TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2009 m. balandžio 23 d.*

Sujungtose bylose C-378/07–C-380/07

dėl *Monomeles Protodikeio Rethymnis* (Graikija) 2007 m. liepos 19, 20 ir 23 d. Nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo 2007 m. rugpjūčio 8 d., pagal EB 234 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinius sprendimus bylose

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Proceso kalba: graikų.

Evaggelia Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagiotou,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

prieš

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis,

ir

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

prieš

Dimos Geropotamou,

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Rosas, teisėjai A. Ó Caoimh, (pranešėjas), J. N. Cunha Rodrigues, U. Lõhmus ir P. Lindh,

generalinė advokatė J. Kokott,
posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2008 m. spalio 8 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— K. Angelidaki ir kt., atstovaujamų *dikigoroi* I. Koutsourakis, F. Dermitzaki ir K. Tokatlidis,

— *Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis*, atstovaujamos *dikigoros* M. Drymakis,

— Ch. Giannoudi, atstovaujamos *dikigoroi* I. Zouridis, F. Dermitzaki ir K. Tokatlidis,

— G. Karabousanos ir S. Michopoulos, atstovaujamų *dikigoroi* I. Zouridis ir M.-M. Tsipra,

— *Dimos Geropotamou*, atstovaujamos *dikigoros* N. Michelakis,

— Graikijos vyriausybės, atstovaujamos K. Samoni, E. Mamouna ir M. Michelogiannaki,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. M. Braguglia, padedamo *avvocato dello Stato* P. Gentili,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. Patakia ir M. van Beek,

susipažinęs su 2008 m. gruodžio 4 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymai priimti prejudicinius sprendimus pateikti dėl 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – bendrasis susitarimas), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368), 5 punkto 1 ir 2 dalių bei 8 punkto 3 dalies išaiškinimo.

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant bylą tarp K. Angelidaki kartu su kitais trylika darbuotojų ir jų darbdavio, atitinkamai – *Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis* (Retimno prefektūros administracija) ir *Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis*, vadinamas „Dimos Geropotamou“ (Geropotamu nomas), dėl su juo sudarytų jų darbo sutarčių kvalifikavimo ir šių sutarčių neatnaujinimo.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 Direktyva 1999/70 priimta EB 139 straipsnio 2 dalies pagrindu ir, remiantis jos 1 straipsniu, ja siekiama „įgyvendinti bendrąjį susitarimą <…>, sudarytą <…> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede“.

4 Iš šios direktyvos 3, 6, 7, 13–15 ir 17 konstatuojamųjų dalių, taip pat preambulės pirmosios – trečiosios pastraipos ir bendrojo susitarimo bendrosios dalies 3, 5–8 ir 10 punktų matyti, kad:

— sukūrus vidaus rinką turėtų pagerėti Europos bendrijos darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygos suderinus šias sąlygas, kartu išlaikant pasiektus rezultatus, visų pirma kalbant apie užimtumo formas, kurios nėra pagrįstos neterminuotomis sutartimis, kad būtų pasiekta reikiama pusiausvyra tarp lankstaus darbo organizavimo ir darbuotojų saugumo;

— kai valstybės narės negali deramai pasiekti šių tikslų, nuspręsta esant tinkama siūlyti teisiškai įpareigojančią Bendrijos priemonę, parengtą glaudžiai bendradarbiaujant su socialiniais partneriais;

— bendrojo susitarimo šalys pripažįsta, kad, viena vertus, neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma, nes jos padeda

gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę bei darbo rezultatus, tačiau, kita vertus, terminuotos darbo sutartys tam tikromis aplinkybėmis atitinka ir darbdavių, ir darbuotojų interesus;

— bendrajame susitarime nurodyti su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, be kita ko, nustatant bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, apsaugant juos nuo diskriminavimo ir kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius nurodant, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai turi nustatyti detalias priemones, kurios įgyvendintų šiuos principus ir reikalavimus, atsižvelgiant į konkrečioms nacionalinėms, sektorių ir sezoninėms situacijoms būdingas aplinkybes;

— taip Europos Sąjungos Taryba laikėsi nuomonės, kad direktyva yra tinkamas instrumentas bendrajam susitarimui įgyvendinti, nes ji įpareigoja valstybes nares pasiekti tam tikrą rezultatą, bet valstybės narės gali pasirinkti įgyvendinimo formą ir būdus;

— kiek tai konkrečiai susiję su bendrajame susitarime vartojamomis, bet jame konkrečiai neapibūdintomis sąvokomis, Direktyvoje 1999/70 leidžiama valstybėms narėms pačioms jas apibrėžti pagal savo nacionalinę teisę ir (arba) praktiką, jeigu pastarosios atitinka bendrojo susitarimo turinį, ir

— susitariančiųjų šalių nuomone, terminuotų darbo sutarčių, grindžiamų objektyviomis priežastimis, taikymas neleidžia piktnaudžiauti kenkiant darbuotojams.

5 Pagal bendrojo susitarimo 1 punktą „šio susitarimo tikslas yra:

a) pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą;

b) sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.“

6 Bendrojo susitarimo 2 punkte numatyta:

„1. Šis susitarimas taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika.

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti, kad šis susitarimas netaikomas:

a) pirminio profesinio mokymo santykiams ir gamybinės praktikos programoms;

b) darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarytiems ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą.“

7 To paties bendrojo susitarimo 3 punktas suformuluotas taip:

„1. Šiame susitarime „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis;

2. Šiame susitarime „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

8 Bendrojo susitarimo 4 punkte numatyta:

„1. Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.

2. Tam tikrais atvejais taikomas *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principas.

<…>“

9 Bendrojo susitarimo 5 punkte sakoma:

„1. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:

a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;

b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;

c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai tam tikrais atvejais nustato, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai:

a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;

b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

10 Bendrojo susitarimo 8 punkte įtvirtinta:

„1. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali toliau taikyti arba priimti darbuotojams palankesnes nei šiame susitarime išdėstytas nuostatas.

<…>

3. Šio susitarimo įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti darbuotojams teikiamą bendrą apsaugą susitarimo taikymo srityje.

<…>

5. Ginčams ir skundams, kylantiems dėl šio susitarimo taikymo, užkertamas kelias ir jie sprendžiami pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką.

<…>“

11 Pagal Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmąją ir antrąją pastraipas:

„Valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip nuo 2001 m. liepos 10 d., arba užtikrina, kad ne vėliau kaip iki tos dienos administracija ir darbuotojai priimtų reikiamas priemones susitarimu, o valstybės narės privalo imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Valstybėms narėms, prireikus ir pasitarus su administracija bei darbuotojais, gali būti suteiktas ne ilgesnis kaip vienerių metų papildomas laikotarpis, kad jos galėtų

atsižvelgti į tam tikrus iškilusius sunkumus arba įgyvendinti šią direktyvą, taikydamos kolektyvinę sutartį. Apie šias aplinkybes jos nedelsdamos praneša Komisijai.“

12 Šios direktyvos 3 straipsnyje sakoma:

„Ši direktyva įsigalioja jos paskelbimo *Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje* dieną.“

Nacionalinės teisės aktai

Direktyvos 1999/70 perkėlimui skirti teisės aktai

13 Graikijos vyriausybė informavo Komisiją ketinanti pasinaudoti Direktyvos 1999/70 2 straipsnio antrojoje pastraipoje įtvirtinta galimybe, siekdama turėti papildomą laikotarpį šią direktyvą įgyvendinančioms priemonėms priimti, ir dėl tokio pratęsimo šis terminas baigsis tik 2002 m. liepos 10 dieną.

14 Pirmoji Direktyvos 1999/70 perkėlimo priemonė, t. y. Prezidento dekretas Nr. 81/2003 dėl nuostatų, taikomų pagal terminuotas darbo sutartis įdarbintiems darbuotojams (FEK A’ 77/2.4.2003), įsigaliojo 2003 m. balandžio 2 dieną. Šio dekreto 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad jis taikomas pagal terminuotą darbo sutartį ar nustatytus terminuotus darbo santykius dirbantiems darbuotojams.

15 Vėliau šis dekretas buvo pakeistas 2004 m. rugpjūčio 23 d. įsigaliojusiu Prezidento dekretu Nr. 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004). Prezidento dekreto Nr. 81/2003 2 straipsnio 1 dalis buvo pakeista šitaip:

„Šis dekretas taikomas privačiame sektoriuje pagal terminuotą darbo sutartį ar terminuotus darbo santykius dirbantiems darbuotojams."

16 Antroji Direktyvos 1999/70 perkėlimo į Graikijos teisės sistemą priemonė įsigaliojo 2004 m. liepos 19 dieną. Prezidento dekretas Nr. 164/2004 dėl nuostatų, taikomų viešajame sektoriuje pagal terminuotas darbo sutartis įdarbintiems darbuotojams (FEK A' 134/19.7.2004), perkėlė Direktyvą 1999/70 į Graikijos teisės sistemos dalį, taikomą valstybės ir plačiąja prasme viešajame sektoriuje dirbantiems asmenims.

17 Pagal šio prezidento dekreto 2 straipsnio 1 dalį:

„Prezidento dekreto nuostatos taikomos <…> viešajame sektoriuje bei vietos savivaldos įmonėse pagal terminuotą darbo sutartį ar nustatytus terminuotus darbo santykius, arba pagal darbų atlikimo ar kitokią sutartį, dangstančią pavaldumo santykį, dirbantiems asmenims."

18 Prezidento dekreto Nr. 164/2004 5 straipsnyje sakoma:

„Paeiliui sudaromos sutartys

1. Draudžiamos tarp to paties darbdavio ir to paties darbuotojo toje pačioje profesinėje srityje ir tapačiomis ar analogiškomis sąlygomis paeiliui sudarytos ir vykdomos darbo sutartys, jei laikotarpis tarp šių sutarčių sudarymo yra trumpesnis negu trys mėnesiai.

2. Išimties atveju tokios sutartys yra teisėtos, jei tai pateisinama objektyvia priežastimi. Objektyvi priežastis egzistuoja tuo atveju, kai po pradinės sutarties sudarytų sutarčių tikslas yra tenkinti ypatingas tos pačios rūšies reikmes, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusias su įmonės forma, pobūdžiu ar veikla.

<…>

4. Išskyrus paskesnio straipsnio 2 dalyje numatytus atvejus, paeiliui negalima sudaryti daugiau kaip trijų darbo sutarčių.“

19 Šio dekreto 6 straipsnyje numatyta:

„Maksimali sutarčių trukmė

1. Tarp to paties darbdavio ir to paties darbuotojo dėl tos pačios ar analogiškos profesinės veiklos tomis pačiomis ar analogiškomis darbo sąlygomis paeiliui sudarytų ar vykdomų darbo sutarčių bendra trukmė negali viršyti 24 mėnesių, nesvarbu, ar jos buvo sudarytos remiantis ankstesniu straipsniu, ar kitais galiojančiais teisės aktais.

2. Šis bendros 24 mėnesių trukmės laikotarpis gali būti viršijamas tik galiojančiuose teisės aktuose numatytų specialių darbuotojų kategorijų atveju, atsižvelgiant į jų darbo pobūdį, pavyzdžiui, vadovaujančio personalo narių, pagal specialias tyrimo arba dotuojamas ar finansuojamas programas įdarbintų darbuotojų bei darbuotojų, įdarbintų atlikti užduotis, atsirandančias dėl sutartyje su tarptautine organizacija numatytų pareigų įgyvendinimo, atveju.“

20 Prezidento dekreto Nr. 164/2004 7 straipsnyje numatyta:

„Pažeidimų pasekmės

1. Bet kokia sutartis, sudaryta pažeidžiant šio dekreto 5 ir 6 straipsnio nuostatas, teisiškai yra niekinė.

2. Tuo atveju, jeigu niekinė sutartis buvo visiškai ar iš dalies įvykdyta, darbuotojui turi būti sumokėtas pagal šią sutartį jam priklausantis užmokestis, o ta užmokesčio suma, kuri, galimas daiktas, jau buvo sumokėta, negali būti iš jo susigrąžinama. Kaip žalos atlyginimą už tą laikotarpį, per kurį buvo vykdoma niekinė darbo sutartis, darbuotojas turi teisę gauti užmokestį, kurį gauti turėtų teisę atitinkamas pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas, jeigu jo darbo sutartis būtų nutraukta. Jeigu buvo sudarytos kelios niekinės sutartys, laikotarpis, į kurį reikia atsižvelgti apskaičiuojant žalos atlyginimą, yra bendras įdarbinimo pagal niekines sutartis laikotarpis. Darbdavio darbuotojui išmokėtos sumos turi būti išieškomos iš kalta pripažintos šalies.

3. Bet kas, kas pažeidžia šio dekreto 5 ir 6 straipsnius, baudžiamas įkalinimu <…>. Jeigu pažeidimas padarytas per neapdairumą, atsakingas asmuo baudžiamas įkalinimu iki vienerių metų. Šis pažeidimas taip pat yra šiurkštus drausminės tvarkos pažeidimas.“

21 Prezidento dekreto Nr. 164/2004 11 straipsnyje numatytos tokios pereinamojo laikotarpio priemonės:

„1. Su sąlyga, kad darbo sutartys, kurios buvo paeiliui sudarytos iki šio dekreto įsigaliojimo ir jo įsigaliojimo metu tebebuvo taikomos, 5 straipsnio 1 dalies prasme, nuo šio momento jos pakeičiamos neterminuotomis darbo sutartimis, jei yra įvykdyta kiekviena toliau nurodytų sąlygų:

a) visa paeiliui sudarytų sutarčių trukmė yra bent 24 mėnesiai iki šio dekreto įsigaliojimo, nesvarbu, koks buvo atnaujinimų skaičius, arba pirminė sutartis buvo atnaujinta bent 3 kartus (šio dekreto) 5 straipsnio 1 dalies prasme, ir visa įdarbinimo trukmė yra bent 18 mėnesių per 24 mėnesių laikotarpį, skaičiuojamą nuo pradinės sutarties;

b) a punkte numatyta įdarbinimo trukmė turi būti apskaičiuojama dirbant toje pačioje institucijoje, atliekant tas pačias ar analogiškas funkcijas ir tomis pačiomis arba analogiškomis sąlygomis, kaip ir numatytos pradinėje darbo sutartyje; <…>

c) sutarties dalykas turi būti veikla, tiesiogiai susijusi su nuolatinėmis ir ilgalaikėmis atitinkamos institucijos reikmėmis; šios reikmės apibrėžiamos viešuoju interesu, kuriam ši institucija tarnauja;

d) visa darbo toliau nurodyta prasme trukmė turi būti apskaičiuojama dirbant visą darbo dieną ar dalį darbo dienos, o atliekamos užduotys turi būti tapačios ar analogiškos pradinėje sutartyje nurodytoms užduotims. <…>

2. Siekdamas įrodyti, kad pirmoje dalyje numatytos sąlygos yra įvykdytos, per imperatyvų dviejų mėnesių nuo šio dekreto įsigaliojimo dienos terminą darbuotojas atitinkamai institucijai pateikia prašymą, nurodydamas aplinkybes, patvirtinančias, kad numatytos sąlygos yra įvykdytos. Atitinkamo juridinio asmens Paaukštinimų taryba ar analogiška taryba, o šio nesant – administracija arba valdyba – ar jos įgaliotas organas pagal galiojančius teisės aktus pateikia motyvuotą nuomonę, kiekvienu atveju nurodančią, ar įvykdytos ankstesnėje dalyje numatytos sąlygos. Savivaldybės ar komunos įmonių atžvilgiu kompetentinga institucija yra atitinkamo teritorinio vieneto savivaldybės ar komunos taryba, kuri priima sprendimą, gavusi įmonės valdybos ar valdymo organo nuomonę. Be to, nurodyta kompetentinga institucija vertina, ar rangos arba kitomis sutartimis ar santykiais iš tikrųjų dangstomas pavaldumo ryšys. Ši kompetentinga institucija turi pateikti savo nuomonę ne vėliau kaip per 5 mėnesius nuo šio dekreto įsigaliojimo.

3. 2 dalyje numatytų kompetentingų institucijų teigiama ar neigiama nuomonė nedelsiant perduodama Vyriausiajai personalo atrankos tarybai (*Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou*, ASEP), kuri per tris mėnesius nuo nuomonės gavimo priima sprendimą.

4. Šio straipsnio nuostatos taikomos <…> viešojo sektoriaus bei vietos savivaldos įmonėse dirbantiems darbuotojams <…>.

5. Šio straipsnio 1 dalies nuostatos taip pat taikomos sutartims, kurių galiojimas pasibaigė per tris mėnesius iki šio dekreto įsigaliojimo; šios sutartys yra laikomos paeiliui sudarytomis sutartimis, galiojančiomis iki šio dekreto įsigaliojimo. Šio straipsnio 1 dalies a punkte numatyta sąlyga turi būti įvykdyta sutarties galiojimo pasibaigimo dieną.

<…>“

Kitos svarbios teisės normos terminuotų darbo sutarčių srityje

— Konstitucinės nuostatos

22 Graikijos Respublikos Konstitucijos 103 straipsnyje sakoma:

„<…>

2. Niekas negali būti paskirtas į valstybės tarnybą pareigoms, kurių nenumato įstatymas. Specialus įstatymas gali numatyti galimybę išimties tvarka įdarbinti personalą pagal privatinės teisės reglamentuojamas terminuotas darbo sutartis nenumatytoms ir skubioms reikmėms tenkinti.

<…>

8. Įstatymas nustato privatinės teisės reglamentuojamų darbo santykių valstybiniame ir viešajame *lato sensu* sektoriuose sąlygas ir trukmę, kaip kiekvienu atskiru atveju numatyta įstatyme, kad būtų užimtos pareigos, nenumatytos 3 dalies pirmajame sakinyje, arba tenkinamos <…> laikinos, nenumatytos ar skubios reikmės, kaip numatyta 2 dalies antrajame sakinyje. Be to, įstatymas numato funkcijas, kurias įgyvendinti galima patikėti pirmesniame sakinyje numatytam personalui. Draudžiama pirmajame sakinyje nurodytus darbuotojus įstatymu paskirti valstybės tarnautojais arba pakeisti jų sutartis neterminuotomis darbo sutartimis. Šioje dalyje numatytas draudimas, be kita ko, galioja ir asmenims, įdarbintiems pagal rangos sutartis.“

23 Graikijos Respublikos Konstitucijos 103 straipsnio 8 dalis įsigaliojo 2001 m. balandžio 7 d., t. y. po to, kai įsigaliojo Direktyva 1999/70, tačiau prieš pasibaigiant bendram terminui perkelti šią direktyvą, t. y. 2001 m. liepos 10 d., ir prieš pasibaigiant šios direktyvos 2 straipsnio antrojoje pastraipoje numatytam papildomam terminui, t. y. 2002 liepos 10 diena.

