

viens, — tika noslēgts kā darba līgums uz noteiktu laiku bez jebkāda objektīva iemesla saistībā ar tā raksturu, veidu un darbību raksturozīmēm, ir atzīstams par darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku:

- a) vai ar Kopienas tiesībām ir saderīgi valsts tiesai piemērot un interpretēt valsts tiesisko regulējumu tādā veidā, ka tiesiskais regulējums attiecībā uz darbu uz noteiktu laiku, lai apmierinātu sezonālo, periodisko, pagaidu, izņēmumu un papildu vajadzības un sociālās vajadzības (šajā gadījumā Likuma Nr. 3250/2004 tiesību noteikumi, publicēti Valsts oficiālajā vēstnesī FEK A' 124/7-7-2004), kas tika izmantots kā tiesiskais pamatojums, lai noslēgtu līgumu uz laiku, ir objektīvs iemesls visos gadījumos, kad tiek noslēgts šāds līgums, pat ja tie patiesībā apmierināja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības;
- b) vai ar Kopienas tiesībām ir saderīgi valsts tiesai interpretēt un piemērot tādu valsts tiesisko regulējumu, atbilstoši kuram tiesību noteikums, kas aizliedz līgumus uz noteiktu laiku publiskā sektorā pārveidot par līgumiem uz nenoteiktu laiku, ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka pie jebkuriem apstākļiem publiskajā sektorā ir pilnībā aizliegts līgumus uz noteiktu laiku pārveidot par līgumiem uz nenoteiktu laiku, pat ja šāds līgums ļaunprātīgā veidā tika noslēgts uz noteiktu laiku, proti, gadījumā, kurā tas apmierināja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības, un vai valsts tiesai šādā gadījumā nav atstāta iespēja noteikt attiecīgo darba attiecību patieso tiesisko raksturu un atbilstīgi kvalificēt to kā darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku? Vai arī attiecīgo aizliegumu ir jāattiecinā tikai uz darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku, kuri faktiski tika noslēgti, lai apmierinātu pagaidu, neparedzētas, steidzamas, izņēmuma vai līdzīga īpaša veida vajadzības, un nevis uz gadījumiem, kad tie faktiski tika noslēgti, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības?

**Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Izteikts ar Monomeles Protodikeio Rethimnis (Grieķija) 2008. gada 17. aprīļa rīkojumu — Michail Zacharioudakis/Dimos Lampis**

(Lieta C-164/08)

(2008/C 171/34)

Tiesvedības valoda — grieķu

## Iesniedzējtiesa

Monomeles Protodikeio Rethimnis

## Lietas dalībnieki pamata procesā

Prasītājs: Michail Zacharioudakis

Atbildētājs: Dimos Lampis

## Prejudiciālie jautājumi

- 1) Vai Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas noslēgts ar UNICE, CEEP un EAK, 5. klauzula un 8. klauzulas 1. un 3. punkts, kas ir neatņemama Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 10. jūlija OV L 175, 42. lpp.) daļa, ir interpretējams tādā nozīmē, ka Kopienas tiesības neatļauj dalībvalstīm, piemērojot šo pamatnolīgumu, veikt tiesību pasākumus, ja:
  - a) tiesiskajā regulējumā jau pirms direktīvas spēkā stāšanās pastāvēja tiesību normas, kuras ir tādas pašas kā Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, un
  - b) ja ar veiktajiem tiesību pasākumiem, piemērojot pamatnolīgumu valsts tiesiskajā regulējumā, tiek samazināts vispārējais darba ņēmēju, kuriem ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku, aizsardzības līmenis?
- 2) Apstiprinot atbildes gadījumā uz pirmo jautājumu, vai gadījumā, ja valsts tiesiskajā regulējumā, kas pastāvēja pirms stājās spēkā Direktīva 1999/70/EK, pastāvēja Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē tāda pati tiesību norma kā šajā strīdā izskatāmais Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, tādas tiesību normas pieņemšana, īstenojot pamatnolīgumu, kāda tiek apstrīdēta apstrīdētajā šajā lietā (Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. pants), nepieņemami samazina vispārējo aizsardzību, kas piešķirta darba ņēmējiem, ar kuriem atbilstoši valsts tiesībām ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku Pamatnolīguma 8. panta 1. un 3. punkta nozīmē, ja:
  - a) attiecīgais tiesību pasākums, kas ievieš pamatnolīgumu, tika pieņemts pēc Direktīvas 1999/70/EK transponēšanas termiņa beigām, bet kura *rationae temporis* iekļaujas tikai tie darba līgumi un attiecības, kas noslēgtas uz noteiktu laiku, kuras pastāvēja direktīvas spēkā stāšanās laikā vai kuras beidzās noteiktā laika periodā pirms tā stājās spēkā, bet pēc tam, kad bija beidzies direktīvas transponēšanas termiņš, savukārt, ekvivalentās tiesību normas, kuras pastāvēja iepriekš, neparedz ierobežotu piemērošanu laikā un tās ir attiecināmas uz viesiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas tika noslēgti, pildīti vai beidzās dienā, kad spēkā stājās Direktīva 1999/70/EK un kad beidzās tās transponēšanas termiņš;
  - b) šis tiesību pasākums, kas ir vērst uz to, lai ieviestu pamatnolīgumu, ir piemērojams tikai uz tiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, kurus, lai tos atbilstoši iepriekš minētā tiesību pasākumam uzskatītu par secīgiem, vienlaicīgi ir jāatbilst šādiem priekšnosacījumiem: 1) laika periods, kas pastāv starp to noslēgšanām, nevar nepārsniegt trīs mēnešus; un papildus 2) to kopējam ilgumam ir

