānoformulē attiecīgās sankcijas [61], tomēr jānodrošina, lai Kopienu tiesību pārkāpumi tiktu sodīti saskaņā ar tādām materiālo vai procesuālo tiesību normām, kas ir līdzīgas par līdzīga veida un smaguma valsts tiesību aktu pārkāpumiem piemērotajām tiesību normām, turklāt sankcijām katrā ziņā jābūt *efektīvām, samērīgām un preventīvām* [62].

91. Tātad, ja ir notikusi ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darba ņēmēju aizsardzības garantijas, lai atbilstīgi sodītu šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Kopienu tiesību pārkāpuma sekas [63]. No Pamatnolīguma, it īpaši tā 5. klauzulas 2. punkta b) apakšpunkta, šajā sakarā var secināt tikai to, ka iespējama sankcija ir uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību pārveidošana par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām [64]; taču tas neizslēdz citus sankciju veidus.

92. Izvērtējot sankciju efektivitāti, kuras ar Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 7. pantu tika īpaši izstrādātas Grieķijas civildienestam, iesniedzējtiesai cita starpā arī jāpārbauda, vai attiecīgajiem darba ņēmējiem ir stimuls arī faktiski izmantot un īstenot viņiem piešķirtās tiesības. Tā darba ņēmēji, kuru darba attiecības ļaunprātīgi tika nodibinātas uz noteiktu laiku, tomēr varētu mēģināt pieciest šādu ļaunprātīgu izmantošanu, cerot, ka arī turpmāk viņiem būs darbs publiskajā sektorā un līdz ar to arī sociālā aizsardzība. Baidoties no tā, ka turpmāk ar viņiem vairs netiktu noslēgti nekādi darba līgumi — kaut arī tikai uz noteiktu laiku — daži darba ņēmēji varētu atteikties izmantot savas tiesības pieprasīt atlaišanas pabalstu vai arī paziņot atbildīgās personas, kurām par ļaunprātīgo rīcību var piemērot disciplināratbildību vai kriminālatbildību.

93. Līdz ar to kopsavilkums ir šāds:

60 — Iepriekš 2.zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 94. punkts, kā arī 2006. gada 7. septembra spriedums lietā C-53/04 *Marrosu* un *Sardino* (Krājums, I-7213. lpp., 51. punkts) un 2006. gada 7. septembra spriedums lietā C-180/04 *Vassallo* (Krājums, I-7251. lpp., 36. punkts).

61 — Direktīvas 1999/70 septiņpadsmitais apsvērums un Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 10. punkts.

62 — Pastāvīgā judikatūra kopš 1989. gada 21. septembra sprieduma lietā 68/88 Komisija/Grieķija (*Recueil*, 2965. lpp., 23. un 24. punkts); skat. nesenāku Tiesas 2005. gada 3. maija spriedumu apvienotajās lietās C-387/02, C-391/02 un C-403/02 *Berlusconi* u.c. (Krājums, I-3565. lpp., 65. punkts), turpmāk — īpaši attiecībā uz Pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku — iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 94. punkts, iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Marrosu* un *Sardino*, 51. punkts, un iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Vassallo*, 36. punkts.

63 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 102. punkts, iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Marrosu* un *Sardino*, 53. punkts, un iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Vassallo*, 38. punkts.

64 — Šajā sakarā papildus skat. šo secinājumu 109.–118. punktā minētos apsvērumus.

Atceļot vai vājinot sankcijas par uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz kādu uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju kategoriju, netiek pārkāpts Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punkts, ja vienlaikus šāda atcelšana vai vājināšana tiek kompensēta, stiprinot pasākumus ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai. Neraugoties uz to, attiecībā uz ļaunprātīgas izmantošanas gadījumiem dalībvalstīm jāievieš vai attiecīgi jāpiemēro efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas.

2) Par objektīva iemesla jēdzienu Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē

94. Ar 6. jautājuma a) apakšjautājumu lietā C-378/07, kā arī 5. jautājuma a) apakšjautājumu lietā C-379/07 un C-380/07 iesniedzējtiesa lūdz izskaidrot, kā interpretēt objektīva iemesla jēdzienu atbilstoši Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktam. Valsts tiesa būtībā vēlas zināt, vai tikai apstāklis, ka darba attiecību nodibināšana uz noteiktu laiku tika pamatota ar kādu tiesību normu, var būt objektīvs iemesls Pamatnolīguma nozīmē pat tad, ja nav bijušas izpildītas šīs tiesību normas prasības.

95. Virspusēji aplūkojot, šī jautājuma problemātika tika izskatīta jau spriedumā lietā *Adeneler*. Attiecīgajā lietā Tiesa ir lēmusi, ka valsts tiesību norma, kurā ir tikai paredzēts, ka ar likumu vai citu normatīvo aktu vispārīgā un abstraktā veidā tiek atļauts izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, nav pietiekams pamatojums šāda veida darba attiecībām. Tieši pretēji — valsts tiesiskajā regulējumā ir jānodrošina, lai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana tiktu pamatota ar konkrētiem elementiem, kas vispirms ir saistīti ar attiecīgo darbību un tās veikšanas apstākļiem [65].

96. Faktiski izskatāmajā lietā valsts tiesa nemaz nerunā par to, ka juridiskais pamatojums, lai šeit strīdīgās darba attiecības nodibinātu uz noteiktu laiku, ir bijis pārāk vispārīgs un nenoteikts. Tieši pretēji — tā pamatojas uz to, ka šajā lietā vienkārši netika ievērotas ļoti detalizētas tiesību aktu prasības par darba attiecību nodibināšanu uz noteiktu laiku. Tā darba līgumu noslēgšana uz noteiktu laiku ikreiz tika pamatota ar tiesību normām, ar kurām tika atļauta "sezonālu, periodisku, pagaidu, izņēmuma vai papildu sociālu vajadzību apmierināšana" [66], kaut arī patiesībā tika apmierinātas "pastāvīgas un ilgstošas" vajadzības.

97. Šajā sakarā vispirms jāatgādina, ka vienīgi valsts tiesa ir kompetenta interpretēt un piemērot valsts tiesību aktus atsevišķā gadījumā [67]. Tomēr Tiesas uzdevums ir sniegt

65 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, skat. tajā minētos apsvērumus par otro jautājumu, it īpaši 71.–75. punktu.

66 — Iesniedzējtiesa nepārprotami atsaucas uz Likumu Nr. 3250/2004; līdzīgi noteikumi izriet no Likuma Nr. 2190/1994 un Nr. 2527/1997 (šajā sakarā skat. iepriekš šo secinājumu 22.–24. punktu).

67 — 2006. gada 19. janvāra spriedums lietā C-265/04 *Bouanich* (Krājums, I-923. lpp., 51. punkts) un 2008. gada 11. septembra spriedums lietā C-11/07 *Eckelkamp* u.c. (Krājums, I-6845. lpp., 32. punkts).

lietderīgas norādes par Kopienu tiesību normām [68], it īpaši šajā lietā par Pamatnolīgumu.

98. Saskaņā ar Pamatnolīgumu, lai darba līgumus vai darba attiecības noslēgtu uz noteiktu laiku, nav obligāti vajadzīgs objektīvs iemesls. Tomēr Pamatnolīgums pamatojas uz to, ka darbam uz noteiktu laiku ir izņēmuma raksturs [69] un ka objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu izmantošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu [70]. Neraugoties uz to, galu galā Pamatnolīgums dalībvalstīm piešķir rīcības brīvību izvēlēties kādu no trim 5. klauzulas 1. punkta a) līdz c) apakšpunktā minētajiem pasākumiem [71] ar nosacījumu, ka veiktie pasākumi ir saistoši un efektīvi ļauj novērst ļaunprātīgu izmantošanu [72].

99. Tādēļ dalībvalstij nav obligāti jāievieš pirmais no trim Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā piedāvātajiem pasākumiem — objektīvu iemeslu prasība. Tai nekas neliedz objektīvu iemeslu vietā noteikt secīgu uz noteiktu laiku nodibinātu darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu vai šādu darba attiecību atjaunojumu skaitu, lai šādā veidā novērstu ļaunprātīgu izmantošanu [73].