— Įstatymų nuostatos

24 Įstatymo Nr. 2112/1920 dėl privalomo pranešimo apie privataus sektoriaus darbuotojų darbo sutarčių nutraukimą (FEK B’ 11/18.3.1920) 8 straipsnio 3 dalyje numatyta:

„Šio įstatymo normos, be kita ko, taikomos terminuotoms darbo sutartims, jeigu trukmės nustatymo negali pateisinti sutarties pobūdis, ir jis sąmoningai nustatytas siekiant išvengti šio įstatymo normų dėl privalomo darbo sutarties nutraukimo.“

25 Pagal nutartį dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą iš Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalies, remiantis jos aiškinimu Graikijos teismų praktikoje, matyti, kad terminuota darbo sutartis laikoma neterminuota, kai nėra jokios objektyvios pateisinamos priežasties nustatyti galiojimo trukmę, kaip yra tuo atveju, kai tokia sutartimi siekiama tenkinti nuolatines ir ilgalaikes darbdavio reikmes. Tokia nuostata taikoma ne tik tuo atveju, kai paeiliui buvo sudarytos kelios terminuotos darbo sutartys, bet taip pat kai kalbama apie pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį.

26 Be to, iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad *Areios Pagos* (Kasacinis teismas) sprendime Nr. 18/2006 konstatavo, kad Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis yra „lygiavertė teisinė priemonė“ bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, nes ja leidžiama tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose terminuotas darbo sutartis atgaline data pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis, nežiūrint Graikijos Respublikos Konstitucijos 103 straipsnyje įtvirtinto draudimo įstatymine tvarka pertvarkyti terminuotas darbo sutartis neterminuotomis darbo sutartimis, nes toks draudimas netrukdo nustatyti tikrojo sutarties pobūdžio. Tuo tarpu 2007 m. birželio 11 d. Sprendimais Nr. 19/2007 ir 20/2007 *Areios Pagos* nusprendė, kad terminuotos darbo sutartys, atsižvelgiant į minėtą 103 straipsnį, negali būti pakeičiamos neterminuotomis darbo sutartimis, net jeigu pagal jas tenkinamos nuolatinės ir ilgalaikės reikmės.

27 Įstatymo Nr. 2190/1994 dėl nepriklausomos tarnybos, atsakingos už personalo parinkimą ir administracinių klausimų sprendimą, įsteigimo (FEK A’ 28/3.3.1994) 21 straipsnyje numatyta:

„1. Viešosios tarnybos ir juridiniai asmenys <…> gali įdarbinti asmenis pagal privatinės teisės reglamentuojamą terminuotą darbo sutartį, siekdami tenkinti sezonines ar kitokias periodines ar laikinas reikmes toliau numatytomis sąlygomis ir taikydami toliau numatytą procedūrą.

2. Pirmoje dalyje numatytų asmenų įdarbinimo trukmė negali viršyti aštuonių mėnesių per bendrą dvylikos mėnesių laikotarpį. Jei asmuo yra laikinai įdarbintas siekiant pagal galiojančias nuostatas tenkinti neatidėliotinas reikmes, kurias lėmė personalo trūkumas ar neužimtos darbo vietos, to paties asmens įdarbinimo trukmė negali viršyti keturių mėnesių. Sutarties pratęsimas ar naujos sutarties sudarymas tais pačiais metais arba sutarties pakeitimas nuolatine yra niekiniai.“

28 Įstatymo Nr. 2527/1997 6 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad norint sudaryti rangos sutartis tarp agentūrų ir viešojo sektoriaus juridinių asmenų bei fizinių asmenų reikia, kad pirmiau būtų priimtas tarpžinybinis sprendimas, kuriame, be kita ko, turi būti nurodyta, jog darbas nepatenka į įprastas atitinkamos institucijos darbuotojų vykdomas funkcijas, bei priežastys, kodėl šio darbo negali atlikti šios institucijos darbuotojai. Remiantis šia nuostata, rangos sutartis, skirta tenkinti nuolatines ir ilgalaikes darbdavio reikmes, teisiškai yra niekinė.

29 Įstatymo Nr. 3250/2004 (FEK A’124/7.7.2004) 1 straipsnyje sakoma:

„1. Valstybė, pirmo ir antro lygmens teritorinės valdžios institucijos ir viešosios teisės subjektai gali įdarbinti personalą pagal privatinės teisės reglamentuojamas terminuotas darbo ne visą darbo dieną sutartis, siekdami tenkinti su socialinių paslaugų teikimu gyventojams susijusias reikmes.

2. Minėtu įdarbinimu išimtinai siekiama tenkinti papildomas gyventojų paslaugų reikmes ir jis neturi jokios įtakos ankstesnėje dalyje numatytų įstaigų tarnybų etatų sudėčiai.

<…>“

30 To paties įstatymo 2 straipsnyje numatyta:

„1. Į darbą priimama sudarant privatinės teisės reglamentuojamas terminuotas darbo ne visą darbo dieną sutartis, priimant asmenis iš įvairių socialių grupių ir laikantis 4 straipsnyje įtvirtintų kriterijų.

2. Tokios sutarties trukmė negali viršyti 18 mėnesių. Nauja sutartis su tuo pačiu darbuotoju gali būti sudaryta praėjus ne mažiau kaip 4 mėnesiams po to, kai baigė galioti ankstesnė sutartis. Kiekvieno darbuotojo darbo laikas negali viršyti 20 valandų per savaitę.“

31 Pagal šio įstatymo 3 straipsnio 1 dalį:

„Socialinėmis paslaugomis laikomos paslaugos, kurios visų pirma susijusios su sveikatos priežiūra ir pagalba namuose, mokyklinių įstaigų apsauga, moksleivių saugumu gatvėje, imigrantų socialine integracija, ypatingais civilinės saugos reikalavimais, kultūriniais renginiais, ypatingų aplinkosaugos poreikių įgyvendinimu, gyventojų informavimu ir švietimu, taip pat Europos Sąjungos finansuojamomis socialinio pobūdžio programomis.“

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

Byla C-378/07

32 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą šioje byloje matyti, kad 2005 metais kiekviena iš ieškovių pagrindinėje byloje su *Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis*, pagal Graikijos teisę atitinkama viešojo sektoriaus teritorinio vieneto institucija, sudarė privatinės teisės reglamentuojamas darbo sutartis, kurios galiojo 18 mėnesių ir buvo įvardytos kaip „terminuotos darbo ne visą darbo dieną“ sutartys Įstatymo Nr. 3250/2004 prasme. Pasibaigus sutarčių galiojimui nė viena iš jų nebuvo pratęsta ar atnaujinta.

33 Ieškovės, manydamos, kad pagal šias sutartis realiai buvo tenkinamos nuolatinės ir ilgalaikės jų darbdavio reikmės, 2006 m. lapkričio 3 d. kreipėsi į *Monomeles Protodikeio Rethymnis* (Retimno teismas, kurį sudaro vienas teisėjas) siekdamos, kad jis pripažintų jų darbo sutartis neterminuotomis ir įpareigotų šią teritorinio vieneto instituciją, atsakovę pagrindinėje byloje, jas įdarbinti būtent pagal tokias sutartis.

34 Šiuo klausimu ieškovės remiasi Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalimi, išaiškinta pagal Direktyvą 1999/70, kuri, kaip yra nusprendęs ir *Areios Pagos* savo Sprendime Nr. 18/2006, yra „lygiavertė teisinė priemonė“ bendrojo susitarimo 5 punkto prasme. Tam neprieštarauja ir Graikijos Respublikos Konstitucijos 103 straipsnio 8 dalis tiek, kiek draudimas viešajame sektoriuje terminuotas darbo sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis taikomas tik toms sutartimis, pagal kurias tenkinamos laikinos, nenumatytos ar skubios darbdavio reikmės.

35 Todėl savo nutartyje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Graikijos teisės aktų leidėjas apsaugos nuo piktnaudžiavimo, numatytos Prezidento dekrete Nr. 164/2004, nusprendęs netaikyti asmenims, su kuriais buvo sudaryta vienintelė terminuota darbo sutartis, teisingai perkėlė Direktyvą 1999/70, nes toks netaikymas gali būti, pažeidžiant bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį, bendrojo

pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygio sumažinimas, apibūdinto kaip „lygiavertė teisinė priemonė“ šio susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, nes Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis taikoma tiek pirmosioms ar vienintelėms sutartims, tiek paeiliui sudarytoms sutartims.

36 Be to, net darant prielaidą, kad ši nuostata gali būti taikoma pagrindinėje byloje, nacionalinis teismas mano, kad kyla dar vienas klausimas, t. y. ar galima taip taikyti nacionalinę teisę, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas būtų laikomas pagrįstas objektyvia priežastimi, nors iš tikrųjų sutartis sudaryta pagal specialų įstatymą, kad būtų tenkinamos ypatingos, papildomos, socialinės, skubios ir laikinos reikmės, nors iš tikrųjų šios reikmės yra „nuolatinės ir ilgalaikės“. Kita vertus, jam kyla klausimas, ar nacionalinio teismo turimus aiškinimo įgaliojimus šiuo klausimu gali riboti konstitucinė norma, kuri viešajame sektoriuje absoliučiai draudžia terminuotas darbo sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis.

37 Tokiomis aplinkybėmis *Monomeles Protodikeio Rethymnis* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar (bendrojo susitarimo) 5 punktas ir 8 punkto 1 ir 3 dalys turi būti aiškinami taip, kad Bendrijos teisė neleidžia šio bendrojo susitarimo taikymo tikslais valstybei narei priimti nuostatų, kai:

a) nacionalinėje teisės sistemoje dar iki įsigaliojant šiai direktyvai egzistavo lygiavertė teisinė priemonė bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme?

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

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, su kuriais paeiliui sudarytos ne kelios, o vienintelė terminuota darbo sutartis tam, kad darbuotojas realiai tenkintų ne laikinas, ypatingas ar skubias, bet „nuolatines ir ilgalaikes“ reikmes, apsaugos sumažinimas yra susijęs su bendrojo susitarimo ir minėtos direktyvos taikymu? Ir ar dėl to toks apsaugos sumažinimas yra draudžiamas Bendrijos teisės požiūriu?

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

a) į minėtos įstatymų normos, skirtos bendrajam susitarimui įgyvendinti, taikymo sritį patenka tik kelios paeiliui sudarytos terminuotos darbo sutartys ar keli paeiliui nustatyti santykiai, bet nepatenka asmenys, kurie sudarė (ne daug paeiliui, bet) vienintelę terminuotą darbo sutartį tam, kad darbuotojas tenkintų „nuolatines ir ilgalaikes“ darbdavio reikmes, nors ankstesnė lygiavertė teisinė priemonė taikoma visiems terminuotų darbo sutarčių atvejams, įskaitant tuos, kai darbuotojas sudarė vienintelę terminuotą darbo sutartį, kuri vis dėlto realiai sudaryta tam, kad darbuotojas teiktų paslaugas, skirtas tenkinti ne laikinas, ypatingas ar skubias, bet „nuolatines ir ilgalaikes“ reikmes?

b) aptariama teisinė priemonė, skirta bendrajam susitarimui įgyvendinti, kaip teisinę pasekmę pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugai ir piktnaudžiavimo prevencijai bendrojo susitarimo prasme numato terminuotų darbo sutarčių pripažinimą neterminuotomis darbo sutartimis ateityje (*ex nunc*), nors ankstesnės lygiavertės priemonės numato terminuotas darbo sutartis įvardyti kaip neterminuotas darbo sutartis nuo jų sudarymo momento (*ex tunc*)?

4. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, kai nacionalinėje teisės sistemoje iki įsigaliojant (Direktyvai 1999/70) jau egzistavo lygiavertės priemonės bendrojo susitarimo, kuris yra šios direktyvos dalis, 5 punkto 1 dalies prasme, tokia kaip pagrindinėje byloje aptariama Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, ar Graikijos teisės aktų leidėjo pasirinkimas perkeliant šią direktyvą į Graikijos nacionalinę teisę, pirma, į minėtu Prezidento dekretu Nr. 164/2004 numatytos apsaugos taikymo sritį neįtraukti minėtų piktnaudžiavimo atvejų, kai darbuotojas sudarė vienintelę terminuotą darbo sutartį, kuri realiai skirta tam, kad darbuotojas teiktų paslaugas siekiant tenkinti ne laikinas, ypatingas ar skubias, bet „nuolatines ir ilgalaikes“ reikmes, ir, antra, nepriimti panašios veiksmingos priemonės, kuri tokiu atveju būtų specifinė ir veiksminga ir tokiu piktnaudžiavimo atveju numatytų darbuotojų apsaugą, papildančią bendrą apsaugą, kuri įprastai taikoma pagal bendrąją Graikijos darbo teisę kiekvienu darbo pagal niekinę darbo sutartį atveju, nesvarbu, ar piktnaudžiaujama bendrojo susitarimo prasme, ir kuri apima darbuotojo reikalavimą sumokėti jam atlyginimą ir išeitinę išmoką, nežiūrint to, ar jis dirbo pagal galiojančią, ar pagal niekinę darbo sutartį, yra neleidžiamas bendros pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos sumažinimas nacionalinėje teisės sistemoje bendrojo susitarimo 8 punkto 1 ir 3 dalių prasme, atsižvelgiant į tai, kad:

a) pareiga sumokėti atlyginimą ir išeitinę išmoką nacionalinėje teisėje numatyta kiekvienu darbo santykių atveju ir ji nėra skirta piktnaudžiavimo prevencijai bendrojo susitarimo prasme, ir

b) jau ankstesnės lygiavertės normos įgyvendinimo teisinė pasekmė yra vienintelės terminuotos darbo sutarties pripažinimas neterminuota darbo sutartimi?

5. Jeigu į pirmesnius klausimus būtų atsakyta teigiamai, ar nacionalinis teismas, aiškindamas savo nacionalinę teisę pagal Direktyvą (1999/70), turi netaikyti su šia direktyva nesuderinamų nuostatų, kurios buvo priimtos siekiant įgyvendinti bendrąjį susitarimą, bet nustato mažesnę bendrą pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugą vidaus teisės sistemoje, tokių kaip Prezidento dekreto Nr. 164/2004 nuostatos, pagal kurias numanomai ir netiesiogiai, bet aiškiai netaikoma atitinkama apsauga piktnaudžiavimo atvejais, kai darbuotojas sudarė vienintelę terminuotą darbo sutartį, pagal kurią jis realiai turi teikti paslaugas, skirtas tenkinti ne laikinas, ypatingas ar skubias, bet „nuolatines ir ilgalaikes“ reikmes, ir vietoje jų taikyti lygiavertėje teisinėje priemonėje, egzistavusioje dar iki įsigaliojant šiai direktyvai, numatytas nuostatas, tokias kaip Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis?

6. Jeigu nacionalinis teismas manytų, kad iš principo nuostata (šiuo atveju – Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis), kuri yra lygiavertė teisinė priemonė bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, yra taikoma ginčo dėl terminuoto darbo atveju ir kad pagal šią nuostatą, nustačius, jog ir vienintelė darbo sutartis sudaryta kaip terminuota sutartis be objektyvios priežasties, susijusios su darbo pobūdžiu, tipu ir savybėmis, šią sutartį reikia pripažinti neterminuota darbo sutartimi:

a) ar su Bendrijos teise suderinamas nacionalinio teismo pateiktas nacionalinės teisės išaiškinimas ir taikymas, pagal kurį aplinkybė, kad terminuota darbo sutartis sudaryta remiantis teisės norma, reglamentuojančia įdarbinimą pagal terminuotas darbo sutartis sezoninėms, periodinėms, laikinoms ar papildomoms socialinėms reikmėms tenkinti (šiuo atveju – Įstatymo Nr. 3250/2004 nuostatos), kiekvienu atveju yra objektyvi priežastis tokioms sutartims sudaryti, net jeigu realiai buvo tenkinamos nuolatinės ir ilgalaikės reikmės?

b) ar su Bendrijos teise yra suderinamas nacionalinio teismo nacionalinės teisės išaiškinimas ir taikymas, pagal kurį nuostata, draudžianti terminuotas darbo sutartis viešajame sektoriuje pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis, turi būti aiškinama taip, kad viešajame sektoriuje absoliučiai ir bet kuriuo atveju draudžiama terminuotą darbo sutartį ar terminuotus darbo santykius pakeisti neterminuota darbo sutartimi ar neterminuotais darbo santykiais, net jeigu ji sudaryta ar jie nustatyti piktnaudžiaujant, t. y. kai realiai tenkinamos reikmės buvo nuolatinės ir ilgalaikės, o nacionalinis teismas neturi galimybės panašiu atveju nustatyti tikrojo teisinio nagrinėjamų darbo santykių pobūdžio ir tokią sutartį teisingai pripažinti neterminuota darbo sutartimi; ar vis dėlto toks draudimas turi būti taikomas tik terminuotoms darbo sutartims, kurios buvo iš tiesų sudarytos tam, kad būtų tenkinamos laikinos, nenumatytos, skubios, ypatingos ar panašios reikmės, bet netaikomas tuo atveju, kai šios sutartys realiai sudarytos siekiant tenkinti nuolatines ir ilgalaikes reikmes?“

Byla C-379/07

38 Iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad ieškovė pagrindinėje byloje su *Dimos Geropotamou*, pagal Graikijos teisę atitinkama viešojo sektoriaus teritorinio vieneto institucija, paeiliui sudarė tris darbo sutartis, kurios įvardytos kaip „rangos sutartys“ Įstatymo Nr. 2527/1997 6 straipsnio prasme. Šio sutartys atitinkamai galiojo nuo 2003 m. gruodžio 1 d. iki 2004 m. lapkričio 30 d., nuo 2004 m. gruodžio 1 d. iki 2005 m. lapkričio 30 d. ir nuo 2005 m. gruodžio 5 d. iki 2006 m. gruodžio 4 dienos.

39 Ši ieškovė, manydama, kad pagal šias sutartis realiai buvo tenkinamos nuolatinės ir ilgalaikės jos darbdavio reikmės, 2006 m. lapkričio 10 d. kreipėsi į *Monomeles Protodikeio Rethymnis*, siekdama, kad jis pripažintų šias darbo sutartis neterminuotomis ir įpareigotų *Dimos Geropotamou* įdarbinti ją būtent pagal tokias sutartis.

