GENERALINIO ADVOKATO NIILO JÄÄSKINEN IŠVADA, pateikta 2011 m. rugsėjo 15 d.[1]

I — Įžanga

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą, kurį pateikė *Landesarbeitsgericht Köln* (Kelno aukščiausiasis darbo teismas, Vokietija), susijęs su 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), kuris pateiktas 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 [2] priede, 5 punkto 1 dalies ir 8 punkto 3 dalies aiškinimu.

2. Šis prašymas pateiktas nagrinėjant S. Jansen ir jos darbdavės, *Land Nordrhein-Westfalen* teismų administracijos, ginčą dėl paskutinės iš daugelio terminuotų sutarčių, pagal kurias ji be pertraukos dirbo maždaug devynerius metus *Landgericht Köln* (Kelno regioninis teismas), nutraukimo, nes toje sutartyje buvo numatyta, kad ji sudaryta dėl priežasčių, susijusių su laikinai turimais biudžeto asignavimais.

3. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad ginčas pagrindinėje byloje susijęs ne su visiškai netipiniu, bet su plačiai paplitusiu atveju. Per teismo posėdį S. Jansen atstovas patvirtino, kad įdarbinimas pagal terminuotas sutartis yra labai paplitęs dėl aptariamų nuostatų taikymo ir kad jis mano, jog yra maždaug 100 000 asmenų, kurių padėtis tokia pati kaip S. Jansen, t. y. asmenų, kurie yra sudarę sutartis, grindžiamas tokiais pačiais su biudžetu susijusiais motyvais.

4. *Landesarbeitsgericht Köln* iš esmės pirmą kartą Teisingumo Teismo klausia, ar, pirma, reikia atsižvelgti į tarp tų pačių šalių iš eilės sudarytų terminuotų sutarčių skaičių arba bendrą trukmę, kad būtų galima įvertinti, ar yra objektyvių priežasčių sudaryti tokią sutartį pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — OL L 175, p. 43, 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368.

5. Antra, Teisingumo Teismo prašoma nustatyti, ar pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį tik viešojo sektoriaus darbdaviams leidžiama šiuo atveju taikyti ekonominį motyvą objektyviai priežasčiai pagrįsti, ir paaiškinti, kiek biudžeto priemonės, kurių imasi aptariama viešosios valdžios institucija, gali būti naudojamos kaip tinkamas pagrindas.

6. Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pateikia klausimą, labai panašų į anksčiau Teisingumo Teismo nagrinėtus prejudicinius klausimus; jis susijęs su Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalyje nustatytais reikalavimais (tas punktas doktrinoje paprastai vadinamas „apsaugos nemažinimo sąlyga“) ir su teisinėmis pasekmėmis, kurios gali kilti dėl galimo šios sąlygos nesilaikymo.

II — Teisinis pagrindas

A — *Sąjungos teisė*

7. Direktyva 1999/70 grindžiama EB 139 straipsnio 2 dalimi (dabar – SESV 155 straipsnio 2 dalis) ir jos 1 straipsnyje nustatyta, kad ja siekiama „įgyvendinti bendrąjį susitarimą <…>, sudarytą <…> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede“.

8. Direktyvos 1999/70 septynioliktoje konstatuojamojoje dalyje nustatyta, kad: „ši direktyva leidžia valstybėms narėms pačioms apibrėžti bendrajame susitarime vartojamas, bet jame konkrečiai neapibūdintas sąvokas, pagal jų nacionalinę teisę ar praktiką ir ši nuostata taip pat taikoma kitoms socialinės politikos direktyvoms, kuriose vartojamos panašios sąvokos, jeigu jos atitinka bendrojo susitarimo turinį“.

9. Bendrojo susitarimo preambulės antroje pastraipoje numatyta:

„Susitarimo šalys pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Jos taip pat pripažįsta, kad terminuotos darbo sutartys tam tikromis aplinkybėmis atliepia ir darbdavių, ir darbuotojų interesus.“

10. Šios preambulės trečioje pastraipoje nustatyta, kad Bendrajame susitarime išdėstomi su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai: juo, be kita ko, sukuriami bendrieji pagrindai, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems

darbuotojams, apsaugant juos nuo diskriminavimo, ir leistų taikyti terminuotas darbo sutartis ir darbdaviams, ir darbuotojams, remiantis priimtinu pagrindu.

minimalius reikalavimus ir nuostatas, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės narės situaciją bei į konkrečių sektorių ir profesijų, įskaitant sezoninio pobūdžio veiklą, aplinkybes.“

11. Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 6–8 ir 10 punktuose įtvirtinta:

„6. Kadangi neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, padedanti gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę bei darbo rezultatus;

7. Kadangi terminuotos darbo sutartys, grindžiamos objektyviomis priežastimis, neleidžia piktnaudžiauti;

8. Kadangi tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams;

<…>

10. Kadangi šis susitarimas nurodo, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai turi nustatyti priemones, kurios įgyvendintų šio susitarimo bendruosius principus,

12. Bendrojo susitarimo 1 punkto b papunktyje nustatyta, kad jo tikslas yra sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.

13. Bendrojo susitarimo 5 punkto „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ 1 dalyje nurodyta:

„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.“

14. Pagal Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 papunktį:

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

B — *Nacionalinė teisė*

1. Įstatymas dėl terminuotų darbo sutarčių

15. Į Vokietijos teisės sistemą Direktyva 1999/70 buvo perkelta 2000 m. gruodžio 21 d. Vokietijos federaliniu įstatymu dėl darbo ne visą darbo dieną ir terminuotų darbo sutarčių [3] (toliau – *TzBfG*).

