TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2009. gada 23. aprīlī *

Apvienotās lietas no C-378/07 līdz C-380/07

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Monomeles Protodikeio Rethymnis* (Grieķija) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2007. gada 19., 20. un 23. jūlijā un kas Tiesā reģistrēti 2007. gada 8. augustā, tiesvedībās

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Tiesvedības valoda — grieķu.

Evaggelia Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagiotou,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

pret

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis,

un

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

pret

Dimos Geropotamou.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Ross [*A. Rosas*], tiesneši A. O'Kīfs [*A. Ó. Caoimh*], (referents), H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], U. Lehmuss [*U. Lõhmus*] un P. Linda [*P. Lindh*],

ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],
sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2008. gada 8. oktobra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Angelidaki* kundzes u.c. vārdā — I. Kutsurakis [*I. Koutsourakis*], F. Dermicaki [*F. Dermitzaki*] un K. Tokatlidis [*K. Tokatlidis*], *dikigoroi*,

— *Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis* vārdā — M. Drimakis [*M. Drymakis*], *dikigoros*,

— *Giannoudi* kundzes vārdā — I. Zuridis [*I. Zouridis*], F. Dermicaki [*F. Dermitzaki*] un K. Tokatlidis [*K. Tokatlidis*], *dikigoroi*,

— *Karabousanos* kunga un *Michopoulos* kunga vārdā — I. Zuridis [*I. Zouridis*] un M. M. Tsipra [*M.-M. Tsipra*], *dikigoroi*,

— *Dimos Geropotamou* vārdā — N. Mikelakis [*N. Michelakis*], *dikigoros*,

— Grieķijas valdības vārdā — K. Samoni [*K. Samoni*], E. Mamuna [*E. Mamouna*] un M. Mikelogjanaki [*M. Michelogiannaki*], pārstāves,

— Itālijas valdības vārdā — I. M. Bragulja [*I. M. Braguglia*], pārstāvis, kam palīdz P. Džentili [*P. Gentili*], *avvocato dello Stato*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. Patakja [*M. Patakia*] un M. van Bēks [*M. van Beek*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2008. gada 4. decembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz 5. klauzulas 1. un 2. punkta un 8. klauzulas 3. punkta interpretāciju 1999. gada 18. martā noslēgtajā pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā — "pamatnolīgums"), kas ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.) pielikumā.

2 Šie lūgumi ir izteikti tiesas procesos starp *Angelidaki* kundzi un trīspadsmit citiem darbiniekiem, no vienas puses, un viņu darba devēju — attiecīgi *Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis* (Retimno prefektūras administrācija) un *Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis*, ko sauc par "Dimos Geropotamou" (Geropotamas pašvaldība), no otras puses, par starp minētajām personām un darba devēju noslēgto darba līgumu kvalificēšanu un par to neatjaunošanu.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Direktīva 1999/70 ir pieņemta, pamatojoties uz EKL 139. panta 2. punktu, un saskaņā ar šīs direktīvas 1. pantu tās mērķis ir "ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [..], ko [..] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK)".

4 No minētās direktīvas preambulas trešā, sestā, septītā, trīspadsmitā līdz piecpadsmitā un septiņpadsmitā apsvēruma, kā arī no pamatnolīguma preambulas pirmās līdz trešās daļas un vispārīgo apsvērumu 3., 5.–8. un 10. punkta izriet, ka:

— iekšējā tirgus izveidei jāuzlabo darba ņēmēju dzīves un darba apstākļi Eiropas Kopienā, tuvinot minētos apstākļus un vienlaicīgi uzlabojot tos, it īpaši attiecībā uz nodarbinātības formām, kas nav darba līgumi uz nenoteiktu laiku, lai panāktu labāku līdzsvaru starp darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību;

— dalībvalstis nespēj pilnībā sasniegt šos mērķus, un līdz ar to tiek uzskatīts par lietderīgu īstenot juridiski saistošu Kopienas pasākumu, kas izstrādāts ciešā sadarbībā ar darba devēju un darba ņēmēju (sociālo partneru) pārstāvjiem;

— pamatnolīguma puses atzīst, ka, no vienas puses, uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma, jo tie sekmē iesaistīto darba

ņēmēju dzīves kvalitāti un uzlabo darba izpildi, un ka, no otras puses, uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām;

— pamatnolīgums nosaka vispārīgos principus un minimālās prasības attiecībā uz darbu uz noteiktu laiku, cita starpā izveidojot vispārējo sistēmu, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un novērstu ļaunprātīgu rīcību saistībā ar secīgu uz noteiktu laiku iedibinātu darba attiecību izmantošanu, tomēr atstājot dalībvalstu un sociālo partneru kompetencē noteikt sīki izstrādātu kārtību minēto principu un prasību piemērošanai, lai ņemtu vērā īpašus apstākļus attiecīgajā valstī, nozarē un sezonā;

— Eiropas Savienības Padome uzskata, ka atbilstīgais pamatnolīguma ieviešanas dokuments ir direktīva, jo tā dalībvalstīm uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet atstāj šo valstu ziņā formu un metožu izvēli;

— cita starpā Direktīva 1999/70 ļauj dalībvalstīm, ievērojot valstu tiesību aktus un/vai praksi, precizēt terminus, kas izmantoti pamatnolīgumā un nav īpaši definēti tajā, ja vien minētajās definīcijās tiek ievērots pamatnolīgums, un

— pamatnolīguma parakstītājas puses uzskata, ka uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu objektīvi pamatota pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu rīcību par sliktu darba ņēmējiem.

5 Saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu tā

"[..] mērķis ir:

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

b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot [secīgus] uz noteiktu laiku slēgtu[s] darba līgumu[s] vai attiecības [..]".

6 Pamatnolīguma 2. klauzulā ir paredzēts:

"1. Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar [spēkā esošiem] likumiem [tiesību aktiem], kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem] vai praksi katrā dalībvalstī.

2. Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji var paredzēt, ka šo nolīgumu nepiemēro:

a) sākuma profesionālās sagatavošanas [arodmācību] attiecībām un mācekļu programmām;

b) darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu."

7 Tā paša pamatnolīguma 3. klauzulas teksts ir šāds:

"1. Šajā nolīgumā jēdziens "noteikta laika darba ņēmējs" ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības [uz noteiktu laiku], ko savā starpā tieši noslēguši 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;

2. Šajā nolīgumā jēdziens "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs" ir darba ņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā [darbā]/profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas. Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja nav piemērojama koplīguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi."

8 Pamatnolīguma 4. klauzulā ir paredzēts:

"1. Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

[..]"

9 Pamatnolīguma 5. klauzulā ir noteikts:

"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 darba [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 Pamatnolīguma 8. klauzulā ir paredzēts:

"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.

[..]

5. Strīdus un sūdzības, kas rodas, piemērojot šo nolīgumu, novērš un risina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem] un praksi.

[..]"

11 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 2. panta pirmo un otro daļu:

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

Dalībvalstis vajadzības gadījumā un pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem var papildus izmantot maksimāli vienu gadu, lai ņemtu vērā īpašas grūtības vai grūtības, īstenojot koplīgumu. Šādos gadījumos dalībvalstis tūlīt informē Komisiju."

12 Tās pašas direktīvas 3. pantā ir noteikts:

"Šī direktīva stājas spēkā dienā, kad tā publicēta *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*."

Valsts tiesiskais regulējums

Tiesību akti, kas paredzēti Direktīvas 1999/70 transponēšanai

13 Grieķijas valdība ir informējusi Komisiju par to, ka tā vēlas izmantot Direktīvas 1999/70 2. panta otrajā daļā paredzēto iespēju, lai tās rīcībā būtu papildu laiks šīs direktīvas īstenošanas pasākumu veikšanai; šā pagarinājuma dēļ minētais termiņš izbeigtos tikai 2002. gada 10. jūlijā.

14 Prezidenta dekrēts Nr. 81/2003 par noteikumiem attiecībā uz darba ņēmējiem, kas nodarbināti saskaņā ar uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem (*FEK A'* 77/2.4.2003), kas ir pirmais pasākums Direktīvas 1999/70 transponēšanai Grieķijas tiesību sistēmā, stājās spēkā 2003. gada 2. aprīlī. Minētā dekrēta 2. panta 1. punktā ir noteikts, ka to piemēro darba ņēmējiem, kas nodarbināti saskaņā ar uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.

15 Šis dekrēts vēlāk tika grozīts ar Prezidenta dekrētu Nr. 180/2004 (*FEK A'* 160/23.8.2004), kas stājās spēkā 2004. gada 23. augustā. Prezidenta dekrēta Nr. 81/2003 2. panta 1. punkts tika aizstāts ar šādu tekstu:

"[Dekrētu] piemēro darbiniekiem, kas nodarbināti privātajā sektorā saskaņā ar uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām."

16 Otrais akts Direktīvas 1999/70 transponēšanai Grieķijas tiesību sistēmā stājās spēkā 2004. gada 19. jūlijā. Ar Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004 par noteikumiem attiecībā uz darba ņēmējiem, kas nodarbināti saskaņā ar uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem publiskajā sektorā (*FEK A'* 134/19.7.2004), Direktīva 1999/70 tika transponēta Grieķijas tiesību aktos, kas piemērojami valsts dienestā esošiem darbiniekiem un — plašākā nozīmē — publiskajā sektorā strādājošiem darbiniekiem.

17 Minētā prezidenta dekrēta 2. panta 1. punktā ir noteikts:

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

18 Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 5. pantā ir paredzēts:

"Secīgi līgumi

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."

19 Minētā dekrēta 6. pantā ir noteikts:

"Maksimālais ilgums

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, piemēram, vadošajam personālam, īpašu pētniecības programmu vai subsidētu vai finansētu programmu ietvaros darbā pieņemtiem darba ņēmējiem, kā arī darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā tādu uzdevumu izpildei, ar kuriem tiek īstenoti pienākumi, kas izriet no līgumiem, kas noslēgti ar starptautiskām organizācijām."

20 Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 7. pantā ir paredzēts:

"Sankcijas par pārkāpumiem

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, 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 neesošajiem līgumiem. Par naudas summām, kuras darba devējs samaksājis darba ņēmējam, ir atbildīga vainīgā puse.

3. ersonas, kuras ir 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."

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

"1. Secīgi līgumi 5. panta 1. punkta izpratnē, 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 24 mēneši pirms šā dekrēta spēkā stāšanās neatkarīgi no atjaunojumu skaita vai sākotnējais līgums [šā dekrēta] 5. panta 1. punkta izpratnē ticis atjaunots vismaz trīs reizes, kopumā veidojot vismaz 18 mēnešu nodarbinātības periodu, kas iekļaujas 24 mēnešu laikposmā pēc sākotnējā līguma noslēgšanas;

b) kopējam a) apakšpunktā paredzētajam nodarbinātības periodam ir jābūt nostrādātam tajā pašā iestādē, tajā pašā vai līdzvērtīgā amatā un saskaņā ar tādiem pašiem vai līdzvērtīgiem 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;

d) iepriekš paredzētajam kopējam nodarbinātības periodam ir jābūt nostrādātam pilnu vai nepilnu darba laiku, un pildāmajiem pienākumiem ir 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, — kas ir obligāts termiņš — 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 paaugstināšanas attiecīgajā amatā padome vai līdzīga institūcija, vai gadījumā, ja tādas nav, attiecīgās juridiskās personas valde vai direkcija, vai līdzvērtīga institūcija, kas noteikta atbilstoši spēkā esošajām tiesību normām. Pašvaldības uzņēmumos kompetentā institūcija katrā ziņā ir attiecīgā vietējās pašvaldības iestādes padome, kas lemj par uzņēmuma valdes vai direkcijas priekšlikumiem. Minētā kompetentā institūcija tāpat izvērtē, vai uzņēmuma līgumi un citi līgumi vai saistības kalpo kā pakļautības 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 brīža pieņem savu lēmumu.

4. Šā panta noteikumi attiecas uz publiskajā sektorā strādājošiem darbiniekiem [..], kā arī pašvaldību uzņēmumu darbiniekiem [..].

5. Šā 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 joprojām bija spēkā šā dekrēta spēkā stāšanās laikā. Šā panta 1. punkta a) apakšpunktā paredzētajam nosacījumam ir jābūt izpildītam līguma termiņa izbeigšanās dienā.

[..]"

Citi tiesību akti, kuriem ir nozīmē saistībā ar uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem

— Konstitucionālās normas

22 Grieķijas Republikas Konstitūcijas 103. pantā ir noteikts:

"[..]

2. 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.

[..]

8. Ar likumu ir jānosaka tādu privāttiesību darba attiecību noteikumi un ilgums, kas tiek noslēgtas ar valsts administrāciju un publisko sektoru plašākā nozīmē — kā tas definēts katrā atsevišķā gadījumā —, lai apmierinātu [..] vai nu pagaidu vajadzības, vai arī neparedzētas un steidzamas vajadzības 2. punkta otrās daļas izpratnē. Tāpat likumā ir jāparedz pienākumi, kurus var uzņemties iepriekšējā teikumā minētais personāls. Aizliegts ar likumu pārveidot pirmajā teikumā minētos 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 uzņēmuma līguma ietvaros."

23 Grieķijas Republikas Konstitūcijas 103. panta 8. punkts stājās spēkā 2001. gada 7. aprīlī, t.i., pēc Direktīvas 1999/70 stāšanās spēkā, bet pirms bija beidzies gan parastais šīs direktīvas transpozīcijas termiņš, proti, 2001. gada 10. jūlijs, gan papildu termiņš, kas paredzēts minētās direktīvas 2. panta otrajā daļā, proti, 2002. gada 10. jūlijs.

— Likumu normas

24 Likuma Nr. 2112/1920 (*FEK B'* 11/18.3.1920), kas attiecas uz privātā sektora darba ņēmēju darba līgumu obligātu izbeigšanu, 8. panta 3. punktā ir paredzēts:

"Šī likuma noteikumus piemēro arī uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ja attiecīgā līguma termiņa noteikšanu neattaisno līguma raksturs un tas ticis apzināti noteikts tādēļ, lai apietu šī likuma noteikumus par darba līguma obligātu izbeigšanu."

25 Lēmumā par prejudiciālo jautājumu uzdošanu ir norādīts, ka no Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta, kā tas ir interpretēts Grieķijas tiesu judikatūrā, izriet, ka uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu var uzskatīt par tādu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, ja šā termiņa noteikšanu neattaisno objektīvs iemesls — tas tā ir gadījumā, ja šāds līgums ir paredzēts, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas darba devēja vajadzības. Šī norma ir piemērojama ne tikai tad, kad ir noslēgti vairāki secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku, bet arī tad, ja runa ir par pirmo vai vienīgo uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu.

26 Turklāt no Tiesas lietas materiāliem izriet, ka *Areios Pagos* [Kasācijas tiesa] spriedumā Nr. 18/2006 Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktu ir atzinusi par "līdzvērtīgu tiesisko pasākumu" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta nozīmē, ciktāl ar to atļauts ar atpakaļejošo spēku uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus — gan privātajā, gan publiskajā sektorā — pārkvalificēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, neraugoties uz Grieķijas Republikas Konstitūcijas 103. pantā paredzēto aizliegumu ar likumu pārveidot uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, jo šis aizliegums neliedz atzīt līguma patieso raksturu. Tomēr 2007. gada 11. jūnija spriedumos Nr. 19/2007 un Nr. 20/2007 *Areios Pagos* ir nospriedusi, ka, ņemot vērā minēto 103. pantu, uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus nedrīkst pārveidot par darba līgumiem uz nenoteiktu laiku pat tad, ja ar tiem tiek apmierinātas pastāvīgas un ilgstošas vajadzības.

27 Likuma Nr. 2190/1994, ar kuru izveido neatkarīgu iestādi, kas ir atbildīga par personāla atlasi un administratīvo jautājumu reglamentēšanu (*FEK A'* 28/3.3.1994), 21. pantā ir paredzēts:

"1. Publiskās pārvaldes iestādes un juridiskās personas [..], lai apmierinātu sezonālās vajadzības vai citas periodiskas vai pagaidu vajadzības, var pieņemt darbā darbiniekus, noslēdzot ar tiem privāto tiesību darba līgumus uz noteiktu laiku saskaņā ar turpmāk izklāstītajiem nosacījumiem un procedūru.