100. Saskaņā ar Pamatnolīgumu dalībvalstīm it īpaši nav pienākuma izvirzīt objektīva iemesla prasību jau pirmoreiz vai vienreiz uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām. Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā ir definēti tikai tādi objektīvi iemesli, ar kuriem var attaisnot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību *atjaunošanu*; citiem vārdiem sakot, runa ir par vairākkārt uz noteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām.

101. Taču, ja dalībvalsts veic Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzēto pasākumu un definē objektīvus iemeslus, kuri katrā ziņā var attaisnot arī uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanu vai arī tiem jāattaisno šāda atjaunošana, tad saskaņā ar EKL 249. panta trešo daļu dalībvalstij sava rīcības brīvība jāizmanto atbilstoši Direktīvas 1999/70 un tai pievienotā Pamatnolīguma mērķiem [74].

68 — Šajā sakarā skat. 57. zemsvītras piezīmē minēto judikatūru.

69 — Skat. Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 6. un 7. punktu, kā arī tā preambulas otro daļu; šajā pašā nozīmē arī iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Adeneler* 62. punktu.

70 — Skat. Pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 7. punktu. Šeit jānorāda, ka Pamatnolīguma vācu valodas versijā terminoloģija nav vienota; tā vispārīgo apsvērumu 7. punktā runa ir par "objektiven Gründen" un 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā — par "sachlichen Gründen". Tomēr ieskats citu valodu versijās liecina, ka tā ir atsevišķa vācu valodas versijas problēma un to nepamato saturiskas atšķirības.

71 — Turklāt dalībvalstis var izmantot arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskos pasākumus, skat. iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Impact*, 71. punkts.

72 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 101. punkts, skat. arī 65., 80. un 92. punktu, un iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Impact*, 70. punkts.

73 — Skat. manu 2008. gada 9. janvāra secinājumu iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Impact* 112. punktu.

74 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 68. punkts.

102. Saskaņā ar judikatūru šādi objektīvi iemesli jādefinē kā precīzi un konkrēti apstākļi, kas raksturo noteiktu darbību un kas līdz ar to konkrētajā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šie apstākļi cita starpā var izrietēt no to uzdevumu īpašā rakstura, kuru izpildei ir noslēgti šādi līgumi, no tiem raksturīgām iezīmēm vai attiecīgos gadījumos no likumīgā mērķa, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā [75].

103. Iesniedzējtiesas minēto valsts tiesību aktu, kā Likums Nr. 2190/1994, Nr. 2527/1997 un Nr. 3250/2004, normās konkrēti — katrreiz ar līdzīgiem formulējumiem — ir noteikti iemesli, kuri var attaisnot darba attiecību nodibināšanu uz noteiktu laiku. Kā jau iepriekš minēts, runa ir par sezonālu vai pagaidu vajadzību apmierināšanu (Likuma Nr. 2190/1994 21. panta 1. punkts) vai attiecīgi, lai nodrošinātu papildu prasības, kas saistītas ar mērķi sniegt pakalpojumus sabiedrībai (Likuma Nr. 3250/2004 1. pants), atšķirībā no pastāvīgu un ilgstošu darba devēju vajadzību apmierināšanas (Likuma Nr. 2527/1997 6. panta 1. punkts).

104. Saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegto informāciju no minētajām tiesību normām, kā arī vispārīgi no Grieķijas judikatūras būtībā izriet, ka civildienestā darba līgumus uz noteiktu laiku drīkst noslēgt tikai, lai apmierinātu pagaidu vajadzības, nevis pastāvīgas un ilgstošas vajadzības.

105. Neapšaubāmi — tikai darba devēja pagaidu vajadzības var būt objektīvs iemesls Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē, kas var attaisnot darba attiecību nodibināšanu uz noteiktu laiku. Īpaši acīmredzami tas ir, piemēram, sezonāla darba gadījumā vai, veicot noteiktus projektus, kuru laiks un mērķis ir ierobežots, ja darba devējam tie rada maksimālu slodzi un tie nav saistīti ar ilgstošu darba apjomu.

106. Tomēr, ja darba devēja pagaidu vajadzības šajā nozīmē tiesību normās tiek definētas kā objektīvs iemesls, lai darba attiecības nodibinātu uz noteiktu laiku, visām valsts iestādēm — tostarp pārvaldei un tiesām — attiecīgajās pilnvaru jomās ir jānodrošina šo tiesību normu piemērošana atbilstīgi direktīvai, lai *efektīvā veidā* varētu novērst ļaunprātīgu izmantošanu [76].

107. Ja minētās tiesību normas praksē kļūst par savu pretstatu un pat var tikt izmantotas

75 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Adeneler* 69. un 70. punkts.

76 — Par prasību *efektīvā veidā* novērst ļaunprātīgu izmantošanu skat. iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 101. punkts, kā arī 65., 80. un 92. punkts, un iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Impact*, 70. punkts.

kā pamatojums, lai patiesībā tiktu apmierinātas nevis darba devēja pagaidu vajadzības, bet gan pastāvīgas un ilgstošas vajadzības, tas ir pretrunā mērķim novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas ir Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta pamatā.

108. Kopsavilkums ir šāds:

Ja dalībvalsts savās tiesību normās definē objektīvus iemeslus Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē, katrā atsevišķā gadījumā valsts iestāžu pienākums ir nodrošināt attiecīgo tiesību normu piemērošanu atbilstīgi direktīvai tā, lai varētu novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības.

3) Par aizliegumu uz noteiktu laiku nodibinātas darba attiecības pārvērst par uz nenoteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām Grieķijas civildienestā

109. Ar 6. jautājuma b) apakšjautājumu lietā C-378/07, kā arī 5. jautājuma b) apakšjautājumu lietā C-379/07 un C-380/07 iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Kopienu tiesībām atbilst absolūtais aizliegums publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.

110. Šī jautājuma pamatā ir attiecīgs aizliegums, ko Grieķijas likumdevējs ir ieviesis publiskajā sektorā, proti, pirmkārt, ar Likuma Nr. 2190/1994 21. pantu un, otrkārt, ar jauno Grieķijas Konstitūcijas 103. panta 8. punktu.

111. Šo aizliegumu — katrā ziņā tā vienkāršajā normatīvajā izpausmē Likuma Nr. 2190/1994 21. pantā — Tiesa jau ir izskatījusi spriedumā lietā *Adeneler*. Šajā spriedumā tā ir atzinusi, ka Pamatnolīgums neļauj piemērot valsts tiesisko regulējumu, ar ko tikai publiskajā sektorā absolūti tiek aizliegts pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem [77].

112. Tomēr šāds atzinums spriedumā lietā *Adeneler* nepārprotami ir spēkā tikai "tādos

77 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 105. punkts.

apstākļos kā pamata lietā", kuru kopsavilkums būtībā ir šāds:

— runa bija par secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, kas faktiski bija paredzēti, lai apmierinātu darba devēja "ilgstošas un pastāvīgas vajadzības" un kas bija jāuzskata par ļaunprātīgi izmantotiem [78];

— šie darba līgumi attiecās uz laikposmu no 2001. gada maija līdz 2003. gada septembrim [79], tātad tie bija spēkā vēl līdz Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 spēkā stāšanās brīdim;

— saskaņā ar tajā laikā Tiesas rīcībā esošo informāciju valsts tiesību aktos attiecībā uz publisko sektoru — vismaz pirms Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 spēkā stāšanās — nebija paredzēts nekāds cits efektīvs pasākums, lai novērstu un nepieciešamības gadījumā sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu [80].

113. Ņemot vērā šos īpašos apstākļus, no sprieduma lietā *Adeneler* nedrīkst pārsteidzīgi secināt, ka Grieķijas publiskajā sektorā spēkā esošais aizliegums uz noteiktu laiku nodibinātas darba attiecības pārveidot par uz nenoteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām arī pašlaik neatbilst Pamatnolīgumam. Jāpiekrīt, ka arī izskatāmajā lietā iesniedzējtiesa pamatojas uz to, ka darba līgumu ar prasītājiem pamata lietā noslēgšana uz noteiktu laiku bija ļaunprātīga, jo patiesībā šie līgumi bija paredzēti, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības. Turklāt valsts tiesai rūpīgi ir jāpārbauda, vai arī pārējos pamata lietas apstākļus faktiski var salīdzināt ar apstākļiem, kas bija sprieduma lietā *Adeneler* pamatā.

114. It īpaši valsts tiesai ir jāizvērtē, vai Grieķijas tiesību aktos pašlaik nav paredzēti citi efektīvi pasākumi, lai novērstu un nepieciešamības gadījumā sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Citiem vārdiem sakot, ja pašlaik var piemērot citus efektīvus pasākumus, lai novērstu un nepieciešamības gadījumā sodītu ļaunprātīgu izmantošanu, Pamatnolīgums vairāk nav pretrunā aizliegumam uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus publiskajā sektorā pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem. Šādi pasākumi, piemēram, var būt paredzēti imperatīvās tiesību normās, kurās tiek regulēts uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ilgums un atjaunošana, kā arī paredzētas tiesības uz zaudējumu atlīdzību ļaunprātīgas izmantošanas gadījumos [81].

78 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 99. un 105. punkts.

79 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 24. punkts.

80 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 100. un 105. punkts; skat. arī 60. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Marrosu* un *Sardino*, 49. punkts, un turpat minēto spriedumu lietā *Vassallo*, 34. punkts.

81 — Iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Marrosu* un *Sardino*, 55. punkts, un turpat minētais spriedums lietā *Vassallo*, 40. punkts.

115. Šajā sakarā vēlreiz jānorāda uz pašlaik spēkā stājušos Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004 [82], kurā, kā jau iepriekš minēts [83], ir ieviesti dažādi pasākumi, lai novērstu un sodītu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, publiskajā sektorā izmantojot darbu uz noteiktu laiku: objektīva iemesla prasība, noteikumi par secīgu darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu, kā arī noteikumi par šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu, tāpat arī tiesības uz atlaišanas pabalstu un iespējamā kriminālatbildība vai disciplināratbildība [84].

116. No Direktīvas un Pamatnolīguma neizriet nekāds vispārīgs dalībvalstu pienākums paredzēt to, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir jāpārveido par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem [85]: Pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta b) apakšpunktā nav paredzēts šāds vispārīgs pārveidošanas pienākums ne attiecībā uz secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, ne uz vienreiz uz noteiktu laiku nodibinātu darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu; šāds pienākums neizriet arī no citiem Pamatnolīguma noteikumiem.

117. Tāpat Pamatnolīgums neaizliedz to, ka dalībvalsts paredz atšķirīgas sekas gadījumos, kad notikusi uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīga izmantošana, atkarībā no tā, vai šīs darba attiecības vai darba līgumi bija noslēgti ar publiskā vai privātā sektora darba devēju [86]. Pamatnolīguma noteikumos pat ir nepārprotami atzīts, "ka pilnīgai to piemērošanai ir jāņem vērā īpaši nacionāli, sektoru un sezonas apstākļi [87]". Šādi apstākļi var būt noteikti civildienesta tiesību pamatprincipi, piemēram, štata saraksta princips, apstiprināta ierēdņa modelis un atklāta konkursa prasība, lai varētu iegūt darbu uz nenoteiktu laiku; protams, šie principi jāpiemēro tā, lai tie atbilstu citiem Kopienu tiesību aktiem [88].

118. Kopsavilkums ir šāds:

Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku ļauj piemērot valsts tiesisko regulējumu, ar ko publiskajā sektorā ir aizliegts pārveidot uz noteiktu laiku nodibinātas darba attiecības par uz nenoteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām, izņemot gadījumu, ja attiecīgajā sektorā valsts tiesību aktos nav paredzēts nekāds cits efektīvs pasākums, lai novērstu un nepieciešamības gadījumā sodītu secīgu uz

82 — Ar papildinājumu "vismaz pirms Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 spēkā stāšanās" iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Adeneler* 100. punktā Tiesa liek saprast, ka valsts tiesību stadijas situācijas novērtējums laikā pēc attiecīgā Prezidenta dekrēta spēkā stāšanās, iespējams, var mainīties.

83 — Skat. iepriekš šo secinājumu 85. punktu.

84 — Uz sankciju efektivitātes novērtēšanu attiecas šo secinājumu 92. punktā minētie apsvērumi.

85 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 91. punkts, un iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Marrosu* un *Sardino*, 47. punkts.

86 — Iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Marrosu* un *Sardino*, 48. punkts, un turpat minētais spriedums lietā *Vassallo*, 33. punkts.

87 — Tā minēts Pamatnolīguma preambulas trešajā daļā; skat. arī tā vispārīgo apsvērumu 10. punktu.

88 — Pilnībā skat. manu secinājumu iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Adeneler* 84.–86. punktu, kā arī saistītos ģenerāladvokāta Pojareša Maduru [*Poiares Maduro*] 2005. gada 20. septembra secinājumus lietā *Marrosu*, *Sardino* un *Vassallo* (2006. gada 7. septembra spriedumi, Krājums, I-7215. lpp., 42. un 43. punkts).

noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.

C — *Par Pamatnolīguma iespējama pārkāpuma sekām*

119. Ar piekto jautājumu lietā C-378/07, kā arī ceturto jautājumu lietā C-379/07 un C-380/07 iesniedzējtiesa būtībā vēlas zināt, kādas prasības pamata prāvas iztiesāšanai izriet no iespējama Direktīvas 1999/70 vai attiecīgi tai pievienotā Pamatnolīguma pārkāpuma. Šī jautājuma mērķis ir konkrēti noskaidrot, vai, ņemot vērā Kopienu tiesību aktus, valsts tiesai zināmā mērā ir "atkal jāatdzīvina" Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, kas bija spēkā agrāk un ir šķietami labvēlīgāka tiesību norma, un jāpamatojas uz to, lai atrisinātu pamata strīdu.

120. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, piemērojot valsts tiesību aktus, valsts tiesai tie jāinterpretē, cik vien tas iespējams, direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai sasniegtu tās noteikto rezultātu un nodrošinātu atbilstību EKL 249. panta trešajai daļai [89].

121. Tomēr valsts tiesas pienākuma ņemt vērā direktīvas saturu, interpretējot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, it īpaši tiesiskās drošības princips un atpakaļejoša spēka aizlieguma princips, un minētais pienākums nevar būt par pamatu valsts tiesību *contra legem* interpretācijai [90].

122. Turklāt direktīvai atbilstīgas interpretācijas princips prasa valsts tiesām, veicot visas to kompetencē ietilpstošās darbības, ņemt vērā valsts tiesības kopumā un piemērot valsts tiesībās atzītās interpretācijas metodes, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim [91]. Citiem vārdiem sakot, valsts tiesu pienākums ir veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai vienmēr varētu garantēt iznākumu, ko paredz attiecīgā direktīva (skat. Direktīvas 1999/70 2. panta 1. punktu), un novērstu sekas, ko rada iespējamais Kopienu tiesību pārkāpums [92]. Lai sasniegtu šo mērķi, tām pilnībā jāizmanto rīcības brīvība, ko tām piešķir valsts tiesību akti [93].

89 — Starp daudzajiem spriedumiem skat. 1984. gada 10. aprīļa spriedumu lietā 14/83 *Von Colson* un *Kamann* (*Recueil*, 1891. lpp., 26. punkts), 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c. (Krājums, I-8835. lpp., 113. punkts), iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 108. punkts, un iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Impact*, 98. punkts.

90 — 2005. gada 16. jūnija spriedums lietā C-105/03 *Pupino* (Krājums, I-5285. lpp., 44. un 47. punkts), iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 110. punkts, un iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Impact*, 100. punkts.

91 — Iepriekš 89. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Pfeiffer*, 115., 116., 118. un 119. punkts, iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 111. punkts, un iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Impact*, 101. punkts; līdzīgi jau bija norādīts 1990. gada 13. novembra spriedumā lietā C-106/89 *Marleasing* (*Recueil*, I-4135. lpp., 8. punkts), kurā Tiesa ir uzsvērusi, ka "valsts tiesai ir pienākums interpretēt tiesības, cik vien iespējams ņemot vērā direktīvas tekstu un mērķi".