16. Šio įstatymo 14 straipsnio „Galimybė riboti sutarčių trukmę“ 1 dalyje nustatyta:

„1. Terminuota darbo sutartis laikoma sudaryta teisėtai, kai yra toliau nurodytas objektyvus pagrindas:

1) darbas yra laikinas;

2) terminuoti darbo santykiai nustatomi baigus mokymus arba studijas, kad darbuotojui būtų lengviau patekti į darbo rinką;

3) darbuotojas pakeičia kitą darbuotoją;

4) specifinis darbo pobūdis pateisina tai, kad būtų nustatyti terminuoti darbo santykiai;

3 — *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen* (*BGBl.* 2000 I, p. 1966). Šis įstatymas įsigaliojo 2001 m. sausio 1 d. Vėliau jis buvo pakeistas (žr., be kita ko, 2011 m. kovo 10 d. Sprendimo *Deutsche Lufthansa*, C-109/09, Rink. p. I-1309, 8–11 punktus), tačiau tie pakeitimai yra nesvarbūs, atsižvelgiant į pagrindinės bylos aplinkybes.

5) ribojimas susijęs su bandomuoju laikotarpiu;

6) terminuotų darbo santykių nustatymas pateisinamas atsižvelgiant į asmenines darbuotojo savybes;

7) darbuotojui atlyginimas mokamas iš biudžeto lėšų, skirtų apmokėti už darbą pagal terminuotas darbo sutartis, ir jis buvo įdarbintas pagal šią sistemą;

8) terminuoti darbo santykiai buvo nustatyti bendru susitarimu teisme.“

17. *TzBfG* 16 straipsnyje nustatyta, kad jei terminuota darbo sutartis negalioja, ji perkvalifikuojama į neterminuotą darbo sutartį.

2. Įstatymas, nustatantis Šiaurės Reino-Vestfalijos žemės biudžetą

18. 2004 m. vasario 3 d. Įstatymo, nustatančio Šiaurės Reino-Vestfalijos žemės 2004–2005 metų biudžetą [4] (toliau – Žemės biudžeto įstatymas), 7 straipsnio 3 dalies pirmame sakinyje numatyta:

„Laikotarpiu, per kurį pareigūnams ir viešajame sektoriuje, kuriam taikoma kolektyvinė darbo sutartis, dirbantiems asmenims laikinai nemokamas arba mokamas ne visas atlyginimas, laisvi etatai ar jų dalys gali būti užimami įdarbinus laikinuosius tarnautojus ir pagalbinius darbuotojus (vokiečių k. – *Aushilfskräften*) [5]“.

III — Ginčas pagrindinėje byloje ir prejudiciniai klausimai

19. Nuo 1997 m. liepos 3 d. S. Jansen dirbo visą darbo dieną *Land Nordrhein-Westfalen* teismų administracijoje, tiksliau kalbant, – *Landgericht Köln* (Kelno regioniniame teisme), pagal paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis. Šios sutartys, atnaujintos iš viso aštuonis kartus be pertraukos, buvo

4 — *Gesetz über die Feststellung der Haushaltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre 2004/2005* (GV. NRW., Nr. 4, 2004 m. vasario 6 d., p. 64).

5 — Ši išnaša turi reikšmės tik tekstui prancūzų kalba.

sudarytos siekiant įdarbinti į laisvas darbo vietas, atsiradusias dėl šio teismo nuolatinių tarnautojų pasirinktų tėvystės atostogų, specialiųjų atostogų ir laikinai sutrumpintos darbo dienos.

20. Paskutinėje atsakovės pagrindinėje byloje ir jos darbdavio sudarytoje terminuotoje darbo sutartyje laikotarpiu nuo 2005 m. gruodžio 12 d. iki 2006 m. birželio 30 d. tokio tipo sutarties sudarymas grindžiamas laikinai turimais biudžeto asignavimais, kaip nustatyta Žemės biudžeto įstatymo 7 straipsnio 3 dalyje.

21. 2006 m. gegužės 3 d. S. Jansen pareiškė ieškinį savo darbdavei *Arbeitsgericht Köln* (Kelno darbo teisme), kuriuo siekė, kad jų darbo santykiai nenutrūktų 2005 m. gruodžio 12 d. sutartyje nustatytą pabaigos datą ir būtų perkvalifikuoti į neterminuotą darbo sutartį. 2006 m. rugpjūčio 31 d. pirmosios instancijos teismo sprendimu S. Jansen prašymas buvo patenkintas.

22. *Land Nordrhein-Westfalen* pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme, t. y. *Landesarbeitsgericht Köln*. Siekdama pagrįsti reikalavimus, ji nurodė, kad S. Jansen darbo santykių pabaiga, numatyta paskutinėje darbo sutartyje, buvo pagrįsta „objektyvia priežastimi“, kaip nustatyta Vokietijos pozityviojoje teisėje. Ji pažymėjo, kad remiantis *TzBfG*, kuriuo Direktyva 1999/70 perkelta į Vokietijos teisę, 14 straipsnio 1 dalies antru sakiniu, yra teisėta sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai egzistuoja objektyvi priežastis tai padaryti, ypač kai, kaip nurodyta šios nuostatos 7 punkte, „darbuotojui atlyginimas mokamas iš biudžeto lėšų, skirtų apmokėti už darbą pagal terminuotas darbo sutartis, ir jis <…> įdarbintas pagal šią sistemą“. Ji pažymėjo, kad S. Jansen buvo įdarbinta kaip „pagalbinė darbuotoja (vokiečių k. – *Aushilfskraft*)“ pagal biudžete numatytą nuostatą, išdėstytą Žemės biudžeto įstatymo 7 straipsnio 3 dalyje, ir kad atlyginimas jai galėjo būti mokamas iš likučio, susidariusio nuolatiniams *Land Nordrhein-Westfalen* tarnautojams laikinai atlaisvinus dalį etatų. Ji teigė, kad reikia numatyti, jog pasibaigus laikinam darbo dienos sutrumpinimo režimui arba specialiosioms atostogoms tie darbuotojai toliau dirbs visą darbo dieną.