40 Kadangi ši ieškovė pateikė tokius pačius argumentus kaip ir ieškovės pagrindinėje byloje C-378/07, nurodytus šio sprendimo 34 punkte, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo nutartyje klausia, ar Prezidento dekretas Nr. 164/2004 taip pat nėra bendrojo pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygio sumažinimas, apibūdintas Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalyje, dėl tokių priežasčių:

— viena vertus, kalbant apie Prezidento dekreto Nr. 164/2004 11 straipsnį, kuriuo, kaip pereinamojo laikotarpio nuostata, leidžiama terminuotas darbo sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis, vis dėlto jo *rationae temporis* taikymo sritis susiaurinta iki tam tikrų galiojančių ar jau baigusių galioti sutarčių, jo kumuliacinės taikymo sąlygos yra griežtesnės kalbant apie tai, kiek gali trukti laikotarpis, skiriantis abi sutartis, ir kalbant apie tai, kokia gali būti maksimali bendra sutarčių galiojimo trukmė, ir galiausiai – tokiam pakeitimui nebuvo numatytas galiojimas atgaline data,

— antra, kalbant apie Prezidento dekreto Nr. 164/2004 7 straipsnį, kuriame, kaip „nuolatinė“ nuostata, numatytas atlyginimo ir išeitinių išmokų išmokėjimas, vis dėlto jame numatytos tokios pačios sankcijos kaip ir tos, kurias numato bendra darbo teisė, nežiūrint kokio nors piktnaudžiavimo, neleidžiant terminuotos darbo sutarties pripažinti neterminuota darbo sutartimi.

41 Be to, net darant prielaidą, kad Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis gali būti taikoma pagrindinėje byloje, šiam teismui, be kita ko, kyla tokios pačios abejonės kaip ir byloje C-378/07, nurodytos šio sprendimo 36 punkte, dėl „objektyvios priežasties“ sąvokos ir absoliutaus draudimo viešajame sektoriuje terminuotas darbo sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis įtakos nacionalinio teismo įgaliojimams.

42 Tokiomis aplinkybėmis *Monomeles Protodikeio Rethymnis* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar (bendrojo susitarimo) 5 punktas ir 8 punkto 1 ir 3 dalys turi būti aiškinami taip, kad Bendrijos teisė neleidžia šio bendrojo susitarimo taikymo tikslais valstybei narei priimti nuostatų, kai:

a) nacionalinėje teisės sistemoje dar iki įsigaliojant šiai direktyvai egzistavo lygiavertė teisinė priemonė bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme?

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

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

a) minėta įstatymų priemonė, skirta bendrajam susitarimui įgyvendinti, priimta pasibaigus Direktyvos 1999/70 perkėlimo terminui, tačiau į jos *rationae temporis* taikymo sritį patenka tik terminuotos darbo sutartys ar

santykiai, egzistavę jos įsigaliojimo momentu ar baigę galioti iki nustatyto laiko prieš jai įsigaliojant, bet pasibaigus šios direktyvos perkėlimo terminui, nors ankstesnės lygiavertės priemonės taikymo sritis nėra apribota laike ir apima visas terminuotas darbo sutartis, kurios buvo sudarytos, galiojo ar baigė galioti šios direktyvos įsigaliojimo momentu ir pasibaigus jos perkėlimo terminui?

b) kai į aptariamos teisinės priemonės, skirtos bendrajam susitarimui įgyvendinti, taikymo sritį patenka tik terminuotos darbo sutartys ar santykiai, kurie, tam, kad būtų laikomi sudarytais ar nustatytais paeiliui, turi atitikti šias kumuliacines sąlygas: 1) kad tarp jų būtų praėjęs ne ilgesnis kaip 3 mėnesių laikotarpis ir 2) kad jų bendra galiojimo trukmė būtų bent jau 24 mėnesiai iki šiai priemonei įsigaliojant, neatsižvelgiant į tai, kiek kartų sutartys ar santykiai buvo atnaujinti, arba bendra įdarbinimo trukmė yra bent 18 mėnesių per 24 mėnesius, skaičiuojamus nuo pradinės sutarties sudarymo, jei jos buvo atnaujintos bent 3 kartus po to, kai buvo sudaryta pradinė darbo sutartis, nors ankstesnė lygiavertė teisinė priemonė nenumato šių sąlygų, o apima visas (paeiliui sudaromas) terminuotas darbo sutartis, nesvarbu, kokia minimali įdarbinimo trukmė ir kiek kartų sutartys atnaujintos?

c) aptariama teisinė priemonė, skirta bendrajam susitarimui įgyvendinti, kaip teisinę pasekmę pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugai ir piktnaudžiavimo prevencijai bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis prasme numato terminuotų darbo sutarčių pripažinimą neterminuotomis darbo sutartimis ateityje (*ex nunc*), nors ankstesnės lygiavertės teisinės priemonės numato terminuotas darbo sutartis pripažinti neterminuotomis darbo sutartimis atgaline data (*ex tunc*)?

3. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, kai nacionalinėje teisės sistemoje iki įsigaliojant (Direktyvai 1999/70) jau egzistavo lygiavertės priemonės bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, kaip pagrindinėje byloje aptariama Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, ar įstatymų nuostatos, tokios kaip pagrindinėje byloje aptariamas Prezidento dekreto Nr. 164/2004 7 straipsnis, kuris kaip vienintelę pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos nuo

piktnaudžiavimo priemonę numato darbdavio pareigą sumokėti atlyginimą ir išeitinę išmoką, jeigu paeiliui sudaromos sutartys sudarytos piktnaudžiaujant, priėmimas yra draudžiamas bendros pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos nacionalinėje teisės sistemoje sumažinimas bendrojo susitarimo 8 punkto 1 ir 3 dalių prasme, atsižvelgiant į tai, kad:

a) darbdavio pareiga sumokėti atlyginimą ir išeitinę išmoką nacionalinėje teisėje numatyta kiekvienu darbo santykių atveju ir ji nėra skirta piktnaudžiavimo prevencijai bendrojo susitarimo prasme; ir

b) jau ankstesnės lygiavertės teisinės priemonės taikymo teisinė pasekmė yra (vienintelės) terminuotos darbo sutarties pripažinimas neterminuota darbo sutartimi?

4. Jeigu į pirmesnius klausimus būtų atsakyta teigiamai, ar nacionalinis teismas, aiškindamas savo nacionalinę teisę pagal (Direktyvą 1999/70), turi netaikyti su šia direktyva nesuderinamų nuostatų, kurios buvo priimtos remiantis bendrojo susitarimo įgyvendinimu, bet nustato mažesnę bendrą pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugą vidaus teisės sistemoje, tokių kaip Prezidento dekreto Nr. 164/2004 7 ir 11 straipsniai, ir vietoje jų taikyti lygiavertės nacionalinės teisinės priemonės, egzistavusios dar iki įsigaliojant šiai direktyvai, nuostatas, kaip antai Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis?

5. Jeigu nacionalinis teismas manytų, kad iš principo nuostata (šiuo atveju – Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis), kuri yra lygiavertė teisinė priemonė bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, yra taikoma ginčo dėl terminuoto darbo atveju ir kad pagal šią nuostatą nustačius, jog darbo sutartys sudarytos kaip

terminuota sutartis be objektyvios priežasties, susijusios su darbo pobūdžiu, tipu ir savybėmis, šią sutartį reikia pripažinti neterminuota darbo sutartimi:

a) ar su Bendrijos teise suderinamas nacionalinio teismo pateiktas nacionalinės teisės išaiškinimas ir taikymas, pagal kurį aplinkybė, kad terminuotas darbo sutartis sudaryta remiantis teisės norma, reglamentuojančia įdarbinimą pagal terminuotas darbo sutartis sezoninėms, periodinėms, laikinoms ar papildomoms socialinėms reikmėms tenkinti, kiekvienu atveju yra objektyvi priežastis tokioms sutartims sudaryti, net jeigu realiai buvo tenkinamos nuolatinės ir ilgalaikės reikmės?

b) ar su Bendrijos teise yra suderinamas nacionalinio teismo nacionalinės teisės išaiškinimas ir taikymas, pagal kurį nuostata, draudžianti terminuotas darbo sutartis viešajame sektoriuje pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis, turi būti aiškinama taip, kad viešajame sektoriuje absoliučiai ir bet kuriuo atveju draudžiama terminuotą darbo sutartį ar terminuotus darbo santykius pakeisti neterminuota darbo sutartimi ar neterminuotais darbo santykiais, net jeigu ji sudaryta ar jie nustatyti piktnaudžiaujant, t. y. kai realiai tenkinamos reikmės buvo nuolatinės ir ilgalaikės, o nacionalinis teismas neturi galimybės panašiu atveju nustatyti tikrojo teisinio nagrinėjamų darbo santykių pobūdžio ir tokią sutartį teisingai pripažinti neterminuota darbo sutartimi; ar vis dėlto toks draudimas turi būti taikomas tik terminuotoms darbo sutartims, kurios buvo iš tiesų sudarytos tam, kad būtų tenkinamos laikinos, nenumatytos, skubios, ypatingos ar panašios reikmės, bet netaikomas tuo atveju, kai šios sutartys realiai sudarytos siekiant tenkinti nuolatines ir ilgalaikes reikmes?“

Byla C-380/07

43 Iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad ieškovės pagrindinėje byloje su *Dimos Geropotamou* ir su kitu pagal privatinę teisę įsteigtu juridiniu asmeniu,

savivaldybės įmone „O Geropotamos“, paeiliui sudarė tris darbo sutartis, kurių pirmoji, įvardyta „darbo sutartimi“ Įstatymo Nr. 2190/1994 prasme, galiojo nuo 2004 m. liepos 1 d. iki 2004 m. gruodžio 1 d., o likusios dvi, įvardytos „rangos sutartimis“ Įstatymo Nr. 2527/1997 6 straipsnio prasme, galiojo atitinkamai nuo 2004 m. gruodžio 29 d. iki 2005 m. gruodžio 28 d. ir nuo 2005 m. gruodžio 30 d. iki 2006 m. gruodžio 29 dienos.

44 *Monomeles Protodikeio Rethymnis*, kuriame 2006 m. lapkričio 10 d. pateikta iš esmės identiška bylai C-379/07 byla, nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tuos pačius klausimus kaip ir tie, kurie buvo pateikti pastarojoje byloje.

45 2007 m. lapkričio 12 d. Nutartimi Teisingumo Teismo pirmininkas nusprendė sujungti visas tris bylas tam, kad būtų bendrai vykdoma rašytinė ir žodinė proceso dalis bei priimtas galutinis sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl priimtinumo

46 Išskyrus ieškoves pagrindinėje byloje, visos šalys, Teisingumo Teismui pateikusios rašytines pastabas, užginčijo ar išsakė abejonių įvairiais pateiktų klausimų reikšmingumo aspektais, pradedant nuo jų priimtinumo.

47 Pirma, Graikijos Respublikos vyriausybė mano, kad prašomas bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies ir 8 punkto 3 dalies išaiškinimas niekaip nenusijęs su ginčais pagrindinėse bylose. Prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš tikrųjų klaidingai manė ir dėl to hipotetiškai svarstė galimybę, kad Įstatymo Nr. 2112/1920

8 straipsnio 3 dalis buvo alternatyvus įstatyminis pagrindas minėtam bendrajam susitarimui įgyvendinti. Toks įstatymas, atsižvelgiant į, be kita ko, Graikijos Respublikos Konstitucijos 103 straipsnio 8 dalyje ir Įstatymo Nr. 2190/1994 21 straipsnyje nurodytus draudimus, neturėtų būti taikomas viešajame sektoriuje, o tą primygtinai tvirtina atsakovės pagrindinėse bylose. Tokį Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalies aiškinimą, be kita ko, turėtų patvirtinti ir *Areios Pagos* sprendimai Nr. 19/2007 ir 20/2007. Be to, atsakovės pagrindinėse bylose ir Komisija, nors aiškiai ir neginčija pateiktų klausimų priimtinumo, vis dėlto ginčija, nelygu atvejis, kad ši nuostata tebegaliojo pasibaigus Direktyvos 1999/70 perkėlimo terminui ir kad ja buvo leidžiama nagrinėjamas sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis.

48 Tačiau Teisingumo Teismas, nagrinėdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą, neprivalo aiškinti nacionalinių nuostatų ir nuspręsti dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikto jų aiškinimo teisingumo. Teisingumo Teismas, atskirdamas Bendrijos ir nacionalinių teismų kompetenciją, turi atsižvelgti į faktinį ir teisinį prašyme priimti prejudicinį sprendimą suformuluotų prejudicinių klausimų kontekstą (žr. 2004 m. balandžio 29 d. Sprendimo *Orfanopoulos ir Oliveri*, C-482/01 ir C-493/01, Rink. p. I-5257, 42 punktą; 2008 m. vasario 14 d. Sprendimo *Dynamic Medien*, C-244/06, Rink. p. I-505, 19 punktą ir 2008 m. gruodžio 4 d. Sprendimo *Jobra*, C-330/07, dar nepaskelbto Rinkinyje, 17 punktą; žr. taip pat šiuo klausimu 2008 m. birželio 12 d. Nutarties *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, 134 ir 143 punktus).

49 Prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar pagrindinėse bylose Direktyvos 1999/70 perkėlimas Prezidento dekretu Nr. 164/2004 yra apsaugos lygio „sumažinimas“ bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies prasme, palyginti su apsauga pagal Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 punktu, nes po tokio perkėlimo į šio dekreto taikymo sritį nepatenka darbuotojai, pirmąją ar vienintelę darbo sutartį sudarę terminuotą, ir viešajame sektoriuje neleidžiama terminuotų darbo sutarčių pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis ar tam nustato griežtesnes sąlygas. Dėl to nacionalinis teismas mano, remdamasis nacionaline teismų praktika, kad pastaroji nuostata taikytina viešajame sektoriuje, ir tą tvirtindamas remiasi, be kita ko, prielaida, kad minėta nuostata, pirma, galiojo per Direktyvai 1999/70 perkelti nustatytą terminą ir, antra, leido tokį sutarčių pakeitimą.

50 Be to, toks sumažinimas gali atsirasti tik tada, kai, kaip tvirtina Komisija ir mano esant prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, nors ir tebegaliojanti, tokiose kaip pagrindinėse bylose netaikoma kartu su nacionalinės teisės aktu, perkėlusiu bendrąjį susitarimą, ar taip būtų dėl to, pavyzdžiui, kad šis teisės aktas buvo priimtas pavėluotai, ar dėl Graikijos Respublikos Konstitucijos 103 straipsnio 8 dalies pakeitimo, ar dėl pasikeitusios *Areios Pagos* praktikos savo Sprendimuose Nr. 19/2007 ir 20/2007 aiškinant minėto 8 straipsnio 3 dalį.

51 Todėl reikia daryti išvadą, kad, koks bebūtų nesutarimas tarp pagrindinės bylos šalių dėl nacionalinės teisės aiškinimo ir prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo kritikos šiuo klausimu, šiuos klausimus reikia nagrinėti atsižvelgiant į šio teismo pateiktą nacionalinės teisės aiškinimą. Todėl Graikijos Vyriausybės šiuo klausimu pateiktas prieštaravimas dėl priimtinumo turi būti atmestas.

52 Antra, Komisija tvirtina, kad byloje C-378/07 pateikti trečiasis–šeštasis klausimai neturi dalyko. Iš tikrųjų iš 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Mangold* (C-144/04, Rink. p. I-9981, 41–43 punktų) matyti tai, ką taip pat nurodo Graikijos ir Italijos vyriausybės, kad bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi siekiama tik vengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir dėl to jis netaikomas, kai nagrinėjama sutartis yra pirmoji ar vienintelė šalių sudaryta darbo sutartis.

53 Šis prieštaravimas turi būti atmestas.

54 Iš tiesų nurodytais klausimais, kurie pateikti ne dėl bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies, bet dėl jo 8 punkto 3 dalies, iš esmės siekiama nustatyti, ar Direktyvos 1999/70 perkėlimas Prezidento dekretu Nr. 164/2004 Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalimi darbuotojams, sudariusiems vienintelę terminuotą darbo sutartį, užtikrinimo

apsaugos lygio „sumažinimas“ pastarosios nuostatos prasme, o atsakius teigiamai prašoma patikslinti, kokios būtų tokio vertinimo pasekmės pagrindinėje byloje.

55 Iš tiesų, šie klausimai nėra netekę savo dalyko, bet jais konkrečiai klausiama, ar, kaip kad tvirtina Graikijos ir Italijos vyriausybės, bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis netaikoma, kai buvo sudaryta tik viena terminuota darbo sutartis.

56 Reikia šiuo klausimu pažymėti, kad minėtame sprendime *Mangold* Teisingumo Teismas, to sprendimo 42 ir 43 punktuose nusprendęs, kad bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies aiškinimas akivaizdžiai neturi jokios reikšmės ginčui, kurį nagrinėja prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, išspręsti, nes sudaryta sutartis yra pirmoji ir vienintelė terminuota darbo sutartis, to sprendimo 44–54 punktuose atsakė į papildomą klausimą dėl šio susitarimo 8 punkto 3 dalies aiškinimo, kurį jam pateikė tas teismas nagrinėdamas tą patį ginčą.

57 Tokiomis aplinkybėmis, kadangi bylos C-378/07 trečiasis–šeštasis klausimai pateikti dėl Bendrijos teisė aiškinimo ir kadangi akivaizdžiai nematyti, jog šis aiškinimas būtų nesusijęs su pagrindinių bylų, kurias nagrinėja prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir kurios nėra hipotetinės, faktais ar dalyku, Teisingumo Teismas, remdamasis nusistovėjusia praktika, į šiuos klausimus turi atsakyti (žr., šiuo klausimu, be kita ko, 2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, Rink. p. I-6057, 41 ir 42 punktus ir 2006 m. lapkričio 23 d. Sprendimo *Asnef-Equifax ir Administración del Estado*, C-238/05, Rink. p. I-11125, 15–17 punktus bei minėtis nutarties *Vassilakis ir kt.* 42–44 punktus).

58 Trečia, Italijos vyriausybė tvirtina, kad antrasis prejudicinis klausimas bylose C-379/07 ir C-380/07 yra nepriimtinas, nes Prezidento dekreto Nr. 164/2004 11 straipsnyje įtvirtintos pereinamojo laikotarpio nuostatos, dėl kurių pateiktas šis klausimas, netaikomos pagrindinėje byloje nagrinėjamoms sutartims, nes tai prieš-

tarauja bendrai šio dekreto 5–7 straipsniuose įtvirtintai tvarkai. Todėl šis klausimas yra visiškai nesusijęs su pagrindinėmis bylomis.

59 Šis prieštaravimas taip pat turi būti atmestas. Kadangi iš nutarčių dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, jog Prezidento dekreto Nr. 164/2004 įsigaliojimo momentu, t. y. 2004 m. liepos 19 d., pagrindinėje byloje nagrinėjamos terminuotos darbo sutartys tebegaliojo, jos galėjo patekti į minėto dekreto 11 straipsnio taikymo sritį.

60 Aišku, iš nutarčių dėl prašymų priimti prejudicinius sprendimus aišku, jog šios ieškovės pagrindinėse bylose neatitinka šioje nuostatoje nurodytų sąlygų, kad jų sutartys būtų pripažįstamos neterminuotomis darbo sutartimis.

61 Tačiau prašymus priimti prejudicinius sprendimus pateikęs teismas savo antruoju klausimu šiose bylose būtent ir siekia nustatyti, ar šios sąlygos, dėl kurių šioms sutartims netaikoma Prezidento dekreto Nr. 164/2004 11 straipsnyje įtvirtinta pareinamojo laikotarpio tvarka, yra apsaugos lygio „sumažinimas“ bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies prasme ir dėl to ieškovės pagrindinėse bylose galėtų pasinaudoti minėto bendrojo susitarimo nuostatomis ir įgytų teisę, kad jų darbo sutartys būtų pripažintos neterminuotomis darbo sutartimis, o tai buvo numatyta, jų teigimu, „lygiaverte teisine priemone“ šio susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, t. y. Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalimi.

62 Todėl, atsižvelgiant į šio sprendimo 57 punkte minėtą teismo praktiką, negalima manyti, jog akivaizdžiai aišku, kad bylų C-379/07 ir C-380/07 antrajame klausime prašomas Bendrijos teisės išaiškinimas yra visiškai nesusijęs su prašymus priimti prejudicinius sprendimus pateikusio teismo nagrinėjamų bylų, kurios aiškiai nėra hipotetinės, faktais ar dalyku.

63 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, reikia pripažinti, kad pateikti klausimai yra priimtini.

Dėl esmės

64 Pirmąja grupe klausimų prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės prašo išaiškinti bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį ir 8 straipsnio 3 dalį, kad galėtų nustatyti, ar šiomis nuostatomis draudžiami tokie kaip pagrindinėse bylose nagrinėjami nacionalinės teisės aktai, o, konkrečiai kalbant, Prezidento dekretas Nr. 164/2004, kuris specialiai priimtas siekiant perkelti bendrąjį susitarimą į viešąjį sektorių. Dėl to šis teismas kelia klausimą dėl tokių aspektų:

— pirma, kalbant apie piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemones, numatytas bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje, dėl valstybių narių turimos diskrecijos perkelti šį straipsnį, kai vidaus teisėje jau yra „lygiavertė teisinės priemonė“ šio punkto prasme (pirmieji bylų C-378/07–C-380/07 klausimai), ir dėl „objektyvių priežasčių“ sąvokos šio punkto prasme (bylos C-378/07 šeštojo klausimo a papunktis ir bylų C-379/07 ir C-380/07 penktojo klausimo a papunktis);

— antra, kalbant apie „sumažinimo“ sąvoką šio susitarimo 8 punkto 3 dalies prasme, ar tas punktas taikomas darbuotojams, pirmąją ar vienintelę darbo sutartį sudariusiems terminuotą (antrasis bylos C-378/07 klausimas) ir ar juo draudžiami pakeitimai, padaryti direktyvą perkeliančiais nacionaliniais teisės aktais, palyginti

su anksčiau galiojusia vidaus teise (trečiasis ir ketvirtasis bylos C-378/07 klausimai bei antrasis ir trečiasis bylų C-379/07 ir C-380/07 klausimai), ir

— trečia, kalbant apie sankcijas, jeigu piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, ar bendruoju susitarimu neleidžiamas absoliutus draudimas viešajame sektoriuje šias sutartis pakeisti neterminuotomis sutartimis (bylos C-378/07 šeštojo klausimo b papunktis ir bylų C-379/07 ir C-380/07 penktojo klausimo b papunktis).

65 Be to, šiais paskutiniais klausimais prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia patikslinti pasekmes, kurios nacionaliniams teismams kiltų dėl Prezidento dekreto Nr. 164/2004 nesuderinamumo su bendrojo susitarimo nuostatomis (bylos C-378/07 penktasis klausimas ir bylų C-379/07 ir C-380/07 ketvirtasis klausimas).

66 Todėl į prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo užduotus klausimus reikia atsakyti tokia tvarka, kuri išdėstyta šio sprendimo 64 ir 65 punktuose, tuo pačiu pažymint, kad tiek, kiek šis teismas prašo Teisingumo Teismo priimti sprendimą dėl Prezidento dekreto Nr. 164/2004 atitikties bendrajam susitarimui, šiam teismui pagal EB 234 straipsnį nereikia priimti sprendimo dėl nacionalinės teisės nuostatų atitikties Bendrijos teisei, nes Teisingumo Teismas gali pateikti nacionaliniam teismui visapusišką Bendrijos teisės išaiškinimą, kuris leistų įvertinti šį suderinamumą sprendžiant pagrindinę bylą (žr., be kita ko, 2007 m. liepos 5 d. Sprendimo *Fendt Italiana*, C-145/06 ir C-146/06, Rink. p. I-5869, 30 punktą).

Dėl piktnaudžiavimo prevencijos priemonių bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme

— Dėl valstybių narių turimos diskrecijos, kai vidaus teisėje yra „lygiavertė teisinė priemonė“

67 Šiais klausimais prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiama valstybei narei priimti nacionalinės teisės priemonę, kuria, siekiant, konkrečiai kalbant, į nacionalinę teisę perkelti Direktyvą 1999/70, kad jos nuostatos būtų taikomos viešajame sektoriuje, numatyta įgyvendinti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos priemones, išvardytas šios dalies a–c punktuose, kai vidaus teisėje jau yra „lygiavertė teisinė priemonė“ šio punkto prasme, kaip antai Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis.

68 Norint atsakyti į šį klausimą, kuriuo siekiama nustatyti diskreciją, kurią turi valstybės narės perkeldamos bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, pirmiausia reikia patikslinti „lygiavertės teisinės priemonės“ sąvokos apimtį šio punkto prasme.

69 Tiek Graikijos vyriausybė, tiek Komisija tvirtina, kad Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis nėra tokia priemonė, nes skiriasi jos ir šio punkto dalykas. Šiame įstatyme, kalbant apie neterminuotų darbo sutarčių nutraukimą, nėra jokios nuostatos, kuria būtų siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, bet tik leidžiama pripažinti tokią sutartį esant neterminuota ją nutraukiant. Bet kuriuo atveju, Graikijos vyriausybės nuomone, galimybė terminuotą darbo sutartį pripažinti neterminuota darbo sutartimi neturi jokio atgrasomojo poveikio sutarčių sudarymui paeiliui viešajame sektoriuje, nes finansines tokio pripažinimo pasekmes prisiima visa bendruomenė, o ne atitinkamas darbdavys, kaip yra privačiame sektoriuje.

70 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad, kaip buvo priminta šio sprendimo 48–51 punktuose, nors aiškinti nacionalinę teisę, šiuo atveju – Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalį, turi prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir kad dėl to, norint atsakyti į pateiktus klausimus, reikia pripažinti, jog šia nuostata, kaip konstatavo pats prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, viešajame sektoriuje leidžiama terminuotas darbo sutartis pripažinti neterminuotomis darbo sutartimis, vis dėlto „lygiavertės teisinės priemonės“ sąvoka bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme savo ruožtu yra Bendrijos teisės nuostata, kurią reikia vienodai aiškinti visose valstybėse narėse.

71 Žinoma, šiuo klausimu yra aišku, kaip matyti iš bendrojo susitarimo bendrosios dalies 10 punkto, jog šiame susitarime leidžiama, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai nustatytų detalias priemones, kurios įgyvendintų šio susitarimo principus ir reikalavimus, siekdamos užtikrinti jų suderinamumą su nacionaline teise ir (arba) praktika bei užtikrinti, kad būtų tinkamai atsižvelgta į konkrečių situacijų ypatybes (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 68 punktas ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 87 punktas).

72 Vis dėlto, nebent, remiantis Direktyvos 1999/70 17 konstatuojamąja dalimi, bendrajame susitarime nebūtų daroma nuorodos šiuo klausimu į valstybes nares, šių principų ir reikalavimų apimtis negali skirtis, nelygu nacionalinė jų teisė, nes, remiantis šio direktyvos 14 konstatuojamąja dalimi ir minėto bendrojo susitarimo preambule, jo tikslas yra Bendrijos lygiu nustatyti bendrą tvarką naudoti terminuotas darbo sutartis.

73 Šiuo atveju, kadangi bendrajame susitarime „lygiavertės teisinės priemonės“ sąvoka neapibrėžta, reikia pažymėti, kad, nesant nuorodos į valstybių narių teisę, šio susitarimo 5 punkto 1 dalies tikslas yra įgyvendinti šio susitarimo tikslus, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis ar nustatyti terminuotus darbo santykius, kurie laikomi galimu piktnaudžiavimo pažeidžiant darbuotojų teises šaltiniu, įtvirtinant tam tikras minimalios apsaugos nuostatas, skirtas išvengti pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų situacijos neapibrėžtumo (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 63 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 84 punktą).

74 Šitaip bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi valstybės narės įpareigojamos „siekiant neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“ tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra „lygiaverčių teisinių priemonių“ tokio piktnaudžiavimo prevencijai, priimti vieną ar kelias joje nurodytas priemones. Šio punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytos trys priemonės, susijusios su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą, maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir jų atnaujinimo skaičiumi (žr. 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, dar nepaskelbto Rinkinyje, 69 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 80 punktą).

75 Iš šios nuostatos nedviprasmiškai matyti, kad skirtingos priemonės turėtų būti suprantamos kaip „lygiavertės“ (minėto sprendimo *Impact* 76 punktas).

76 Todėl matyti, kad dėl žodžių junginio „lygiavertės teisinės priemonės“ bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies tikslas yra apimti bet kokią nacionalinės teisės nuostatą, kurios tikslas, palyginti su šioje dalyje nurodytomis priemonėmis, yra veiksmingai užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 65 punktą).

77 Kaip nurodė generalinė advokatė savo išvados 53 ir 54 punktuose, šiuo klausimu nėra svarbu, kad nagrinėjamoje nacionalinės teisės nuostatoje, kaip šiuo atveju Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, nenumatytos konkrečios priemonės, numatytų bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose, arba kad ji konkrečiai nebuvo priimta siekiant apsaugoti darbuotojus nuo piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba kad ji nėra taikoma vien tik šioms sutartims. Iš tikrųjų kadangi šis straipsnis kartu su šiuo atveju kitomis vidaus teisės nuostatomis gali prisidėti prie veiksmingos piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos, ši nuostata turi būti laikoma lygiaverte priemone toms, kurios išvardytos bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose.

78 Todėl pagrindinėse bylose prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi išnagrinėti, kiek galimybė, numatyta, jo teigimu, Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalyje viešajame sektoriuje terminuotą darbo sutartį pripažinti neterminuota darbo sutartimi, kai realiai ja tenkinamos nuolatinės ir ilgalaikės darbdavio reikmės, gali prisidėti prie veiksmingos piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos. Tuo atveju, jeigu šis teismas nuspręstų, kad tokia nuostata turi tokį poveikį, šią nuostatą reikėtų laikyti „lygiaverte teisine priemone“ bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme.

79 Toliau kalbant apie tai, ar šiuo atveju „lygiavertė teisinė priemonė“ šios nuostatos prasme draudžia atitinkamai valstybei narei priimti nacionalinės teisės aktą, kuriame numatytos, kaip Prezidento dekreto Nr. 164/2004 5–7 ir 11 straipsniuose, siekiant perkelti Direktyvą 1999/70, specialios priemonės, siekiant išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, reikia priminti, kad įpareigojus priimti vieną ar daugiau bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje nurodytų veiksmingų bei privalomų priemonių, siekiant išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių pagal nacionalinę teisę, pagal 5 punkto 1 dalį valstybėms narėms nustatytas bendras tikslas – užkirsti kelią tokiems piktnaudžiavimo atvejams, bet joms leidžiama pasirinkti būdus, kaip tai pasiekti (minėto sprendimo *Impact* 70 punktas ir minėta teismo praktika).

80 Iš to aišku, kad valstybės narės pagal šią nuostatą naudojasi diskrecija šiam tikslui pasiekti, tačiau su sąlyga, kad jos užtikrina Bendrijos teisės nustatytą rezultatą, kaip matyti ne tik iš EB 249 straipsnio trečiosios pastraipos, bet ir iš Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmosios pastraipos, nagrinėjamos atsižvelgiant į jos 17 konstatuojamąją dalį (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 68 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 87 punktą).

81 Todėl, kaip jau yra nusprendęs Teisingumo Teismas, būtent valstybės narės turi diskreciją pagal bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį imtis, siekiant savo vidaus teisėje užtikrinti veiksmingą piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevenciją, vienos ar kelių šiame punkte

numatytų priemonių, ar net egzistuojančių lygiaverčių teisinių priemonių ir tai daryti atsižvelgiant į atsižvelgdamos į specifinių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų poreikius (žr. minėto sprendimo *Impact* 71 punktą).

82 Todėl nors valstybė narė, kurios vidaus teisėje nėra lygiavertės teisinės priemonės, turi būtinai priimti vieną ar daugiau bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje išvardytų prevencijos priemonių šiam tikslui pasiekti, kad Direktyva 1999/70 būtų tinkamai perkelta (žr. šiuo klausimu minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 65 punktą ir *Impact* 69 ir 70 punktus bei minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 80 punktą), vis dėlto tokia lygiavertė teisinė priemonė negali, priešingu atveju trukdant keisti galiojančius nacionalinės teisės aktus, atimti iš šios valstybės galimybės priimti taip pat ir vieną ar kelias minėtoje 5 punkto 1 dalyje išvardytas priemones, siekiant, be kita ko, o su tuo iš esmės sutiko visos rašytines pastabas pateikusios bylos šalys, pakeisti ar papildyti iš šios lygiavertės teisinės priemonės kylančią apsaugą.

83 Tačiau reikia priminti, kad taip valstybėms narėms palikta diskrecija nėra neribota, kadangi ji jokiu atveju negali būti tokia plati, kad būtų paneigiamas bendrojo susitarimo tikslas ir veiksmingumas (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 82 punktas).

84 Todėl kadangi bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies tikslas, kaip matyti iš šio sprendimo 73–77 ir 79 punktų, įpareigoti valstybes nares savo vidaus teisėje užtikrinti veiksmingą piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevenciją, tokio nacionalinės teisės akto, perkeliančio direktyvą, priėmimo pasekmė negali būti ta, kad paveikiamas šios prevencijos veiksmingumas, kuris anksčiau buvo užtikrintas „lygiaverte teisine priemone“ minėtos 5 punkto 1 dalies prasme. Šiuo klausimu yra labai svarbu, kad teisinė padėtis, susidariusi dėl įvairių nacionalinėje teisėje egzistuojančių priemonių, būtų pakankamai aiški ir skaidri, kad privatūs asmenys galėtų visiškai suvokti savo teisių pagal direktyvą apimtį ir, esant reikalui, pasiremti jomis nacionaliniuose teismuose.

85 Be to, bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje valstybėms narėms suteikta diskrecija reikia naudotis nepažeidžiant Bendrijos teisės, visų pirma, bendrųjų jos principų bei kitų bendrojo susitarimo nuostatų (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Mangold* 50–54 ir 63–65 punktus).

86 Šiuo klausimu pirmiausia reikia pabrėžti, kad kai vidaus teisėje jau yra nuostatų, skirtų veiksmingai užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, galinčių būti „lygiaverte teisine priemone“ bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, tai, kad valstybė narė priima vieną ar daugiau specialių prevencijos priemonių, išvardytų šio bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose, negali būti tinkamas bendrojo darbuotojų apsaugos lygio sumažinimo pateisinimas srityje, kurią reglamentuoja minėtas bendrasis susitarimas jo 8 punkto 3 dalies prasme, o ši dalis nagrinėjama šio sprendimo 108–179 punktuose aptariamuose klausimuose.

87 Todėl į prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimą reikia atsakyti, kad bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiama valstybei narei priimti nacionalinės teisės aktą, tokį kaip Prezidento dekretas Nr. 164/2004, kuriuo, konkrečiai siekiant perkelti Direktyvą 1999/70, kad jos nuostatos būtų taikomos viešajame sektoriuje, numatyta įgyvendinti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos priemones, išvardytas punkto 1 dalies a–c papunkčiuose, kai vidaus teisėje jau yra, o tą turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, „lygiavertė teisinė priemonė“ šio punkto prasme, kaip antai Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, tačiau jeigu minėtas teisės aktas, pirma, nepaveikia piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos veiksmingumo, kylančio iš šios lygiavertės teisinės priemonės, ir, antra, ja nepažeidžiama Bendrijos teisė, ir, konkrečiai kalbant, šio susitarimo 8 punkto 3 dalis.

— Dėl „objektyvių priežasčių“ bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio prasme reikalavimo

88 Savo klausimais prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktis turi būti aiškinamas taip, kad juo draudžiama, kad atitinkamos valstybės narės valdžios institucijos taikytų tokį kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinės teisės aktą taip, kad terminuotų darbo sutarčių sudarymas viešajame sektoriuje – nesvarbu, ar tai būtų pirmoji, ar vienintelė sutartis, ar paeiliui sudarytos sutartys – būtų laikomas pateisinamu „objektyviomis priežastimis“ minėto punkto prasme vien dėl to, kad šios sutartys pagrįstos teisės nuostatomis, kurios leidžia sudaryti ar atnaujinti sutartis, siekiant tenkinti tam tikras laikinas reikmes, nors realiai šios reikmės yra „nuolatinės ir ilgalaikės“.

89 Iš nutarčių dėl prašymų priimti prejudicinius sprendimus matyti, kad šiuos klausimus pagrindines bylas nagrinėjantis teismas pateikė dėl to, kad toks nacionalinės teisės taikymas galėtų atimti iš jo teisę, jam suteiktą Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalimi, kurią jis laiko esant „lygiaverte teisine priemone“, terminuotas darbo sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis. Iš tikrųjų, toks pakeitimas yra negalimas, remiantis nacionaline teismų praktika, kai sutarties galiojimo trukmės nustatymą pateisina objektyvios priežastys.

90 Pirmiausia reikia pažymėti, kad bendrasis susitarimas neįpareigoja valstybių narių priimti priemonę, reikalaujančią, kad visos pirmosios ar vienintelės terminuotos darbo sutartys būtų pateisintos tokiomis objektyviomis priežastimis. Iš tikrųjų, kaip jau yra nusprendęs Teisingumo Teismas, tokios terminuotos darbo sutartys nepatenka į bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, kuri yra susijusi tik su piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencija, nes šio punkto 1 dalies a papunktyje numatytos objektyvios priežastys susijusios tik su vieninteliu tokių sutarčių ar santykių atnaujinimu (žr. minėto sprendimo *Mangold* 41–43 punktus).

91 Be to, kalbant apie paeiliui sudaromas darbo sutartis ar nustatomus darbo santykius, reikia priminti, kad bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi, kuria būtent ir siekiama

išvengti piktnaudžiavimo juos naudojant, valstybėms narėms nustatyta pareiga savo teisės sistemose įtvirtinti vieną ar daugiau 1 dalies a–c papunkčiuose išvardytų priemonių, kai šioje atitinkamoje valstybėje narėje dar nėra lygiavertės teisinės priemonės, skirtos veiksmingai piktnaudžiavimo sudarant šios rūšies darbo sutartis prevencijai. Tarp tokių priemonių 5 punkto 1 dalies a papunktyje numatytos „objektyvios priežastys, pateisinančios tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą“ (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 64–66 punktus).