jābūt vismaz divdesmit četri mēneši, sākot no brīža, kad stājās spēkā šis tiesību pasākums, neatkarīgi no tā cik reizes līgums tiek atjaunots, vai arī līgumu kopējais nodarbinātības laiks, divdesmit četru mēnešu laika periodā kopš tika noslēgts sākotnējais līgums, ir vismaz astoņpadsmit mēnešu garumā tādā gadījumā, ja sākotnējais līgums ir vismaz trīs reizes atjaunots, bet, savukārt, iepriekš pastāvējušās ekvivalentās tiesību normas neparedz šādus priekšnosacījumus un atšķirīgi iekļauj visus darba līgumus, kuri noslēgti uz noteiktu laiku (secīgos), neatkarīgi no nodarbinātības minimālā laika perioda un no minimālā līgumu atjaunošanas skaita;

- c) attiecīgais tiesību pasākums, kas ir vērsti uz to, lai piemērotu pamatnolīgumu, attiecībā uz darba ņēmēju uz noteiktu laiku aizsardzību saistībā ar to, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu atbilstoši pamatnolīgumam, paredz ka tiesiskās sekas, proti, ka darba līgumus, kuri noslēgti uz noteiktu laiku, atzīst par līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, iestājas sākot no dekrēta spēkā stāšanās brīža (*ex nunc*), savukārt, iepriekš pastāvējušās ekvivalentās tiesību normas paredz, ka līgumus uz noteiktu laiku var kvalificēt par līgumiem uz nenoteiktu laiku, sākot no brīža, kad tas tika pirmo reizi noslēgts (*ex tunc*)?
- 3) Apstiprinošas atbildes gadījumā uz pirmo jautājumu, vai gadījumā, ja valsts tiesiskajā regulējumā, kas pastāvēja, pirms stājās spēkā Direktīva 1999/70/EK, kuras pamatlīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir tās neatņemama daļa, 5. klauzulas 1. panta nozīmē pastāv tāda pati tiesību norma kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, kas tiek izskatīts šajā lietā, nav atļauta iepriekš minētā vispārējā aizsardzības līmeņa samazināšana darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, atbilstoši valsts tiesībām Pamatnolīguma 8. klauzulas 1. panta un 3. panta nozīmē, ņemot vērā to, ka valsts tiesiskajā regulējumā, pamatojoties uz vajadzību piemērot pamatnolīgumu, tiek pieņemta tāda tiesību norma kā Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 7. pants, kas tiek izskatīts šajā lietā un kas kā vienīgo aizsardzības veidu darba ņēmējiem uz noteiktu laiku pret ļaunprātīgu izmantošanu paredz pienākumu darba devējam samaksāt atlīdzību un atļaišanas pabalstu gadījumā, kurā ļaunprātīgā veidā tika noslēgti secīgi darba līgumi, kas noslēgti uz noteiktu laiku, ievērojot, ka:
- a) valsts tiesībās pienākums samaksāt atlīdzību un atļaišanas pabalstu ir paredzēts visos darba attiecību gadījumos un tas nav īpašā veidā vērstas uz to, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu atbilstoši pamatnolīgumam; un
- b) tiesiskās sekas, kas iestājas, piemērojot sākotnējās, ekvivalentās tiesiskās normas, ir tādas, ka secīgie darba līgumi, kas noslēgti uz noteiktu laiku, ir jāatzīst par līgumiem, kuri noslēgti uz nenoteiktu laiku?
- 4) Apstiprinošas atbildes gadījumā uz visiem iepriekš uzdotiem jautājumiem, vai valsts tiesai, interpretējot valsts tiesisko regulējumu atbilstoši Direktīvai 1999/70/EK, nav jāpiemēro tādas tiesību normas noteikumi, kuri nav saderīgi ar tiem tiesību noteikumiem, kas paredzēti direktīvā, bet kuri tika pieņemti, ieviešot pamatnolīgumu, un atbilstoši kuriem, tiek samazināts vispārējais aizsardzības līmenis darba ņēmējiem,