2. 1. punktā minēto darbinieku nodarbinātības laiks nedrīkst pārsniegt astoņus mēnešus kopējā divpadsmit mēnešu laikposma gaitā. Ja darbinieks ir pieņemts darbā uz laiku, lai saskaņā ar spēkā esošiem noteikumiem apmierinātu steidzamas vajadzības saistībā ar kādu darbinieku prombūtni vai brīvo darba vietu esamību, šīs pašas personas nodarbinātības laiks nedrīkst pārsniegt četrus mēnešus. Līguma pagarinājums vai jauna līguma noslēgšana tā paša gada gaitā, kā arī tā pārveidošana par nenoteikta laika līgumu nav spēkā."

28 Likuma Nr. 2527/1997 6. panta 1. punktā ir paredzēts, ka publiskā sektora iestādes un juridiskās personas uzņēmuma līgumu drīkst noslēgt tikai tad, ja iepriekš ir pieņemts ministrijas lēmums, kurā citā starpā ir jānorāda, ka veicamais uzdevums neietilpst attiecīgās iestādes darbinieku parasto uzdevumu lokā, kā arī iemesli, kāpēc tās darbinieki nevar izpildīt šo uzdevumu. Saskaņā ar minēto normu jebkurš uzņēmuma līgums, ar kuru tiek apmierinātas darba devēja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības, automātiski pilnībā nav spēkā.

29 Likuma Nr. 3250/2004 (*FEK A'* 124/7.7.2004) 1. pantā ir noteikts:

"1. Valsts, pirmā un otrā līmeņa pašvaldības iestādes, kā arī publisko tiesību juridiskās personas, pamatojoties uz privāto tiesību darba līgumiem, var uz noteiktu un nepilnu darba laiku nodarbināt personālu, lai apmierinātu vajadzības, kas saistītas ar sociāla rakstura pakalpojumu sniegšanu iedzīvotājiem.

2. Iepriekš minētā pieņemšana darbā ir paredzēta tikai tādēļ, lai apmierinātu papildu vajadzības sniegt pakalpojumus iedzīvotājiem; tā neietekmē štata vietu sastāvu iepriekšējā punktā minētajās iestādēs.

[..]"

30 Šā paša likuma 2. pantā ir paredzēts:

"1. Personālu pieņem darbā saskaņā ar privāto tiesību līgumiem uz nepilnu darba laiku un noteiktu laiku, izvēloties to no personām, kuras ir pārstāvētas dažādās sociālās grupās, un atbilstoši 4. pantā noteiktajiem izvēles kritērijiem.

2. Šāda veida līgumu termiņš nedrīkst pārsniegt astoņpadsmit mēnešus. Jaunu līgumu ar to pašu personu var noslēgt tikai pēc tam, kad ir pagājuši ne mazāk kā četri mēneši no iepriekšējā līguma beigām. Katra līgumdarbinieka darba laiks nedrīkst pārsniegt divdesmit stundas nedēļā."

31 Saskaņā ar minētā likuma 3. panta 1. punktu:

"Par sociāla rakstura pakalpojumiem ir uzskatāmi tādi pakalpojumi, kas it īpaši attiecas uz sociālo aprūpi un apkopi mājās, izglītības ēku uzraudzīšanas pakalpojumiem, skolnieku ceļu drošības pakalpojumiem, pakalpojumiem, lai pārraudzītu imigrantu sociālo integrāciju, īpašām civilās aizsardzības vajadzībām, pakalpojumiem saistībā ar kultūras pasākumiem, pakalpojumiem, lai nodrošinātu īpašas vides vajadzības, sabiedrības informācijas pakalpojumiem, kā arī programmām, kurām ir sociāls raksturs un kuras finansē Eiropas Savienība."

Pamata prāvas un prejudiciālie jautājumi

Lieta C-378/07

32 No lēmuma par prejudiciālo jautājumu uzdošanu šajā lietā izriet, ka 2005. gadā katrs no prasītājiem pamata prāvā ar *Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis*, pašvaldību, kas saskaņā ar Grieķijas tiesībām attiecas uz publisko sektoru, ir noslēdzis privāttiesību darba līgumu uz 18 mēnešiem, kas atbilstoši Likumam Nr. 3250/2004 bija uzskatāms par uz "noteiktu un nepilnu darba laiku" noslēgtu līgumu. Neviens no šiem līgumiem pēc tā darbības beigām nav ticis pagarināts vai atjaunots.

33 Uzskatot, ka šo līgumu ietvaros veiktās darbības apmierināja pastāvīgas un ilgstošas viņu darba devēja vajadzības, šie prasītāji 2006. gada 3. novembrī iesniedza prasību *Monomeles Protodikeio Rethymnis* (Retimno Pirmās instances tiesa viena tiesneša sastāvā), lūdzot atzīt tos par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem un likt pašvaldībai, kas ir atbildētāja pamata lietā, nodarbināt prasītājus atbilstoši šādiem līgumiem.

34 Šajā sakarā minētie prasītāji ir norādījuši uz Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktu, kas — to interpretējot atbilstoši Direktīvai 1999/70 — saskaņā ar *Areios Pagos* spriedumu 18/2006 ir "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" pamatnolīguma 5. klauzulas izpratnē. Tas nav pretrunā Grieķijas Republikas Konstitūcijas 103. panta 8. punktam, jo aizliegums publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem ir piemērojams tikai līgumiem, kas tiešām apmierina pagaidu, neparedzētas vai steidzamas darba devēja vajadzības.

35 Savā lēmumā iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai, izslēdzot no Prezidenta dekrētā Nr. 164/2004 paredzētās aizsardzības pret ļaunprātīgu izmantošanu personas, kas noslēgušas vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku, Grieķijas likumdevējs pareizi ir transponējis Direktīvu 1999/70 tiktāl, ciktāl šī izslēgšana, pārkāpjot pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu, var izraisīt uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju vispārējā

aizsardzības līmeņa pazemināšanu, kā tas bija noteikts ar "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu" minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, jo Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts ir piemērojams gan pirmajiem vai vienīgajiem līgumiem, gan arī secīgiem lēmumiem.

36 Turklāt, pat pieņemot, ka šī pēdējā minētā norma var tikt piemērota pamata lietā, iesniedzējtiesa uzskata, ka rodas vēl vien jautājums — pirmkārt, vai valsts tiesības var piemērot tādējādi, ka darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku ir uzskatāma par objektīvi pamatotu, ja to veic saskaņā ar īpašu likumu, lai apmierinātu speciālas, papildu, sociālas, steidzamas un pagaidu vajadzības, lai gan patiesībā šīs vajadzības ir "pastāvīgas un ilgstošas". Otrkārt, iesniedzējtiesa jautā, vai valsts tiesas interpretēšanas pilnvaras šajā sakarā var tikt ierobežotas ar konstitucionālo normu, kas absolūti aizliedz publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem.

37 Šajos apstākļos iesniedzējtiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumos:

"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 pazemināts 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 pazemināts 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 pazemināšanu — 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?"

Lieta C-379/07

38 No Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka prasītāja pamata prāvā šajā lietā ar *Dimos Geropotamou*, pašvaldību, kas saskaņā ar Grieķijas tiesībām attiecas uz publisko sektoru, ir noslēgusi trīs secīgus līgumus uz noteiktu laiku, kas bija kvalificēti kā "uzņēmuma līgumi" Likuma Nr. 2527/1997 6. panta izpratnē. Šo līgumu darbības laikposmi bija attiecīgi no 2003. gada 1. decembra līdz 2004. gada 30. novembrim, no 2004. gada 1. decembra līdz 2005. gada 30. novembrim un no 2005. gada 5. decembra līdz 2006. gada 4. decembrim.

39 Uzskatot, ka šo līgumu ietvaros veiktās darbības patiesībā apmierināja pastāvīgas un ilgstošas viņas darba devēja vajadzības, šī prasītāja 2006. gada 10. novembrī iesniedza prasību *Monomeles Protodikeio Rethymnis*, lūdzot atzīt šos līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem un likt *Dimos Geropotamou* prasītāju nodarbināt atbilstoši šādiem līgumiem.

40 Tā kā minētā prasītāja norāda uz tādiem pašiem argumentiem, kādus izvirzījuši prasītāji pamata prāvā lietā C-378/07 un kas izklāstīti šā sprieduma 34. punktā, iesniedzējtiesa savā lēmumā jautā, vai Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004 neizraisa arī uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa, kāds tas ir definēts Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā, pazemināšanu šādu apsvērumu dēļ:

— pirmkārt, Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. panta, kas ļauj pagaidu kārtā pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, *rationae temporis* piemērošanas joma attiecas tikai uz noteiktiem esošiem līgumiem vai līgumiem, kuriem beidzies darbības termiņš, tā kumulatīvie piemērošanas nosacījumi ir vairāk ierobežojoši attiecībā uz laika posmu starp diviem līgumiem un kopējo minimālo līgumu darbības ilgumu un, visbeidzot, minētā pārveidošana tiek veikta bez atpakaļejoša spēka, un

— otrkārt, Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 7. pantā, kurā "pastāvīgas normas" statusā paredzēta algas un atlaišanas pabalsta izmaksāšana, ir noteiktas sankcijas, kas ir identiskas vispārējās darba tiesībās paredzētajām, neņemot vērā jebkādu ļaunprātīgu izmantošanu un nepieļaujot uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu pārkvalificēšanu par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem.

41 Turklāt, pat pieņemot, ka Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts varētu tikt piemērots pamata prāvā, šī tiesa papildus izvirza tādus pašus jautājumus kā lietā C-378/07, kas izklāstīti šā sprieduma 36. punktā un kas attiecas uz "objektīvā iemesla" jēdzienu un absolūtā aizlieguma publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem ietekmi uz valsts tiesas pilnvarām.

42 Šajos apstākļos *Monomeles Protodikeio Rethymnis* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"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 pazemināts 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 pazemināts 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 pazemināts uz 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?"

Lieta C-380/07

43 No Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka prasītāji pamata prāvā šajā lietā ar *Dimos Geropotamou*, kā arī ar privāttiesību juridisku personu — pašvaldības uzņēmumu "O Geropotamos" — ir noslēguši trīs secīgus līgumus uz noteiktu laiku,

no kuriem pirmajam līgumam, kas kvalificēts kā "darba līgums" Likuma Nr. 2190/1994 izpratnē, darbības laikposms bija no 2004. gada 1. jūlija līdz 2004. gada 1. decembrim un diviem nākamajiem, kas kvalificēti kā "uzņēmuma līgumi" Likuma Nr. 2527/1997 6. panta izpratnē, darbības laikposmi bija attiecīgi no 2004. gada 29. decembra līdz 2005. gada 28. decembrim un no 2005. gada 30. decembra līdz 2006. gada 29. decembrim.

44 2006. gada 10. novembrī saņēmusi prasību, kas būtībā ir identiska prasībai, kas iesniegta lietā C-379/07, *Monomeles Protodikeio Rethymnis* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai tādus pašus prejudiciālos jautājumus, kādi uzdoti pēdējā minētajā lietā.

45 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2007. gada 12. novembra rīkojumu šīs trīs lietas rakstveida, mutvārdu procesā un galīgā sprieduma taisīšanai tika apvienotas.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pieņemamību

46 Izņemot prasītājus pamata lietā, visi lietas dalībnieki, kas iesnieguši rakstveida apsvērumus Tiesai, ar dažādiem pamatojumiem ir apstrīdējuši vai vismaz apšaubījuši uzdoto jautājumu atbilstību un tātad to pieņemamību.

47 Pirmkārt, Grieķijas valdība norāda, ka lūgtajai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta un 8. klauzulas 3. punkta interpretācijai nav sakara ar pamata lietām. Iesniedzējtiesa esot nepareizi un tādējādi hipotētiski uzskatījusi, ka Likuma Nr. 2112/1920 8. panta

3. punkts ir alternatīvs tiesisks regulējums minētā pamatnolīguma ieviešanai. Taču, ņemot vērā Grieķijas Republikas Konstitūcijas 103. panta 8. punktā un Likuma Nr. 2190/1994 21. pantā paredzētos aizliegumus, šis likums neesot piemērojams publiskajā sektorā, — arī to stingri uzsver atbildētājas pamata lietās. Šo Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta interpretāciju apstiprinot arī *Areios Pagos* spriedumi 19/2007 un 20/2007. Turklāt, neapstrīdot tieši uzdoto jautājumu pieņemamību, Komisija un atbildētājas pamata lietās atkarībā no konkrētiem apstākļiem apstrīd, ka šī norma vēl bija spēkā Direktīvas 1999/70 transponēšanas termiņa beigās un ka tā attiecīgus līgumus ļāva pārkvalificēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

48 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka Tiesai saistībā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu nav jālemj nedz par valsts tiesību normu interpretāciju, nedz arī jāspriež par to, vai iesniedzējtiesas veiktā šo normu interpretācija ir pareiza. Faktiski Tiesai saskaņā ar kompetences sadalījumu starp Kopienu tiesām un valsts tiesām ir jāņem vērā prejudiciālo jautājumu faktiskais un tiesiskais konteksts, kāds tas noteikts lēmumā par prejudiciālo jautājumu uzdošanu (skat. 2004. gada 29. aprīļa spriedumu apvienotajās lietās C-482/01 un C-493/01 *Orfanopoulos* un *Oliveri*, *Recueil*, I-5257. lpp., 42. punkts; 2008. gada 14. februāra spriedumu lietā C-244/06 *Dynamic Medien*, Krājums, I-505. lpp., 19. punkts, un 2008. gada 4. decembra spriedumu lietā C-330/07 *Jobra*, Krājums, I-9099. lpp., 17. punkts; šajā sakarā skat. arī 2008. gada 12. jūnija rīkojumu lietā C-364/07 *Vassilakis* u.c., 134. un 143. punkts).

49 Pamata lietu ietvaros iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 1999/70 transpozīcija ar Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004 tiktāl, ciktāl ar to no tā piemērošanas jomas ir izslēgti darba ņēmēji, kas noslēguši pirmo vai vienīgo līgumu uz noteiktu laiku, nav atļauts publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārkvalificēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem vai arī šāda pārkvalificēšana ir pakļauta ierobežojošiem nosacījumiem, ir "līmeņa pazemināšana" pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izpratnē, salīdzinot ar aizsardzību, kas izriet no Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta. Šajā sakarā iesniedzējtiesa, pamatojoties uz valsts tiesu praksi, tieši uzskata, ka pēdējā minētā tiesību norma ir piemērojama publiskajā sektorā, un turklāt tā pamato šo viedokli ar premisu, ka minētā norma, pirmkārt, bija spēkā, beidzoties Direktīvas 1999/70 transponēšanas termiņam, un ka, otrkārt, tajā bija atļauta šāda pārkvalificēšana.

50 Turklāt, kā norāda Komisija un uzskata iesniedzējtiesa, šāda līmeņa pazemināšana ir iespējama tikai tad, ja minētais Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, lai gan tas joprojām ir spēkā, tādās situācijās kā pamata lietās nav piemērojams līdztekus valsts tiesiskajam regulējumam, ar kuru transponēts pamatnolīgums — neatkarīgi no tā, vai tas, piemēram, izriet no šā vēlākā regulējuma pieņemšanas fakta, Grieķijas Republikas Konstitūcijas 103. panta 8. punkta grozījumiem vai pārmaiņām tiesu praksē, ko ieviesusi *Areios Pagos* savos spriedumos 19/2007 un 20/2007 saistībā ar minētā 8. panta 3. punkta interpretāciju.

51 Līdz ar to ir jāsecina, ka neatkarīgi no tā, kādas ir domstarpības starp pamata lietu dalībniekiem attiecībā uz valsts tiesību interpretāciju un kritika par iesniedzējtiesas piemēroto interpretāciju, šie jautājumi ir jāizskata, ņemot vērā šīs iesniedzējtiesas veikto valsts tiesību interpretāciju. Tādējādi iebilde par nepieņemamību, ko cēlusi Grieķijas Republika šajā sakarā, ir noraidāma.