23. Tokiomis aplinkybėmis *Landesarbeitsgericht Köln* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1 klausimas

a) Ar tai, jog teisiškai vertinant, ar konkrečiu atveju terminuotos darbo sutarties atnaujinimas pateisinamas dėl objektyvių priežasčių pagal <…> Direktyvos 1999/70/EB <…> priede pateikto Bendrojo susitarimo <…> 5punkto 1 dalies a papunktį, atsižvelgiama tik į šios atnaujintos sutarties sudarymo momentu egzistuojančius santykius ir neatsižvelgiama į tai, kiek terminuotų darbo sutarčių jau buvo sudaryta prieš šią sutartį, yra

suderinama su nurodyto Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies prasme ir tikslu; arba

b) ar atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio prasmę ir tikslą – neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis – būtina nustatyti „objektyvioms priežastims“ juo griežtesnius reikalavimus, juo daugiau darbo sutarčių buvo paeiliui sudaryta prieš sudarant šioje byloje vertintiną sutartį arba juo ilgesnis buvo laikotarpis, per kurį anksčiau atitinkamas darbuotojas jau dirbo paeiliui pagal sudarytas terminuotas sutartis?

3 klausimas

a) Ar antrajame klausime nurodyta norma dėl darbo sutarties termino nustatymo ([*TzBfG*] 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 7 punktas) yra suderinama su Bendruoju susitarimu tuo atveju, kai biudžeto teisės normoje, kuria remiamasi *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 7 punkte, įtvirtintas pakankamai konkretus terminuotos darbo sutarties sudarymo tikslas, kuris pirmiausia susijęs su atitinkama veikla ir jos vykdymo sąlygomis (žr. 2006 m. liepos 4 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, Rink. p. I-6057, rezoliucinės dalies 1 punktą)?

2 klausimas

Ar pagal Bendrojo susitarimo <…> 5 punkto 1 dalį draudžiama taikyti nacionalinės teisės normą, kaip antai [*TzBfG*] 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 7 punktas, pagal kurį tik viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys yra pateisinamos dėl „objektyvios priežasties“, kad užmokestis darbuotojui mokamas iš biudžeto lėšų, kurios pagal biudžeto teisės aktus skiriamos terminuotam darbui, o darbdaviai privačiame sektoriuje negali pripažinti tokių ekonominių priežasčių „objektyviomis priežastimis“?

Jei į trečiojo klausimo a punktą būtų atsakyta teigiamai:

b) ar toks pakankamai konkretus tikslas yra tuomet, kai biudžeto įstatyme, kaip antai šiuo atveju <…> Žemės biudžeto įstatymo 7 straipsnio 3 dalyje, tik nurodoma, kad biudžeto lėšos skiriamos „pagalbinių darbuotojų“ (vokiečių k. – *Aushilfskraft*) terminuotai veiklai vykdyti?

Jei į trečiojo klausimo b punktą būtų atsakyta teigiamai:

objektyviomis priežastimis“, kaip tai suprantama pagal minėtą punktą, 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“?

c) ar tas pats taikoma, net jei „pagalbinio darbuotojo“ (vokiečių k. – *Aushilfskraft*) veikla šia prasme ne tik reiškia veiklą, skirtą sumažinti laikinai padidėjusį darbo krūvį arba pakeisti laikinai nedirbantį nuolatinį darbuotoją vykdyti jo veiklą, bet ir kai sąvoka „pagalbiniai darbuotojai“ taikoma atvejams, kai uždarbis darbuotojui mokamas iš laisvų biudžeto lėšų, atsiradusių dėl to, kad toje pačioje darbo vietoje dirbantis nuolatinis darbuotojas laikinai nedirba, nors „pagalbinis darbuotojas“ (vokiečių k. – *Aushilfskraft*) vykdo veiklą, kuri priskirtina prie nuolatines darbdavio reikmes tenkinančios veiklos ir kuri turinio požiūriu nėra susijusi su laikinai nedirbančio nuolatinio darbuotojo veikla; arba

4 klausimas

d) ar trečiojo klausimo c punkte nurodytas sąvokos „pagalbiniai darbuotojai“ (vokiečių k. – *Aushilfskraft*) aiškinimas neprieštarauja Bendrojo susitarimo <…> prasmei ir tikslui – neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, ir 2009 m. balandžio 23 d. Teisingumo Teismo sprendime *Angelidaki ir kt.* (C-378/07-C-380/07, Rink. p. I-3071 rezoliucinės dalies 2 punktas) įtvirtintam principui, kad pagal Bendrojo susitarimo <…> 5 punkto 1 dalies a papunktį draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktą taip, „kad paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių atnaujinimas viešajame sektoriuje būtų laikomas pateisinamu

Ar valstybė narė pažeidžia Bendrojo susitarimo <…> 8 punkto 3 dalį, jei įstatyme, skirtame perkelti Direktyvą 1990/70 <…> į nacionalinę teisę, įtvirtina biudžetu pagrįstą terminuotos darbo sutarties sudarymo priežastį, kaip antai nurodytą antrajame klausime, kuri taikoma bendrai visoje viešojoje tarnyboje ir kuri prieš priimant šią direktyvą nacionalinėje teisėje buvo taikoma tik nedidelei viešosios tarnybos (aukštojo mokslo) daliai? Ar dėl tokio pažeidimo nacionalinės teisės norma nebegali būti taikoma?“

IV — Procesas Teisingumo Teisme

24. Šioje byloje Teisingumo Teismui pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą kanceliarija gavo 2010 m. birželio 29 d.

25. Prie jos buvo prijungta susijusi byla, tačiau vėliau ji buvo atskirta [6].

26. Rašytines pastabas pateikė *Land Nordrhein-Westfalen*, S. Jansen, Vokietijos vyriausybė ir Europos Komisija.

27. Per 2011 m. gegužės 25 d. vykusį teismo posėdį visos jos pateikė pastabas žodžiu.

V — Analizė

A — *Dėl objektyvių priežasčių paeiliui atnaujinti terminuotas sutartis vertinimo atsižvelgiant į su laiku susijusius veiksnius*

28. Pirmasis klausimas susijęs su tuo, ar vertinant objektyvias priežastis pagal Bendrojo susitarimo, pridėto prie Direktyvos 1999/70, 5 punkto 1 dalies a papunktį reikia atsižvelgti į terminuotų sutarčių, paeiliui sudarytų iki sutarties, dėl kurios kilo ginčas, skaičių arba bendrą trukmę.

29. Motyvuodamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą, nacionalinis teismas, kuris linksta teigiamai atsakyti į pateiktą klausimą, nurodo, kad, be kita ko, *Bundesarbeitsgericht* (Vokietijos federalinis darbo teismas) [7] mano, jog klausimas, ar darbuotojas, dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį, anksčiau jau dirbo pas tą patį darbdavį pagal ankstesnes

6 — Taip pat su *Land Nordrhein-Westfalen* susijusioje byloje C-312/10 *Landesarbeitsgericht Köln* pateikė kitą prašymą priimti prejudicinį sprendimą, irgi susijusį su Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies ir 8 punkto 3 dalies aiškinimu. Atsižvelgus į tai, kad bylos C-312/10 ir C-313/10 yra panašios, jos buvo sujungtos, tačiau paskui, kai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atsiėmė pirmojoje byloje pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą, Teisingumo Teismo pirmininkas 2011 m. vasario 7 d. nutartimi nutarė tą bylą atskirti nuo bylos C-313/10 ir išbraukti ją iš Teisingumo Teismo registro.

7 — Šiuo atveju minėtas teismas nurodo 2009 m. kovo 25 d. *Bundesarbeitsgericht* sprendimą (7 AZR 34/08, NZA 2010, 34 ir sekantys punktai) ir 1993 m. balandžio 21 d. (AP § 620, BGB Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 149) bei 1977 m. lapkričio 30 d. (AP § 620, BGB Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 44) sprendimus, kuriuose atsispindi ankstesnė teismų praktika.

terminuotas sutartis, neturi reikšmės vertinant, ar yra objektyvios priežastys, ar jų nėra. Be to, tai, kad anksčiau su tuo pačiu darbuotoju buvo sudarytos kelios terminuotos darbo sutartys, neįpareigoja nustatyti ypač griežtų kriterijų, kad būtų galima pripažinti, jog yra objektyvios priežastys [8].

30. Iš tiesų, kaip teigia Vokietijos vyriausybė, socialinės politikos srityje valstybės narės išsaugojo tam tikro lygio normatyvinę kompetenciją. Remiantis SESV 151 ir paskesniais straipsniais (buvusiu EB 136 ir paskesniais straipsniais), šioje srityje priimtose Bendrijos ir valstybių narių priemonėse turi būti atsižvelgiama į nacionalinių praktikų įvairovę [9]. Direktyvoje 1999/70 numatyta, kad valstybės narės turi didelę diskreciją pasirinkti, kokia forma ir priemonėmis priimti reikiamas priemones prie jos pridėtam Bendrajam susitarimui įgyvendinti, tačiau primenama, kad jame nustatyti tik su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai [10].

31. Tačiau savaime aišku, kad net tose kompetencijos srityse, kurios paliktos valstybėms narėms, jos turi veikti taip, kad nepažeistų Sąjungos teisės turinio ir tikslų, kaip nustatyta SESV 288 trečioje pastraipoje (buvusi EB 249 straipsnio trečia pastraipa) [11]. Taigi, nors Bendruoju susitarimu dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis siekiama tik nustatyti bendrus pagrindus šioje srityje, kaip nurodyta jo pavadinime, tas susitarimas vis dėlto padarė didelę įtaką valstybių narių teisei, kaip matyti iš Teisingumo Teismui pateiktų kreipimųsi su prašymais išaiškinti šio dokumento nuostatas.

8 — Tačiau tokį paaiškinimą ginčija *Land Nordrhein-Westfalen* ir Vokietijos vyriausybė. Jų nuomone, nėra akivaizdu, kad *Bundesarbeitsgericht*, vertindamas visas objektyvias priežastis, nustatytas *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 1–8 punktuose, nebetaiko ankstesnės savo praktikos, pagal kurią buvo atsižvelgiama į ankstesnių terminuotų darbo sutarčių skaičių ir bendrą trukmę, o ne tik į paskutinės sutarties turinį, kaip teigia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nes tai peržengtų šios bylos dėl objektyvios priežasties, susijusios su darbuotojo pakeitimu, ribas, o toks atvejis aiškiai išnagrinėtas tik minėtame 2009 m. kovo 25 d. sprendime. Pažymiu, kad *Bundesarbeitsgericht* kreipėsi į Teisingumo Teismą su prašymu priimti prejudicinį sprendimą, kuris iki šiol neišnagrinėtas, dėl pastarosios objektyvių priežasčių rūšies (žr. bylą *Kücük*, C-586/10, OL C 89, 2011, p. 5).

9 — Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 10 punktas.

10 — Bendrojo susitarimo preambulės trečia pastraipa ir to susitarimo dešimta konstatuojamoji dalis. Taip pat žr. 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimą *Impact* (C-268/06, Rink. p. I-2483, 70 punktas).

11 — Žr., be kita ko, 2006 m. liepos 4 d. Sprendimą *Adeneler ir kt.* (C-212/04, Rink. p. I-6057, 68 punktas), generalinės advokatės J. Kokott išvadą šioje byloje (56 punktas), 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimą *Angelidaki ir kt.* (C-378/07–C-380/07, Rink. p. I-3071, 79 punktas) ir minėtą naujausią Sprendimą *Deutsche Lufthansa* (36 ir 37 punktus).

32. Kalbant apie Bendrajame susitarime vartojamus terminus, kurie konkrečiai neapibrėžti [12], pažymėtina, kad Direktyva 1999/70 ir minėtu susitarimu valstybėms narėms paliekama pareiga apibrėžti minėtus terminus remiantis nacionaline teise ir (arba) praktika su sąlyga, kad nacionaliniu lygmeniu nustatytos apibrėžtys atitiktų Bendrojo susitarimo turinį [13] ir nepažeistų nei jo tikslo, nei paskirties, nei veiksmingumo [14]. Konkrečiai kalbant, 5 punkto 1 dalies a papunktyje nenurodyta, ką reikia laikyti „objektyviomis priežastimis" pagal šią nuostatą. Kadangi Bendrojo susitarimo autoriai nenurodė jokių požymių, kilo daug neaiškumų dėl šios nuostatos prasmės ir taikymo apimties. Teisingumo Teismas nusprendė, kad minėta sąvoka turi būti aiškinama atsižvelgiant į Bendruoju susitarimu siekiamus tikslus ir į kontekstą, su kuriuo susijęs šis punktas [15].

33. Šiuo atveju pagrindinis nuostatos, kurią prašoma išaiškinti, tikslas yra kova su piktnaudžiavimu, galinčiu atsirasti ilgą laiką taikant terimuotas darbo sutartis [16]. Ja siekiama išvengti, kad nuolat taikant tokias sutartis būtų užmiršta įprasta jų funkcija.

34. Visų pirma noriu pažymėti, kad Bendrojo susitarimo 5 punktu savaime nedraudžiama net ir kelis kartus iš naujo tarp tų pačių šalių sudaryti terminuotas darbo sutartis. Jame tik numatyta, kad turi būti priimtos priemonės, kuriomis būtų ribojamas toks naudojimas [17] siekiant išvengti, kad pagal terminuotą darbo sutartį įdarbintas asmuo nebūtų per ilgai laikomas neapibrėžtoje padėtyje, dėl kurios jis tampa pažeidžiamesnis [18], ir kad iš jo nebūtų atimta apsauga, kuri pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams suteikiama nuostatomis, skirtomis kovoti su atleidimu iš darbo [19]. Teisingumo Teismas pabrėžė, kad naudojimasis darbo vietos stabilumu, remiantis Bendruoju susitarimu, iš tikrųjų yra pagrindinis darbuotojų interesų apsaugos elementas [20]. Atkreipiu dėmesį, kad Europos Sąjungos tarnautojų teismas pritarė

12 — Bendrojo susitarimo 3 punkte pateikta tik labai mažai jame vartojamų terminų apibrėžčių, t. y. „pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo" ir „panašaus nuolatinio darbuotojo" apibrėžtys.

13 — Direktyvos 1999/70 septyniolikta konstatuojamoji dalis.

14 — Žr., be kita ko, minėtą sprendimą *Impact* (90 ir 91 punktai).

15 — Žr., be kita ko, 2008 m. birželio 12 d. Nutartį *Vassilakis ir kt.* (C-364/07, 81 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

16 — Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies pradžia bei 1 punkto b papunktis ir Direktyvos 1999/70 keturiolikta konstatuojamoji dalis.

17 — Žr. be kita ko, minėtus sprendimus *Adeneler ir kt.* (63 punktas) ir *Impact* (88 punktas).

18 — Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 6 punkte pažymėta, kad neterminuotos darbo sutartys padeda gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę ir darbo rezultatus.

19 — Remdamasis Bendrojo susitarimo nuostatomis ir su juo susijusia Teisingumo Teismo praktika, Europos Sąjungos Tarnautojų teismas priminė, kad negalima nutraukti neterminuotų darbo sutarčių, kuriomis savaime užtikrinamas tam tikras darbo saugumas, nenurodžius to nutraukimo priežasčių (2006 m. spalio 26 d. Sprendimo *Landgren prieš ETF*, F-1/05, Rink. VT, p. I-A-1-123 ir II-A-1-459, 68 punktas).

20 — Žr. 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *Mangold* (C-144/04, Rink. p. I-9981, 64 punktas) ir minėtą Nutartį *Vassilakis ir kt.* (83 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

tokiam požiūriui ir nusprendė, kad nors negalima teigti, jog darbo stabilumą susitarimo šalys įtvirtino kaip privalomąjį bendrąjį teisės principą, vis dėlto tai vienas iš juo siekiamų tikslų [21].

35. Nepriimtinas tik neteisėtas kelių iš eilės terminuotų darbo sutarčių sudarymas nuolatiniams darbdavio poreikiams užtikrinti, todėl tokiam piktnaudžiavimui turi būti užkirstas kelias priėmus vieną ar kelias minėtame punkte numatytas ribojamąsias priemones, ir tame punkte patikslinta, kad valstybės narės privalo jas įgyvendinti, tačiau turi pasirinkti iš trijų nurodytų priemonių kategorijų.

36. Teisingumo Teismo praktikoje iš tikrųjų skiriamas didelis dėmesys konkrečiai situacijai, kuri atsiranda, kai pakartotinai sudaromos terminuotos darbo sutartys [22], tačiau jis dar niekada nėra sprendęs klausimo, ar reikia atsižvelgti į laiko duomenis, nesusijusius su paskutine iš šių sutarčių, vertinant, ar egzistuoja objektyvi priežastis nustatyti tokią darbo santykių formą, kaip numatyta Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktyje.

37. Dėl šio aspekto pritariu, kaip S. Jansen ir Komisija, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo požiūriui, kad minėtu punktu siekiamas tikslas užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis gali būti pasiektas tik tuo atveju, jei, taikant šią nuostatą, nustatomi tuo griežtesni „objektyvių priežasčių“ egzistavimo kriterijai, kuo daugiau terminuotų darbo sutarčių buvo sudaryta iki ginčijamos sutarties arba kuo ilgesnis buvo laikotarpis, kuriuo aptariamas darbuotojas anksčiau jau dirbo pagal terminuotas darbo sutartis.

38. Iš tiesų, kuo ilgesnis laikas, kurį darbuotojas dirbo pagal atnaujinamas terminuotas darbo sutartis, tuo didesnė tikimybė, kad tuo atveju buvo piktnaudžiaujama, ypač jei, kaip ir pagrindinėje byloje [23], suinteresuotasis asmuo ilgus metus be pertraukos vykdė panašias

21 — Žr. 2009 m. balandžio 30 d. Tarnautojų teismo sprendimą *Aayhan ir kt. prieš Parlamentą* (F-65/07, Rink. VT p. I-A-1-105 ir II-A-1-567, 114 ir paskesni punktai), 2009 m. birželio 4 d. Sprendimą *Adjemian ir kt. prieš Komisiją* (F-134/07 ir F-8/08, Rink. VT p. I-A-1-149 ir II-A-1-841, 99 ir paskesni punktai) ir 2009 m. rugsėjo 29 d. Sprendimą *O prieš Komisiją* (F-69/07 ir F-60/08, Rink. VT p. I-A-1-349 ir II-A-1-1833, 74 ir paskesni punktai).

22 — Žr. 2009 m. balandžio 24 d. Nutartį *Koukou* (C-519/08, 45 ir paskesni punktai ir nurodyta teismų praktika).

23 — Iš Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad laikotarpiu nuo 1997 m. liepos 3 d. iki 2006 m. birželio 30 d. S. Jansen visą laiką vykdė tas pačias pareigas, t. y. užduotis, susijusias su nuolatine minėto teismo 23 civilinių bylų kolegijos sekretoriato-kanceliarijos veikla.

funkcijas, susijusias su įprasta ir nuolatine darbuotojo veikla. Tokiu atveju labai svarbu, kad darbdavys įrodytų, kad tikrai veikė objektyviai, ir, konkrečiai kalbant, kad nuolat sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis tenkino tikrai laikino, o ne nuolatinio darbo poreikius. Jei darbdavys nepateikia įrodymų, kad yra konkrečių pagrindžiančių argumentų, galima teigti, kad tokias sutartis jis sudarė neteisėtai, nes jas sudarydamas siekė, kad darbo vietą, atitinkančią struktūrinius darbo jėgos poreikius, užimtų asmuo su netvirta profesine padėtimi, nors ta darbo vieta galėjo būti užimta nuolat, pasamdžius darbuotoją pagal neterminuotą nuolatinę darbo sutartį. Iš tikrųjų, vertinant vidaus teisės aktų suderinamumą su Bendrojo susitarimo 5 punkto tikslais, Teisingumo Teismo praktikoje nacionaliniams teismams nurodoma atlikti tyrimą, susijusį su poreikių, kurie tenkinami pasitelkus paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, „realumu“ ir neapsiriboti minėtuose teisės aktuose nustatytomis objektyviomis priežastimis [24].

39. Jei būtų analizuojama tik paskutinės darbo sutarties sudarymo momentu buvusi situacija ir tikrinamas joje nustatytas objektyvios priežasties turinys, neatsižvelgiant į anksčiau tų šalių sudarytas darbo sutartis, kaip siūlo *Land Nordrhein-Westfalen* ir Vokietijos vyriausybė, Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktis taptų neveiksmingas [25]. Primenu, kad iš principo ginčijama darbo sutartis yra ne atskira sutartis, bet viena iš daugelio terminuotų darbo sutarčių, nes priešingu atveju jai negalėtų būti taikoma minėta nuostata [26]. Darbdaviui draudžiama būtent paeiliui sudaryti daug terminuotų darbo sutarčių, o ne teisėtai naudoti tokią sutarčių formą. Taigi nepertraukiamas laikinų darbo sutarčių sudarymas [27] labai ilgą laiką siekiant, kad tas pats darbuotojas nuolat atliktų tas pačias užduotis, neatsižvelgiant į tai, kokius darbuotojus jis pakeičia, taip pat yra požymis, kad toks pakartotinis įdarbinimas yra neteisėtas. Taigi, mano nuomone, reikia atsižvelgti į visas aplinkybes, įskaitant laiko, kuriomis sudaryta paskutinė darbo sutartis, kad būtų galima įvertinti jos suderinamumą su Sąjungos teisėje nustatytais reikalavimais.

24 — Žr., be kita ko, minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 103 punktą.

25 — Reikia sugretinti su nuolat paeiliui sudaromų kelių terminuotų darbo sutarčių apibrėžtimi, apie kurią Teisingumo Teismas yra pasakęs, kad per daug griežtas ir ribojamasis požiūris sudarytų sąlygas ištisus metus laikinai samdyti darbuotojus (minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 85 punktas).

26 — Minėtame Sprendime *Mangold* Teisingumo Teismas, konstatavęs, kad aptariama sutartis buvo pirmoji ir vienintelė šalių sudaryta darbo sutartis, nusprendė, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies aiškinimas toje byloje akivaizdžiai nereikalingas.

27 — Arba beveik nepertraukiamas, kaip buvo nustatyta Graikijos teisės aktuose, kuriuose numatyta, jog santykinai trumpa pertrauka, t. y. 20 darbo dienų, buvo pakankama, kad terminuotos darbo sutartys nebūtų laikomos sudarytomis paeiliui, ir Teisingumo Teismas nusprendė, kad tokia nuostata gali sudaryti sąlygas piktnaudžiauti (minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 77 ir paskesni punktai).

40. Galiausiai atmetu su minėto 5 punkto 1 dalies formuluote susijusį Vokietijos vyriausybės argumentą, kad jei Bendrojo susitarimo autoriai būtų norėję, kad būtų atsižvelgta į su laiku susijusius kriterijus aiškinantis, ar egzistuoja objektyvi priežastis, jie tai būtų aiškiai nurodę.

41. Savo ruožtu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmąjį prejudicinį klausimą motyvavo nurodydamas, kad, jo nuomone, Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose išdėstytos priemonės turi būti laikomos lygiavertėmis [28], tačiau 1 dalies b ir c papunkčiuose nurodytos priemonės skiriasi nuo 1 dalies a papunktyje nurodytų priemonių tuo, kad jų taikymas tiesiogiai ar bent jau netiesiogiai užtikrina, kad terminuotų darbo sutarčių dėl darbo pas vieną ir tą patį darbdavį sudarymas paeiliui yra teisėtas tik ribotą bendrą laiką.

42. Iš tiesų, remiantis šio dokumento sandara gali būti sudarytos sąlygos manyti, kad visos trys jame numatytų ribojamųjų priemonių kategorijos turi būti atskirtos, nes jame nustatyta, kad valstybės narės į nacionalinę teisę turi perkelti vieną ar kelias iš nurodytų teisėkūros galimybių.

43. Jei būtų laikomasi tokio požiūrio, būtų galima teigti, kad tuo atveju, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, vertinant minėto 5 punkto 1 dalies a papunktyje numatytą sąlygą dėl atnaujinimą pagrindžiančių objektyvių priežasčių egzistavimo nereikia atsižvelgti nei į 1 dalies b papunktyje numatytą maksimalią bendrą trukmę, nei į 1 dalies c papunktyje numatytą tokių sutarčių atnaujinimų skaičių.

44. Vis dėlto nemanau, kad Bendrajame susitarime siekiama vieną nuo kitos atskirti 5 punkto 1 dalyje išvardytų prevencinių priemonių rūšis. Priešingai, jame valstybės narės raginamos savo nuožiūra taikyti „vieną ar kelias numatytas priemones“. Jos nėra alternatyvios ir, ėmusis vienos, kitos dvi neturi būti atmestos, jos viena kitą papildo ir jas galima taikyti visas tris kartu [29], kad būtų pasiektas numatytas prevencijos tikslas. Atkreipiu dėmesį, kad praktiškai nacionalinės nuostatos, kuria ribojamas atnaujinimų skaičius, veiksmingumas gali susilpnėti, jeigu ji nebus papildyta nuostata, kurioje, be kita ko, nustatyta kiekvieno atnaujintos sutarties laikotarpio maksimali trukmė [30], ir atvirkščiai. Atsižvelgdamas į jų sąveiką [31] manau, kad

28 — Pažymiu, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog pačios Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies formuluotėje nedviprasmiškai nurodyta, kad šioje nuostatoje numatytos atskiros priemonės suformuluotos kaip „lygiavertės“ (žr. minėto Sprendimo *Impact* 76 punktą).

29 — Iš teismų praktikos matyti, kad Graikijos teisėje Prezidento dekreto 164/2004 5 ir 6 straipsniais buvo įgyvendintos, kiek tai susiję su viešuoju sektoriumi, visos Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose išvardytos priemonės, skirtos užkirsti kelią neteisėtai naudotis paeiliui sudaromomis neterminuotomis darbo sutartimis (2011 m. sausio 18 d. Nutarties *Berkizi-Nikolakaki*, C-272/10, 76 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

30 — Pavyzdžiui, neveiksminga atnaujinimų skaičių apriboti iki dviejų iš eilės terminuotų darbo sutarčių, jei kiekviena šių sutarčių gali tęstis ilgus metus.

31 — Reikia sugretinti su minėto Sprendimo *Impact* 77 punktu.

dviem paskutinėms iš šių trijų nuostatų būdingi teisėtumo kriterijai, susiję su tarp tų pačių šalių sudarytų terminuotų sutarčių bendra trukme ir skaičiumi, taip pat gali veiksmingai padėti išaiškinti pirmąją iš minėtų nuostatų.

B — *Dėl galimybės tik viešojo sektoriaus darbdaviams leisti remtis objektyvia priežastimi paeiliui atnaujinant terminuotas darbo sutartis*

46. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar valstybė narė, atsižvelgusi į Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies nuostatas, gali numatyti objektyvią priežastį taikyti paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis, kai ta priežastis grindžiama laikinai suteiktais biudžeto ištekliais ir kurią gali taikyti tik viešojo sektoriaus darbdaviai.