92 Kaip matyti iš bendrojo susitarimo bendrosios dalies 7 punkto, susitariančiųjų šalių nuomone, terminuotų darbo sutarčių, grindžiamų objektyviomis priežastimis, taikymas neleidžia piktnaudžiauti kenkiant darbuotojams (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 67 punktas ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 86 punktas).

93 Tačiau, kaip jau buvo pažymėta šio sprendimo 79–82 punktuose, valstybės narės turi diskreciją įgyvendinti bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, nes jos gali pasirinkti vieną ar daugiau šio punkto 1 dalies a–c papunkčiuose išvardytų priemonių ar net galiojančias lygiavertes teisines priemones.

94 Iš to matyti, kad siekdamos įgyvendinti bendrąjį susitarimą valstybės narės gali teisėtai pasirinkti nepriimti priemonės, numatytos minėto punkto 1 dalies a papunktyje, kuria būtų reikalaujama, kad tokių sutarčių ar terminuotų darbo santykių atnaujinimas būtų pateisinamas objektyviomis priežastimis. Atvirkščiai, valstybė gali pasirinkti priimti vieną ar abi priemones, numatytas šio punkto 1 dalies a ir c papunkčiuose, kurios susijusios atitinkamai su maksimalia bendra paeiliui sudaromų tokių darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičiumi, ar net nuspręsti palikti galiojančią lygiavertę teisinę priemonę, ir tai daryti, jei, kad ir kokia būtų pasirinkta priemonė, užtikrinama veiksminga piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencija (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 101 punktą).

95 Vis dėlto, kai valstybė narė, siekdama įgyvendinti bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, nusprendžia priimti šio punkto 1 dalies a papunktyje numatytą priemonę, t. y. reikalavimą, kad terminuotų darbo sutarčių ar terminuotų darbo santykių atnaujinimas būtų pateisinamas objektyviomis priežastimis, ši valstybė turi pasiekti Bendrijos teisės nustatytą rezultatą, kaip matyti ne tik iš EB 249 straipsnio trečiosios pastraipos, bet ir iš Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmosios pastraipos, nagrinėjamos kartu su jos 17 konstatuojamąja dalimi (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 68 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 87 punktą).

96 Tokiomis aplinkybėmis sąvoką „objektyvios priežastys“ bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio prasme reikia suprasti, kaip jau Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kaip taikomą apibrėžtoms ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą ir todėl šiame konkrečiame kontekste galinčioms pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes gali lemti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 69 ir 70 punktus ir 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rink. p. I-7109, 53 punktą bei minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 88 ir 89 punktus).

97 Kita vertus, nacionalinės teisės nuostata, pavyzdžiui, įstatymo ar kito teisės akto norma, kuri tik bendrai ir abstrakčiai leidžia pasiremti galimybe paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, negali būti suderinama su ankstesniame punkte nurodytais reikalavimais (žr. minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 71 punktą, *Del Cerro Alonso* 54 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 90 punktą).

98 Iš tiesų, tokia visiškai formali nuostata, terminuotų darbo sutarčių sudarymo paeiliui konkrečiai nepagrindžianti objektyviomis aplinkybėmis, susijusiomis su atitinkamos veiklos specifika ir jos vykdymo sąlygomis, kelia realų pavojų, kad šios rūšies sutartys bus sudaromos piktnaudžiaujant, ir todėl nėra suderinama su bendrojo susitarimo tikslu ir veiksmingumu (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 72 punktas ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 91 punktas).

99 Vadinasi, sutikus su tuo, kad nacionaline nuostata galima automatiškai ir be jokio papildomo patikslinimo pateisinti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, būtų pažeistas bendrojo susitarimo tikslas apsaugoti darbuotojus nuo darbo santykių nepastovumo bei netektų prasmės principas, pagal kurį neterminuotos sutartys yra bendriausia darbo santykių forma (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 73 punktas ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 92 punktas).

100 Konkrečiai kalbant, terminuotų darbo sutarčių sudarymas, kai jį pagrindžia tik vienintelė bendro pobūdžio įstatymo ar kito teisės akto nuostata, neatsižvelgiant į konkretų atitinkamos veiklos turinį, neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kad būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti tam numatytą ir būtiną tikslą (minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 74 punktas ir *Del Cerro Alonso* 55 punktas ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 93 punktas).

101 Vis dėlto iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamame nacionalinės teisės akte nenumatyta kas nors kita, o tik tai, kad sudaryti terminuotą darbo sutartį leidžiama įstatyme, yra objektyvi priežastis, visiškai pateisinanti tokios sutarties atnaujinimą be apribojimų. Atvirkščiai, panašu, kad tokiame teisės akte nustatytos aiškios ir konkrečios sąlygos, kada viešajame sektoriuje galima paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis ar nustatyti darbo santykius. Iš tikrųjų sudaryti tokias sutartis galima, nelygu atvejis, pagal Prezidento dekreto Nr. 164/2004 5 straipsnio 2 dalį siekiant tenkinti „ypatingas reikmes“, kurios „susijusios su įmonės forma, pobūdžiu ar veikla“, arba pagal Įstatymo Nr. 3250/2004 1 straipsnį siekiant tenkinti „papildomas reikmes“, susijusias su socialinių paslaugų teikimu gyventojams, arba pagal Įstatymo Nr. 2527/1997 6 straipsnio 1 dalį atlikti darbus, kurie nepatenka į „įprastas darbuotojų vykdomas funkcijas“, arba pagal Įstatymo Nr. 2190/1994 21 straipsnio 1 dalį siekiant tenkinti „sezonines ar kitokias periodines ar laikinas reikmes“.

102 Šitaip, kaip savo klausimuose pažymėjo pats prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pagrindinėse bylose nagrinėjamame nacionalinės teisės akte leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis siekiant tenkinti iš esmės laikinas

reikmes. Vadinasi, reikia pripažinti, kad toks pobūdis gali būti „objektyvios priežastys“ tokioms sutartims atnaujinti bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio prasme.

103 Vis dėlto, kaip savo išvados 106 ir 107 punktuose pažymėjo generalinė advokatė, šio punkto, kuriuo siekiama veiksmingai išvengti naudojimosi paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis ar nustatomais santykiais, siekiamam tikslui prieštarautų tai, kad pagrindas tokioms sutartims sudaryti ar santykiams atnaujinti būtų pagrindinėse bylose nagrinėjamas nacionalinės teisės aktas, nors realiai pagal jas tenkinamos reikmės yra ne laikinos, o visiškai priešingai – „nuolatinės ir ilgalaikės“ (žr. pagal analogiją minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 88 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 110 punktą).

104 Iš tiesų, toks terminuotų darbo sutarčių ar santykių naudojimas tiesiogiai prieštarauja sąlygai, kuria remiasi bendrasis susitarimas, t. y. kaip matyti iš jo bendrosios dalies 6 ir 8 punktų, kad neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, kartu pripažįstant, kad tam tikriems sektoriams ar profesijoms bei veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis (žr. minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 61 punktą ir *Impact* 86 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 82 punktą).

105 Todėl darbo stabilumas yra svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas (žr. minėto sprendimo *Mangold* 64 punktą), o, kaip matyti iš bendrojo susitarimo preambulės antrosios pastraipos ir jo bendrosios dalies 8 punkto, terminuotos darbo sutartys ir darbdavių, ir darbuotojų interesus gali atitikti tik tam tikromis aplinkybėmis (žr. minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 62 punktą, *Impact* 87 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 83 punktą).

106 Vadinasi, kadangi remiantis nusistovėjusia teismo praktika valstybėms narėms kylanti pareiga pagal direktyvą pasiekti joje numatytą rezultatą ir pagal EB 10 straipsnį – imtis visų bendrų ar specialių priemonių užtikrinti šios pareigos įvykdymą privaloma visoms

valstybių narių valdžios institucijoms, įskaitant ir teismus pagal savo kompetenciją (žr., be kita ko, 1990 m. lapkričio 13 d. Sprendimo *Marleasing*, C-106/89, Rink. p. I-4135, 8 punktą; 1997 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *Inter-Environnement Wallonie*, C-129/96, Rink. p. I-7411, 40 punktą ir 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01–C-403/01, Rink. p. I-8835, 110 punktą), visos atitinkamos valstybės narės valdžios institucijos pagal savo kompetenciją turi užtikrinti bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio laikymąsi, konkrečiai patikrinant, ar nacionalinės teisės aktais, leidžiančiais viešajame sektoriuje atnaujinti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis ar nustatytus darbo santykius, pagal kuriuos turi būti tenkinamos laikinos reikmės, nesinaudojama iš tikrųjų siekiant tenkinti nuolatines ir ilgalaikes reikmes.

107 Todėl prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia atsakyti, kad bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktis turi būti aiškinamas taip, jog juo draudžiama, kad atitinkamos valstybės narės valdžios institucijos taikytų tokį kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinės teisės aktą taip, kad paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių atnaujinimas viešajame sektoriuje būtų laikomas pateisinamu „objektyviomis priežastimis“ minėto punkto prasme vien dėl to, kad šios sutartys pagrįstos teisės aktuose numatytomis nuostatomis, kurios leidžia atnaujinti darbo sutartis, siekiant tenkinti tam tikras laikinas reikmes, nors realiai šios reikmės yra nuolatinės ir ilgalaikės. Kita vertus šis punktas netaikomas, kai sudaroma pirmoji ar vienintelė terminuota darbo sutartis ar nustatomi terminuoti darbo santykiai.

Dėl sąvokos „sumažinimas“ bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies prasme

— Dėl sumažinimo darbuotojų, sudariusių pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį, atžvilgiu

108 Savo klausimu prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad šioje nuostatoje numatytas „sumažinimas“ turi būti nagrinėjamas tik atsižvelgiant į bendrąjį apsaugos lygį, kuris atitinkamoje valstybėje narėje buvo taikomas darbuotojams,

paeiliui sudariusiems terminuotas darbo sutartis, nežiūrint apsaugos, taikomos darbuotojams, sudariusiems pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį.

109 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje C-378/07 matyti, kad šis klausimas pateiktas dėl nacionalinės teisės akto, tokio kaip Prezidento dekretas Nr. 164/2004, kuriuo, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, nustatomos apsaugos nuo piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis priemonės tik tada, kai jos sudaromos paeiliui, tuo tarpu anksčiau galiojusi nacionalinės teisės nuostata, kaip antai Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, taikoma ir tada, kai sutartis yra pirmoji arba vienintelė terminuota šalių sudaryta darbo sutartis.

110 Reikia priminti, kad pagal bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį „šio susitarimo įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti darbuotojams teikiamą bendrą apsaugą (šio) susitarimo taikymo srityje“.

111 Vis dėlto, kalbant apie bendrojo susitarimo reglamentuojamą sritį, reikia pažymėti, kad šio susitarimo preambulės pirmojoje pastraipoje nurodyta, jog šiuo susitarimu siekiama, „kad būtų pasiekta reikiama pusiausvyra tarp lankstaus darbo organizavimo ir darbuotojų socialinės apsaugos“. Pagal Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamąją dalį, kuri iš esmės atkartojo minėtos preambulės trečiąją pastraipą, šiame bendrajame susitarime „nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai bei būtiniausi reikalavimai“. Minėtos preambulės penktojoje pastraipoje taip pat nurodyta, kad minėtame susitarime „aptariamos pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų darbo sąlygos“.

112 Bendruoju susitarimu, o konkrečiai kalbant, jo 8 punkto 3 dalimi, siekiama tikslo, kuris prisideda prie pagrindinių tikslų, įtvirtintų EB 136 straipsnio pirmojoje pastraipoje, EB sutarties preambulės trečiojoje pastraipoje, Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, į kurią pateikiama nuoroda minėtoje Sutarties nuostatoje, 7 punkte ir 10 punkto pirmojoje pastraipoje, kurie susiję su gyvenimo bei darbo sąlygų

gerinimu ir derama socialine darbuotojų, šiuo atveju – pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, apsauga (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Impact* 112 punktą).

113 Atsižvelgiant į šiuos tikslus, bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis neturėtų būti aiškinama siaurai.

114 Pagal pačią bendrojo susitarimo 2 punkto formuluotę šis susitarimas taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika.

115 Remiantis šio bendrojo susitarimo 3 punktu, „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ yra „asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip antai konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“.

116 Todėl tiek iš Direktyva 1999/70 ir bendruoju susitarimu siekiamo tikslo, tiek iš reikšmingų šio susitarimo nuostatų matyti, kad, priešingai nei iš esmės tvirtina Graikijos vyriausybė ir Komisija, šio susitarimo reglamentuojama sritis apima ne tik darbuotojus, kurie paeiliui sudarė terminuotas darbo sutartis, bet, atvirkščiai, šį susitarimą reikia taikyti visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal su darbdaviais nustatytus terminuotus darbo santykius (minėto sprendimo *Del Cerro Alonso* 28 punktas), nesvarbu, kiek tokių terminuotų darbo sutarčių sudarė šie darbuotojai.

117 Reikia pažymėti, kad bendrojo susitarimo 4 punkte numatyta, jog „pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios įdarbinimo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius“, neapribojant šio draudimo apimties vien tik paeiliui sudarytoms terminuotoms darbo sutartims.

118 Žinoma, bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis, kuria įgyvendinamas šiuo klausimu jo 1 dalies b papunktis, savo ruožtu yra susijusi tik su tuo, kad valstybės narės priimtų priemones, skirtas piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijai.

119 Vis dėlto pastaruosiuose dviejuose punktuose nenustatyta minėto susitarimo taikymo sritis ir todėl šie punktai negali apriboti bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies, įrašytos į atskirą, susitarimo įgyvendinimui skirtą jo dalį, ir joje nedaroma nuoroda nei į bendrojo susitarimo 1 punkto b papunktį, nei į jo 5 punkto 1 dalį, apimties.

120 Iš to aišku, kad nagrinėjant, ar yra „sumažinimas“ bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies prasme, reikia atsižvelgiant į visas valstybės narės vidaus teisės nuostatas, susijusias su darbuotojų apsauga terminuotų darbo sutarčių srityje.

121 Todėl prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia atsakyti, kad bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad šioje nuostatoje numatytas „sumažinimas“ turi būti nagrinėjamas atsižvelgiant į bendrąjį apsaugos lygį, kuris atitinkamoje valstybėje narėje buvo taikomas tiek darbuotojams, paeiliui sudariusiems terminuotas darbo sutartis, tiek darbuotojams, sudariusiems pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį.

— Dėl pakeitimų, padarytų direktyvą perkeliančiais nacionaliniais teisės aktais, palyginti su pirmiau galiojusia vidaus teise

122 Savo klausimais prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiamas nacionalinės teisės aktas, toks kaip Prezidento dekretas Nr. 164/2004, kuriame, skirtingai nei anksčiau galiojusioje vidaus teisės nuostatoje, tokioje kaip Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, kuri yra, šio teismo nuomone, „lygiavertė teisinė priemonė“ minėto susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, pirma, nebenumatyta galimybė terminuotas darbo sutartis, kai viešajame sektoriuje jos paeiliui sudarytos piktnaudžiaujant, pertvarkyti į neterminuotas darbo sutartis arba norint tai daryti nustatytos tam tikros kumuliacinės ir griežtos sąlygos, ir, antra, jame numatytomis apsaugos priemonėmis neleidžiama naudotis darbuotojams, sudariusiems pirmąją arba vienintelę terminuotą darbo sutartį.

123 Šiuo klausimu pirmiausia reikia pastebėti, kad, priešingai nei siūlo prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir Graikijos vyriausybė bei Komisija, „sumažinimo“ buvimas bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies neturi būti nagrinėjamas tik atsižvelgiant į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygį, kuris išplaukia iš „lygiavertės teisinės priemonės“ šio susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme.

124 Iš tikrųjų, kaip, be kita ko, matyti iš šio sprendimo 116–121 punktų, tiek iš Direktyva 1999/70 ir bendruoju susitarimu siekiamo tikslo, tiek iš šio susitarimo 8 punkto 3 dalies formuluotės matyti, kad nagrinėti, ar yra „sumažinimas“ šios nuostatos prasme, reikia atsižvelgiant į visas vidaus teisės nuostatas darbuotojų apsaugos sudarant terminuotas darbo sutartis srityje. Čia nėra svarbu, ar šios nuostatos gali būti „lygiaverte teisine priemone“ minėto susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, nes jo 8 dalies 3 punkte į ją nedaroma nuoroda.

125 Toliau kalbant apie bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies apimtį, reikia priminti, kad iš pačių šios nuostatos sąvokų matyti, kad šį susitarimą įgyvendindamos valstybės narės

negali jo laikyti teisėtu pagrindu sumažinti bendrą darbuotojų apsaugos lygį, kurį anksčiau užtikrino vidaus teisės sistema šio susitarimo reglamentuojamoje srityje (minėto sprendimo *Mangold* 50 punktas).

126 Iš to matyti, kad bendruoju susitarimu nedraudžiama sumažinti darbuotojų apsaugos terminuotų darbo sutarčių srityje, bet tam, kad toks sumažinimas patektų į jo 8 punkto 3 dalyje įtvirtintą draudimą, jis turi būti susijęs, pirma, su bendrojo susitarimo „įgyvendinimu“ ir, antra, su pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų „bendruoju apsaugos lygiu“ (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Mangold* 52 punktą).

127 Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytas, o ieškovių pagrindinėje byloje patvirtintas sumažinimas atsirado, kalbant apie darbuotojus, paeiliui sudarusius terminuotas darbo sutartis, dėl to, kad, skirtingai nei Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, kuri, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, leido, kai terminuota darbo sutartis buvo sudaryta nuolatinėms ir ilgalaikėms reikmėms tenkinti, automatiškai atgaline data ją pertvarkyti į neterminuotą darbo sutartį, Prezidento dekreto Nr. 164/2004, perkėlusio Direktyvą 1999/70, 5–7 straipsniuose nebenumatyta, kiek tai susiję su viešuoju sektoriumi, tokia pertvarkymo galimybė, nors minėto dekreto 11 straipsnyje įtvirtinta, kad norint pasinaudoti tokia galimybe, kuri numatyta kaip pereinamojo laikotarpio priemonė tam tikroms paeiliui sudarytoms sutartims, galiojusioms šio dekreto įsigaliojimo momentu, nustatyta, kad turi būti tenkinamos įvairios sąlygos, numatančios siaurą jų taikymą ir be galiojimo atgaline tvarka.