52 Otrkārt, Komisija apgalvo, ka trešajam līdz sestajam jautājumam lietā C-378/07 nav priekšmeta. No 2005. gada 22. novembra sprieduma lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp., 41.–43. punkts), uz ko norāda arī Grieķijas un Itālijas valdības, izrietot, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta mērķis ir tikai novērst secīgu, uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un tas tātad nav piemērojams gadījumā, kad attiecīgais līgums ir pirmais vai vienīgais darba līgums starp pusēm.

53 Šim iebildumam nevar piekrist.

54 Būtībā iepriekš minēto jautājumu, kas attiecas nevis uz pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, bet gan uz tā 8. klauzulas 3. punktu, mērķis ir noskaidrot, vai Direktīvas 1999/70 transpozīcija ar Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004 veido "līmeņa pazemināšanu" pēdējās minētās klauzulas izpratnē tiktāl, ciktāl tas attiecas uz aizsardzības līmeni, kas ar Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktu ir piešķirts

darba ņēmējiem, kas noslēguši vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku, un — apstiprinošas atbildes gadījumā — precizēt no tā izrietošās sekas attiecībā uz pamata lietām.

55 Nekādā gadījumā nevar uzskatīt, ka šiem jautājumiem nav priekšmeta, bet ar tiem cita starpā tiek jautāts, vai — kā to apgalvo Grieķijas un Itālijas valdības un Komisija — pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts nav piemērojams gadījumā, kad ir noslēgts tikai viens darba līgums uz noteiktu laiku.

56 Turklāt šajā sakarā ir jānorāda, ka iepriekš minētajā spriedumā lietā *Mangold* Tiesa pēc tam, kad tā 42. un 43. punktā bija nospriedusi, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta interpretācija nav nepieciešama tā strīda atrisināšanai, saistībā ar kuru iesniedzējtiesa bija uzdevusi šo jautājumu, jo tas attiecas uz pirmo un vienīgo uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu, minētā sprieduma 44.–54. punktā atbildēja uz iesniedzējtiesas papildus uzdoto jautājumu saistībā ar to pašu strīdu attiecībā uz šā pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu interpretāciju.

57 Šajos apstākļos, tā kā trešais līdz sestais jautājums lietā C-378/07 attiecas uz Kopienu tiesību interpretāciju un tā kā nav acīmredzams, ka šai interpretācijai nav sakara ar iesniedzējtiesā izskatāmās pamata prāvas īstenajiem apstākļiem vai priekšmetu un tātad tā nav acīmredzami hipotētiska, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesai ir jāatbild uz šiem jautājumiem (šajā sakarā skat. cita starpā 2006. gada 4. jūlija spriedumu lietā C-212/04 *Adeneler* u.c., Krājums, I-6057. lpp., 41. un 42. punkts, un 2006. gada 23. novembra spriedumu lietā C-238/05 *Asnef-Equifax* un *Administración del Estado*, Krājums, I-11125. lpp., 15.–17. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 42.–44. punkts).

58 Treškārt, Itālijas valdība apgalvo, ka otrais prejudiciālais jautājums lietās C-379/07 un C-380/07 nav pieņemams, jo Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. pantā, uz kuru

attiecas šis jautājums, paredzētie pārejas noteikumi nav piemērojami līgumiem pamata lietā, jo uz tiem attiecas minētā dekrēta 5.–7. pantā noteiktā vispārējā sistēma. Tādējādi šim jautājumam neesot nekāda sakara ar pamata lietām.

59 Arī šim iebildumam nevar piekrist. Tā kā no lēmumiem par prejudiciālo jautājumu uzdošanu izriet, ka Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 spēkā stāšanās laikā, t.i., 2004. gada 19. jūlijā, pamata lietā aplūkojamie uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi vēl bija spēkā, uz šiem līgumiem varētu attiekties minētā dekrēta 11. pants.

60 Ir tiesa, ka no lēmumiem par prejudiciālo jautājumu uzdošanu šajās lietās izriet, ka prasītāji pamata lietās neatbilda minētajā normā paredzētajiem nosacījumiem, lai to līgumus varētu pārkvalificēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

61 Tomēr ar otro jautājumu minētajās lietās iesniedzējtiesa tieši vēlas noskaidrot, vai šie nosacījumi, kuru dēļ minētie līgumi tika izslēgti no pārejas sistēmas, kas izveidota ar dekrēta Nr. 164/2004 11. pantu, veido "līmeņa pazemināšanu" pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izpratnē tādējādi, ka prasītāji pamata lietās varētu no minētā pamatnolīguma noteikumiem iegūt tiesības panākt šo līgumu pārkvalificēšanu par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, kas no viņu viedokļa bija paredzēta "līdzvērtīgajā tiesiskajā pasākumā" šā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, proti, Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā.

62 Līdz ar to, ņemot vērā šā sprieduma 57. punktā minēto judikatūru, nevar uzskatīt, ka ar šajā lietās uzdoto otro jautājumu lūgtajai Kopienu tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar iesniedzējtiesā izskatāmo pamata prāvu īstenajiem apstākļiem vai priekšmetu, un tātad tas nav acīmredzami hipotētisks.

63 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, ir jāatzīst, ka uzdotie jautājumi ir pieņemami.

Par lietas būtību

64 Ar pirmo jautājumu grupu iesniedzējtiesa būtībā lūdz interpretēt pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu un 8. klauzulas 3. punktu, izvērtējot, vai šīs normas pieļauj pamata lietā aplūkojamo valsts tiesisko regulējumu un it īpaši Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004, kas īpaši pieņemts, lai transponētu šo pamatnolīgumu publiskajā sektorā. Šajā sakarā iesniedzējtiesa uzdod jautājumus attiecībā uz šādiem aspektiem:

— pirmkārt, saistībā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā paredzētajiem secīgu uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumiem — par dalībvalstu rīcības brīvību šīs klauzulas transponēšanā, ja valsts tiesībās jau pastāv "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" minētās klauzulas izpratnē (pirmie jautājumi lietās no C-378/07 līdz C-380/07), un par "objektīvo iemeslu" jēdzienu šīs pašas klauzulas izpratnē (sestā jautājuma a) apakšpunkts lietā C-378/07 un piektā jautājuma a) apakšpunkts lietās C-379/07 un C-380/07);

— otrkārt, saistībā ar "līmeņa pazemināšanas" jēdzienu minētā pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izpratnē — vai minētā klauzula ir piemērojama darba ņēmējiem, kas noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku (otrais jautājums lietā C-378/07), un nepieļauj grozījumus, kas ieviesti ar transponējošo

tiesisko regulējumu, salīdzinot ar iepriekš pastāvošajām valsts tiesībām (trešais un ceturtais jautājums lietā C-378/07, kā arī otrais un trešais jautājums lietās C-379/07 un C-380/07), un

— treškārt, saistībā ar sankcijām uz noteiktu laiku noslēgto līgumu ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā — vai pamatnolīgums nepieļauj absolūto aizliegumu publiskajā sektorā pārveidot šos līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem (sestā jautājuma b) apakšpunkts lietā C-378/07 un piektā jautājuma b) apakšpunkts lietās C-379/07 un C-380/07).

65 Turklāt ar saviem pēdējiem jautājumiem iesniedzējtiesa vēlas precizēt sekas, kādas attiecībā uz valsts tiesām izriet no Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 nesaderības ar pamatnolīguma noteikumiem (piektais jautājums lietā C-378/07, kā arī ceturtais jautājums lietās C-379/07 un C-380/07).

66 Līdz ar to uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem būtu jāatbild 64. un 65. punktā noteiktajā secībā, tomēr vispirms precizējot, ka — tiktāl, ciktāl iesniedzējtiesa lūdz Tiesu spriest par Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 saderību ar pamatnolīgumu — Tiesai EKL 234. pantā paredzētās tiesvedības ietvaros nav jāizskata jautājums par valsts tiesību normu saderību ar Kopienu tiesībām, bet Tiesa tomēr var sniegt valsts tiesai visus attiecīgos interpretācijas elementus saistībā ar šīm tiesībām, kas var ļaut tai novērtēt šo saderīgumu, lai atrisinātu tās izskatāmās lietas (skat. cita starpā 2007. gada 5. jūlija spriedumu apvienotajās lietās C-145/06 un C-146/06 *Fendt Italiana*, Krājums, I-5869. lpp., 30. punkts).

Par ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumiem pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē

— Par dalībvalstu rīcības brīvību gadījumos, ja valsts tiesībās pastāv "līdzvērtīgs tiesisks pasākums"

67 Ar saviem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neļauj dalībvalstij pieņemt tādu valsts tiesisko regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, kurā — nolūkā transponēt Direktīvu 1999/70 īpaši saistībā ar tās normu piemērošanu publiskajā sektorā — ir paredzēts ieviest secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumus, kas uzskaitīti minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā, gadījumā, ja valsts tiesībās jau pastāv "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" minētās klauzulas izpratnē, tāds kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts.

68 Lai atbildētu uz šo jautājumu, kura mērķis ir noteikt dalībvalstu rīcības brīvību pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta transponēšanā, vispirms ir jāprecizē jēdziena "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" saturs šīs klauzulas izpratnē.

69 Gan Grieķijas valdība, gan Komisija norāda, ka Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts nav tāds pasākums, jo tā priekšmets atšķiras no minētās klauzulas priekšmeta. Šajā likumā, kas attiecas uz noteikta laika darba līgumu izbeigšanu, nav ietverti noteikumi, kuru mērķis būtu novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, bet tas tikai ļauj atzīt līgumu par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu saistībā ar tā izbeigšanu. Katrā ziņā Grieķijas valdība uzskata, ka iespējai pārkvalificēt uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu nebūtu nekādas preventīvas iedarbības attiecībā uz secīgu līgumu noslēgšanu publiskajā sektorā, jo šādas pārkvalificēšanas finansiālās sekas uzņemtos visa kopiena un — atšķirībā no situācijas privātajā sektorā — tas obligāti nebūtu attiecīgais darba devējs.

70 Šajā sakarā ir jāuzsver, ka, lai gan atbilstoši tam, kas atgādināts šā sprieduma 48.–51. punktā, iesniedzējtiesas kompetencē ir interpretēt valsts tiesības, proti, šajā gadījumā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktu, un līdz ar to, lai atbildētu uz uzdotajiem jautājumiem, ir jāatzīst, ka šī norma — kā to konstatējusi iesniedzējtiesa — ļauj pārkvalificēt publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, tomēr jēdziens "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē savukārt ir Kopienu tiesību jēdziens, kas jāinterpretē vienveidīgi visās dalībvalstīs.

71 Šajā sakarā patiešām no pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 10. punkta izriet, ka pamatnolīgums atstāj dalībvalstu un sociālo partneru kompetencē noteikt sīki izstrādātu kārtību tajā noteikto principu un prasību piemērošanai, lai nodrošinātu to saskanību ar valsts tiesībām un/vai praksi un to, ka pienācīgi tiek ņemtas vērā konkrēto situāciju īpatnības (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 68. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 87. punkts).

72 Tomēr, ja vien saskaņā ar Direktīvas 1999/70 preambulas septiņpadsmito apsvērumu pamatnolīgumā šajā sakarā nav norādes uz dalībvalstīm, minēto principu un prasību saturs nevar atšķirties atkarībā no dalībvalstu valsts tiesībām, jo atbilstoši minētās direktīvas preambulas četrpadsmitajam apsvērumam un minētā pamatnolīguma preambulai tā mērķis ir Kopienas līmenī noteikt vispārīgo kārtību uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanai.

73 Šajā gadījumā, tā kā "līdzvērtīga tiesiska pasākuma" jēdziens nav definēts pamatnolīgumā, ir jānorāda, ka — nepastāvot norādei uz dalībvalstu tiesībām — minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta uzdevums ir īstenot vienu no šā pamatnolīguma mērķiem, proti, ierobežot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību, kas ir uzskatāmas par iespējamu ļaunprātīgas izmantošanas līdzekli par sliktu darba ņēmējiem, sistemātisku pielietošanu, paredzot noteiktu skaitu obligāto minimālo aizsardzības noteikumu, lai novērstu darbinieku pārvešanu uz īsa laika darba attiecībām (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 63. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 84. punkts).

74 Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā ar mērķi "novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības" ir prasīts, lai dalībvalstis pieņem vienu vai vairākus tajā uzskaitītos pasākumus, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti "līdzvērtīgi tiesiski pasākumi" šādas ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai. Minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā tādējādi uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, skar attiecīgi objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, secīgu darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu un to atjaunošanas gadījumu skaitu (skat. 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact*, Krājums, I-2483. lpp., 69. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 80. punkts).

75 No paša minētās klauzulas formulējuma nepārprotami izriet, ka ir iecerēts, ka tajā paredzētie dažādie pasākumi būs "līdzvērtīgi" (iepriekš minētais spriedums lietā *Impact*, 76. punkts).

76 Tādējādi ar izteicienu "līdzvērtīgi tiesiski pasākumi" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā ir domāti jebkādi valsts tiesību akti, kuru mērķis — tāpat kā minētajā klauzulā paredzētajiem pasākumiem — ir efektīvi novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 65. punkts).

77 Kā ģenerāladvokāte norādījusi savu secinājumu 53. un 54. punktā, šajā sakarā nav nozīmes faktam, ka pamata lietā aplūkojamajā valsts tiesību aktā — šajā gadījumā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā — nav paredzēti pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā izklāstītie konkrētie pasākumi vai ka tas nav īpaši pieņemts, lai aizsargātu darba ņēmējus pret secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, vai ka tā piemērošanas joma neattiecas tikai uz šiem līgumiem. Ja šis pants — attiecīgajā gadījumā kopā ar citām valsts tiesību normām — var arī palīdzēt efektīvi novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, tas ir jāuzskata par līdzvērtīgu pasākumiem, kas uzskaitīti pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā.

78 Tātad pamata lietās iesniedzējtiesai ir jānoskaidro, kādā mērā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā paredzētā iespēja publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārkvalificēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, ja tas patiesībā attiecas uz pastāvīgām un ilgstošām darba devēja vajadzībām, var palīdzēt šādā efektīvā secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršanā. Gadījumā, ja minētā tiesa secinās, ka šai normai ir tāda iedarbība, šī norma būs jāuzskata par "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē.

79 Saistībā ar jautājumu, vai šādā gadījumā "līdzvērtīga tiesiska pasākuma" minētās klauzulas izpratnē pastāvēšana liedz attiecīgai dalībvalstij pieņemt tādu valsts tiesisko regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, kura 5.–7. un 11. pantā nolūkā transponēt Direktīvu 1999/70 ir paredzēti īpaši pasākumi, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, ir jāatgādina, ka, izvirzot noteikumu, ka efektīvā un saistošā veidā ir jāievieš viens vai vairāki no šajā normā paredzētajiem pasākumiem, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, ja vien līdzvērtīgi tiesiski pasākumi valsts tiesībās jau nepastāv, pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm paredzēts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šī mērķa sasniegšanas līdzekļiem (iepriekš minētais spriedums lietā *Impact*, 70. punkts un tajā minētā judikatūra).

80 No tā izriet, ka saskaņā ar minēto normu dalībvalstīm ir noteikta rīcības brīvība šā mērķa sasniegšanai, tomēr ar nosacījumu, ka tās nodrošina Kopienu tiesībās paredzēto rezultātu, kā izriet ne tikai no EKL 249. panta trešās daļas, bet arī no Direktīvas 1999/70 2. panta pirmās daļas, ņemot vērā tās preambulas septiņpadsmito apsvērumu (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 68. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 87. punkts).

81 Kā Tiesa jau ir nospriedusi, tātad, lai nodrošinātu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas efektīvu novēršanu, saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu dalībvalstīm ir rīcības brīvība izmantot vai nu vienu vai vairākus no šajā klauzulā uzskaitītajiem pasākumiem, vai arī

jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact*, 71. punkts).

82 Līdz ar to, lai gan gadījumā, ja dalībvalsts tiesībās nepastāv līdzvērtīgs tiesisks pasākums, šā mērķa sasniegšanai, lai pareizi transponētu Direktīvu 1999/70, tai ir pienākums ieviest vienu vai vairākus no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā minētajiem novēršanas pasākumiem (šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 65. punkts, un lietā *Impact*, 69. un 70. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 80. punkts), savukārt šāda līdzvērtīga tiesiska pasākuma esamība tomēr nevar liegt šai valstij iespēju papildus ieviest vienu vai vairākus no minētās 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem, lai, kā to būtībā atzinuši visi lietas dalībnieki, kas iesnieguši rakstveida apsvērumus, grozītu vai papildinātu aizsardzību, kas izriet no minētā līdzvērtīgā tiesiskā pasākuma — pretējā gadījumā varētu tikt kavēta jebkāda esoša valsts tiesiskā regulējuma attīstība.

83 Tomēr ir svarīgi atgādināt, ka šāda dalībvalstīm atstātā rīcības brīvība nav neierobežota un ka tā it īpaši nekādā veidā nevar kavēt pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 82. punkts).

84 Tātad, tā kā atbilstoši šā sprieduma 73.–77. un 79. punktā norādītajam pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta mērķis ir uzlikt dalībvalstīm pienākumu nodrošināt to iekšējās tiesībās secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas efektīvu novēršanu, šāda transponējoša valsts tiesiskā regulējuma pieņemšana nedrīkst ietekmēt minētās novēršanas efektivitāti, kas iepriekš ir izrietējusi no "līdzvērtīga tiesiska pasākuma" minētā 5. klauzulas 1. punkta izpratnē. Šajā sakarā ir īpaši svarīgi, lai tiesiskais stāvoklis, kas izriet no dažādiem valsts tiesību pasākumiem, būtu pietiekami precīzs un skaidrs, lai privātpersonas varētu apzināties visas savas tiesības un vajadzības gadījumā uz tām atsaukties valsts tiesās.

85 Turklāt ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu dalībvalstīm piešķirtā rīcības brīvība ir jāizmanto, ievērojot arī Kopienu tiesības un cita starpā to vispārējos principus, kā arī citus pamatnolīguma noteikumus (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Mangold*, 50.–54. un 63.–65. punkts).

86 Šajā sakarā ir īpaši jāuzsver, ka gadījumā, ja valsts tiesībās jau pastāv normas, kuru mērķis ir efektīvi novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un kas var tikt uzskatītas par "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, tas, ka dalībvalsts pieņem vienu vai vairākus no šā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā minētajiem konkrētajiem novēršanas pasākumiem, nevar pamatoti attaisnot darba ņēmēju aizsardzības vispārējā līmeņa pazemināšanu šā pamatnolīguma jomā tā 8. klauzulas 3. punkta nozīmē, uz ko attiecas šā sprieduma 108.–178. punktā izskatītie jautājumi.

87 Līdz ar to ir jāatbild iesniedzējtiesai, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ļauj dalībvalstij pieņemt tādu valsts tiesisko regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, kurā — nolūkā transponēt īpaši Direktīvu 1999/70 saistībā ar tās normu piemērošanu publiskajā sektorā — ir paredzēts ieviest secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumus, kas uzskaitīti minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā, gadījumā, ja valsts tiesībās jau pastāv — kas jāpārbauda iesniedzējtiesai — "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" minētās klauzulas izpratnē, tāds kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, tomēr ar nosacījumu, ka minētais tiesiskais regulējums, pirmkārt, neietekmē uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas efektivitāti, kas izriet no minētā līdzvērtīgā tiesiskā pasākuma, un, otrkārt, tajā tiek ievērotas Kopienu tiesības un cita starpā minētā pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts.

— Par "objektīvu iemeslu" prasību pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē

88 Ar saviem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neļauj attiecīgās dalībvalsts iestādēm piemērot tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata lietā tādā veidā, ka darba līgumu noslēgšana uz noteiktu laiku publiskajā sektorā — neatkarīgi no tā, vai runa ir par pirmo vai vienīgo līgumu vai arī par secīgiem līgumiem — ir uzskatāma par attaisnotu ar "objektīviem iemesliem" minētās klauzulas izpratnē, pamatojoties tikai uz to, ka šie līgumi ir balstīti uz tiesību normām, kas atļauj noslēgt vai atjaunot šādus līgumus, lai apmierinātu noteiktas pagaidu vajadzības, lai gan patiesībā šīs vajadzības ir "pastāvīgas un ilgstošas".

89 No lēmumiem par prejudiciālo jautājumu uzdošanu izriet, ka tiesa, kas izskata pamata lietas, ir uzdevusi šos jautājumus tāpēc, ka šāda valsts tiesību piemērošana varētu liegt šai tiesai izmantot ar Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktu, kuru tā kvalificējusi kā "līdzvērtīgu tiesisku pasākumu", tai piešķirtās pilnvaras pārkvalificēt uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem. Saskaņā ar valsts tiesu praksi šāda pārkvalificēšana nebūtu pieļaujama gadījumos, kad noslēgšana uz noteiktu laiku ir attaisnota ar objektīviem iemesliem.

90 Vispirms ir jānorāda, ka pamatnolīgums neuzliek dalībvalstīm pienākumu pieņemt aktu, saskaņā ar kuru jebkurš pirmais vai vienīgais uz noteiktu laiku noslēgtais darba līgums būtu jāattaisno ar šādiem objektīviem iemesliem. Kā Tiesa jau ir nospriedusi, uz šādiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem neattiecas pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, kas saistīts tikai ar secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, un minētās klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzētie objektīvie iemesli tātad attiecas tikai uz šādu līgumu vai attiecību atjaunošanu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Mangold*, 41.–43. punkts).

91 Turklāt saistībā ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām ir jāatgādina, ka ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, kurā īpaši paredzēts novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot minētos līgumus,

dalībvalstīm tiek uzlikts pienākums ieviest to tiesību sistēmā vienu vai vairākus no tās 1. punkta a)–c) apakšpunktā minētajiem pasākumiem, ja vien attiecīgajā dalībvalstī vēl nepastāv līdzvērtīgas tiesību normas, kuru mērķis ir efektīvi novērst šā veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Kā viens no šiem pasākumiem 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā ir paredzēti "objektīvie iemesli, kas attaisno šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanu" (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 64.–66. punkts).

92 No pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 7. punkta izriet, ka pamatnolīguma parakstītājas puses ir uzskatījušas, ka objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 67. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 86. punkts).

93 Tomēr — kā norādīts šā sprieduma 79.–82. punktā — pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta īstenošanas nolūkā dalībvalstīm ir rīcības brīvība, jo tās var izmantot vai nu vienu vai vairākus no minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem, vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus.

94 No tā izriet, ka šīs īstenošanas nolūkā dalībvalsts var likumīgi izvēlēties neieviest minētās klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzēto pasākumu, saskaņā ar kuru tiktu prasīts, lai šādu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana būtu attaisnota ar objektīviem iemesliem. Savukārt tā var izvēlēties ieviest vienu vai abus pasākumus, kas paredzēti minētās klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunktā un kas saistīti attiecīgi ar šo secīgu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu un ar to atjaunojumu skaitu, vai pat saglabāt jau pastāvošu līdzvērtīgu tiesisko pasākumu — ar nosacījumu, ka neatkarīgi no izvēlētā pasākuma tiek nodrošināta efektīva uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršana (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 101. punkts).

95 Tomēr gadījumā, ja dalībvalsts pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta īstenošanai izvēlas ieviest pasākumu, kas paredzēts minētās klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā un ar kuru tiktu prasīts, lai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana būtu attaisnota ar objektīviem iemesliem, tai, kā izriet ne tikai no EKL 249. panta trešās daļas, bet arī no Direktīvas 1999/70 2. panta pirmās daļas, ņemot vērā tās preambulas septiņpadsmito apsvērumu, ir pienākums nodrošināt Kopienu tiesībās paredzēto rezultātu (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 68. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 87. punkts).

96 Tiesa jau ir nospriedusi, ka šādā situācijā jēdziens "objektīvi iemesli" pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo noteiktu darbību un kas līdz ar to konkrētajā kontekstā var pamatot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šos apstākļus cita starpā var radīt to uzdevumu īpašais raksturs, kuru izpildei ir noslēgti šādi līgumi, un to raksturīgās iezīmes vai, attiecīgos gadījumos, likumīgais mērķis, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 69. un 70. punkts, un 2007. gada 13. septembra spriedums lietā C-307/05 *Del Cerro Alonso*, Krājums, I-7109. lpp., 53. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 88. un 89. punkts).

97 Savukārt valsts tiesību norma, kas aprobežojas ar to, ka ar likumu vai citu normatīvo aktu vispārīgā un abstraktā veidā atļauj izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, neatbilst divos iepriekšējos punktos minētajām prasībām (iepriekš minētie spriedumi lietā *Adeneler* u.c., 71. punkts, un lietā *Del Cerro Alonso*, 54. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 90. punkts).

98 Šāda norma, kas ir tikai formāla un kas secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu neattaisno sīki izklāstītā veidā ar tādu objektīvu faktoru pastāvēšanu, kas saistīti ar attiecīgās darbības īpatnībām vai tās veikšanas apstākļiem, patiesībā draud izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un tādējādi nav saderīga ar pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 72. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 91. punkts).

99 Tātad secinājums, ka valsts tiesību norma — saskaņā ar likumu un bez jebkāda cita precizējuma — var attaisnot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, iestātos pret pamatnolīguma mērķi aizsargāt darba ņēmējus no darba nestabilitātes un atņemtu jēgu principam, saskaņā ar kuru uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 73. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 92. punkts).

100 Konkrētāk, uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana, pamatojoties vienīgi uz kādu vispārīgu likuma vai cita normatīvā akta noteikumu, nesaistot to ar attiecīgās darbības faktisko saturu, neļauj izstrādāt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai, ir piemērota attiecīgā mērķa sasniegšanai un ir tai nepieciešama (iepriekš minētie spriedumi lietā *Adeneler* u.c., 74. punkts, un lietā *Del Cerro Alonso*, 55. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 93. punkts).

101 Tomēr no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā pamata prāvās vairs nav paredzēts, ka fakts, ka darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku ir paredzēta likumā, ir objektīvs iemesls, kas pats par sevi attaisno neierobežotu šāda līguma atjaunošanu. Gluži pretēji, šajā tiesiskajā regulējumā ir noteikti precīzi un konkrēti apstākļi, kādos publiskajā sektorā var noslēgt secīgus darba līgumus vai darba attiecības uz noteiktu laiku. Šādu līgumu izmantošana atkarībā no konkrēta gadījuma ir atļauta saskaņā ar Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 5. panta 2. punktu, lai apmierinātu "īpašas vajadzības", kas ir "saistītas ar uzņēmuma veidu, raksturu vai darbību", vai saskaņā ar Likuma Nr. 3250/2004 1. pantu, lai apmierinātu "papildu vajadzības", kas saistītas ar "sociāla rakstura pakalpojumu" sniegšanu iedzīvotājiem, vai saskaņā ar Likuma Nr. 2527/1997 6. panta 1. punktu, lai veiktu darbus, kas neietilpst "darbinieku parasto uzdevumu lokā", vai arī saskaņā ar Likuma Nr. 2190/1994 21. panta 1. punktu, lai apmierinātu "sezonālas vajadzības vai citas periodiskas vai pagaidu vajadzības".

102 Kā norāda pati iesniedzējtiesa savos jautājumos, attiecīgais valsts tiesiskais regulējums pamata prāvās tātad ļauj noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, lai apmierinātu būtībā

pagaidu vajadzības. Ir jāatzīst, ka šāda veida vajadzības var būt "objektīvi iemesli" šādu līgumu atjaunošanai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

103 Tomēr, kā norādījusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 106. un 107. punktā, ja šā sprieduma 101. punktā minētās pamata prāvās aplūkojamā valsts tiesiskā regulējuma normas kļūtu par pamatu šādu līgumu vai attiecību atjaunošanai, lai gan patiesībā ar tiem faktiski tiktu apmierinātas nevis pagaidu vajadzības, bet — tieši pretēji — "pastāvīgas un ilgstošas" vajadzības, tas būtu pretrunā minētās klauzulas mērķim efektīvi novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu (skat. pēc analoģijas iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 88. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 110. punkts).

104 Šāda uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošana būtu tiešā pretrunā premisai, uz kuru pamatojas pamatnolīgums, proti, no tā vispārīgo apsvērumu 6. un 8. punkta izriet, ka uz nenoteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma, savukārt uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi ir nodarbinātības iezīme noteiktos sektoros vai attiecībā uz noteiktām specialitātēm un darbības sfērām (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 61. punkts, un lietā *Impact*, 86. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 82. punkts).

105 Līdz ar to darba stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku apstākli darba ņēmēju aizsardzībā (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Mangold*, 64. punkts), kamēr, kā tas izriet no pamatnolīguma preambulas otrās daļas un no tā vispārīgo apsvērumu 8. punkta, uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi var atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām tikai noteiktos apstākļos (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 62. punkts, un lietā *Impact*, 87. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 83. punkts).

106 Līdz ar to, tā kā saskaņā ar pastāvīgo judikatūru dalībvalstu pienākums, kas izriet no kādas direktīvas, sasniegt tajā paredzēto rezultātu, kā arī dalībvalstu pienākums atbilstoši EKL 10. pantam veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, kas ir piemēroti

šī pienākuma izpildes nodrošināšanai, attiecas uz visām dalībvalstu iestādēm, tostarp tiesu iestādēm atbilstoši to kompetencei (skat. cita starpā 1990. gada 13. novembra spriedumu lietā C-106/89 *Marleasing*, *Recueil*, I-4135. lpp., 8. punkts; 1997. gada 18. decembra spriedumu lietā C-129/96 *Inter-Environnement Wallonie*, *Recueil*, I-7411. lpp., 40. punkts, un 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c., Krājums, I-8835. lpp., 110. punkts), visām attiecīgās dalībvalsts iestādēm atbilstoši to kompetencei ir jānodrošina pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta ievērošana, konkrēti pārbaudot, vai valsts tiesiskais regulējums, kas ļauj publiskajā sektorā atjaunot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības, kurām būtu jāattiecas uz pagaidu vajadzībām, netiek izmantots, lai faktiski apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības.

107 Tātad ir jāatbild iesniedzējtiesai, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neļauj attiecīgās dalībvalsts iestādēm piemērot tādu valsts tiesisku regulējumu kā pamata lietā tādā veidā, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana publiskajā sektorā ir uzskatāma par attaisnotu ar "objektīviem iemesliem" minētās klauzulas izpratnē, pamatojoties tikai uz to, ka šie līgumi ir balstīti uz tiesību normām, kas atļauj atjaunot šādus līgumus, lai apmierinātu noteiktas pagaidu vajadzības, lai gan patiesībā šīs vajadzības ir pastāvīgas un ilgstošas. Savukārt šī pati klauzula nav piemērojama pirmā vai vienīgā darba līguma noslēgšanai vai pirmo vai vienīgo darba attiecību nodibināšanai uz noteiktu laiku.

Par "līmeņa pazemināšanas" jēdzienu pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izpratnē

— Par līmeņa pazemināšanu attiecībā uz darba ņēmējiem, kas noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku

108 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka minētajā klauzulā paredzētā "līmeņa pazemināšana" ir jāizskata vienīgi salīdzinājumā ar vispārējo aizsardzības līmeni, kāds attiecīgajā dalībvalstī bija piemērojams darba ņēmējiem, kuri noslēguši secīgus darba līgumus uz

noteiktu laiku, neņemot vērā aizsardzību, kas piemērojama darba ņēmējiem, kuri noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku.

109 No lēmuma par prejudiciālo jautājumu uzdošanu lietā C-378/07 izriet, ka šis jautājums ir uzdots saistībā ar tādu valsts tiesisku regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, ar kuru no iesniedzējtiesas viedokļa aizsardzības pasākumi pret uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu ir paredzēti tikai gadījumiem, kad tie ir secīgi, lai gan iepriekšējās valsts tiesības atbilstoši Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktam ir piemērojamas arī gadījumos, kad tas ir pirmais vai vienīgais darba līgums, kas noslēgts starp līgumslēdzējām pusēm uz noteiktu laiku.

110 Ir jāatgādina, ka saskaņā ar pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu "[tā] ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni [minētā] nolīguma jomā".

111 Saistībā ar pamatnolīguma piemērošanas jomu ir jāatzīmē, ka tā preambulas pirmajā daļā ir norādīts, ka minētā pamatnolīguma mērķis ir sekmēt "pilnīgāku līdzsvaru starp "darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību"". Atbilstoši Direktīvas 1999/70 preambulas četrpadsmitajam apsvērumam, kurā būtībā atkārtota minētās pamatnolīguma preambulas trešā daļa, šim nolūkam šajā pamatnolīgumā ir izvirzīti "vispārējie principi un obligātās [minimālās] prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām". Šīs pašas [pamatnolīguma] preambulas piektajā daļā ir norādīts, ka minētais pamatnolīgums "attiecas uz noteikta laika darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumiem".

112 Tādējādi pamatnolīguma un cita starpā tā 8. klauzulas 3. punkta mērķis atbilst fundamentālajiem mērķiem, kas ietverti EKL 136. panta pirmajā daļā, EK līguma preambulas trešajā daļā, kā arī 7. punktā un 10. punkta pirmajā daļā Kopienas 1989. gada Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, uz kuru norādīts iepriekš minētajā Līguma noteikumā, un kas saistīti ar dzīves un darba apstākļu uzlabošanu nolūkā tos saskaņot, kā arī pienācīgas sociālās aizsardzības pastāvēšanu darba

ņēmējiem — izskatāmajā gadījumā — noteikta laika darba ņēmējiem (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact*, 112. punkts).

113 Ņemot vērā šos mērķus, pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu nevar interpretēt sašaurināti.

114 Atbilstoši pašai pamatnolīguma 2. klauzulas redakcijai tas ir piemērojams visiem noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar spēkā esošiem likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.

115 Saskaņā ar minētā pamatnolīguma 3. klauzulu "noteikta laika darba ņēmējs" 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".

116 Līdz ar to gan no Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma mērķa, gan no attiecīgo to noteikumu teksta skaidri izriet, ka — pretēji tam, ko būtībā apgalvo Grieķijas valdība un Komisija — šā pamatnolīguma joma neattiecas tikai uz darba ņēmējiem, kas noslēguši secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, bet — gluži otrādi — minētais pamatnolīgums ir piemērojams visiem darba ņēmējiem, kas sniedz pakalpojumus pret atlīdzību, pamatojoties uz noteikta laika darba attiecībām, kas viņus saista ar viņu darba devēju (iepriekš minētais spriedums lietā *Del Cerro Alonso*, 28. punkts), neatkarīgi no šo darba ņēmēju uz noteiktu laiku noslēgto līgumu skaita.

117 Piemēram, ir jānorāda, ka pamatnolīguma 4. klauzulā ir paredzēts, ka darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro uz nenoteiktu laiku nodarbinātajiem, tikai tāpēc, ka viņi ir nodarbināti uz noteiktu laiku, neierobežojot šā aizlieguma piemērošanas jomu vienīgi ar secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem.

118 Patiešām pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, īstenojot šajā sakarā pamatnolīguma 1. klauzulas b) punktu, pats par sevi attiecas tikai uz to, ka dalībvalstis veic pasākumus, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu.

119 Tomēr šīs pēdējās divas klauzulas nenosaka minētā pamatnolīguma piemērošanas jomu un līdz ar to nevar ierobežot piemērojamību pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktam, kas, būdams ievietots atsevišķā pamatnolīguma iedaļā, kura attiecas uz tā ieviešanu, turklāt neietver norādes ne uz pamatnolīguma 1. klauzulas b) punktu, ne uz tā 5. klauzulas 1. punktu.

120 No tā izriet, ka pārbaude attiecībā uz "līmeņa pazemināšanas" esamību pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izpratnē ir jāveic salīdzinājumā ar visu to dalībvalsts iekšējo tiesību noteikumu kopumu, kas attiecas uz darba ņēmēju aizsardzību uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu jomā.

121 Līdz ar to ir jāatbild iesniedzējtiesai, ka pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka minētajā klauzulā paredzētā "līmeņa pazemināšana" ir jāizskata vienīgi salīdzinājumā ar vispārējo aizsardzības līmeni, kāds attiecīgajā dalībvalstī bija piemērojams gan darba ņēmējiem, kuri noslēguši secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, gan darba ņēmējiem, kuri noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku.

— Par grozījumiem, kas izdarīti ar transponējošo valsts tiesisko regulējumu, salīdzinājumā ar iepriekš pastāvošajām valsts tiesībām

122 Ar saviem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisku regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, saskaņā ar kuru — atšķirībā no iepriekšējās valsts tiesību normas, tādas kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, kas no minētās tiesas viedokļa ir "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" šā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē — pirmkārt, gadījumos, kad publiskajā sektorā ir notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, vairs nav paredzēta to pārkvalificēšana par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai arī šāda pārkvalificēšana ir pakļauta noteiktiem kumulatīviem un ierobežojošiem nosacījumiem un, otrkārt, tajā paredzētie aizsardzības pasākumi nav piemērojami darba ņēmējiem, kas noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku.

123 Šajā sakarā vispirms ir jānorāda, ka pretēji iesniedzējtiesas, kā arī Grieķijas valdības un Komisijas pieņēmumiem "līmeņa pazemināšanas" esamību pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izpratnē nedrīkst izvērtēt vienīgi salīdzinājumā ar uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem piemērojamo aizsardzības līmeni, kas izriet no "līdzvērtīga tiesiska pasākuma" šā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē.

124 Kā cita starpā norādīts šā sprieduma 116.–121. punktā, gan no Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma mērķa, gan no minētā pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta teksta izriet, ka "līmeņa pazemināšanas" esamība minētās klauzulas izpratnē ir jāizskata salīdzinājumā ar visu to dalībvalsts iekšējo tiesību noteikumu kopumu, kas attiecas uz noteikta laika darba līgumiem. Šajā sakarā nav nozīmes tam, vai šie noteikumi varētu būt "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē; turklāt pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā nav norādes uz šo pēdējo klauzulu.

125 Turpinājumā saistībā ar pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta piemērojamību ir jāatgādina, ka no paša šīs klauzulas teksta izriet, ka šā pamatnolīguma ieviešana nevar

radīt tiesisku pamatu tam, lai dalībvalstis pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni, kāds iepriekš bija garantēts šajā valsts tiesību sistēmā minētā nolīguma jomā (iepriekš minētais spriedums lietā *Mangold*, 50. punkts).

126 No tā izriet, ka darba ņēmējiem garantētā aizsardzības līmeņa pazemināšana jomā, kas saistīta ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, pati par sevi ar pamatnolīgumu nav aizliegta, bet, lai uz to attiektos pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā paredzētais aizliegums, šai līmeņa pazemināšanai, pirmkārt, ir jābūt saistītai ar pamatnolīguma "ieviešanu" un, otrkārt, jāattiecas uz darba ņēmēju, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, "vispārējo aizsardzības līmeni" (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Mangold*, 52. punkts).

127 Aplūkojamajā lietā no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka līmeņa pazemināšana, uz kuru norāda iesniedzējtiesa un ko apgalvo prasītāji pamata lietās, — attiecībā uz darba ņēmējiem, kas noslēguši secīgus darba līgumus, — rodas tādēļ, ka atšķirībā no Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta, kas, kā norāda iesniedzējtiesa, gadījumā, ja darba līgums uz noteiktu laiku ir noslēgts, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas vajadzības, ļauj to automātiski ar atpakaļejošu spēku pārkvalificēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004, ar kuru transponēta Direktīva 1999/70, 5.–7. pantā attiecībā uz publisko sektoru šāda pārkvalificēšanas iespēja vairs nav paredzēta, savukārt minētā dekrēta 11. pantā šī iespēja, kas paredzēta vienīgi kā pārejas pasākums attiecībā uz noteiktiem secīgiem līgumiem, kas pastāvējuši šā dekrēta spēkā stāšanās laikā, ir pakļauta vairākiem ierobežojošiem nosacījumiem un tai nav atpakaļejoša spēka.

128 Turklāt attiecībā uz darba ņēmējiem, kas noslēguši pirmo un vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku, līmeņa pazemināšana izpaužas kā fakts, ka šie darba ņēmēji, uz kuriem attiecās no Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta izrietošie aizsardzības pasākumi, ir izslēgti no Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 piemērošanas jomas.

129 Šajā sakarā ir jānorāda, ka, tā kā saskaņā ar šā sprieduma 48. punktā minēto judikatūru tikai valsts tiesu kompetencē ir interpretēt valsts tiesības, tieši šīm tiesām ir jānosaka, kādā mērā iepriekš minētie grozījumi, kas izdarīti ar Prezidenta dekrētu Nr. 164/2004, salīdzinājumā ar iepriekš pastāvošajām valsts tiesībām, tādām, kādas izriet no Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta, izraisa darba ņēmēju, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, aizsardzības samazināšanu, šajā sakarā salīdzinot aizsardzības līmeni, ko sniedz attiecīgi katra no šīm valsts tiesību normām.

130 Savukārt attiecīgos gadījumos Tiesai, izskatot lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, ir jāsniedz iesniedzējtiesai norādes, lai tai palīdzētu izvērtēt jautājumu, vai šī iespējamā darba ņēmēju, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, aizsardzības samazināšana ir "līmeņa pazemināšana" pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izpratnē. Šajā nolūkā ir jāpārbauda, kādā mērā grozījumi, kas izdarīti ar Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma transponēšanai paredzēto valsts tiesisko regulējumu, varētu, pirmkārt, tikt uzskatīti par tādiem, kas saistīti ar šā pamatnolīguma "ieviešanu", un, otrkārt, attiekties uz darba ņēmēju "vispārējo aizsardzības līmeni" pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izpratnē.

131 Pirmkārt, attiecībā uz nosacījumu par saistību ar pamatnolīguma "ieviešanu", Tiesa jau ir nospriedusi, ka šis pēdējais izteiciens, kas pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā ir izmantots bez jebkādiem sīkākiem paskaidrojumiem, nevar būt paredzēts tikai sākotnējai Direktīvas 1999/70 un it īpaši tās pielikumā iekļautā pamatnolīguma transponēšanai, bet tam jāattiecas arī uz jebkāda veida tādu valsts pasākumu veikšanu, kuru mērķis ir garantēt, ka ir iespējams sasniegt tajā izvirzīto mērķi, tostarp tādu pasākumu veikšanu, ar ko pēc transponēšanas kā tādas tiek papildinātas vai grozītas jau pieņemtās valsts tiesību normas (iepriekš minētais spriedums lietā *Mangold*, 51. punkts).

132 No tā izriet, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, kas ir otrais transponēšanas akts, ko pieņēmusi attiecīgā dalībvalsts Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma transponēšanai, var būt paredzēts ar šā pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu.

133 Tomēr nevar uzskatīt, ka šāds tiesiskais regulējums ir pretrunā minētajai klauzulai, ja līmeņa pazemināšana, ko tas ietver, nekādā veidā nav saistīta ar pamatnolīguma ieviešanu. Tas tā būtu gadījumā, ja šāda līmeņa pazemināšana būtu pamatota nevis ar nepieciešamību ieviest pamatnolīgumu, bet ar vajadzību sekmēt kādu citu mērķi, nevis šo ieviešanu (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Mangold*, 52. un 53. punkts).

134 Aplūkojamajā lietā, pirmkārt, saistībā ar grozījumiem attiecībā uz iespēju pārkvalificēt uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus izrādās, ka kopš 1994. gada, t.i., aptuveni piecus gadus pirms Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma pieņemšanas, Likuma Nr. 2190/1994 21. panta 2. punktā — absolūti un ar spēkā neesamības sekām — jau bija paredzēts aizliegums pārkvalificēt uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ja tie ir noslēgti publiskajā sektorā, pamatojoties uz minēto likumu (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 98. punkts).

135 Šāda tiesību norma varētu dot pamatu domāt, ka fakts, ka Prezidenta dekrētā Nr. 164/2004 iespēja pārkvalificēt uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem nav paredzēta vai ir pakļauta zināmiem nosacījumiem, ir attaisnots nevis ar nepieciešamību ieviest pamatnolīgumu, bet gan — kā uz to norāda atbildētāji pamata lietās un Grieķijas valdība — ar nepieciešamību nodrošināt konkursa procedūru pieņemšanai darbā ievērošanu publiskajā sektorā un tādējādi uzturēt Grieķijas civildienesta darbinieku statusu.

136 Tomēr no lēmumiem par prejudiciālo jautājumu uzdošanu arī izriet, ka tiesa, kas izskata pamata lietas un kurai ir jāinterpretē valsts tiesības, uzskata, ka Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts, kurā no tās viedokļa pieļauta šāda uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārkvalificēšana, tostarp publiskajā sektorā, ja tie nav attaisnoti ar kādu objektīvu iemeslu, vēl bija spēkā Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma pieņemšanas laikā.

137 Turklāt, kā izriet no Direktīvas 1999/70 preambulas ceturtā apsvēruma, šīs direktīvas un pamatnolīguma pieņemšanas pamatā bija divi direktīvu priekšlikumi, ko Komisija 1990. gadā iesniedza par darba attiecībām saistībā ar darba apstākļiem (priekšlikums Padomes direktīvai par noteiktām darba attiecībām saistībā ar darba apstākļiem (OV 1990, C 224, 4. lpp.)) un konkurences traucējumiem (priekšlikums Padomes direktīvai par noteiktām darba attiecībām saistībā ar konkurences traucējumiem (OV 1990, C 224, 6. lpp.), ar grozījumiem (OV 1990, C 305, 8. lpp.)), par ko Padome nav pieņēmusi lēmumu. Ir jānorāda, ka jau pēdējā priekšlikuma 4. pantā bija paredzēts dalībvalstu pienākums veikt noteiktus pasākumus, lai novērstu, ka uz noteiktu laiku noslēgti līgumi nevar tikt izmantoti esošas un pastāvīgas darba vietas aizpildīšanai.

138 Šajos apstākļos nevar izslēgt — kas tomēr jāpārbauda iesniedzējtiesai —, ka fakts, ka Prezidenta dekrētā Nr. 164/2004 iespēja pārkvalificēt publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem nav paredzēta vai ir pakļauta zināmiem nosacījumiem, ir saistīts ar pamatnolīguma ieviešanu. Tas tā varētu būt vēl jo vairāk tāpēc, ka atbilstoši šā sprieduma 23. punktā norādītajam Grieķijas Republikas Konstitūcijas 103. panta 8. punkts tika grozīts, lai absolūti aizliegtu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošanu par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem publiskajā sektorā, pēc Direktīvas 1999/70 spēkā stāšanās un pirms tās transponēšanas termiņa beigām.

139 Otrkārt, saistībā ar grozījumiem, kas attiecas uz aizsardzības, kas izriet no Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004, liegšanu darba ņēmējiem, kuri noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku, ir jāatzīst, ka tie arī varētu būt saistīti ar pamatnolīguma ieviešanu, jo saskaņā ar lēmumu par prejudiciālo jautājumu uzdošanu lietā C-378/07 uz šiem darba ņēmējiem Direktīvas 1999/70 un šā pamatnolīguma pieņemšanas laikā attiecās Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā paredzētie aizsardzības pasākumi. Turklāt no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem nekādā ziņā neizriet, ka, paredzot šādu izslēgšanu, valsts likumdevējs būtu vēlējies sekmēt kādu citu mērķi, nevis pamatnolīguma ieviešanu — bet tas tomēr ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

140 Otrkārt, saistībā ar nosacījumu, saskaņā ar kuru līmeņa pazemināšanai ir jāattiecas uz darba ņēmēju, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, "vispārējo aizsardzības līmeni", tas nozīmē, ka pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts var attiekties tikai uz tāda mēroga samazināšanu, kas kopumā ietekmē valsts tiesisko regulējumu attiecībā uz darba līgumiem, kuri noslēgti uz noteiktu laiku.