kuri ir noslēguši līgumus uz noteiktu laiku, kurš ir paredzēts valsts tiesībās, kā, piemēram, Prezidenta dekrētā Nr. 164/2004, kurš klusējošā veidā un netieši (bet nepārprotami) neparedz attiecīgu aizsardzību ļaunprātīgas izmantošanas gadījumos, kad darba ņēmējs ir noslēdzis vienu darba līgumu uz noteiktu laiku, kura patiesais mērķis ir izmantot darba ņēmēja pakalpojumus, lai apmierinātu nevis pagaidu, izņēmuma vai steidzamas vajadzības, bet gan pastāvīgas un ilgstošas vajadzības, un tā vietā ir jāpiemēro tāda pati tiesību norma, kura pastāvēja pirms direktīvas stāšanās spēkā, proti, tādus kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts?

- 5) Ja valsts tiesa uzskata, ka tiesību noteikums (šajā gadījumā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts), kas ir ekvivalents pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punktam, kas ir neatņemama Direktīvas 1999/70/EK daļa, principā ir piemērojams strīdā saistībā ar darba līgumu, kas noslēgts uz noteiktu laiku, balstoties uz kuru varētu noteikt, ka darba līgums — pat tad, ja tas ir tikai viens, — tika noslēgts kā darba līgums uz noteiktu laiku bez jebkāda objektīva iemesla saistībā ar tā raksturu, veidu un darbību raksturozīmēm, ir atzīstams par darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku:
- a) vai ar Koptiesībām ir saderīgi valsts tiesai piemērot un interpretēt valsts tiesisko regulējumu tādā veidā, ka tiesiskais regulējums attiecībā uz darbu uz noteiktu laiku, lai apmierinātu sezonālo, periodisko, pagaidu, izņēmumu un papildu vajadzības un sociālās vajadzības (šajā gadījumā Likuma Nr. 3250/2004 tiesību noteikumi, publicēti Valsts oficiālajā vēstnesī FEK A' 124/7-7-2004), kas tika izmantots kā tiesiskais pamatojums, lai noslēgtu līgumu uz laiku, ir objektīvs iemesls visos gadījumos, kad tiek noslēgts šāds līgums, pat ja tie patiesībā apmierināja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības;
- b) vai ar Koptiesībām ir saderīgi valsts tiesai interpretēt un piemērot tādu valsts tiesisko regulējumu, atbilstoši kuram tiesību noteikums, kas aizliedz līgumus uz noteiktu laiku publiskā sektorā pārveidot par līgumiem uz nenoteiktu laiku, ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka pie jebkuriem apstākļiem publiskajā sektorā ir pilnībā aizliegts līgumus uz noteiktu laiku pārveidot par līgumiem uz nenoteiktu laiku, pat ja šāds līgums ļaunprātīgā veidā tika noslēgts uz noteiktu laiku, proti, gadījumā, kurā tas apmierināja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības, un vai valsts tiesai šādā gadījumā nav atstāta iespēja noteikt attiecīgo darba attiecību patieso tiesisko raksturu un atbilstīgi kvalificēt to kā darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku? Vai arī attiecīgo aizliegumu ir jāattiecina tikai uz darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku, kuri faktiski tika noslēgti, lai apmierinātu pagaidu, neparedzētas, steidzamas, izņēmuma vai līdzīga īpaša veida vajadzības, un nevis uz gadījumiem, kad tie faktiski tika noslēgti, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības?