TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2022. gada 7. aprīlī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 2. un 4. klauzula – *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu – 4. klauzula – Nediskriminācijas princips – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Miertiesneši un vispārējās jurisdikcijas tiesneši – 5. klauzula – Pasākumi, kuru mērķis ir noteikt sodu par līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Ikgadējs apmaksāts atvaļinājums

Lietā C-236/20

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu saskaņā ar LESD 267. pantu, ko *Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna* (Emīlijas Romanjas Reģionālā administratīvā tiesa, Itālija) iesniedza ar 2020. gada 27. maija lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2020. gada 4. jūnijā, tiesvedībā

PG

pret

Ministero della Giustizia,

CSM – Consiglio Superiore della Magistratura,

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

piedaloties:

***Unione Nazionale Giudici di Pace* (*Unagipa*),**

TR,

PV,

Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP,

RF,

GA,

* Tiesvedības valoda – itāļu.

GOT Non Possiamo Più Tacere,

Unione Nazionale Italiana Magistrati Onorari – UNIMO,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents), tiesneši I. Ziemele, T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*] un A. Kumins [*A. Kumin*],

ģenerāladvokāte: J. Kokote [*J. Kokott*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– PG vārdā – *L. Serino*, *E. Lizza* un *G. Romano*, *avvocati*,

– *PV* un *Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP* vārdā – *G. Guida* un *V. De Michele*, *avvocati*,

– *Unione Nazionale Giudici di Pace* (*Unagipa*) un TR vārdā – *G. Guida*, *V. De Michele* un *F. Visco*, *avvocati*,

– RF vārdā – *B. Nascimbene* un *F. Rossi Dal Pozzo*, *avvocati*,

– Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *F. Sclafani* un *A. Vitale*, *avvocati dello Stato*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *D. Recchia*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokātes uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 20., 21., 31., 33., 34. un 47. pantu, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas noslēgts 1997. gada 6. jūnijā (turpmāk tekstā – Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu") un ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), kas grozīta ar Padomes Direktīvu 98/23/EK (1998. gada 7. aprīlis) (OV 1998, L 131, 10. lpp.) (turpmāk tekstā – "Direktīva 97/81"), 4. klauzulu, Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas noslēgts 1999. gada 18. martā (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku") un ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.), 2., 4. un 5. klauzulu, Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju

sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 1. un 2. pantu, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. pantu.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar strīdu starp PG, kas ir *Giudice di pace* (miertiesnesis), un *Ministero della Giustizia* (Tieslietu ministrija, Itālija), *Consiglio Superiore della Magistratura* (Augstākā tieslietu padome, Itālija) un *Presidenza del Consiglio dei Ministri* (Ministru padomes prezidentūra, Itālija) par atteikumu konstatēt, ka starp PG un Tieslietu ministriju pastāv pilna vai nepilna laika civildienesta darba attiecības.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu

3 Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 2. klauzulā "Darbības joma" ir paredzēts:

"1. Šo nolīgumu piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.

[..]"

4 Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. un 2. punktā ir noteikts:

"1. Attiecībā uz darba nosacījumiem, noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

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

Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku

5 Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 2. klauzulā "Darbības joma" ir paredzēts:

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

[..]"

6 Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulā "Diskriminācijas aizlieguma princips" ir noteikts:

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

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

[..]"

7 Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulā "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" ir noteikts:

"1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

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

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

c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

a) uzskata par "secīgām";

b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām."

Direktīva 2003/88

8 Direktīvas 2003/88 7. pantā "Gadskārtējais [ikgadējais] atvaļinājums" ir noteikts:

"1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības."

Itālijas tiesības

9 Konstitūcijas 106. pantā ir ietverti pamatnoteikumi par piekļuvi tiesneša amatam:

"Tiesnešus ieceļ konkursa kārtībā.

Likums par tiesu iekārtu var atļaut iecelt, tostarp ievēlēt, "goda" tiesnešus visām funkcijām, kuras piešķirtas atsevišķiem tiesnešiem.

[..]"

10 1991. gada 21. novembra *Legge n. 374 – Istituzione del giudice di pace* (Likums Nr. 374 par miertiesas izveidi; *GURI* Nr. 278 kārtējais pielikums, 1991. gada 27. novembris, 5. lpp.), redakcijā, kas ir piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – "Likums Nr. 374/1991"), ir noteikts:

"1. pants

Miertiesas izveide un funkcijas

1. Tiek izveidota miertiesa, kas īsteno jurisdikciju civillietās un krimināllietās un kurai ir samierināšanas funkcija civillietās atbilstīgi šā likuma normām.

2. Miertiesneša amata pienākumus pilda "goda" tiesnesis, kurš pieder tiesu sistēmai.

[..]

4. pants

Iecelšana amatā

1. "Goda" tiesneši, kam ir jāveic miertiesnešu funkcijas, amatā tiek iecelti ar Republikas prezidenta dekrētu pēc apspriešanās ar Augstāko tieslietu padomi pēc teritoriāli kompetentās tieslietu padomes priekšlikuma, kuru papildina pieci pārstāvji, ko, kopīgi vienojoties, ir izraudzījušās apelācijas tiesas apgabala advokātu un prokuroru kolēģiju padomes.

[..]

10. pants

Miertiesneša pienākumi

1. Miertiesnesis pilda pienākumus, ko pilda vispārējās jurisdikcijas tiesneši. [..]

[..]

11. pants

Miertiesnešiem izmaksājamās atlīdzības

1. Miertiesnešu funkcijas tiek veiktas "par atlīdzību".

2. "Goda" tiesneši, kas veic miertiesneša funkcijas, saņem atalgojumu 70 000 [Itālijas liru (ITL) (apmēram 35 EUR)] apmērā par katru tiesas sēdi civillietā vai krimināllietā, pat ja runa nav par tiesas sēdi mutvārdu paskaidrojumu uzklausīšanai, un par apzīmogošanu un 110 000 ITL [apmēram 55 EUR] apmērā par ikvienu citu procesu, kas nodots viņam izskatīšanai un pabeigts vai izslēgts no lietu reģistra.

3. Viņi saņem arī atlīdzību 500 000 ITL [apmēram 250 EUR] apmērā par katru faktiski nostrādāto mēnesi kā izglītības izdevumu, pārkvalificēšanās izdevumu un vispārējo darbības izdevumu atmaksu.

[..]

4 *bis*. Šajā pantā paredzētās atlīdzības var tikt izmaksātas vienlaikus ar pensiju un pabalstiem par darba attiecību izbeigšanu neatkarīgi no to nosaukuma.

4 *ter*. Šajā pantā paredzētās atlīdzības nekādā ziņā nedrīkst pārsniegt bruto summu 72 000 EUR gadā."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

11 PG bez pārtraukuma veica *Giudice di pace* (miertiesneša) pienākumus no 2002. gada 3. jūlija līdz 2016. gada 31. maijam.

12 Pamatlietā PG, apgalvojot, ka miertiesneši un vispārējās jurisdikcijas tiesneši veic identiskas funkcijas, lūdza viņam atzīt tiesības uz pilna vai nepilna laika tiesu iestāžu civildienesta darbinieka juridisko statusu. PG lūdza arī atjaunot tā ekonomiskās un sociālās tiesības, kā arī tā tiesības sociālā nodrošinājuma jomā.

13 Iesniedzējtiesa uzsver, ka saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu, pretēji vispārējās jurisdikcijas tiesnešu situācijai, miertiesneša darba attiecībām nepiemīt civildienesta darba attiecībām raksturīgie elementi. Tas nozīmē, ka miertiesnesis nesaņem nekāda veida sociālo vai sociālā nodrošinājuma aizsardzību, tostarp veselības, maternitātes un ģimenes jomā, kā arī saistībā ar tiesībām uz atvaļinājumu.

14 Iesniedzējtiesa uzskata, ka miertiesneši tomēr veic tiesu iestādes funkcijas, kas ir līdzīgas tām, kuras veic vispārējās jurisdikcijas tiesneši, un katrā ziņā tām, ko veic citi valsts pārvaldes darbinieki. Tam, ka miertiesnešiem maksātais atalgojums formāli ir kvalificēts kā "atlīdzība", neesot nozīmes. Noteikta laika darba attiecību neatbilstoša un nepamatota pagarināšana un sistemātiska miertiesnešu pilnvaru pagarināšana rada tādas nodarbinātības saiknes "padarīšanu par pastāvīgu", kas Itālijas tiesību aktos ir kvalificēta kā "goda" nodarbinātības saikne un ko nevar novērst ne ar kādu efektīvu sankciju.

15 Šādos apstākļos *Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna* (Emīlijas Romanjas Reģionālā administratīvā tiesa, Itālija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [Hartas] 20., 21., 31., 33. un 34. pants, [Direktīvas 1999/70 pielikumā ietvertā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 2. un 4. klauzula], [Direktīvas 97/81 pielikumā ietvertā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula], Direktīvas [2003/88] 7. pants, kā arī Direktīvas [2000/78] 1. pants un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts nepieļauj

tāda valsts tiesiskā regulējuma piemērošanu, kurš ir iekļauts Itālijas [Likumā Nr. 374/1991] un Likumdošanas dekrētā Nr. 92/2016, kā tas pastāvīgi ir interpretēts valsts judikatūrā un atbilstoši kuram miertiesneši kā goda tiesneši ne tikai nav pielīdzināmi amatā pastāvīgi ieceltajiem tiesnešiem [vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem] tiem piemērojamā ekonomiskā, labklājības un sociālā nodrošinājuma režīma ziņā, bet ir arī pilnībā izslēgti no jebkāda veida labklājības un sociālā nodrošinājuma aizsardzības, kas tiek garantēta valsts darbiniekiem?

2) Vai Eiropas Savienības principi tiesu varas autonomijas un neatkarības jomā, un it īpaši [Hartas] 47. pants, nepieļauj tāda valsts tiesiskā regulējuma piemērošanu, kurš ir spēkā Itālijā un atbilstoši kuram miertiesneši kā goda tiesneši ne tikai nav pielīdzināmi amatā pastāvīgi ieceltajiem tiesnešiem [vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem] tiem piemērojamā ekonomiskā, labklājības un sociālā nodrošinājuma režīma ziņā, bet ir arī pilnībā izslēgti no jebkāda veida labklājības un sociālā nodrošinājuma aizsardzības, kas tiek garantēta valsts darbiniekiem?

3) Vai [Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku] 5. klauzula nepieļauj tāda valsts tiesiskā regulējuma piemērošanu, kurš ir spēkā Itālijā un saskaņā ar kuru miertiesnešu kā goda tiesnešu iecelšanu uz noteiktu termiņu, kas sākotnēji ir 8 gadi (četri plus četri), var sistemātiski pagarināt vēl par 4 gadiem, neparedzot efektīvus un preventīvus sodus kā alternatīvu darba attiecību pārveidošanai uz nenoteikta laika attiecībām?"

16 Pēc 2020. gada 16. jūlija sprieduma pasludināšanas lietā *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss) (C-658/18, EU:C:2020:572) Tiesa jautāja *Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna* (Emīlijas Romanjas Reģionālā administratīvā tiesa), vai, ņemot vērā šo spriedumu, tā vēlas saglabāt savu lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

17 2020. gada 28. oktobrī iesniedzējtiesa darīja zināmu, ka saglabā šo lūgumu, jo Tiesa nav lēmusi par visiem nesaderības gadījumiem starp Savienības tiesībām un attiecīgo valsts tiesisko regulējumu. Šī tiesa precizēja, ka ir svarīgi, lai Tiesa padziļināti pārbaudītu pienākumus, ko miertiesnesis pilda Itālijas tiesību sistēmā, jo šādas pārbaudes neesamība varētu radīt pārāk plašu rīcības brīvību valsts tiesai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par jautājumu pieņemamību

18 Jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru LESD 267. pantā iedibinātās sadarbības starp to un valsts tiesām ietvaros tikai valsts tiesai, kas iztiesā lietu un kas ir atbildīga par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpatnības, ir jānovērtē gan tas, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir nepieciešams sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdoto jautājumu atbilstība. Līdz ar to, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jāsniedz nolēmums (spriedums, 2020. gada 17. septembris, *Burgo Group*, C-92/19, EU:C:2020:733, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

19 No tā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesībām ir attiecināms atbilstības pieņēmums. Atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālo jautājumu Tiesa var tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas apstākļiem vai tās priekšmetu, ja problēmai ir hipotētisks raksturs vai arī ja Tiesai nav zināmi

faktiskie un tiesiski apstākļi, kas vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2020. gada 17. septembris, *Burgo Group*, C-92/19, EU:C:2020:733, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

20 Šajā ziņā ir jāatgādina – lai Tiesa varētu sniegt valsts tiesai lietderīgu Savienības tiesību interpretāciju, Tiesas Reglamenta 94. panta c) punktā tostarp ir prasīts, lai lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu būtu ietverts to iemeslu izklāsts, kas likuši iesniedzējtiesai šaubīties par noteiktu Savienības tiesību normu interpretāciju vai spēkā esamību, kā arī saikne, ko tā konstatējusi starp šīm tiesību normām un pamatlietai piemērojamajiem valsts tiesību aktiem.

21 Runājot par pirmo jautājumu, lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu neatbilst šīm prasībām.

22 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu neļauj saprast iemeslus, kuru dēļ Hartas 33. un 34. pants, kā arī Direktīvas 2000/78 noteikumi nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir interpretēts valsts judikatūrā un saskaņā ar kuru miertiesnešiem kā "goda" tiesnešiem nav piemērojams tāds pats atlīdzības, sociālais un sociālā nodrošinājuma režīms kā vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem un tādējādi viņi ir izslēgti no jebkāda veida sociālās un sociālā nodrošinājuma aizsardzības, kādu saņem publiskā sektora darbinieki.

23 Runājot par otro jautājumu, iesniedzējtiesa nav izklāstījusi iemeslus, kas būtu varējuši tai likt šaubīties par attiecīgā tiesiskā regulējuma saderību ar miertiesnešu veikto tiesas spriešanas funkciju autonomijas un neatkarības principiem. Iesniedzējtiesa faktiski ir tikai norādījusi, ka tiesneša objektivitāte un neatkarība nozīmē, ka visiem tiesnešiem ir jāatzīst tādas pamattiesības kā dienesta nepārtrauktība, atbilstošs atalgojums un tiesību uz aizstāvību ievērošana disciplinārlietās un procedūrās, kas nav disciplinārlietas.

24 No tā izriet, ka Tiesas rīcībā nav faktisko un tiesisko apstākļu, kas ir vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz daļu no pirmā jautājuma un uz otro jautājumu.

25 No iepriekš izklāstītā izriet, ka par nepieņemamu ir jāatzīst, pirmkārt, pirmais prejudiciālais jautājums, ciktāl tas attiecas uz Hartas 33. un 34. panta, kā arī Direktīvas 2000/78 interpretāciju, un, otrkārt, otrais prejudiciālais jautājums kopumā.

Par pirmo jautājumu

26 Vispirms ir jāsaprot, ka ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa nelūdz sniegt Hartas 20., 21. un 31. panta autonomu interpretāciju, jo atsauce uz tiem ir izdarīta tikai, lai pamatotu lūgumu interpretēt Direktīvu 2003/88, Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, kā arī Pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku.

27 Tādējādi ar šo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2003/88 7. pants, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula, kā arī Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā miertiesnesim nav paredzētas tiesības ne uz ikgadēju apmaksātu 30 dienu atvaļinājumu, ne uz tādu sociālo un sociālā nodrošinājuma režīmu – kas ir atkarīgs no darba attiecībām –, kāds ir paredzēts vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem.

28 Kā tas jau ir norādīts šī sprieduma 13. punktā, iesniedzējtiesa precizē, ka vispārējās jurisdikcijas tiesnešu darba attiecības ir civildienesta darba attiecības, bet miertiesnešu darba attiecību gadījumā, kas attiecīgajā tiesiskajā regulējumā ir kvalificētas kā "goda" darba attiecības, tas tā nav.

Šādos apstākļos miertiesnešiem tāpat kā PG nav nekādu tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu, kā arī nekādu tiesību uz jebkāda veida sociālo vai sociālā nodrošinājuma aizsardzību, tostarp veselības, maternitātes un ģimenes jomā.

29 Šajā ziņā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka miertiesnešu darba attiecības no vispārējās jurisdikcijas tiesnešu darba attiecībām atšķiras ar vairākiem būtiskiem elementiem, proti, pieņemšanu darbā, pozīciju valsts pārvaldes organizatoriskajā sistēmā, amatu nesavienojamības un veikto funkciju ekskluzivitātes režīmu, atalgojumu, attiecību ilgumu, kā arī funkciju pilnīgo un ekskluzīvo raksturu.

30 Vispirms ir jāatgādina, ka 2020. gada 16. jūlija spriedumā *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss) (C-658/18, EU:C:2020:572), Tiesa būtībā atzina, ka Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 2. klauzulas 1. punktā paredzētais jēdziens "noteikta laika darba ņēmējs" ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver miertiesnesi, kas amatā ir iecelts uz ierobežotu laikposmu un kas, veicot savas funkcijas, sniedz reālus un faktiskus pakalpojumus, kuri nav ne pilnībā nenozīmīgi, ne papildinoši un par kuriem viņš saņem atlīdzības, kam piemīt atalgojuma raksturs, tomēr tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

31 No tā izriet, ka šajā gadījumā iesniedzējtiesai galu galā ir jānoskaidro, vai PG ir piemērojams jēdziens "noteikta laika darba ņēmējs" Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku izpratnē un/vai jēdziens "nepilna laika darba ņēmējs" Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu izpratnē.

32 Jāatgādina, ka Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktā ir noteikts aizliegums noteikta laika darba ņēmējiem paredzēt mazāk labvēlīgus darba nosacījumus nekā salīdzināmiem nenoteikta laika darba ņēmējiem tikai tādēļ, ka viņi strādā saskaņā ar noteikta laika darba līgumu, ja vien mazāk labvēlīga attieksme nav objektīvi pamatota (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesneša statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 136. punkts).

33 Tāpat arī saskaņā ar mērķi novērst diskrimināciju starp nepilna laika darba ņēmējiem un pilna laika darba ņēmējiem Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula nepieļauj, ka nepilna laika darba ņēmējiem ir paredzēti mazāk labvēlīgi darba nosacījumi nekā salīdzināmiem pilna laika darba ņēmējiem tikai tādēļ, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīga attieksme nav objektīvi pamatota.

34 Tā kā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. un 2. punkta un Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. un 2. punkta formulējums būtībā ir identisks, ir jānorāda, ka apsvērumi, kas ir pausti attiecībā uz vienu no šīm tiesību normām, *mutatis mutandis* attiecas arī uz otru.

35 Tiesa nosprieda, ka Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkta mērķis ir piemērot nediskriminācijas principu attiecībā uz noteikta laika darba ņēmējiem, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmantotu ar mērķi liegt šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras ir atzītas nenoteikta laika darba ņēmējiem (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesneša statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 137. punkts).

36 Runājot par šī paša pamatnolīguma 4. klauzulā paredzētajiem "darba nosacījumiem", Tiesa jau ir konstatējusi, ka šie nosacījumi aptver nosacījumus, kas attiecas uz atalgojumu, kā arī uz pensijām, kuras ir atkarīgas no nodarbinātības attiecībām, izņemot nosacījumus par pensijām, kuri izriet no tiesību aktos paredzētās sociālā nodrošinājuma sistēmas (spriedums, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 134. punkts).

37 Iesniedzējtiesai ir jānoskaidro, vai uz pamatlietā aplūkoto sociālo un sociālā nodrošinājuma režīmu attiecas minētā pamatnolīguma 4. klauzula.

38 Turklāt, tā kā "darba nosacījumi" Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkta izpratnē attiecas uz elementiem, kas veido atlīdzību, tostarp uz šo elementu apmēru, tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kā arī nosacījumiem par vecuma pensijām, kuri ir atkarīgi no darba attiecībām, iesniedzējtiesai ir jānoskaidro, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba raksturu, mācību nosacījumus un darba nosacījumus, PG tiesas spriešanas darbība, īstenojot miertiesneša funkcijas, bija līdzīga vispārējās jurisdikcijas tiesneša tiesas spriešanas darbībai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 143.–147. punkts).

39 Lai gan ir pierādīts, ka tāds miertiesnesis kā PG, ņemot vērā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulu, atrodas situācijā, kas ir līdzīga tai, kādā atrodas vispārējās jurisdikcijas tiesneši, ir jāpārbauda, vai pastāv objektīvs iemesls, kas attaisno atšķirīgu attieksmi.

40 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru jēdziens "objektīvi iemesli" šī pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ir jāsaprot tādējādi, ka tas neļauj attaisnot atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un nenoteikta laika darba ņēmējiem ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta vispārējā vai abstraktā tiesību normā, piemēram likumā vai koplīgumā (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 150. punkts un tajā minētā judikatūra).

41 Minētais jēdziens saskaņā ar pastāvīgo judikatūru liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas attiecīgo darba nosacījumu raksturo tā īpašajā kontekstā, un pamatoties uz objektīviem un pārredzamiem kritērijiem, lai pārbaudītu, vai šī nevienlīdzība patiesi ir vajadzīga, vai tā ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un vai tā ir tālab nepieciešama. Minētie apstākļi var izrietēt no to uzdevumu īpašā rakstura, kuru izpildei līgumi uz noteiktu laiku ir noslēgti, un no tiem raksturīgām iezīmēm vai attiecīgā gadījumā no leģitīmā mērķa, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 151. punkts).

42 Tiesa 2020. gada 16. jūlija sprieduma *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss) (C-658/18, EU:C:2020:572) 156. punktā attiecībā uz pamatojumu, kas ir saistīts ar sākotnējā tā konkursa esamību, kas ir īpaši paredzēts vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem, lai viņi piekļūtu tiesnešu darbam, un kas nav raksturīgs miertiesnešu iecelšanai amatā, nosprieda, ka, ņemot vērā rīcības brīvību, kāda dalībvalstīm ir attiecībā uz savu pārvaldes iestāžu organizāciju, tās principā var, nenonākot pretrunā ne Direktīvai 1999/70, ne Pamatnolīgumam par darbu uz noteiktu laiku, paredzēt nosacījumus piekļuvei tiesneša darbam, kā arī darba nosacījumus, kas ir piemērojami gan vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem, gan miertiesnešiem.

43 Tomēr, lai gan ir šī rīcības brīvība, dalībvalstu noteikto kritēriju piemērošanai ir jānotiek pārskatāmi un ir jābūt pārbaudāmai, lai novērstu jebkādu nelabvēlīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem, pamatojoties vien uz tādu līgumu vai darba tiesisko attiecību ilgumu, kas pamato viņu darba stāžu un profesionālo pieredzi (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 157. punkts).

44 Ja šāda atšķirīga attieksme izriet no vajadzības ņemt vērā objektīvās prasības, kas ir saistītas ar amatu, kura aizpildīšana ir šīs atlases procedūras mērķis, un kas nav saistītas ar noteikto darba tiesisko attiecību, kuras saista darba ņēmēju ar viņa darba devēju, ilgumu, tā var būt pamatota Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē. Šajā ziņā ir jāuzskata, ka zināma atšķirīga attieksme pret nenoteikta laika darba ņēmējiem, kas ir pieņemti darbā konkursa beigās, un noteikta laika darba ņēmējiem, kuri ir pieņemti darbā, beidzoties procedūrai, kas atšķiras no tās, kāda ir paredzēta nenoteikta laika darba ņēmējiem, principā var tikt pamatota ar atšķirībām prasītajā kvalifikācijā un to uzdevumu raksturu, kādi viņiem ir jāveic (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 158. un 159. punkts).

45 Tiesa tādējādi ir atzinusi, ka Itālijas valdības izvirzītie mērķi, kas ietver miertiesneša un vispārējās jurisdikcijas tiesneša profesionālās prakses atšķirību atspoguļošanu, var tikt uzskatīti par "objektīvu pamatu" Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē, ar nosacījumu, ka tie atbilst patiesai vajadzībai, ir piemēroti izvirzītā mērķa sasniegšanai un ir tam nepieciešami (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 160. punkts).

46 Tiesa šajā ziņā uzskatīja, ka atšķirības starp procedūrām miertiesnešu un vispārējās jurisdikcijas tiesnešu pieņemšanai darbā un konkrēti īpašā nozīme, kāda valsts tiesību sistēmā un konkrētāk Itālijas Konstitūcijas 106. panta 1. punktā ir piešķirta konkursiem, kas ir īpaši paredzēti vispārējās jurisdikcijas tiesnešu pieņemšanai darbā, šķiet, norāda uz to uzdevumu īpašo raksturu, kuru izpilde ir jāuzņemas pēdējiem minētajiem, un uz atšķirīgo kvalifikāciju līmeni, kāds ir vajadzīgs šo uzdevumu veikšanai. Katrā ziņā iesniedzējtiesai šajā nolūkā ir jānovērtē pieejamie kvalitatīvie un kvantitatīvie elementi, kas ir saistīti ar funkcijām, kuras veic miertiesneši un profesionālie vispārējās jurisdikcijas tiesneši, laika ierobežojumiem un dežūrām, kādiem viņi ir pakļauti, kā arī vispārīgi – visi apstākļi un atbilstošie fakti (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 161. punkts).

47 Tādējādi no šīs judikatūras izriet, ka sākotnējā tā konkursa esamība, kas ir paredzēts īpaši vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem, lai viņi piekļūtu tiesnešu darbam, kas nav raksturīgs miertiesnešu iecelšanai amatā, ļauj izslēgt, ka pēdējiem minētajiem pilnībā ir vispārējās jurisdikcijas tiesnešu tiesības.

48 Tomēr ir jākonstatē – ņemot vērā minēto judikatūru un it īpaši pārbaudes, kuru veikšana saskaņā ar 2020. gada 16. jūlija spriedumu *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss) (C-658/18, EU:C:2020:572, 161. punkts) ir tikai iesniedzējtiesas kompetencē un kuras ir atgādinātas šī sprieduma 46. punktā, iesniedzējtiesa būtībā ir norādījusi, ka atšķirība starp noteikumiem piekļuvei tiesneša amatam, kuri ir piemērojami šīm abām darba ņēmēju kategorijām, nevar pamatot to, ka goda tiesneši ir izslēgti no jebkāda apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma saņemšanas, kā arī no jebkādas sociālās un sociālā nodrošinājuma sistēmas, kura ir piemērojama vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem, kas atrodas līdzīgā situācijā.

49 It īpaši, runājot par tiesībām uz atvaļinājumu, ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu "dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu".

50 Turklāt no Direktīvas 2003/88 un no Tiesas judikatūras izriet – lai gan dalībvalstīm ir jānosaka tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izmantošanas nosacījumi, tās nedrīkst piemērot nekādus priekšnosacījumus pašai šo tiesību pastāvēšanai, kuras tieši izriet no šīs direktīvas (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 56. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

51 Turklāt ir jāatgādina, ka saskaņā ar Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punktu vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

52 Tādējādi Tiesa ir nospriedusi, ka Savienības tiesībām nav pretrunā ne tas, ka vecuma pensija tiek aprēķināta, pamatojoties uz *prorata temporis* principu nepilna darba laika darba gadījumā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2003. gada 23. oktobris, *Schönheit* un *Becker*, C-4/02 un C-5/02, EU:C:2003:583, 90. un 91. punkts), ne arī tas, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiek aprēķināts atbilstoši šim pašam principam (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2010. gada 22. aprīlis, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 33. punkts, kā arī 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin*, C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 36. punkts). Lietās, kurās ir pasludināti minētie spriedumi, saīsināta darba laika ņemšana vērā salīdzinājumā ar pilna darba laiku bija objektīvs kritērijs, kas ļāva proporcionāli samazināt attiecīgo darba ņēmēju tiesības (spriedums, 2014. gada 5. novembris, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, 23. un 24. punkts).

53 Tādējādi, ar nosacījumu, ka tiek veiktas pārbaudes, kuru veikšana ir tikai valsts tiesas kompetencē, ir jāuzskata – lai gan zināma atšķirīga attieksme var būt pamatota ar atšķirībām prasītajā kvalifikācijā un to uzdevumu raksturu, kuri ir jāveic vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem, jebkādu tiesību uz atvaļinājumu izslēgšana, kā arī jebkāda veida sociālās aizsardzības un sociālā nodrošinājuma izslēgšana attiecībā uz miertiesnešiem nevar tikt pieļauta, ņemot vērā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulu vai Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulu.

54 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula, kā arī Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā miertiesnesim nav paredzētas nekādas tiesības ne uz ikgadēju apmaksātu 30 dienu atvaļinājumu, ne uz sociālo un sociālā nodrošinājuma sistēmu, kas ir atkarīga no darba attiecībām, kāda ir paredzēta vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem, ja šis miertiesnesis ietilpst jēdzienā "nepilna laika darba ņēmējs" Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu izpratnē un/vai jēdzienā "noteikta laika darba ņēmējs" Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku izpratnē un atrodas situācijā, kas ir līdzīga vispārējās jurisdikcijas tiesneša situācijai.

Par trešo jautājumu

55 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba attiecības uz noteiktu laiku secīgi var tikt pagarinātas ne vairāk kā trīs reizes, ikreiz par četriem gadiem, kopumā uz laikposmu, kas nepārsniedz 16 gadus, un kurā nav paredzēta iespēja noteikt efektīvu un atturošu sodu par darba attiecību pagarināšanas ļaunprātīgu izmantošanu.

56 Pirmkārt, ir jāatgādina, ka Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulā ir paredzēts, ka dalībvalstis veic pasākumus, kas ir saistīti ar secīgu noteikta laika darba līgumu vai attiecību atjaunojumu skaitu vai kopējo šādu darba līgumu vai attiecību maksimālo ilgumu.

57 Jākonstatē, ka pamatlietā piemērojamajā Itālijas tiesiskajā regulējumā faktiski bija paredzēts šo līgumu uz noteiktu laiku secīgu atjaunojumu skaita, kā arī to maksimālā ilguma ierobežojums.