141 Tomēr aplūkojamajā lietā izrādās, ka grozījumi, kas saistīti ar darba ņēmēju, kuri noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku, izslēgšanu no Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 piemērošanas jomas, ietekmē ne visus darba ņēmējus, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, bet gan tikai tos, kuri, pirmkārt, strādā publiskajā sektorā un kuri, otrkārt, nav secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu puses.

142 Ja šie pēdējie darba ņēmēji neveido uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju nozīmīgu daļu attiecīgajā dalībvalstī — kas jāpārbauda iesniedzējtiesai —, šai ierobežotai darba ņēmēju kategorijai piešķirtās aizsardzības samazināšana pati par sevi nevar kopumā ietekmēt aizsardzības līmeni, kāds iekšējā tiesību sistēmā ir piemērojams darba ņēmējiem, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku.

143 Saistībā ar grozījumiem, kas attiecas uz iespēju uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus pārkvalificēt par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, ir jānorāda, ka Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, lai gan patiešām tajā šī pārkvalificēšana nav paredzēta vai ir pakļauta ierobežojošiem nosacījumiem, ne tikai ir piemērojams vienīgi darba ņēmējiem publiskajā sektorā, bet turklāt ar to šajā sektorā ir ieviesti vairāki pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā minētie pasākumi, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu.

144 Šādu novēršanas pasākumu pieņemšana tiktāl, ciktāl tie pilnībā vai daļā ir jauni iekšējā tiesību sistēmā (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 100. punkts) — kas jāpārbauda iesniedzējtiesai —, var kompensēt aizsardzības samazināšanu, kas izriet no tādas sankcijas atcelšanas vai ierobežošanas, kas iepriekš bijusi piemērojama ļaunprātīgas izmantošanas gadījumos un kas izpaužas kā attiecīgā darba līguma pārkvalificēšana par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu.

145 Šāda valsts tiesiskā regulējuma attīstība, pastiprinot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumus, turklāt atbilst pamatnolīguma mērķim. Pirmkārt, saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulas b) punktu un 5. klauzulas 1. punktu tā mērķis tieši ir radīt kārtību, lai novērstu šo līgumu ļaunprātīgu izmantošanu (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 79. punkts, kā arī 2006. gada 7. septembra spriedums lietā C-53/04 *Marrosu* un *Sardino*, Krājums, I-7213. lpp., 43. punkts). Otrkārt, minētajā pamatnolīgumā nav paredzētas konkrētas sankcijas gadījumā, ja tiek konstatēta ļaunprātīga izmantošana, un it īpaši tajā nav noteikts vispārējs dalībvalstu pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu pārkvalificēšanu par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, kā arī nav noteikti precīzi apstākļi, kuros tos var izmantot (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 91. un 94. punkts), tādējādi atstājot dalībvalstīm zināmu rīcības brīvību šajā jautājumā (iepriekš minētais spriedums lietā *Marrosu* un *Sardino*, 47. punkts). Piemēram, minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta b) apakšpunktā ir tikai norādīts, ka minētās valstis "vajadzības gadījumā" nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus "uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem".

146 Šajos apstākļos ir jākonstatē, ka grozījumi, kas izdarīti ar valsts tiesisko regulējumu, kura mērķis — kā tas ir pamata lietās — ir transponēt Direktīvu 1999/70 un pamatnolīgumu, neveido uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa "pazemināšanu" pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izpratnē, ja — kas jāpārbauda iesniedzējtiesai — tie attiecas uz darba ņēmēju, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, ierobežotu kategoriju vai var tikt kompensēti, veicot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumus.

147 Tomēr pamatnolīguma ieviešana ir jāveic, ievērojot citus tā noteikumus.

148 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 1999/70 preambulas četrpadsmito apsvērumu un pamatnolīguma preambulas trešo daļu šajā pamatnolīgumā ir izvirzīti vispārējie principi un minimālās prasības attiecībā uz noteikta laika darbu. Piemēram, ar pamatnolīguma 8. klauzulas 1. punktu dalībvalstīm un sociālajiem partneriem ir tieši atļauts saglabāt vai ieviest noteikumus, kas uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem ir labvēlīgāki par tiem, kas paredzēti šajā pamatnolīgumā.

149 No tā izriet, ka ar pamatnolīguma īstenošanu aizsardzību, kāda iepriekš iekšējā tiesību sistēmā bijusi piemērojama uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem, nedrīkst samazināt līdz līmenim, kas būtu zemāks par to, kāds noteikts ar minimālajām obligātajām aizsardzības normām, kuras paredzētas pamatnolīgumā, lai novērstu darba ņēmēju pārvešanu uz īsa laika darba attiecībām (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 63. punkts, un lietā *Impact*, 88. punkts; skat. arī pēc analoģijas saistībā ar pamatnolīguma 4. klauzulu iepriekš minēto spriedumu lietā *Del Cerro Alonso*, 27. punkts).

150 Konkrētāk, runājot par darba ņēmējiem, kas noslēguši secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, pamatnolīguma ieviešanai tātad, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot šos līgumus, ir jāatbilst minētā pamatnolīguma 5. klauzulas prasībām.

151 Saistībā ar šo ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumu ieviešanu ir jāatgādina, ka ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu dalībvalstīm ir uzlikts pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no pasākumiem, kas uzskaitīti šajā noteikumā, ja vien valsts tiesībās jau nav līdzvērtīgu pasākumu (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 101. punkts, un lietā *Marrosu* un *Sardino*, 50. punkts; 2006. gada 7. septembra spriedumu lietā C-180/04 *Vassallo*, Krājums, I-7251. lpp., 35. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact*, 70. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 124. punkts).

152 Aplūkojamajā lietā ir skaidrs, ka ar Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 5. un 6. pantu publiskajā sektorā tika ieviesti vairāki minētās 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītie pasākumi, kuru mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu.

153 Prasītāji pamata lietās tomēr norāda, ka, tā kā minētajā dekrētā par "secīgiem" ir atzīti tikai uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi, starplaiks starp kuriem ir īsāks par trim mēnešiem, netiek nodrošināta uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas efektīva novēršana, jo Grieķijā starplaiks starp šiem līgumiem parasti ir četri mēneši.

154 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka pamatnolīgumā un it īpaši tā 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā ir uzskaitīti dažādi pasākumi šīs ļaunprātīgās izmantošanas novēršanai un dalībvalstīm savā iekšējā tiesiskajā regulējumā ir jāievieš vismaz viens no šiem pasākumiem. Turklāt saskaņā ar minētās klauzulas 2. punktu dalībvalstīm principā paliek iespēja noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības uzskata, pirmkārt, par secīgām un, otrkārt, par noslēgtām uz nenoteiktu laiku (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 80. un 81. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 103. un 104. punkts).

155 Kaut arī šādu pilnvaru piešķiršana valsts iestādēm, lai tās varētu noteikt konkrētu kārtību terminu "secīgi" un "nenoteikts laiks" piemērošanai pamatnolīguma kontekstā, ir izskaidrojama ar vēlmi saglabāt valsts regulējuma daudzveidību šajā jomā, tomēr ir svarīgi atgādināt, ka šāda dalībvalstīm atstātā rīcības brīvība nav neierobežota, jo tā nekādā veidā nevar kavēt pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 82. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 105. punkts).

156 Tiesa jau ir norādījusi, ka valsts tiesību norma, ar kuru par secīgiem tiek uzskatīti tikai uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi, starplaiks starp kuriem nepārsniedz divdesmit darba dienas, ir uzskatāma par tādu, kas apdraud pamatnolīguma priekšmetu, mērķi un

lietderīgo iedarbību. Faktiski šāda stingra un ierobežota definīcija attiecībā uz vairāku pēc kārtas noslēgtu darba līgumu secīgo raksturu ļautu darba devējam vairāku gadu gaitā nodarbināt darba ņēmējus uz īsiem laikposmiem, jo praksē visbiežāk darba ņēmējam neatliek nekas cits, kā piekrist 20 darba dienu starplaikiem ķēdē, ko veido līgumi starp viņu un darba devēju (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 84. un 85. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 107. un 108. punkts).

157 Savukārt Tiesa ir nospriedusi arī, ka pamata lietās aplūkojamais tiesiskais regulējums, ar kuru par "secīgiem" ir atzīti tikai uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi, starplaiks starp kuriem ir īsāks par trim mēnešiem, pats par sevi nav tikpat stingrs un ierobežots. Šādu laikposmu parasti var uzskatīt par pietiekamu, lai pārtrauktu jebkādas esošas darba attiecības un līdz ar to dotu pamatu uzskatīt, ka jebkāds līgums, kas varētu tikt parakstīts vēlāk, nav secīgs. No tā izriet, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts principā pieļauj tādu tiesisko regulējumu kā pamata lietās. Tomēr valsts iestādēm un tiesām, kas ir atbildīgas par Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma transponēšanas pasākumu ieviešanu un kurām tātad ir jālemj par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu kvalificēšanu, katrā atsevišķā gadījumā ir jāpārbauda visi attiecīgie apstākļi, cita starpā ņemot vērā minēto secīgo līgumu, kas noslēgti ar vienu un to pašu personu vai viena un tā paša darba izpildei, skaitu, lai novērstu, ka darba devēji ļaunprātīgi izmanto uz noteiktu laiku nodibinātas darba attiecības (skat. iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 115.–117. punkts).

158 Turpinājumā — saistībā ar ļaunprātīgas izmantošanas sodīšanu ir jāatgādina, ka tad, ja tāpat kā šajā lietā Kopienu tiesībās nav paredzētas īpašas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tomēr tiek konstatēta, valsts iestādēm ir jāveic piemēroti pasākumi šādas situācijas atrisināšanai, — tiem jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un preventīviem, lai nodrošinātu pamatnolīguma piemērošanai pieņemto normu pilnīgu efektivitāti (iepriekš minētie spriedumi lietā *Adeneler* u.c., 94. punkts; lietā *Marrosu* un *Sardino*, 51. punkts, un lietā *Vassallo*, 36. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 125. punkts).

159 Kaut gan, nepastāvot Kopienu tiesiskajam regulējumam attiecīgajā jomā, saskaņā ar dalībvalstu procesuālās autonomijas principu šādu normu īstenošanas noteikumi ir jāparedz dalībvalstu iekšējā tiesību sistēmā, tomēr šādi noteikumi nedrīkst būt mazāk labvēlīgi nekā tie, kas reglamentē līdzīgas iekšēja rakstura situācijas (līdzvērtības princips), un nedrīkst padarīt Kopienas tiesību sistēmas piešķirto tiesību izmantošanu par praktiski neiespējamu vai pārmērīgi sarežģītu (efektivitātes princips) (skat. cita starpā iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 95. punkts; lietā *Marrosu* un *Sardino*, 52. punkts, un lietā *Vassallo*, 37. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 126. punkts).

160 No tā izriet, ka gadījumos, kad secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana ir notikusi, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz darba ņēmēju aizsardzības efektīvas un līdzvērtīgas garantijas, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Kopienu tiesību pārkāpuma sekas. Saskaņā ar pašu tekstu Direktīvas 1999/70 2. panta pirmajā daļā dalībvalstu pienākums ir "veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumu, ko paredz [minētā] direktīva" (iepriekš minētie spriedumi lietā *Adeneler* u.c., 102. punkts; lietā *Marrosu* un *Sardino*, 53. punkts, un lietā *Vassallo*, 38. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 127. punkts).

161 No tā izriet, ka, lai gan tādai dalībvalstij kā pamata lietās ir tiesības — kā norādīts šā sprieduma 144. punktā — kā sankciju par tādu novēršanas pasākumu neievērošanu, kas noteikti valsts tiesiskajā regulējumā, ar kuru transponēts pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, neparedzēt uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārkvalificēšanu par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, tai tomēr ir jānodrošina, ka pārējās sankcijas, kas paredzētas tajā pašā tiesiskajā regulējumā, ir pietiekami efektīvas un preventīvas, lai nodrošinātu šo novēršanas pasākumu pilnīgu efektivitāti (šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 105. punkts; lietā *Marrosu* un *Sardino*, 49. punkts, un lietā *Vassallo*, 34. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 123. punkts).

162 Aplūkojamajā gadījumā prasītāji pamata lietā tomēr norāda, pirmkārt, ka Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 7. pantā paredzētās sankcijas nevar tikt uzskatītas nedz par efektīvām, nedz arī par preventīvām. No vienas puses, algas un atlaišanas pabalsta izmaksa, kas paredzēta šīs normas otrajā punktā, nekādā ziņā neesot domāta, lai novērstu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, bet gan

esot sankcija, kas paredzēta ar vispārējām darba tiesībām. No otras puses, krimināltiesiskās un disciplinārās sankcijas, kas paredzētas minētā 7. panta 3. punktā, jau ir pastāvējušas līdz šim un turklāt tās Grieķijā ir pilnīgi neefektīvas. Turklāt šīs sankcijas faktiski nav piemērojamas vairākām uz noteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju kategorijām, piemēram, darba ņēmējiem, kam ir saistoši uzņēmuma līgumi vai darba līgumi, kuri noslēgti, pamatojoties uz Likumu Nr. 2190/1994.

163 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka Tiesai nav jālemj par valsts tiesību interpretāciju, jo šis uzdevums ir jāveic vienīgi iesniedzējtiesai vai, attiecīgos gadījumos, kompetentajām valsts tiesām, kurām ir jānosaka, vai piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma normas atbilst šā sprieduma 158.–160. punktā minētajām prasībām (cita starpā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Vassallo*, 39. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 134. punkts).

164 Tātad iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā attiecīgo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi un faktiskā īstenošana ir atbilstīgs pasākums, lai piemērotu sankciju gadījumā, kad publiskā administrācija ļaunprātīgi izmanto secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības (šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Vassallo*, 41. punkts, un lietā *Marrosu* un *Sardino*, 56. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 135. punkts).

165 Šajā sakarā — kā ģeneráladvokāte norādījusi savu secinājumu 92. punktā — iesniedzējtiesai cita starpā ir jāpārliecinās, ka darba ņēmēji, kas cietuši no ļaunprātīgas izmantošanas saistībā ar secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pielietošanu, kā to apgalvo prasītāji pamata lietās, netiek atturēti — cerot, ka arī turpmāk viņi būs nodarbināti publiskajā sektorā — atsaukties valsts iestādes, tostarp tiesās, uz tiesībām, kas tiem atzītas ar valsts tiesisko regulējumu un kas rodas, ar minēto tiesisko regulējumu ieviešot jebkādus pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā minētos novēršanas pasākumus.

166 Turklāt iesniedzējtiesai ir jāpārliecinās, ka visi darba ņēmēji, kas nodarbināti "uz noteiktu laiku" pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē, varētu panākt, lai pret viņu darba devēju gadījumā, ja viņi būtu cietuši no ļaunprātīgas izmantošanas saistībā ar secīgu līgumu pielietošanu — neatkarīgi no tā, kā būtu kvalificējams viņu līgums saskaņā ar valsts tiesībām, — tiktu piemērotas Prezidenta dekrētā Nr. 164/2004 paredzētās sankcijas.

167 Otrkārt, prasītāji pamata lietās apgalvo, ka Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. pantā, kurā kā pārejas noteikumā paredzēta iespēja pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem dažus secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus, kas bija spēkā šā dekrēta spēkā stāšanās dienā vai kuru termiņš bija beidzies trīs mēnešu laikposmā pirms šīs spēkā stāšanās, nav noteikta atbilstīga sankcija, ņemot vērā minētajā normā paredzēto nosacījumu ierobežojošo un kumulatīvo raksturu. Šajā sakarā minētie prasītāji norāda arī uz dažādām problēmām saistībā ar procedūras norisi *ASEP* (Augstākā personāla atlases padome), kas ir administratīva iestāde, kuras kompetencē ir lemt par pārveidošanas pieteikumu. Šīs grūtības cita starpā ir saistītas ar šai iestādei paredzētajiem termiņiem lēmumu pieņemšanai un ar to, ka administratīvo tiesu iejaukšanās strīdā saistībā ar minētā 11. panta piemērošanu, uz kuru attiecas *ASEP* kompetence, apšaubītu pašu civiltiesu kompetenci atrisināt strīdus, uz kuriem attiecas Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts.