128 Be to, kalbant apie darbuotojus, sudariusius pirmąją ir vienintelę terminuotą darbo sutartį, apsaugos lygio sumažinimas būtų tai, kad šie darbuotojai, kuriems taikomos apsaugos priemonės pagal Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalį, nepatektų į Prezidento dekreto Nr. 164/2004 taikymo sritį.

129 Šiuo klausimu reikia pažymėti, jog kadangi tik nacionaliniai teismai turi, remiantis šio sprendimo 48 punkte minėta teismo praktika, aiškinti nacionalinę teisę, tik jie ir gali nustatyti, kiek dėl minėtų pakeitimų, padarytų Prezidento dekretu Nr. 164/2004, palyginti su pirmiau galiojusia nacionaline teise, įtvirtinta Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalyje, sumažėjo terminuotą darbo sutartį sudariusių darbuotojų apsauga, palyginti šiuo klausimu su apsaugos, kuri atitinkamai buvo įtvirtinta kiekvienoje iš šių nacionalinių nuostatų, lygiu.

130 Tuo tarpu prireikus tik Teisingumo Teismas, priimdamas sprendimą dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, nacionaliniam teismui turi pateikti nuorodų, kuriomis jis galėtų remtis vertindamas, ar galimas terminuotą darbo sutartį sudariusių darbuotojų lygio apsaugos sumažinimas yra „sumažinimas“ bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies prasme. Tam reikia išnagrinėti, kiek nacionalinės teisės aktu, skirtu perkelti Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą, padaryti pakeitimai gali, pirma, būti laikomi susijusiais su šio susitarimo „įgyvendinimu“ ir, antra, būti aktualūs „bendrajam (darbuotojų) apsaugos lygiui“ jo 8 punkto 3 dalies prasme.

131 Kalbant, pirma, apie sąlygą dėl sąsajos su bendrojo susitarimo „įgyvendinimu“, Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad ši 8 punkto 3 dalyje vartojama sąvoka, kuri nėra plačiau paaiškinta, apima ne vien Direktyvos 1999/70 ir, konkrečiai kalbant, jos priedo, t. y. bendrojo susitarimo, perkėlimą, tačiau taip pat turėtų apimti visas nacionalines priemones, kurių tikslas užtikrinti jos siekiamą tikslą, įskaitant ir priemones, kuriomis, pasibaigus perkėlimo terminui, papildomi arba keičiami jau priimti nacionalinės teisės aktai (minėto sprendimo *Mangold* 51 punktas).

132 Iš to aišku, kad nacionalinės teisės aktas, toks kaip Prezidento dekretas Nr. 164/2004, kuris yra antroji atitinkamos valstybės narės priimta Direktyvos 1999/70 ir bendrojo susitarimo perkėlimo priemonė, gali patekti į šio susitarimo 8 punkto 3 dalies taikymo sritį.

133 Tačiau tokio teisės akto negalima laikyti prieštaraujančiu šiam punktui, jei jame numatytas sumažinimas niekaip nėra susijęs su bendrojo susitarimo įgyvendinimu. Taip būtų tuo atveju, jeigu toks sumažinimas būtų pateisinamas ne būtinybe įgyvendinti bendrąjį susitarimą, o siekiant įgyvendinti kitokį, nuo tokio įgyvendinimo nepriklausantį tikslą (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Mangold* 52 ir 53 punktus).

134 Šiuo atveju, kalbant apie, pirma, pakeitimą, susijusį su galimybe pertvarkyti terminuotas darbo sutartis, matyti, kad nuo 1994 m., t. y. apie penkerius metus iki priimant Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą, Įstatymo Nr. 2190/1994 21 straipsnio 2 dalyje absoliučiai draudžiama, draudimo nesilaikymo atveju numatant negaliojimą, terminuotas darbo sutartis pertvarkyti į neterminuotas darbo sutartis, jeigu šios sutartys sudarytos viešajame sektoriuje pagal šį įstatymą (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 98 punktą).

135 Tokia nuostata gali leisti manyti, kad tai, jog Prezidento dekrete Nr. 164/2004 nenumatyta galimybė terminuotas darbo sutartis pertvarkyti į neterminuotas darbo sutartis arba tokiam pertvarkymui taikyti tam tikras sąlygas, pateisinama poreikiu ne įgyvendinti bendrąjį susitarimą, bet, kaip tvirtino Graikijos vyriausybė ir atsakovės pagrindinėje byloje, užtikrinti, kad viešajame sektoriuje laikomasi įdarbinimo konkurso būdu procedūrų, ir šitaip apsaugoti Graikijos viešosios tarnybos darbuotojų statusą.

136 Vis dėlto iš nutarčių dėl prašymų priimti prejudicinius sprendimus matyti, pagrindines bylas nagrinėjančio teismo, kuris turi aiškinti nacionalinę teisę, nuomone, kad Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, kuria, teismo teigimu, leidžiama pertvarkyti šias terminuotas darbo sutartis, įskaitant ir sudarytąsias viešajame sektoriuje, kai to nepateisina objektyvi priežastis, dar galiojo, kai buvo priimta Direktyva 1999/70 ir bendrasis susitarimas.

137 Be to, kaip matyti iš Direktyvos 1999/70 4 konstatuojamosios dalies, ši direktyva ir bendrasis susitarimas priimti remiantis dviem 1990 m. Komisijos pateiktais direktyvų pasiūlymais dėl darbo santykių, susijusiais su darbo sąlygomis (Tarybos direktyvos pasiūlymas dėl tam tikrų darbo santykių, susijęs su darbo sąlygomis (OL C 224, 1990, p. 4), ir su konkurencijos iškraipymais (Tarybos direktyvos pasiūlymas dėl tam tikrų darbo santykių, susijęs su konkurencijos iškraipymais (OL C 224, 1990, p. 6), iš dalies pakeistas (OL C 305, 1990, p. 8), dėl kurių sprendimo Taryba negalėjo priimti. Todėl reikia pažymėti, kad šio pasiūlymo 4 straipsnyje buvo numatyta pareiga valstybėms narėms numatyti tam tikras priemones, siekiant išvengti, kad nebūtų galima sudaryti terminuotos darbo sutarties siekiant paskirti į jau esamą ir nuolatinę darbo vietą.

138 Tokiomis aplinkybėmis negalima atmesti galimybės, kurią vis dėlto turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kad tai, jog Prezidento dekrete Nr. 164/2004 nenumatyta viešajame sektoriuje terminuotų darbo sutarčių pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis ar norint tai daryti yra nustatytos tam tikros sąlygos, yra susiję su bendrojo susitarimo įgyvendinimu. Taip galėtų būti tuo labiau tada, kai, kaip matyti iš šio sprendimo 23 punkto, Graikijos Respublikos Konstitucijos 103 straipsnio 8 dalis pakeičiama siekiant absoliučiai uždrausti viešajame sektoriuje terminuotas darbo sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis po Direktyvos 1999/70 įsigaliojimo ir iki pasibaigiant jos perkėlimo terminui.

139 Antra, kalbant apie pakeitimus, atsiradusius dėl pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį sudariusių darbuotojų neįtraukimo į apsaugos sistemą pagal Prezidento dekreto Nr. 164/2004, reikia sutikti, kad toks pakeitimas yra susijęs su bendrojo susitarimo įgyvendinimu, nes, remiantis nutartimi dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje C-378/07, šie darbuotojai, priimant Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą, naudojosi Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalyje numatytomis apsaugos priemonėmis. Be to, iš jokio Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos dokumento nematyti, kad nusprendęs jų neįtraukti nacionalinės teisės aktų leidėjas siekė kitokio tikslo, o ne įgyvendinti bendrąjį susitarimą. Tačiau tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

140 Kalbant, antra, apie sąlygą, kad sumažinimas turi būtų susijęs su „bendruoju“ pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų „apsaugos lygio“ sumažinimu, reikia pažymėti, kad ji reikalauja, jog vien tik toks apimties sumažinimas, kuris gali bendrai paveikti nacionalinės teisės aktus dėl terminuotų darbo sutarčių, gali atsirasti iš bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies.

141 Šiuo atveju, kalbant apie pakeitimus, atsiradusius dėl pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį sudariusių darbuotojų neįtraukimo į apsaugos sistemą pagal Prezidento dekreto Nr. 164/2004, matyti, kad šis pakeitimas taikomas ne visiems terminuotą darbo sutartį sudariusiems darbuotojams, bet tik tiems, kurie, pirma, dirba viešajame sektoriuje ir, antra, nėra paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių šalys.

142 Tol, kol šie darbuotojai nėra reikšminga darbuotojų, atitinkamoje valstybėje narėje įdarbintų terminuotam laikotarpiui, dalis, o šitai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, apsaugos, taikomos šiai ribotai darbuotojai kategorijai, sumažinimas negali bendrai paveikti vidaus teisės sistemoje darbuotojams, saistomiems terminuotos darbo sutarties, taikomos apsaugos lygio.

143 Kalbant apie pakeitimą, susijusį su galimybe terminuotas darbo sutartis pertvarkyti į neterminuotas darbo sutartis, reikia pažymėti, kad Prezidento dekrete Nr. 164/2004, jeigu, žinoma, jame nenumatytas toks pertvarkymas arba pertvarkymui nenustatytos griežtos sąlygos, ne tik taikomas vien tik viešajame sektoriuje dirbantiems darbuotojams, bet taip pat šiame sektoriuje įgyvendina visas priemones, skirtas piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijai, kurios išvardytos bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose.

144 Vis dėlto tokių piktnaudžiavimo prevencijai skirtų priemonių priėmimas tiek, kiek jos visos ar jų dalis yra naujai numatytos vidaus teisės sistemoje (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 100 punktą), o šitai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, gali kompensuoti apsaugos lygio sumažinimą, atsiradusį panaikinus arba apribojus sankciją, kuri anksčiau buvo taikoma piktnaudžiavimo atvejais ir kuri yra nagrinėjamos sutarties pertvarkymas į neterminuotą darbo sutartį.

145 Be to, toks nacionalinės teisės aktų keitimas, stiprinant piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevenciją, atitinka bendruoju susitarimu siekiamą tikslą. Iš tiesų, pirma, šiuo susitarimu siekiama būtent nustatyti, kaip matyti iš jo 1 punkto b dalies ir 5 punkto 1 dalies, pagrindą piktnaudžiavimui sudarant šias sutartis išvengti (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 79 punktas ir 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, Rink. p. I-7213, 43 punktas). Kita vertus, minėtame bendrajame susitarime nenumatytos konkrečios sankcijos darant prielaidą, kad piktnaudžiavimo atvejai buvo nustatyti, ir tuo labiau jame nenumatyta bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pertvarkymą į neterminuotas darbo sutartis, be to, nenumatytos tikslios sąlygos, kuriomis valstybės narės tai gali daryti (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 91 ir 94 punktus), šitaip valstybėms narėms paliekant tam tikrą diskreciją šioje srityje (minėto sprendimo *Marrosu ir Sardino* 47 punktas). Šitaip minėto susitarimo 5 punkto 2 dalies b papunktyje tik numatyta, kad minėtos valstybės „tam tikrais atvejais“ nustato, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys yra „laikomos neterminuotomis sutartimis ar santykiais“.

146 Tokiomis aplinkybėmis reikia pripažinti, kad nepanašu, jog nacionalinės teisės aktu, kuriuo, kaip nagrinėjamoje byloje, siekiama perkelti Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą, padaryti pakeitimai yra bendrojo pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygio „sumažinimas“ bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies prasme, nes, o tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, šie pakeitimai taikomi ribotai darbuotojų, sudariusių terminuotą darbo sutartį, kategorijai arba juos gali kompensuoti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonės.

147 Vis dėlto bendrasis susitarimas turi būti įgyvendinamas nepažeidžiant kitų šio susitarimo nuostatų.

148 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, remiantis Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamąja dalimi ir bendrojo susitarimo preambulės trečiąja pastraipa, jame pateikti su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai. Todėl bendrojo susitarimo 8 punkto 1 dalyje aiškiai valstybėms narėms ir socialiniams partneriams leidžiama taikyti arba priimti pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams palankesnes nei šiame susitarime numatytas nuostatas.

149 Iš to matyti, kad bendrojo susitarimo įgyvendinimas nesumažina apsaugos, kuri vidaus teisės sistemoje anksčiau buvo taikyta pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams daugiau nei nustatytasis minimaliomis apsaugos nuostatomis, nustatytomis bendrajame susitarime, skirtomis išvengti pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų situacijos neapibrėžtumo (žr. minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 63 punktą ir *Impact* 88 punktą; žr. taip pat pagal analogiją dėl bendrojo susitarimo 4 punkto minėto sprendimo *Del Cerro Alonso* 27 punktą).

150 Konkrečiai kalbant apie darbuotojus, paeiliui sudariusius terminuotas darbo sutartis, bendrojo susitarimo įgyvendinimas turi atitikti šio susitarimo 5 punkte nustatytus reikalavimus piktnaudžiavimui naudojant šias sutartis išvengti.

151 Kalbant apie šias piktnaudžiavimo prevencijos priemones, reikia priminti, kad bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną iš šioje nuostatoje išvardytų veiksmingų ir privalomų priemonių, jei nacionalinėje teisėje dar nėra analogiškos priemonės (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 101 punktą, minėto sprendimo *Marrosu ir Sardino* 50 punktą, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Vasalo*, C-180/04, Rink. p. I-7251, 35 punktą, minėto sprendimo *Impact* 70 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 124 punktą).

152 Šiuo atveju yra žinoma, kad Prezidento dekreto Nr. 164/2004 5 ir 6 straipsniais viešajame sektoriuje įgyvendinamos visos priemonės, skirtos piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijai, kurios išvardytos minėto 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose.

153 Vis dėlto ieškovės pagrindinėse bylose nurodo, jog kadangi šiame dekrete sudarytomis „paeiliui“ pripažįstamos tik tos terminuotos darbo sutartys, tarp kurių praėjo ne mažiau kaip trys mėnesiai, juo neužtikrinama veiksminga piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencija, nes paprastai Graikijoje šias sutartis skiria keturių mėnesių laikotarpiai.

154 Šiuo klausimu reikia priminti, kad bendrajame susitarime, konkrečiai kalbant, jo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose, yra išvardytos įvairios priemonės, skirtos šio piktnaudžiavimo prevencijai, valstybėms narėms turint pareigą savo nacionalinėje teisėje nustatyti bent vieną jų. Be to, šio punkto 2 dalimi valstybėms narėms iš esmės paliekama nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar terminuoti darbo santykiai bus laikomi, viena vertus, sudarytais ar palaikomais paeiliui ar, kita vertus, neterminuotais (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 80 ir 81 punktai ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 103 ir 104 punktai).

155 Nors tokia nuoroda į nacionalines valdžios institucijas apibrėžiant konkrečias terminų „paeiliui“ ir „neterminuotais“ bendrojo susitarimo prasme taikymo sąlygas paaiškinama rūpesčiu išsaugoti nacionalinės teisės aktų įvairovę nagrinėjamoje srityje, vis dėlto svarbu priminti, kad taip valstybėms narėms palikta diskrecija nėra neribota, kadangi ji jokiu atveju negali būti tokia plati, kad būtų paneigiamas bendrojo susitarimo tikslas ir veiksmingumas (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 82 punktas ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 105 punktas).

156 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad nacionalinė nuostata, pagal kurią paeiliui sudarytomis laikomos tik tos terminuotos darbo sutartys, kurias skiria 20 darbo dienų

ar trumpesnis laikotarpis, dėl savo pobūdžio turi būti laikoma kenkiančia bendrojo susitarimo dalykui, tikslui ir veiksmingumui. Iš tiesų, toks griežtas ir ribojantis kelių paeiliui sudarytų darbo sutarčių apibrėžimas leistų metų metus darbuotojus įdarbinti laikinai, nes praktikoje darbuotojai dažniausiai neturi kito pasirinkimo, kaip tik sutikti, kad su darbdaviu juos siejančias sutartis skirtų 20 darbo dienų pertrauka (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 84 ir 85 punktai ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 107 ir 108 punktai).

157 Tuo tarpu Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas teisės aktas, kuriame sudarytomis „paeiliui“ pripažįstamos tik tos terminuotos darbo sutartys, tarp kurių praėjo ne mažiau kaip trys mėnesiai, nėra toks griežtas ir toks ribojantis. Iš tiesų, toks laiko tarpas paprastai gali būti laikomas pakankamu, kad būtų nutraukti darbo santykiai, ir todėl bet kokia vėliau galinti būti pasirašyta darbo sutartis nebūtų laikoma sudaryta paeiliui. Iš to matyti, kad bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies iš principo nedraudžia tokio kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje teisės akto. Vis dėlto būtent nacionalinės valdžios institucijos ir teismai, atsakingi už Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą perkeliančių priemonių įgyvendinimą ir kurių dėl to prašoma priimti sprendimą dėl paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių kvalifikavimo, kiekvienu atveju turi įvertinti visas bylos aplinkybes, atsižvelgdami, be kita ko, į šių paeiliui su tuo pačiu asmeniu sudarytų ar sudarytų tam pačiam darbui atlikti sutarčių skaičių, kad būtų pašalinta galimybė, jog terminuotais darbo santykiais darbdaviai naudosis piktnaudžiaudami (žr. minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 115–117 punktus).

158 Tiksliau kalbant apie kovą su piktnaudžiavimu, reikia priminti, kad kai Bendrijos teisėje, kaip šiuo atveju, nenumatytos konkrečios sankcijos darant prielaidą, kad piktnaudžiavimo atvejai buvo nustatyti, nacionalinės valdžios institucijos privalo imtis tokiai situacijai ištaisyti tinkamų priemonių, kurios turi būti ne tik proporcingos, bet ir pakankamai veiksmingos bei atgrasančios, kad būtų užtikrintas visiškas taikant bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumas (minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 94 punktas; *Marrosu ir Sardino* 51 punktas; *Vassallo* 36 punktas ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 125 punktas).

159 Nors, nesant Bendrijos teisės aktų atitinkamoje srityje, procesines taisykles, užtikrinančias šių normų įgyvendinimą, vadovaujantis valstybių narių procesinės autonomijos principu, turi nustatyti kiekvienos valstybės narės vidaus teisės sistema, jos neturi būti mažiau palankios nei tos, kurios taikomos panašioms vidaus situacijoms (lygiavertiškumo principas), ir kad dėl jų Bendrijos teisės sistemos suteiktų teisių įgyvendinimas netaptų praktiškai neįmanomas ar pernelyg sudėtingas (veiksmingumo principas) (žr., be kita ko, sprendimų *Adeneler ir kt.* 95 punktą, *Marrosu ir Sardino* 52 punktą ir *Vassallo* 37 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 126 punktą).

160 Iš to reikia daryti išvadą, kad kai piktnaudžiaujama sudarant paeiliui terminuotas darbo sutartis, veiksmingas ir lygiavertes darbuotojų apsaugos garantijas nustatančią priemonę turi būti galima taikyti siekiant tinkamai nubausti už šį pažeidimą ir panaikinti Bendrijos teisės pažeidimo pasekmes. Iš tiesų pagal Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmosios pastraipos formuluotę valstybės narės privalo „imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti (šioje) direktyvoje nustatyti rezultatai“ (minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 102 punktas, *Marrosu ir Sardino* 53 punktas ir *Vassallo* 38 punktas ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 127 punktas).

161 Iš to matyti, kad nors tokia kaip pagrindinėje byloje valstybė narė turi teisę, kaip matyti iš šio sprendimo 144 punkto, kaip sankciją už bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį perkeliančiame nacionalinės teisės akte įtvirtintų prevencijos priemonių nesilaikymą nenumatyti terminuotų darbo sutarčių pertvarkymo į neterminuotas darbo sutartis, vis dėlto ji turi užtikrinti, kad kitos tame pačiame teisės akte numatytos sankcijos yra pakankamai veiksmingos ir turi atgrasomąjį poveikį, kad būtų užtikrintas visiškas šių prevencijos priemonių veiksmingumas (žr. šiuo klausimu minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 105 punktą, *Marrosu ir Sardino* 49 punktą ir *Vassallo* 34 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 123 punktą).

162 Šiuo atveju vis dėlto ieškovės pagrindinėse bylose nurodo, pirma, kad Prezidento dekreto Nr. 164/2004 7 straipsnyje numatytos sankcijos negali būti laikomos turinčios veiksmingą ir atgrasomąjį poveikį. Iš tikrųjų, pirma, atlyginimo ir išeitinių išmokų išmokėjimas, numatytas šios nuostatos 2 dalyje, niekaip neužkerta kelio piktnaudžia-

vimui sudarant terminuotas darbo sutartis, bet yra bendroje darbo teisėje numatyta sankcija. Kalbant apie baudžiamąsias sankcijas ir drausmines nuobaudas, numatytas minėtame 7 straipsnyje, jos jau egzistavo ir, be to, Graikijoje yra visiškai neveiksmingos. Be to, praktikoje šios sankcijos netaikomos daugeliui pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, tarp kurių – pagal rangos sutartis dirbantys darbuotojai arba tie, kurie dirba pagal remiantis Įstatymu Nr. 2190/1994 sudarytas darbo sutartis.

163 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas neturi priimti sprendimo dėl nacionalinės teisės išaiškinimo, ši funkcija išimtinai tenka prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui arba, reikalui esant, kompetentingiems nacionaliniams teismams, kurie turi nustatyti, ar taikytinas nacionalinės teisės aktas tenkina šio sprendimo 158–160 punktuose primintus reikalavimus (žr., be kita ko, minėto sprendimo *Vassallo* 39 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 134 punktą).

164 Todėl būtent prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar atitinkamų nacionalinės teisės nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, skirta nubausti už viešojo administravimo institucijos piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius (žr. šiuo klausimu minėtų sprendimų *Vassallo* 41 punktą ir *Marrosu ir Sardino* 56 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* punktą).

165 Šiuo klausimu, kaip savo išvados 92 punkte pažymėjo generalinė advokatė, be kita ko, būtent prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi užtikrinti, kad darbuotojai, susidūrę su piktnaudžiavimu paeiliui su jais sudarant terminuotas darbo sutartis, kaip siūlo ieškovės pagrindinėse bylose, nebūtų atgrasyti, vildamiesi, kad jie ir toliau bus įdarbinti viešajame sektoriuje, nacionalinės valdžios institucijose, įskaitant teismus, remtis teisėmis, kurios jiems suteikiamos pagal nacionalinės teisės aktą ir kurios kyla dėl to, kad juo buvo įgyvendintos visos prevencijos priemonės, numatytos bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje.

166 Be to, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi užtikrinti, kad visų darbuotojų, įdarbintų „pagal terminuotą sutartį“ bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalies prasme, darbdaviams būtų taikomos Prezidento dekrete Nr. 164/2004 numatytos sankcijos, darbuotojams susidūrus su piktnaudžiavimu paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, ir taip būtų nežiūrint jų darbo sutarties kvalifikavimo pagal vidaus teisę.

167 Antra, ieškovės pagrindinėse bylose tvirtina, kad Prezidento dekreto Nr. 164/2004 11 straipsnis, kuriame kaip pereinamojo laikotarpio nuostata numatyta galimybė neterminuotomis darbo sutartimis pakeisti tam tikras paeiliui sudarytas terminuotas sutartis, kurios galiojo šio dekreto įsigaliojimo momentu arba baigė galioti per pereinamąjį trijų mėnesių laikotarpį iki jam įsigaliojant, nėra tinkama sankcija, atsižvelgiant į tai, kad šioje nuostatoje nustatytos sąlygos yra ribojančios ir kumuliacinės. Šiuo klausimu ieškovės taip pat nurodo įvairias problemas, susijusias su procedūros ASEP, kuri yra kompetentinga administracinės valdžios institucija priimti sprendimą dėl prašymo pakeisti sutartį, veikimo. Šie sunkumai, be kita ko, kyla dėl šiai institucijai nustatytų terminų savo sprendimams priimti ir dėl to, kad administraciniams teismams ėmus nagrinėti ginčus dėl minėto 11 straipsnio taikymo, kuri priklauso ASEP kompetencijai, užginčytų pačią civilines bylas nagrinėjančių teismų kompetenciją nagrinėti ginčus, kylančius dėl Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalies.

168 Kalbant apie sąlygas, kurios Prezidento dekreto Nr. 164/2004 11 straipsniu taikomos galimybei pakeisti terminuotas darbo sutartis, reikia priminti, kad, kalbant apie mažiau nei trijų mėnesių laikotarpio tarp tokių sutarčių reikalavimą, šio sprendimo 157 punkte jau nuspręsta, kad toks reikalavimas iš principo neprieštarauja bendrojo susitarimo 5 punkto 1 daliai.

169 Kalbant apie minėtame 11 straipsnyje nustatytas sąlygas dėl minimalios bendros sutarčių trukmės ir jų atnaujinimų skaičiaus, iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos aiškiai nematyti, kaip jos galėtų paveikti bendrojo susitarimo tikslą. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad nepanašu, jog vien tik dėl tos aplinkybės, kad šioje nuostatoje numatytas pakeitimas negalioja atgaline data, ši sankcija netektų savo

veiksmingumo, nes bet kuriuo atveju ja pakeičiami nustatyti terminuoti santykiai neterminuotais, ir dėl to baigtųsi ši nepastovi situacija, o darbo santykiuose atsirastų daugiau stabilumo.

170 Dėl ieškovių pagrindinėje byloje nurodyto argumento, kad dėl kumuliacinių sąlygų, įtvirtintų Prezidento dekreto Nr. 164/2004 11 straipsnyje, tam tikroms terminuotoms darbo sutartims, viešajame sektoriuje sudarytoms ar atnaujintoms piktnaudžiaujant prieš įsigaliojant šiam dekretui, netaikomos jokios sankcijos, reikia priminti, kad tokiu atveju veiksmingas ir lygiavertes darbuotojų apsaugos garantijas nustatančią priemonę turi būti galima taikyti siekiant tinkamai nubausti už šį pažeidimą ir panaikinti Bendrijos teisės pažeidimo pasekmes. Todėl tiek, kiek atitinkamos valstybės narės vidaus teisės sistemoje šiuo laikotarpiu nėra kitų veiksmingų priemonių šiuo klausimu, pavyzdžiui, dėl to, kad šio dekreto 7 straipsnyje numatytos sankcijos netaikomos *rationae temporis*, terminuotų darbo sutarčių pertvarkymas į neterminuotas darbo sutartis pagal Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalį gali, kaip tvirtina ieškovės byloje C-379/07, būti tokia priemone (žr. šiuo klausimu minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 98–105 punktus ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 129–137 punktus).

171 Tačiau būtent nacionalinės valdžios institucijos ir teismai, atsakingi už Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą perkeliančių priemonių įgyvendinimą ir kurių dėl to prašoma priimti sprendimą dėl paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių kvalifikavimo, kiekvienu atveju turi įvertinti visas bylos aplinkybes, jeigu Prezidento dekreto Nr. 164/2004 1 1 straipsnyje numatytomis priemonėmis negalima tinkamai nubausti už galimą piktnaudžiavimą terminuotomis darbo sutartimis prieš įsigaliojant šiam dekretui ir šitaip panaikinti Bendrijos teisės pažeidimo pasekmes.

172 Kalbant apie šiuo tikslu nacionalinėje teisėje numatytą procedūrą, reikia pažymėti, kad pagal bendrojo susitarimo 8 punkto 5 dalį ginčams ir skundams, kylantiems dėl šio

susitarimo taikymo, užkertamas kelias ir jie sprendžiami pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką (minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 140 punktas).

173 Remiantis nusistovėjusia teismo praktika, nesant Bendrijos teisės aktų atitinkamoje srityje, kiekviena valstybė narė savo nacionalinės teisės sistemoje turi paskirti kompetentingus teismus ir nustatyti išsamias ieškinių, skirtų užtikrinti iš Bendrijos teisės kylančių asmenų teisių apsaugą, pareiškimo procesines taisykles (minėto sprendimo *Impact* 44 punktas ir ten minima teismo praktika ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 141 punktas).

174 Kaip matyti iš šio sprendimo 158 ir 159 punktų, nacionalinės valdžios institucijos privalo imtis tinkamų priemonių, kad būtų užtikrintas visiškas taikant bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumas. Procesinės taisyklės, užtikrinančios šių normų įgyvendinimą, patenkančios į valstybės narės vidaus teisės sistemą, vadovaujantis valstybių narių procesinės autonomijos principu, turi atitikti lygiavertiškumo ir veiksmingumo principus (minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 142 punktas).

175 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad iš pirmo žvilgsnio atrodo, jog šiuos reikalavimus atitinka toks kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinės teisės aktas, kuriame numatyta, kad nepriklausoma administracinės valdžios institucija, tokia kaip ASEP, turi kompetenciją terminuotas darbo sutartis pertvarkyti į neterminuotas darbo sutartis (minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 144 punktas).

176 Tačiau būtent prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, o ne Teisingumo Teismas turi patikrinti, ar atitinkama valstybė narė priėmė visas nuostatas, jam leidžiančias, pirma, bet kuriuo momentu galėti užtikrinti, kad bus pasiekti Direktyvoje 1999/70 nustatyti rezultatai, ir, antra, numatyti, kad procesinės taisyklės, užtikrinančios taikant bendrąjį susitarimą priimtų normų įgyvendinimą, kurios patenka į jo vidaus teisės sistemą, vadovaujantis valstybių narių procesinės autonomijos

principu, užtikrina teisę į veiksmingą teisminę apsaugą, nepažeidžiant veiksmingumo ir lygiavertiškumo principų (žr., be kita ko, minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 149 punktą ir minėtą teismo praktiką).

177 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia atsakyti, kad bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiamas nacionalinės teisės aktas, toks kaip Prezidento dekretas Nr. 164/2004, kuriame, skirtingai nei anksčiau galiojusioje vidaus teisės nuostatoje, tokioje kaip Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, pirma, nebenumatyta galimybė terminuotas darbo sutartis, kai viešajame sektoriuje jos paeiliui sudarytos piktnaudžiaujant, pertvarkyti į neterminuotas darbo sutartis arba, norint tai daryti reikia, kad būtų tenkinamos tam tikros kumuliacinės ir griežtos sąlygos, ir, antra, jame numatytomis apsaugos priemonėmis neleidžiama naudotis darbuotojams, sudariusiems pirmąją arba vienintelę terminuotą darbo sutartį, kai šie pakeitimai, o tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, taikomi ribotai darbuotojų, sudariusių terminuotą darbo sutartį, kategorijai arba juos gali kompensuoti piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonės šio bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme.

178 Vis dėlto, įgyvendinant šį bendrąjį susitarimą tokiu nacionalinės teisės aktu, kaip Prezidento dekretas Nr. 164/2004, apsauga, kuri vidaus teisės sistemoje anksčiau taikyta pagal terminuotas sutartis dirbusiems darbuotojams, negali būti sumažinta daugiau nei nustatytoji minimalios apsaugos nuostatomis, įtvirtintomis bendrajame susitarime. Konkrečiai kalbant, bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies laikymasis reikalauja, kad tokiame teisės akte, kalbant apie piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, būtų numatytos veiksmingos ir įpareigojančios tokio piktnaudžiavimo prevencijos priemonės ir pakankamai veiksmingos ir atgrasomąjį poveikį turinčios sankcijos, kad būtų užtikrintas visiškas šių prevencijos priemonių veiksmingumas. Todėl prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar šių sąlygų yra laikomasi.

Dėl visiško draudimo viešajame sektoriuje terminuotas darbo sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis

179 Savo klausimais prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar bendrasis susitarimas turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia taikyti tokį nacionalinės teisės aktą, kuriuo viešajame sektoriuje draudžiama neterminuotomis darbo sutartimis pakeisti terminuotas darbo sutartis, kurios realiai buvo sudarytos siekiant tenkinti nuolatines ir ilgalaikes darbdavio reikmes.

180 Iš prašymų priimti prejudicinius sprendimus matyti, kad, remiantis pagrindines bylas nagrinėjančio teismo nuomone, šis absoliutus draudimas pakeisti sutartis šiuo metu yra numatytas ne tik Įstatymo Nr. 2190/94 21 straipsnyje, bet ir Graikijos Respublikos Konstitucijos 103 straipsnio 8 dalyje, iš dalies pakeistoje 2001 m. balandžio 7 dieną.

181 Koks bebūtų Graikijos teisės nuostatų, draudžiančių terminuotas darbo sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis, pobūdis, pirmiausia reikia pažymėti, tiek, kiek šis klausimas yra susijęs su pirmosios ar vienintelės terminuotos darbo sutarties sudarymu, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 90 punkto, bendruoju susitarimu nereikalaujama, kad valstybės narės priimtų priemones, siekdamos nubausti už piktnaudžiavimą sudarant tokias sutartis, nes realiai tenkinamos nuolatinės ir ilgalaikės darbdavio reikmės. Iš tikrųjų tokios terminuotos darbo sutartys nepatenka į bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, kuri yra susijusi tik su piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencija (minėto sprendimo *Mangold* 41–43 punktai).

182 Tiek, kiek šis klausimas susijęs su paeiliui sudarytomis terminuotomis darbo sutartimis, reikia pažymėti, kad šis klausimas yra toks pats, į kurį Teisingumo Teismas jau atsakė

sprendime *Adeneler ir kt.* (minėto sprendimo 91–105 punktai), o minėtuose sprendimuose *Marrosu ir Sardino* (44–57 punktai) bei *Vassallo* (33–42 punktai) ir minėtoje nutartyje *Vassilakis ir kt.* (120–137 punktai) galima rasti naudingų nuorodų, leidžiančių atsakyti į šį klausimą.

183 Iš šios teismo praktikos matyti, jog kadangi bendrojo susitarimo 5 punkte nenustatyta bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą neterminuotomis nei tikslios sąlygos, kuriomis valstybės narės tai gali daryti (minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 91 punktas), ji palieka valstybėms narėms tam tikrą diskreciją šioje srityje (minėtų sprendimų *Marrosu ir Sardino* 47 punktas ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 121 punktas).

184 Vis dėlto, kaip jau matyti iš šio sprendimo 161 punkto, tam, kad nacionalinės teisės aktai, kuriais absoliučiai draudžiama viešajame sektoriuje neterminuotomis darbo sutartimis pakeisti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, kuriomis realiai siekiama tenkinti nuolatines ir ilgalaikes darbdavio reikmes, galėtų būti laikomi atitinkančiais bendrąjį susitarimą, atitinkamos valstybės narės teisės sistemoje minėtame sektoriuje turi būti kita veiksminga priemonė, kuri leistų išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir, esant reikalui, už jį nubausti (žr. šiuo klausimu minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 105 punktą; *Marrosu ir Sardino* 49 punktą ir *Vassallo* 34 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 123 punktą).

185 Reikia priminti, kaip, be kita ko, matyti iš šio sprendimo 79–82 ir 93 punktų, kad bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną iš šioje nuostatoje išvardytų veiksmingų ir privalomų priemonių, skirtų piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijai, jei nacionalinėje teisėje dar nėra nustatytos analogiškos priemonės (žr. minėtų sprendimų *Marrosu ir Sardino* 50 punktą, *Vassalo* 35 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 124 punktą).

186 Be to, kai Bendrijos teisėje nenumatytos, kaip šiuo atveju, konkrečios sankcijos darant prielaidą, kad piktnaudžiavimo atvejai buvo nustatyti, nacionalinės valdžios institucijos privalo imtis priemonių, kurios turi būti ne tik proporcingos, bet ir pakankamai veiksmingos bei atgrasančios, kad būtų užtikrintas visiškas taikant bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumas (minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 94 punktas; *Marrosu ir Sardino* 51 punktas ir *Vassallo* 36 punktas bei minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 125 punktas).

187 Be to, čia reikia pažymėti, jog pagrindinėje byloje nagrinėjamame nacionalinės teisės akte numatytos imperatyvios terminuotų darbo sutarčių trukmės ir atnaujinimo taisyklės, skirtos užtikrinti tris prevencijos priemones, išvardytas bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c punktuose. Jame taip pat numatyta, kad kai buvo konstatuotas piktnaudžiavimas paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, darbuotojas, kurio teisės buvo pažeistos, turi teisę į jam priklausančio atlyginimo ir išeitinių išmokų išmokėjimą, o pažeidėjui turi būti pritaikytos baudžiamosios sankcijos ir drausminės nuobaudos. Be to, tokiame teisės akte taip pat numatyta, kad tam tikros terminuotos darbo sutartys, galiojusios įsigaliojant šiam teisės aktui ar baigusios galioti nedaug likus iki jo įsigaliojimo, tam tikromis sąlygomis gali būti pakeistos neterminuotomis darbo sutartimis.

188 Ar toks teisės aktas gali tenkinti šio sprendimo 158–160 punktuose išvardytus reikalavimus (žr. šiuo klausimu minėtų sprendimų *Marrosu ir Sardino* 55 punktą, *Vassalo* 40 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 128 punktą), vis dėlto prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo įvertinti, kaip matyti iš šio sprendimo 162–176 punktų, kiek reikšmingų vidaus teisės nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, skirta išvengti viešojo administravimo institucijos piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius ir, esant reikalui, už jį nubausti (žr. šiuo klausimu minėtų sprendimų *Vassallo* 41 punktą ir *Marrosu ir Sardino* 56 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 135 punktą).