92 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Adeneler*, 102. punkts, iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Marrosu* un *Sardino*, 53. punkts, un iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Vassallo*, 38. punkts.

93 — Iepriekš 89. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Von Colson* un *Kamann*, 28. punkts; skat. arī 1988. gada 4. februāra spriedumu lietā 157/86 *Murphy* u.c. (*Recueil*, 673. lpp., 11. punkts) un 2007. gada 11. janvāra spriedumu lietā C-208/05 *ITC* (Krājums, I-181. lpp., 68. punkts).

123. Iesniedzējtiesas uzdevums ir pārbaudīt, vai un cik lielā mērā izskatāmajā lietā piemērojamie valsts tiesību akti iepriekš minētajā nozīmē atbilst Direktīvas 1999/70 un tai pievienotā Pamatnolīguma prasībām. Tāpat vienīgi valsts tiesa ir kompetenta noskaidrot šādas interpretācijas tiesiskās sekas attiecībā uz pamata strīdu izspriešanu. Turklāt tai galu galā jāizvērtē arī jautājums par to, vai pamata prāvā var nepiemērot valsts tiesību normas un to vietā piemērot tādu tiesību normu kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts.

124. Ja, atbilstīgi interpretējot, nebūtu iespējams sasniegt Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma mērķi, atbilstoši spriedumam lietā *Francovich* un tajā minētajiem nosacījumiem var izvirzīt jautājumu par dalībvalsts pienākumu atlīdzināt zaudējumus, kas pilsoņiem radušies tādēļ, ka nav pareizi transponēta Direktīva 1999/70 [94].

125. Tikai vispusības labad vēl jāmin, ka izskatāmajā lietā nav jāņem vērā Pamatnolīguma 5. klauzulas un 8. klauzulas 3. punkta *tieša piemērošana* — neskatoties uz vertikālām tiesiskajām attiecībām starp darba ņēmējiem un viņu publiskā sektora darba devējiem [95].

126. Attiecībā uz Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu Tiesa jau ir konstatējusi, ka tā nav tieši piemērojama tiesību norma [96]. Tie paši apsvērumi attiecas arī uz 5. klauzulas 2. punktu, kurš ir formulēts vēl neprecīzāk un dalībvalstīm piešķir vēl plašāku transponēšanas rīcības brīvību nekā 5. klauzulas 1. punkts. Jau šīs tiesību normas teksts ar ievada piebildi "vajadzības gadījumā" liecina, ka dalībvalstīm vispār nav pienākuma veikt kādu no 5. klauzulas 2. punkta a) un b) apakšpunktā minētajiem pasākumiem.

127. Tieši piemērojams nav arī Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā paredzētais stāvokļa pasliktināšanas aizliegums. Par to liecina ne tik daudz neprecīzu juridisku terminu, piemēram, "darba ņēmēju vispārējais aizsardzības līmenis [97]", izmantošana, bet gan drīzāk tas, ka šī norma nemaz neizvirza mērķi

94 — 1991. gada 19. novembra spriedums apvienotajās lietās C-6/90 un C-9/90 *Francovich* u.c. (*Recueil*, I-5357. lpp., 30.–46. punkts) un turpmākā pastāvīgā judikatūra, skat. arī iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Adeneler*, 112. punkts, un 2007. gada 19. aprīļa spriedumu lietā C-356/05 *Farrell* (Krājums, I-3067. lpp., 43. punkts).

95 — Uz direktīvas noteikumiem, kuriem ir tieša iedarbība, var atsaukties arī attiecībā pret valsti kā darba devēju; starp daudziem spriedumiem skat. 1986. gada 26. februāra spriedumu lietā 152/84 *Marshall* (*Recueil*, 723. lpp, 49. punkts) un 2003. gada 20. marta spriedumu lietā C-187/00 *Kutz-Bauer* (*Recueil*, I-2741. lpp., 31. un 71. punkts).

96 — Iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Impact*, 69. un 80. punkts.