168 Saistībā ar nosacījumiem, kuriem saskaņā ar Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. pantu ir pakļauta iespēja pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus, ir jāatgādina, ka šā sprieduma 157. punktā jau ir konstatēts, ka prasība par vismaz trīs mēnešus ilgu laikposmu starp šādiem līgumiem principā nav pretrunā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam.

169 Attiecībā uz minētajā 11. pantā paredzētajiem nosacījumiem saistībā ar kopējo minimālo līgumu ilgumu un to atjaunojumu skaitu no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem nav skaidrs, kādā veidā tie var ietekmēt pamatnolīguma mērķi. Šajā sakarā ir jāuzsver, ka tas vien, ka šajā normā paredzētajai pārveidošanai nav atpakaļejoša spēka, pats par sevi nepadara šādu sankciju neefektīvu, ja līdz ar to uz noteiktu laiku

nodibinātās attiecības katrā ziņā tiek aizstātas ar uz nenoteiktu laiku nodibinātām attiecībām un tātad tiek izbeigts pagaidu stāvoklis par labu lielākai stabilitātei darba attiecībās.

170 Ciktāl prasītāji pamata lietās norāda, ka Prezidenta dekrētā Nr. 164/2004 11. pantā paredzēto kumulatīvo nosacījumu dēļ attiecībā uz dažiem darba līgumiem, kas uz noteiktu laiku tikuši ļaunprātīgi noslēgti vai atjaunoti publiskajā sektorā pirms minētā dekrēta spēkā stāšanās, nebūtu piemērojamas nekādas sankcijas, ir jāatgādina, ka šādā situācijā ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darba ņēmēju aizsardzības garantijas, lai pienācīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Kopienu tiesību pārkāpuma sekas. Līdz ar to, ja attiecīgās dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā attiecībā uz šo laikposmu šai sakarā nav ietverti citi efektīvi pasākumi, piemēram, tāpēc, ka minētā dekrēta 7. pantā paredzētās sankcijas nav piemērojamas *rationae temporis*, uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārkvalificēšana par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem atbilstoši Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktam varētu kā to apgalvo prasītāja pamata prāvā lietā C-379/07 — tikt atzīta par šādu pasākumu (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 98.–105. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 129.–137. punkts).

171 Tomēr valsts iestādēm un tiesām, kas ir atbildīgas par Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma transponēšanas pasākumu ieviešanu un kurām tātad ir jālemj par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu kvalificēšanu, katrā atsevišķā gadījumā, ņemot vērā visus attiecīgos apstākļus, ir jāpārbauda, vai Prezidenta dekrēta Nr. 164/2004 11. pantā paredzētie pasākumi ir piemēroti, lai pienācīgi sodītu par iespējamiem uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas gadījumiem, kas notikuši pirms šā dekrēta spēkā stāšanās, un tātad novērstu Kopienu tiesību pārkāpuma sekas.

172 Saistībā ar procedūru, kas šai sakarā ir paredzēta valsts tiesībās, ir jānorāda, ka saskaņā ar pamatnolīguma 8. klauzulas 5. punktu strīdus un sūdzības, kas rodas, piemērojot

minēto pamatnolīgumu, novērš un risina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi (iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 140. punkts).

173 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja attiecīgajā jautājumā nav Kopienu tiesiskā regulējuma, katras dalībvalsts tiesību sistēmā ir jānosaka kompetentās tiesas un jāparedz sīki procesuāli noteikumi prasībām, kas paredzētas, lai nodrošinātu to tiesību aizsardzību, kuras attiecīgajām personām ir noteiktas Kopienu tiesībās (iepriekš minētais spriedums lietā *Impact*, 44. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 141. punkts).

174 Kā izriet no šā sprieduma 158. un 159. punkta, valsts iestādēm ir jāveic piemēroti pasākumi, lai nodrošinātu pamatnolīguma piemērošanai pieņemto normu pilnīgu efektivitāti. Šādu normu īstenošanas kārtībai, kas saskaņā ar valstu procesuālās autonomijas principu ir jāparedz dalībvalstu iekšējā tiesību sistēmā, ir jāatbilst līdzvērtības un efektivitātes principam (iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 142. punkts).

175 Tiesa jau ir nospriedusi, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamata lietās, saskaņā ar kuru nepieciešamības gadījumā neatkarīgās administratīvās iestādes, tādas kā *ASEP*, kompetencē ir pārkvalificēt uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, sākotnēji šķietami atbilst šīm prasībām (iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 144. punkts).

176 Tomēr tieši iesniedzējtiesas, nevis Tiesas kompetencē ir pārbaudīt, vai attiecīgā dalībvalsts ir pieņēmusi visus nepieciešamos noteikumus, kas tai ļautu, no vienas puses, būt spējīgai jebkurā brīdī nodrošināt Direktīvā 1999/70 noteiktos rezultātus, un, no otras puses, paredzēt, ka pamatnolīguma piemērošanai pieņemto normu īstenošanas kārtība, kas saskaņā ar dalībvalstu procesuālās autonomijas principu ir jāparedz tās iekšējā tiesību sistēmā, nodrošina garantētās tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību

tiesā, ievērojot efektivitātes un līdzvērtības principus (skat. cita starpā iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 149. punkts un tajā minētā judikatūra).

177 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, ir jāatbild iesniedzējtiesai, ka pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu valsts tiesisku regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, saskaņā ar kuru — atšķirībā no iepriekšējās valsts tiesību normas, tādas kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts —, pirmkārt, gadījumos, kad publiskajā sektorā ir notikusi uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, vairs nav paredzēta to pārkvalificēšana par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai arī šāda pārkvalificēšana ir pakļauta noteiktiem kumulatīviem un ierobežojošiem nosacījumiem un, otrkārt, tajā paredzētie aizsardzības pasākumi nav piemērojami darba ņēmējiem, kas noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku, ja šādi grozījumi — kas jāpārbauda minētajai tiesai — attiecas uz darba ņēmēju, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, ierobežotu kategoriju vai ir kompensēti, veicot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumus minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē.

178 Tomēr, ieviešot pamatnolīgumu ar tādu valsts tiesisko regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, nedrīkst samazināt aizsardzību, kāda iepriekš bija piemērojama iekšējā tiesību sistēmā uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem, līdz līmenim, kas būtu zemāks par to, kāds noteikts ar minimālajām obligātajām aizsardzības normām, kuras paredzētas pamatnolīgumā. It īpaši, lai tiktu ievērots pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, saistībā ar secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu šādā tiesiskā regulējumā ir jāparedz efektīvi un saistoši pasākumi šādas ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai, kā arī sankcijas, kas ir pietiekami efektīvas un preventīvas, lai nodrošinātu šo novēršanas pasākumu pilnīgu efektivitāti. Līdz ar to iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai šie nosacījumi ir izpildīti.

Par absolūto aizliegumu pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem publiskajā sektorā

179 Ar saviem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīgums ir jāinterpretē tādējādi, ka tas liedz piemērot valsts tiesisko regulējumu, ar kuru publiskajā sektorā ir aizliegts pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kas patiesībā ir paredzēti, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas darba devēja vajadzības.

180 No lēmumiem par prejudiciālo jautājumu uzdošanu izriet, ka tiesa, kas izskata pamata lietas, uzskata, ka šis absolūtais pārveidošanas aizliegums no attiecīgā brīža ir paredzēts ne tikai ar Likuma Nr. 2190/1994 21. pantu, bet arī ar Grieķijas Republikas Konstitūcijas 103. panta 8. punktu atbilstoši 2001. gada 7. aprīļa grozījumiem.

181 Neatkarīgi no to Grieķijas tiesību normu veida, ar kurām secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus aizliegts pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, vispirms ir jānorāda, ka tiktāl, ciktāl šis jautājums attiecas uz jebkāda pirmā vai vienīgā darba līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku, atbilstoši tam, kas jau norādīts šā sprieduma 90. punktā, pamatnolīgums neuzliek dalībvalstīm pienākumu veikt pasākumus, lai sodītu par šāda līguma ļaunprātīgu izmantošanu gadījumos, kad tas patiesībā attiecas uz pastāvīgām un ilgstošām darba devēja vajadzībām. Minētais līgums neietilpst pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta, kas attiecas tikai uz secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršanu, piemērošanas jomā (iepriekš minētais spriedums lietā *Mangold*, 41.–43. punkts).

182 Tiktāl, ciktāl jautājums attiecas uz secīgiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ir jāatzīmē, ka šis jautājums ir identisks jautājumam, par kuru Tiesa jau nospriedusi spriedumā lietā *Adeneler* u.c. (minēts iepriekš, 91.–105. punkts), un ka citi lietderīgi elementi, kas ļauj atbildēt uz šo jautājumu, izriet no iepriekš minētajiem

spriedumiem lietā *Marrosu* un *Sardino* (44.–57. punkts) un lietā *Vassallo* (33.–42. punkts), kā arī no iepriekš minētā rīkojuma lietā *Vassilakis* u.c. (120.–137. punkts).

183 No šīs judikatūras izriet, ka, tā kā pamatnolīguma 5. klauzulā nav noteikts vispārējs dalībvalstu pienākums paredzēt uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošanu par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, kā arī nav noteikti precīzi apstākļi, kuros tos var izmantot (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 91. punkts), ar to dalībvalstīm šajā jomā tiek atstāta zināma rīcības brīvība (iepriekš minētais spriedums lietā *Marrosu* un *Sardino*, 47. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 121. punkts).

184 Tomēr, kā tas izriet jau no šā sprieduma 161. punkta, lai valsts tiesisko regulējumu, ar ko publiskajā sektorā absolūti tiek aizliegts pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kas faktiski ir paredzēti, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas darba devēja vajadzības, varētu uzskatīt par atbilstošu pamatnolīgumam, dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā attiecībā uz konkrēto nozari ir jāpastāv kādam citam efektīvam pasākumam, lai novērstu un vajadzības gadījumā sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu (šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 105. punkts; lietā *Marrosu* un *Sardino*, 49. punkts, un lietā *Vassallo*, 34. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 123. punkts).

185 Ir jāatgādina, ka atbilstoši tam, kas cita starpā izriet no šā sprieduma 79.–82. un 93. punkta, ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu dalībvalstīm ir uzlikts pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no šajā normā uzskaitītajiem pasākumiem, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, ja vien līdzvērtīgi tiesiski pasākumi valsts tiesībās jau nepastāv (iepriekš minētie spriedumi lietā *Marrosu* un *Sardino*, 50. punkts, un lietā *Vassallo*, 35. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 124. punkts).

186 Turklāt tad, ja tāpat kā šajā lietā Kopienu tiesībās nav paredzētas īpašas sankcijas gadījumos, kad ļaunprātīga izmantošana tomēr tiek konstatēta, valsts iestādēm ir jāievieš pasākumi, kuriem jābūt ne tikai samērīgiem, bet arī pietiekami efektīviem un preventīviem, lai nodrošinātu pamatnolīguma piemērošanai pieņemto normu pilnīgu efektivitāti saskaņā ar šā sprieduma 158.–160. punktā norādītajām prasībām (iepriekš minētie spriedumi lietā *Adeneler* u.c., 94. punkts; lietā *Marrosu* un *Sardino*, 51. punkts, un lietā *Vassallo*, 36. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 125. punkts).

187 Šajā gadījumā ir jānorāda, ka pamata lietās aplūkojamajā valsts tiesiskajā regulējumā, lai nodrošinātu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitīto trīs novēršanas pasākumu ieviešanu, ir paredzētas obligātās normas attiecībā uz darba līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku, ilgumu un atjaunošanu. Tajā arī ir paredzēts, ka gadījumā, ja tiek konstatēta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, cietušajam darba ņēmējam ir tiesības uz atbilstošās algas un atlaišanas pabalsta maksājumu, savukārt pārkāpējs var tikt sodīts ar krimināltiesiskām un disciplinārām sankcijām. Turklāt šajā tiesiskajā regulējumā ir arī paredzēts, ka daži uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, kas bija spēkā minētā regulējuma spēkā stāšanās dienā vai kuru termiņš bija beidzies neilgi pirms minētās dienas, var tikt pārveidoti par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, ievērojot zināmus nosacījumus.

188 Lai gan šāds tiesiskais regulējums varētu atbilst šā sprieduma 158.–160. punktā norādītajām prasībām (šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Marrosu* un *Sardino*, 55. punkts, un lietā *Vassallo*, 40. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 128. punkts), tomēr — kā izriet no šā sprieduma 162.–176. punkta — iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā attiecīgo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi un faktiskā īstenošana ir atbilstīgs pasākums, lai novērstu, ka publiskā administrācija ļaunprātīgi izmanto secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības un, ja nepieciešams, noteiktu par to sankcijas (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Vassallo*, 41. punkts, un lietā *Marrosu* un *Sardino*, 56. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 135. punkts).

189 Līdz ar to ir jāatbild iesniedzējtiesai, ka tādos apstākļos kā pamata lietās pamatnolīgums ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, ja attiecīgās dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā konkrētajā sektorā ir paredzēti citi efektīvi pasākumi, lai novērstu un, ja nepieciešams, noteiktu sankciju par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, tas neliedz piemērot valsts tiesību normu, ar kuru tikai publiskajā sektorā absolūti ir aizliegts pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kas ir jāuzskata par ļaunprātīgi izmantotiem, jo tie ir paredzēti, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas darba devēja vajadzības. Tomēr iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā attiecīgo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi un faktiskā īstenošana ir atbilstīgs pasākums, lai novērstu, ka publiskā administrācija ļaunprātīgi izmanto secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības un, ja nepieciešams, noteiktu par to sankcijas.

190 Savukārt, tā kā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts nav piemērojams darba ņēmējiem, kas noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku, ar šo normu dalībvalstīm nav uzlikts pienākums ieviest sankcijas gadījumā, ja šāds līgums patiesībā attiecas uz pastāvīgām un ilgstošām darba devēja vajadzībām.

Par sekām, kas izriet no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta un 8. klauzulas 1. punkta interpretācijas, attiecībā uz valsts tiesām

191 Ar saviem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai saskaņā ar Kopienu tiesībām tai pamata lietās ir jāatsakās piemērot tādu valsts tiesisko regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, ja tas ir pretrunā pamatnolīguma noteikumiem, un tā vietā ir jāpiemēro "līdzvērtīgs tiesisks pasākums", tāds kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā paredzētais.

192 Ņemot vērā uz pārējiem jautājumiem sniegtās atbildes, šis jautājums iesniedzējtiesai var būt lietderīgs gadījumā, ja tā saskaņā ar šā sprieduma 103.–106. punktā un 147.–176. punktā nospriesto secinās, ka valsts tiesiskais regulējums — attiecīgajā gadījumā tāds, kā to interpretējušas vai piemērojušas valsts iestādes, — pārkāpjot pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu, neietver efektīvus pasākumus, lai novērstu un, ja nepieciešams, noteiktu sankcijas gadījumā, kad attiecīgais darba devējs publiskajā sektorā ļaunprātīgi izmanto secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kā arī, iespējams, gadījumā, ja šī tiesa atbilstoši tam, kas cita starpā norādīts šā sprieduma 138. un 139., kā arī 146. punktā, secinās, ka Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, pārkāpjot pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu, nozīmē vispārējā uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju aizsardzības līmeņa samazināšanu, kas pamatota ar nepieciešamību ieviest šo pamatnolīgumu.