58 Šajā ziņā tas ir saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ka, lai gan dalībvalstīm ir rīcības brīvība attiecībā uz pasākumiem ļaunprātīgas rīcības novēršanai, tās tomēr nedrīkst apdraudēt Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku mērķi vai lietderīgo iedarbību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 56. punkts).

59 Otrkārt, ir jāpārbauda, vai sods par iespējamu ļaunprātīgu izmantošanu atbilstu Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulā izvirzītajām prasībām gadījumā, kad Itālijas tiesiskais regulējums neļautu darba attiecības pārveidot par līgumu uz nenoteiktu laiku.

60 No pastāvīgās judikatūras izriet, ka Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulā nav noteikts dalībvalstu pienākums paredzēt darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par darba līgumu uz nenoteiktu laiku (rīkojums, 2013. gada 12. decembris, *Papalia*, C-50/13, nav publicēts, EU:C:2013:873, 16. punkts), kā arī tajā nav noteikti īpaši sodi gadījumā, kad ir konstatēta ļaunprātīga izmantošana (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 57. punkts).

61 Tādējādi valsts iestādēm ir jāveic samērīgi, efektīvi un atturoši pasākumi, lai nodrošinātu to normu pilnīgu efektivitāti, kas ir pieņemtas atbilstoši Pamatnolīgumam par darbu uz noteiktu laiku un kurās šajā nolūkā var paredzēt līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par līgumiem uz nenoteiktu laiku. Tomēr gadījumos, kad ir notikusi secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, lai pienācīgi sodītu par šādu ļaunprātīgu izmantošanu un novērstu pārkāpuma sekas (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 57.–59. punkts).

62 Lai par atbilstošu Pamatnolīgumam par darbu uz noteiktu laiku varētu uzskatīt tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkotais, ar ko tikai publiskajā sektorā ir aizliegts pārveidot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, attiecīgās dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā attiecībā uz konkrēto nozari ir jābūt kādam citam efektīvam pasākumam, lai novērstu un vajadzības gadījumā sodītu par secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu (spriedums, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

63 Ciktāl Tiesa nevar lemt par valsts tiesību normu interpretāciju, iesniedzējtiesai ir jāvērtē, vai atbilstošo valsts tiesību normu piemērošanas nosacījumi, kā arī efektīva īstenošana ir atbilstoša, lai novērstu un vajadzības gadījumā sodītu par secīgu darba līgumu vai darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 61. punkts).

64 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas sniegtajām norādēm izriet, ka neviena atbilstoša Itālijas tiesību sistēmas tiesību norma neļauj efektīvi un preventīvi sodīt darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgas pagarināšanas izmantošanu Pamatnolīgumam par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas izpratnē.

65 Tas, ka nav nekāda soda, šķiet, nevar novērst un vajadzības gadījumā sodīt par secīgu darba līgumu vai darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu.

66 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru noteikta laika darba attiecības secīgi var tikt pagarinātas ne vairāk kā trīs reizes, katru reizi uz četriem gadiem, kopumā nepārsniedzot 16 gadus, un kurā nav paredzēta iespēja noteikt efektīvu un atturošu sodu par darba attiecību ļaunprātīgu pagarināšanu.

Par tiesāšanās izdevumiem

67 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

1) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas noslēgts 1997. gada 6. jūnijā un ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, kas grozīta ar Padomes Direktīvu 98/23/EK (1998. gada 7. aprīlis), 4. klauzula, kā arī Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas noslēgts 1999. gada 18. martā un ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā miertiesnesim nav paredzētas nekādas tiesības ne uz ikgadēju apmaksātu 30 dienu atvaļinājumu, ne uz sociālo un sociālā nodrošinājuma sistēmu, kas ir atkarīga no darba attiecībām, kāda ir paredzēta vispārējās jurisdikcijas tiesnešiem, ja šis miertiesnesis ietilpst jēdzienā "nepilna laika darba ņēmējs" Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu izpratnē un/vai jēdzienā "noteikta laika darba ņēmējs" Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku izpratnē un atrodas situācijā, kas ir līdzīga vispārējās jurisdikcijas tiesneša situācijai.

2) Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas noslēgts 1999. gada 18. martā un ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru noteikta laika darba attiecības secīgi var tikt pagarinātas ne vairāk kā trīs reizes, katru reizi uz četriem gadiem, kopumā nepārsniedzot 16 gadus, un kurā nav paredzēta iespēja noteikt efektīvu un atturošu sodu par darba attiecību ļaunprātīgu pagarināšanu.

[Paraksti]