97 — Kopienu tiesību normu tieši var piemērot arī tad, ja tajā tiek lietoti neprecīzi juridiskie termini; šajā sakarā skat. manu secinājumu iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Impact* 98. punktu ar turpmākām norādēm.

privātpersonai piešķirt tiesības celt prasību, lai aizstāvētu savas kā darba ņēmēja intereses. Pirmkārt, par to liecina Pamatnolīguma 8. klauzulā noteiktā stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma atrašanās vieta starp "Ieviešanas noteikumiem", kuros ir noteikta tikai rīcības brīvība, kas Pamatnolīguma piemērošanas jomā ir piešķirta dalībvalstīm un sociālajiem partneriem. Otrkārt, tas skaidri izriet arī no Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta faktiskā satura: šajā tiesību normā pati par sevi nav aizliegta darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazeminināšana, taču valsts kompetentajām iestādēm vienīgi ir aizliegta šīs aizsardzības iespējama pasliktināšana, kā aizsegu izmantojot Pamatnolīguma ieviešanu [98].

128. Kopsavilkums ir šāds:

Ņemot vērā pienākumu interpretēt valsts tiesību aktus atbilstīgi direktīvai, valsts tiesām jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai vienmēr garantētu iznākumu, ko paredz Direktīva 1999/70, un novērstu sekas, ko izraisa iespējami Kopienu tiesību pārkāpumi. Lai sasniegtu šo mērķi, tiesām pilnībā jāizmanto rīcības brīvība, ko tām piešķir valsts tiesību akti.

VII — Secinājumi

129. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Monomeles Protodikeio Rethymnis* iesniegtajiem trim lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu kopumā atbildēt šādi:

1) Pat tad, ja valsts tiesību aktos jau ir ietverti līdzvērtīgi tiesiskie pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir Direktīvas 1999/70/EK pielikums, 5. klauzulas 1. punkta nozīmē, dalībvalstīm netiek liegts pieņemt tiesību normas darba uz noteiktu laiku jomā, ja tās atbilst visiem Kopienu tiesību noteikumiem;

98 — Iepriekš 4. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Mangold*, 52. punkts; skat. arī šo secinājumu 67. punktu.

2) a) pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punktā paredzētā stāvokļa pasliktināšanas aizlieguma tvērums neattiecas tikai uz darba ņēmēju aizsardzību no ļaunprātīgas izmantošanas gadījumiem, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības;

b) uz valsts tiesisko regulējumu, ar kuru tikai tiek atcelts vai vājināts īpašs pasākums darba ņēmēju aizsardzības jomā, neattiecas Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punkts, izņemot gadījumu, ja tādējādi kopumā tiek pazeminātsuz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzības līmenis;

c) atceļot vai vājinot sankcijas par uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz kādu uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju kategoriju, netiek pārkāpts Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punkts, ja vienlaikus šāda atcelšana vai vājināšana tiek kompensēta, stiprinot pasākumus ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai. Neraugoties uz to, attiecībā uz ļaunprātīgas izmantošanas gadījumiem dalībvalstīm ir jāievieš vai attiecīgi jāpiemēro efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas;

3) ja dalībvalsts savās tiesību normās definē objektīvus iemeslus Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē, katrā atsevišķā gadījumā valsts iestāžu pienākums ir nodrošināt attiecīgo tiesību normu piemērošanu atbilstīgi direktīvai tā, lai varētu novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības;

4) pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku ļauj piemērot valsts tiesisko regulējumu, ar ko publiskajā sektorā ir aizliegts pārveidot uz noteiktu laiku nodibinātas darba attiecības par uz nenoteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām,

izņemot gadījumu, ja attiecīgajā sektorā valsts tiesību aktos nav paredzēts nekāds cits efektīvs pasākums, lai novērstu un nepieciešamības gadījumā sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu;

5) ņemot vērā pienākumu interpretēt valsts tiesību aktus atbilstīgi direktīvai, valsts tiesām ir jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai vienmēr garantētu rezultātu, ko paredz Direktīva 1999/70, un novērstu sekas, ko izraisa iespējamie Kopienu tiesību pārkāpumi. Lai sasniegtu šo mērķi, tiesām pilnībā ir jāizmanto rīcības brīvība, ko tām piešķir valsts tiesību akti.