189 Todėl prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia atsakyti, kad tokiomis kaip nagrinėjamų bylų aplinkybėmis bendrasis susitarimas turi būti aiškinamas taip, kad kai atitinkamos valstybės narės teisės sistemoje nagrinėjamame sektoriuje yra kitų veiksmingų priemonių, kurios leistų išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir, esant reikalui, už jį nubausti šio susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, juo nedraudžiama taikyti nacionalinės teisės nuostatos, absoliučiai draudžiančios viešajame sektoriuje neterminuotomis darbo sutartimis pakeisti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, kurios, sudarytos siekiant tenkinti nuolatines ir ilgalaikes darbdavio reikmes, turi būti laikomos sudarytomis piktnaudžiaujant. Vis dėlto pats prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo įvertinti, kiek reikšmingų vidaus teisės nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas jų įgyvendinimas yra tinkama priemonė, skirta išvengti viešojo administravimo institucijos piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius ir, esant reikalui, už jį nubausti.

190 Kita vertus, kadangi bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis netaikoma darbuotojams, sudariusiems pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį, šia nuostata nereikalaujama, kad valstybės narės nustatytų sankcijas, kai realiai tokia sutartimi tenkinamos ilgalaikės ir nuolatinės darbdavio reikmės.

Dėl pasekmių, kylančių iš bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies ir 8 punkto 1 dalies aiškinimo, nacionaliniams teismams

191 Savo klausimais prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar pagal Bendrijos teisę jis privalo netaikyti tokio kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamas Prezidento dekretas Nr. 164/2004 nacionalinės teisės akto, jeigu jis neatitinka bendrojo susitarimo nuostatų, ir vietoj jo taikyti „lygiavertę poveikio priemonę“ kaip numatytoji Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalyje.

192 Atsižvelgiant į atsakymus į kitus klausimus, šis klausimas yra naudingas prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, darant prielaidą, kad jis, kaip nuspręsta šio sprendimo 103–106 ir 147–176 punktuose, prieitų prie išvados, jog nacionalinės teisės akte prireikus, kaip jį išaiškino ar taikė nacionalinės valdžios institucijos, pažeidžiant bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, nėra veiksmingų priemonių, skirtų išvengti viešojo sektoriaus darbdavio piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir, esant reikalui, už jį nubausti, ir tuo atveju, kai šis teismas, remdamasis tuo, kas jau nuspręsta šiame sprendime, konkrečiai kalbant – 138–139 ir 146 punktuose, prieitų prie išvados, kad Prezidento dekretas Nr. 164/2004, pažeidžiant bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį, yra bendrojo pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygio sumažinimas, kurį pateisina poreikis įgyvendinti šį susitarimą.

193 Siekiant atsakyti į šį klausimą, reikia priminti, kad iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos matyti, jog visais atvejais, kai direktyvos nuostatos, sprendžiant iš jų turinio, yra besąlyginės ir pakankamai aiškios, asmenys gali jomis remtis valstybės, kaip darbdavės, atžvilgiu (žr., be kita ko, šiuo klausimu 1986 m. vasario 26 d. Sprendimo *Marshall*, 152/84, Rink. p. 723, 46 ir 49 punktus ir 2003 m. kovo 20 d. Sprendimo *Kutz-Bauer*, C-187/00, Rink. p. I-2741, 69 ir 71 punktus).

194 Taip yra tada, remiantis teismo praktika visais atvejais, kai nėra tinkamai užtikrintas visiškas jos taikymas, t. y. ne tik tuomet, kai ši direktyva neperkelta ar netinkamai perkelta, tačiau ir tais atvejais, kai nacionalinės priemonės, kurios tinkamai perkelia minėtą direktyvą, nėra taikomos taip, kad būtų pasiekti šios direktyvos tikslai (2002 m. liepos 11 d. Sprendimo *Marks & Spencer*, C-62/00, Rink. p. I-6325, 27 punktas).

195 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad šią jo praktiką leidžiama taikyti susitarimams, tokiam kaip bendrasis susitarimas, kurie yra EB 139 straipsnio 1 dalies

pagrindu vykusio socialinių partnerių dialogo rezultatas ir kurie remiantis šio straipsnio 2 dalimi buvo įgyvendinti Europos Sąjungos Tarybos direktyva, būdami jos sudedamąja dalimi (minėto sprendimo *Impact* 58 punktas).

— Dėl bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies

196 Reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis, atsižvelgus į jos turinį, nėra besąlyginė ir pakankamai tiksli, kad asmuo ja galėtų remtis nacionaliniame teisme. Iš tiesų pagal šią nuostatą valstybės narės turi diskreciją piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos tikslais imtis vienos ar kelių šiame punkte nurodytų priemonių arba egzistuojančių lygiaverčių teisinių priemonių, tačiau jos tai turi daryti atsižvelgdamos į specifinių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų poreikius. Be to, neįmanoma pakankamai nustatyti minimalios apsaugos, kuri bet kuriuo atveju turėtų būti įgyvendinama pagal bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį (minėto sprendimo *Impact* 71, 78 ir 79 punktai).

197 Tačiau iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, kad nacionaliniai teismai, taikydami nacionalinės teisės aktus, turi juos aiškinti kiek įmanoma atsižvelgdami į susijusios direktyvos formuluotę ir tikslą, kad būtų pasiektas direktyvoje numatytas rezultatas ir kad būtų laikomasi EB 249 straipsnio trečiosios pastraipos. Ši Bendrijos teisę atitinkančio aiškinimo pareiga taikoma visoms nacionalinės teisės nuostatoms – ir priimtoms iki direktyvos, su kuria jos susijusios, ir po jos (žr., be kita ko, minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 108 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 56 punktą).

198 Reikalavimas nacionalinę teisę aiškinti taip, kad jis atitiktų Bendrijos teisę, matyti iš pačios EB sutarties sistemos, nes jis leidžia bylas nagrinėjančiam nacionaliniam teismui

pagal savo kompetenciją užtikrinti visišką Bendrijos teisės veiksmingumą (žr., be kita ko, minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 109 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 57 punktą).

199 Žinoma, nacionalinio teismo pareigą aiškinant ir taikant atitinkamas vidaus teisės normas atsižvelgti į direktyvos turinį riboja bendrieji teisės principai, ypač teisinio saugumo ir negaliojimo atgal principai, ir ji negali pagrįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem* (žr. minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 110 punktą ir *Impact* 100 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 58 punktą).

200 Vis dėlto Bendrijos teisę atitinkančio aiškinimo principas reikalauja, kad nacionaliniai teismai pagal savo kompetenciją visus veiksmus atliktų atsižvelgdami į visą vidaus teisės sistemą ir taikydami joje pripažintus aiškinimo metodus, siekdami užtikrinti nagrinėjamos direktyvos veiksmingumą ir priimti ja siekiamą tikslą atitinkantį sprendimą (žr. minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 111 punktą ir *Impact* 101 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 59 punktą).

201 Kaip Teisingumo Teismas pažymėjo minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 115 punkte, pavėluotai perkėlus direktyvą bendra nacionalinių teismų pareiga nacionalinę teisę aiškinti taip, kad ji atitiktų direktyvą, atsiranda tik pasibaigus direktyvos perkėlimo terminui (žr. taip pat minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 63 punktą).

202 Be to, dėl tokių atvejų, kai direktyvoje numatytas rezultatas negali būti pasiektas aiškinimo būdu, primintina, kad pagal 1991 m. lapkričio 19 d. Sprendimą *Francovich ir kt.* (C-6/90 ir C-9/90, Rink. p. I-5357, 39 punktas) Bendrijos teisė valstybes nares įpareigoja atlyginti žalą, kurią privatūs asmenys patyrė dėl šios direktyvos neperkėlimo, jei yra įvykdytos trys sąlygos. Pirma, atitinkama direktyva turi būti skirta suteikti teises

privatiems asmenims. Be to, šios teisės turinį turi būti galima nustatyti iš šios direktyvos nuostatų. Galiausiai turi egzistuoti priežastinis ryšys tarp valstybei narei priklausančios pareigos pažeidimo ir patirtos žalos (žr. šiuo klausimu 1994 m. liepos 14 d. Sprendimo *Faccini Dori*, C-91/92, Rink. p. I-3325, 27 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 60 punktą).

203 Todėl šioje byloje būtent prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas reikšmingas vidaus teisės nuostatas, kiek įmanoma ir kai piktnaudžiauta paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, turi aiškinti ir net taikyti taip, kad būtų tinkamai nubausta už šį piktnaudžiavimą ir panaikintos Bendrijos teisės pažeidimo pasekmės. Tokiomis aplinkybėmis prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar, prireikus galima taikyti Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalies nuostatas, kad būtų šitoks Bendrijos teisę atitinkantis aiškinimas.

204 Kalbant apie aplinkybės, kad įsigaliojus Direktyvai 1999/70 ir prieš pasibaigiant jos perkėlimo terminui Graikijos Respublikos Konstitucijos 103 straipsnio 8 dalis buvo pakeista, siekiant absoliučiai uždrausti viešajame sektoriuje terminuotas darbo sutartis pakeisti neterminuotomis darbo sutartimis, įtaką, pakanka priminti, kad direktyva sukelia teisinių pasekmių valstybėms narėms, kurioms ji skirta, taigi atitinkamais atvejais ir visoms nacionalinėms valdžios institucijoms, ją paskelbus arba apie ją pranešus (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 119 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 67 punktą).

205 Šioje byloje Direktyvos 1999/70 3 straipsnyje pažymėta, kad ji įsigalioja jos paskelbimo *Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje* dieną, t. y. 1999 m. liepos 10 dieną.

206 Remiantis nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika, kartu taikant tiek EB 10 straipsnio antrąją pastraipą ir 249 straipsnio trečiąją pastraipą, tiek pačią šią direktyvą, matyti, kad per direktyvos perkėlimui nustatytą terminą valstybės narės, kurioms ji skirta, neturi priimti teisės aktų, kurie gali rimtai trukdyti pasiekti šioje direktyvoje nurodytą rezultatą (minėto sprendimo *Inter-Environnement Wallonie* 45 punktas; 2003 m. gegužės 8 d. Sprendimo *ATRAL*, C-14/02, Rink. p. I-4431, 58 punktas ir minėto sprendimo *Mangold* 67 punktas). Šiuo požiūriu nesvarbu, ar nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata, priimta atitinkamai direktyvai įsigaliojus, siekiama perkelti direktyvą, ar ne (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 121 punktą ir minėtos nutarties *Vassilakis ir kt.* 69 punktą).

207 Iš to aišku, kad visų valstybių narių valdžios institucijų pareiga yra užtikrinti Bendrijos teisės nuostatų veiksmingumą (žr. minėto sprendimo *Francovich ir kt.* 32 punktą; 2004 m. sausio 13 d. Sprendimo *Kühne & Heitz*, C-453/00, Rink. p. I-837, 20 punktą bei minėto sprendimo *Pfeiffer ir kt.* punktą), įskaitant ir tuos atvejus, kai šios institucijos keičia savo Konstituciją.

— Dėl bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies

208 Kalbant apie bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį, reikia priminti, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 126 punkto, šiuo punktu draudžiamas ne bet koks pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygio sumažinimas, bet tik toks, kurį, pirma, pateisina poreikis „įgyvendinti“ šį susitarimą ir, antra, kuris paveikia „bendrąjį“ pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių „darbuotojų apsaugos lygį“.

209 Iš to matyti, pirma, kad bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis, kaip matyti iš šio punkto pavadinimo, yra susijusi tik su šio susitarimo „įgyvendinimu“, kurį turės atlikti valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, kurių pareiga yra perkelti susitarimą į vidaus teisės sistemą, jiems uždraudžiant, kaip nustatyta šio sprendimo 133 punkte, perkeliant susitarimą bendrojo darbuotojų lygio apsaugos sumažinimą pateisinti poreikiu įgyvendinti šį bendrąjį susitarimą.

210 Antra, bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalyje, kurioje tik uždraudžiama, remiantis jo formuluote, „sumažinti darbuotojams teikiamą bendrą apsaugą (šio) susitarimo taikymo srityje“, reikalaujama, kaip matyti iš šio sprendimo 140 punkto, kad į jos taikymo sritį patektų tik tam tikros apimties sumažinimas, galintis bendrai paveikti nacionalinės teisės aktus terminuotų darbo sutarčių srityje. Vadinasi, asmenims iš tokio draudimo negali atsirasti jokia teisė, kurios turintys būtų pakankamai konkretus, aiškus ir besąlyginis ir kuria būtų galima remtis nacionaliniuose teismuose.

211 Iš to matyti, kad bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis neatitinka sąlygų tiesioginiam poveikiui įgyti.

212 Šiomis aplinkybėmis reikia priminti, jog, remiantis šio sprendimo 197–200 punktuose minėta teismo praktika, būtent nacionaliniai teismai turi kiek įmanoma aiškinti nacionalinės teisės nuostatas taip, kad jos prisidėtų prie Bendrijos teisės įgyvendinimo.

213 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia atsakyti, kad būtent jis reikšmingas vidaus teisės nuostatas, kiek įmanoma, turi aiškinti taip, kaip jos atitiktų bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį ir 8 punkto 3 dalį, bei tai darydamas jis turi nustatyti, ar „lygiavertė teisinė priemonė“ pirmojo iš šių dviejų punktų prasme, tokia kaip numatytoji Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalyje, turėtų būti taikoma pagrindinėms byloms vietoj tam tikrų kitų vidaus teisės nuostatų.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

214 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų

klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

1. **1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiama valstybei narei priimti nacionalinės teisės aktą, tokį kaip Prezidento dekretas Nr. 164/2004, kuriuo, konkrečiai siekiant, perkelti Direktyvą 1999/70, kad jos nuostatos būtų taikomos viešajame sektoriuje, numatyta įgyvendinti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos priemones, išvardytas šio punkto 1 dalies a–c papunkčiuose, kai vidaus teisėje jau yra, o tą turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, „lygiavertė teisinė priemonė“ šio punkto prasme, kaip antai Įstatymo Nr. 2112/1920 dėl privalomo pranešimo apie privataus sektoriaus darbuotojų darbo sutarčių nutraukimą 8 straipsnio 3 dalis, tačiau jeigu minėtas teisės aktas, pirma, nepaveikia piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos veiksmingumo, kylančio iš šios lygiavertės teisinės priemonės, ir, antra, ja nepažeidžiama Bendrijos teisė, ir, konkrečiai kalbant, šio susitarimo 8 punkto 3 dalis.**

2. **Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalies a papunktis turi būti aiškinamas taip, jog juo draudžiama, kad atitinkamos valstybės narės valdžios institucijos taikytų tokį kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinės teisės aktą taip, kad paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių atnaujinimas viešajame sektoriuje būtų laikomas pateisinamu „objektyviomis priežastimis“ minėto punkto prasme vien dėl to, kad šios sutartys pagrįstos teisės aktuose numatytomis nuostatomis, kurios leidžia atnaujinti darbo sutartis, siekiant tenkinti tam tikras laikinas reikmes, nors realiai šios reikmės yra nuolatinės ir ilgalaikės. Kita vertus šis punktas netaikomas, kai sudaroma pirmoji ar vienintelė terminuota darbo sutartis ar nustatomi terminuoti darbo santykiai.**

3. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 8 punkto 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad šioje nuostatoje numatytas „sumažinimas“ turi būti nagrinėjamas atsižvelgiant į bendrąjį apsaugos lygį, kuris atitinkamoje valstybėje narėje buvo taikomas tiek darbuotojams, paeiliui sudariusiems terminuotas darbo sutartis, tiek darbuotojams, sudariusiems pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį.

4. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 8 punkto 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiamas nacionalinės teisės aktas, toks kaip Prezidento dekretas Nr. 164/2004, kuriame, skirtingai nei anksčiau galiojusioje vidaus teisės nuostatoje, tokioje kaip Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalis, pirma, nebenumatyta galimybė terminuotas darbo sutartis, kai viešajame sektoriuje jos paeiliui sudarytos piktnaudžiaujant, pertvarkyti į neterminuotas darbo sutartis arba, norint tai daryti, reikia, kad būtų tenkinamos tam tikros kumuliacinės ir griežtos sąlygos, ir, antra, jame numatytomis apsaugos priemonėmis neleidžiama naudotis darbuotojams, sudariusiems pirmąją arba vienintelę terminuotą darbo sutartį, kai šie pakeitimai, o tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, taikomi ribotai darbuotojų, sudariusių terminuotą darbo sutartį, kategorijai arba juos gali kompensuoti piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonės bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme.

Vis dėlto įgyvendinant šį bendrąjį susitarimą nacionalinės teisės aktu, tokiu kaip Prezidento dekretas Nr. 164/2004, negali būti sumažinta apsauga, kuri vidaus teisės sistemoje anksčiau taikyta pagal terminuotas sutartis dirbusiems darbuotojams, daugiau nei nustatytasis minimalios apsaugos nuostatomis, įtvirtintomis bendrajame susitarime. Konkrečiai kalbant, bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies laikymasis reikalauja, kad tokiame teisės akte, kalbant apie piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, būtų numatytos veiksmingos ir įpareigojančios tokio piktnaudžiavimo prevencijos priemonės ir pakankamai veiksmingos ir atgrasomąjį poveikį turinčios sankcijos, kad būtų užtikrintas visiškas šių prevencijos priemonių veiksmingumas. Todėl prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar šių sąlygų yra laikomasi.

5. Tokiomis kaip nagrinėjamų bylų aplinkybėmis bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis turi būti aiškinamas taip, kad kai atitinkamos valstybės narės teisės sistemoje nagrinėjamame sektoriuje yra kitų veiksmingų priemonių, kurios leistų išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir, esant reikalui, už jį nubausti bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme, juo nedraudžiama viešajame sektoriuje taikyti absoliutaus draudimo neterminuotomis darbo sutartimis pakeisti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, kurios, sudarytos siekiant tenkinti nuolatines ir ilgalaikes darbdavio reikmes, turi būti laikomos sudarytomis piktnaudžiaujant. Vis dėlto pats prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo įvertinti, kiek reikšmingų vidaus teisės nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, skirta išvengti viešojo administravimo institucijos piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius ir, esant reikalui, už jį nubausti.

Kita vertus, kadangi šio bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis netaikoma darbuotojams, sudariusiems pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį, šia nuostata nereikalaujama, kad valstybės narės nustatytų sankcijas, kai realiai tokia sutartimi tenkinamos ilgalaikės ir nuolatinės darbdavio reikmės.

6. Būtent prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas reikšmingas vidaus teisės nuostatas, kiek įmanoma, turi aiškinti taip, kad jos atitiktų bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalį ir 8 punkto 3 dalį, bei tai darydamas jis turi nustatyti, ar „lygiavertė teisinė priemonė“ pirmojo iš šių dviejų punktų prasme, tokia kaip numatytoji Įstatymo Nr. 2112/1920 8 straipsnio 3 dalyje, turėtų būti taikoma pagrindinėms byloms vietoj tam tikrų kitų vidaus teisės nuostatų.

Parašai.