193 Lai atbildētu uz uzdoto jautājumu, ir jāatgādina, ka no pastāvīgās judikatūras izriet, ka visos gadījumos, kad direktīvas normas no to satura viedokļa šķiet esam beznosacījuma un pietiekoši precīzas, privātpersonas var uz tām atsaukties pret valsti, it īpaši tās kā darba devēja statusā (šajā sakarā skat. cita starpā 1986. gada 26. februāra spriedumu lietā 152/84 *Marshall*, *Recueil*, 723. lpp., 46. un 49. punkts, kā arī 2003. gada 20. marta spriedumu lietā C-187/00 *Kutz-Bauer*, *Recueil*, I-2741. lpp., 69. un 71. punkts).

194 Saskaņā ar judikatūru tas tā ir visos gadījumos, kad tās pilnīga īstenošana faktiski nav nodrošināta, t.i., ne tikai šīs direktīvas netransponēšanas vai nepareizas transpozīcijas gadījumos, bet arī tad, ja valsts tiesību normas, ar kurām šī direktīva ir transponēta pareizi, netiek piemērotas tā, lai sasniegtu direktīvā paredzēto rezultātu (2002. gada 11. jūlija spriedums lietā C-62/00 *Marks & Spencer*, *Recueil*, I-6325. lpp., 27. punkts).

195 Kā Tiesa jau ir nospriedusi, šo judikatūru ir pieļaujams attiecināt uz nolīgumiem, kuri tāpat kā pamatnolīgums ir izstrādāti EKL 139. panta 1. punktā paredzētā dialoga starp

sociālajiem partneriem Kopienas līmenī rezultātā un kas atbilstoši šī paša panta 2. punktam īstenoti ar Padomes direktīvu, kuras neatņemama sastāvdaļa tie ir (iepriekš minētais spriedums lietā *Impact*, 58. punkts).

— Par pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu

196 Ir jāatgādina, ka Tiesa jau ir nospriedusi, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts no tā satura viedokļa nešķiet esam beznosacījuma un pietiekoši precīzs, lai privātpersona uz to varētu atsaukties valsts tiesā. Saskaņā ar šo normu dalībvalstīm, lai novērstu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, ir rīcības brīvība izmantot vienu vai vairākus no šajā klauzulā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, tajā pat laikā ņemot vērā konkrētu jomu un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības. Turklāt nav iespējams apmierinoši noteikt minimālo aizsardzību, kāda būtu jāīsteno visos gadījumos saskaņā ar pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktu (iepriekš minētais spriedums lietā *Impact*, 71., 78. un 79. punkts).

197 Tomēr no pastāvīgās judikatūras izriet, ka, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām tās ir jāinterpretē cik vien iespējams atbilstoši attiecīgās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tātad panāktu atbilstību EKL 249. panta trešajai daļai. Šis atbilstīgās interpretācijas pienākums attiecas uz visiem valsts tiesību noteikumiem, gan tiem, kas pieņemti pirms attiecīgās direktīvas, gan tiem, kas pieņemti vēlāk (skat. cita starpā iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 108. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 56. punkts).

198 Prasība interpretēt valsts tiesības atbilstoši Kopienu tiesībām atbilst Līguma sistēmai, jo tā ļauj valsts tiesām savas kompetences ietvaros nodrošināt Kopienu tiesību pilnīgu

efektivitāti, iztiesājot lietas, kas tām iesniegtas (skat. cita starpā iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 109. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 57. punkts).

199 Protams, valsts tiesas pienākuma ņemt vērā direktīvas saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, it īpaši tiesiskās drošības princips un atpakaļejoša spēka aizlieguma princips, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 110. punkts, un lietā *Impact*, 100. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 58. punkts).

200 Tomēr princips, ka valsts tiesības ir jāinterpretē atbilstoši Kopienu tiesībām, prasa, lai valsts tiesas, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot valsts tiesībās atzītās interpretācijas metodes, veiktu visas to kompetencē ietilpstošās darbības, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilstu direktīvas mērķim (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Adeneler* u.c., 111. punkts, un lietā *Impact*, 101. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 59. punkts).

201 Kā Tiesa ir precizējusi iepriekš minētā sprieduma lietā *Adeneler* u.c. 115. punktā, direktīvas novēlotas transpozīcijas gadījumos vispārējs valsts tiesu pienākums interpretēt valsts tiesības atbilstoši direktīvai rodas tikai pēc tās transpozīcijas termiņa beigām (skat. arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 63. punkts).

202 Turklāt ir jāatgādina, ka gadījumos, kad direktīvā paredzētais rezultāts nevar tikt sasniegts ar interpretāciju, saskaņā ar 1991. gada 19. novembra spriedumu apvienotajās lietās C-6/90 un C-9/90 *Francovich* u.c. (*Recueil*, I-5357. lpp., 39. punkts) Kopienu tiesības uzliek dalībvalstīm pienākumu atlīdzināt kaitējumu, ko tās radījušas privātpersonām, netransponējot šo direktīvu, ja ir izpildīti trīs nosacījumi. Pirmkārt, attiecīgās direktīvas mērķim ir jābūt tiesību piešķiršanai privātpersonām. Otrkārt, ir

jābūt iespējai noteikt šādu tiesību saturu, pamatojoties uz šīs direktīvas noteikumiem. Visbeidzot, ir jābūt cēloņsakarībai starp dalībvalsts pienākuma pārkāpumu un radīto kaitējumu (skat. 1994. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-91/92 *Faccini Dori*, *Recueil*, I-3325. lpp., 27. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 60. punkts).

203 Aplūkojamajā lietā tātad iesniedzējtiesai gadījumā, ja notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, attiecīgās valsts tiesību normas ir jāinterpretē un jāpiemēro cik vien iespējams tādā veidā, lai pienācīgi tiktu sodīta šī ļaunprātīgā izmantošana un tiktu novērstas Kopienu tiesību pārkāpuma sekas. To darot, iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, vai Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkta noteikumi attiecīgajā gadījumā var būt piemērojami, lai nodrošinātu šo atbilstīgo interpretāciju.

204 Saistībā ar ietekmi, kāda šajā sakarā varētu būt apstāklim, ka Grieķijas Republikas Konstitūcijas 103. panta 8. punkts, lai absolūtā veidā aizliegtu publiskajā sektorā uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošanu par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, ir ticis grozīts pēc Direktīvas 1999/70 spēkā stāšanās un pirms tās transponēšanas termiņa beigām, pietiek atgādināt, ka direktīvas tiesiskās sekas attiecībā uz dalībvalsti adresāti — un līdz ar to attiecībā uz visām valsts iestādēm — rodas attiecīgi vai nu pēc tās publikācijas, vai arī pēc tās paziņošanas dienas (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Adeneler* u.c., 119. punkts, kā arī iepriekš minēto rīkojumu lietā *Vassilakis* u.c., 67. punkts).

205 Aplūkojamajā lietā Direktīvas 1999/70 3. pantā ir noteikts, ka tā stājas spēkā dienā, kad tā publicēta *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*, t.i., 1999. gada 10. jūlijā.

206 Saskaņā ar Tiesas judikatūru, piemērojot kopā EKL 10. panta otro daļu un 249. panta trešo daļu un attiecīgo direktīvu, dalībvalstīm, kurām ir adresēta direktīva, direktīvas transponēšanas laikposmā ir jāatturas pieņemt noteikumus, kas varētu būtiski apdraudēt šajā direktīvā paredzētā rezultāta sasniegšanu (iepriekš minētais spriedums lietā *Inter-Environnement Wallonie*, 45. punkts; 2003. gada 8. maija spriedums lietā C-14/02 *ATRAL*, *Recueil*, I-4431. lpp., 58. punkts, un iepriekš minētais spriedums lietā *Mangold*, 67. punkts). Šajā sakarā nav nozīmes, vai konkrētā valsts tiesību norma, kas pieņemta pēc attiecīgās direktīvas stāšanās spēkā, ir paredzēta šīs direktīvas transponēšanai (iepriekš minētais spriedums lietā *Adeneler* u.c., 121. punkts, kā arī iepriekš minētais rīkojums lietā *Vassilakis* u.c., 69. punkts).

207 No tā izriet, ka visām dalībvalstu iestādēm ir pienākums nodrošināt Kopienu tiesību normu pilnīgu efektivitāti (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Francovich* u.c., 32. punkts; 2004. gada 13. janvāra spriedumu lietā C-453/00 *Kühne & Heitz*, *Recueil*, I-837. lpp., 20. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Pfeiffer* u.c., 111. punkts), tostarp gadījumos, kad šīs iestādes groza savu Konstitūciju.

— Par pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu

208 Saistībā ar pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktu ir jāuzsver, ka atbilstoši tam, kas norādīts šā sprieduma 126. punktā, ar minēto klauzulu ir aizliegta nevis jebkāda uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju aizsardzības samazināšana, bet gan tikai tāda samazināšana, kas, pirmkārt, ir pamatota ar nepieciešamību "ieviest" šo pamatnolīgumu un, otrkārt, attiecas uz darba ņēmēju, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, "vispārējo aizsardzības līmeni".

209 No tā, pirmkārt, izriet, ka pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts attiecas vienīgi uz šā pamatnolīguma "ieviešanu", ko veic dalībvalstis un/vai sociālie partneri, kuriem tas ir jātransponē iekšējā tiesību sistēmā, aizliedzot tiem — kā konstatēts šā sprieduma 133. punktā — šīs transponēšanas gaitā pamatot darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšanu ar nepieciešamību ieviest minēto pamatnolīgumu.

210 Otrkārt, tas, ka pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā saskaņā ar tā tekstu ir tikai aizliegts "pazemināt darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma jomā", nozīmē, ka — atbilstoši šā sprieduma 140. punktā norādītajam — tas var attiekties vienīgi uz noteikta mēroga samazināšanu, kas kopumā var ietekmēt valsts tiesisko regulējumu attiecībā uz darba līgumiem, kuri noslēgti uz noteiktu laiku. No šāda aizlieguma nevar izrietēt nekādas privātpersonu tiesības, kuru saturs būtu pietiekami skaidrs, precīzs un bez nosacījumiem.

211 No tā izriet, ka pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts neatbilst tiešās iedarbības nosacījumiem.

212 Šajā kontekstā valsts tiesām ir pienākums interpretēt valsts tiesību normas cik vien iespējams tādējādi, lai šo normu piemērošana varētu atbilst pamatnolīguma mērķim (skat. pēc analoģijas šā sprieduma 197.–200. punktā minēto judikatūru).

213 Ņemot vērā iepriekš minēto, ir jāatbild iesniedzējtiesai, ka tai attiecīgās valsts tiesību normas ir jāinterpretē cik vien iespējams atbilstoši pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam un 8. klauzulas 3. punktam, kā arī, to darot, ir jāpārbauda, vai "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" pirmās minētās klauzulas izpratnē — tāds kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā paredzētais — pamata lietās ir jāpiemēro dažu citu valsts tiesību normu vietā.

Par tiesāšanās izdevumiem

214 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

1) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ļauj dalībvalstij pieņemt tādu valsts tiesisko regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004 par noteikumiem attiecībā uz darba ņēmējiem, kas nodarbināti saskaņā ar uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem publiskajā sektorā, kurā — nolūkā transponēt īpaši Direktīvu 1999/70 saistībā ar tās normu piemērošanu publiskajā sektorā — ir paredzēts ieviest secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumus, kas uzskaitīti minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā, gadījumā, ja valsts tiesībās jau pastāv — kas jāpārbauda iesniedzējtiesai — "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" minētās klauzulas izpratnē, tāds kā Likuma Nr. 2112/1920, kas attiecas uz privātā sektora darba ņēmēju darba līgumu obligātu izbeigšanu, 8. panta 3. punkts, tomēr ar nosacījumu, ka minētais tiesiskais regulējums, pirmkārt, neietekmē uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas efektivitāti, kas izriet no minētā līdzvērtīgā tiesiskā pasākuma, un, otrkārt, tajā tiek ievērotas Kopienu tiesības un cita starpā minētā pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts;

2) pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neļauj attiecīgās dalībvalsts iestādēm piemērot tādu valsts tiesisku regulējumu kā pamata lietās tādā veidā, ka secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošana publiskajā sektorā ir uzskatāma par attaisnotu ar "objektīviem iemesliem" minētās klauzulas izpratnē, pamatojoties tikai uz to, ka šie līgumi ir balstīti uz tiesību normām, kas atļauj atjaunot šādus līgumus, lai apmierinātu noteiktas pagaidu vajadzības, lai gan patiesībā šīs vajadzības ir pastāvīgas un ilgstošas. Savukārt šī pati klauzula nav piemērojama pirmā vai vienīgā darba līguma noslēgšanai vai pirmo vai vienīgo darba attiecību nodibināšanai uz noteiktu laiku;

3) pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka minētajā klauzulā paredzētā "līmeņa pazemināšana" ir jāizskata vienīgi salīdzinājumā ar vispārējo aizsardzības līmeni, kāds attiecīgajā dalībvalstī bija piemērojams gan darba ņēmējiem, kuri noslēguši secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, gan darba ņēmējiem, kuri noslēguši pirmo un vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku;

4) pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu valsts tiesisku regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, saskaņā ar kuru — atšķirībā no iepriekšējās valsts tiesību normas, tādas kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punkts —, pirmkārt, gadījumos, kad publiskajā sektorā ir notikusi uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, vairs nav paredzēta to pārkvalificēšana par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem vai arī šāda pārkvalificēšana ir pakļauta noteiktiem kumulatīviem un ierobežojošiem nosacījumiem un, otrkārt, tajā paredzētie aizsardzības pasākumi nav piemērojami darba ņēmējiem, kas noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku, ja šādi grozījumi — kas jāpārbauda minētajai tiesai — attiecas uz darba ņēmēju, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, ierobežotu kategoriju vai ir kompensēti, veicot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumus minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē;

Tomēr, ieviešot šo pamatnolīgumu ar tādu valsts tiesisko regulējumu kā Prezidenta dekrēts Nr. 164/2004, nedrīkst samazināt aizsardzību, kāda iepriekš bija piemērojama iekšējā tiesību sistēmā uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem, līdz līmenim, kas būtu zemāks par to, kāds noteikts ar minimālajām obligātajām aizsardzības normām, kuras paredzētas pamatnolīgumā. It īpaši, lai tiktu ievērots pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, saistībā ar secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu šādā tiesiskā regulējumā ir jāparedz efektīvi un saistoši pasākumi šādas ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai, kā arī sankcijas, kas ir pietiekami efektīvas un preventīvas, lai nodrošinātu pilnīgu šo novēršanas pasākumu efektivitāti. Līdz ar to iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai šie nosacījumi ir izpildīti;

5) tādos apstākļos kā pamata lietās pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, ja attiecīgās dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā konkrētajā sektorā ir paredzēti citi efektīvi pasākumi, lai novērstu un, ja nepieciešams, noteiktu sankciju par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē, tas neliedz piemērot valsts tiesību normu, ar kuru tikai publiskajā sektorā absolūti ir aizliegts pārveidot par uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, kas ir jāuzskata par ļaunprātīgi izmantotiem, jo tie ir paredzēti, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas darba devēja vajadzības. Tomēr iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, kādā mērā attiecīgo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi un faktiskā īstenošana ir atbilstīgs pasākums, lai novērstu, ka publiskā administrācija ļaunprātīgi izmanto secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības un, ja nepieciešams, noteiktu par to sankcijas;

Savukārt, tā kā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts nav piemērojams darba ņēmējiem, kas noslēguši pirmo vai vienīgo darba līgumu uz noteiktu laiku, ar šo normu dalībvalstīm nav uzlikts pienākums ieviest sankcijas gadījumā, ja šāds līgums patiesībā attiecas uz pastāvīgām un ilgstošām darba devēja vajadzībām;

6) iesniedzējtiesai attiecīgās valsts tiesību normas ir jāinterpretē cik vien iespējams atbilstoši pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punktam un 8. klauzulas 3. punktam, kā arī, to darot, ir jāpārbauda, vai "līdzvērtīgs tiesisks pasākums" pirmās minētās klauzulas izpratnē — tāds kā Likuma Nr. 2112/1920 8. panta 3. punktā paredzētais — pamata lietās ir jāpiemēro dažu citu valsts tiesību normu vietā.

[Paraksti]