45. Bendrasis susitarimas yra taikomas netiesiogiai, jame išdėstytos nuostatos, kurias valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, dėl to turintys didelę veiksmų laisvę, turi perkelti į nacionalinę teisę. Vis dėlto ta veiksmų laisvė nėra neribota, nes nacionaliniu lygmeniu priimtos priemonės negali prieštarauti Bendrajam susitarimui [32]. Taigi objektyvios priežasties sąvoka turi būti aiškinama atsižvelgiant į visus reikšmingus veiksnius ir laikantis teleologinio požiūrio. Kad galėtų įvertinti, ar šioje byloje yra tokia priežastis, nacionalinis teismas turi nagrinėjamus darbo santykius analizuoti konkrečiai ir atsižvelgiant į jų visumą. Be to, jis turi atkreipti dėmesį, kad atlikus tokią analizę tikrai būtų pasiektas tikslas sužlugdyti piktnaudžiavimą. Šiuo atveju minėtų reikalavimų laikymasis taip pat užtikrina Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies veiksmingumą.

1. Dėl ankstesnės Teisingumo Teismo praktikos

47. Visų pirma reikia priminti, kad remiantis Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo turiniu bei šių dokumentų sandara ir tikslu darytina išvada, kad juose išdėstytos taisyklės turėtų būti taikomos terminuotoms darbo sutartims, sudarytoms su valdžios institucijomis ir kitais viešojo sektoriaus subjektais, taip pat tokioms sutartims, sudarytoms su privataus sektoriaus darbdaviais [33].

32 — Žr., be kita ko, minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 82 punktą.

33 — 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimas *Del Cerro Alonso* (C-307/05, Rink. p. I-7109, 25 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

48. Kad skirtingas požiūris į šias dvi terminuoto darbo rūšis yra galimas aiškinant Bendrojo susitarimo 5 punktą, Teisingumo Teismas pripažino tokiais žodžiais: „[minėtu punktu] savaime nedraudžiama, kad valstybė narė nustatytų skirtingas sąlygas, skirtas išvengti piktnaudžiavimo, atsižvelgiant į tai, ar terminuotos darbo sutartys ar santykiai buvo sudaryti ar nustatyti paeiliui su privataus sektoriaus darbdaviu, ar viešojo sektoriaus darbdaviu“ [34]. Jis taip nusprendė atsižvelgęs į minėtu punktu valstybėms narėms suteiktą diskreciją [35], tačiau nenurodė motyvų, kuriais būtų galima pagrįsti skirtingą požiūrį, taikomą privačiam ir viešajam sektoriams [36].

49. Atkreipiu dėmesį, kad Teisingumo Teismas vartojo bendrą formuluotę, iš kurios aiškiai nematyti, ar šis argumentas taikomas Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 ar 2 daliai, ar abiem iš karto. Nors ir viena, ir kita nuostata susijusi su priemonėmis, kuriomis siekiama neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant darbo santykius [37], jų tikslas vis dėlto yra skirtingas, nes pirmoji dalis susijusi su prevencijos, o antroji – su patvirtinimo priemonėmis. Be to, jose numatytos skirtingos sistemos, nes pirmojoje dalyje numatyta, kad valstybės narės privalo nustatyti vieną iš nurodytų teisinių priemonių, jeigu jų nacionalinės teisės sistemoje nėra lygiaverčių priemonių, o antrojoje tik nurodyta, kad valstybės narės turi galimybę nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys laikomos sudarytomis „paeiliui“ ar perkvalifikuojamos į neterminuotas darbo sutartis [38].

50. Remiantis ankstesne Teisingumo Teismo praktika negalima tiesiogiai atsakyti į šioje byloje kilusį klausimą, nes Teisingumo Teismo priimti sprendimai susiję su teisinėmis sankcijomis, taikomomis valstybėje narėje, kai terminuotos darbo sutartys buvo pernelyg dažnai sudaromos paeiliui, o šioje byloje nagrinėjamos problemos, kilusios ankstesniu etapu, t. y. objektyvių priežasčių, dėl kurių galima iš naujo sudaryti tokias sutartis pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, nustatymas. Kitaip tariant, iki šiol nagrinėtose bylose Teisingumo Teismas priėmė sprendimus dėl specialaus vertinimo, kuris galėtų būti taikomas tik viešajam sektoriui dėl

34 — 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimas *Marrosu ir Sardino* (C-53/04, Rink. p. I-7213, 48 punktas), Sprendimas *Vassallo* (C-180/04, Rink. p. I-7251, 33 punktas) ir 2010 m. spalio 1 d. Nutartis *Affatato* (C-3/10, 40 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

35 — Minėtas Sprendimas *Marrosu ir Sardino* (47 punktas) ir minėta Nutartis *Vassilakis* (121 punktas).

36 — Beje, byloms, kuriose priimti minėti sprendimai *Marrosu ir Sardino* ir *Vassallo*, bendros išvados 27–50 punktuose generalinis advokatas M. Poiares Maduro pamėgino nustatyti, dėl kokių priežasčių galima pagrįsti viešojo ir privataus sektoriaus skirtumą, kiek tai susiję su sankcijomis dėl galimo piktnaudžiavimo.

37 — Žr. Bendrojo susitarimo 5 punkto pavadinimą ir minėto punkto 1 dalies pradžią.

38 — Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalyje valstybėms narėms paliekama galimybė įvertinti „tam tikrus atvejus“, kai jos kišasi į šias sritis. Dėl skirtingo minėto punkto 1 ir 2 dalies ribojamojo poveikio žr., be kita ko, generalinės advokatės J. Kokott išvados byloje, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Adeneler ir kt.*, 72 ir paskesnius punktus.

piktnaudžiavimo pasekmių, o šiuo atveju reikia numatyti tokį vertinimą remiantis galimu piktnaudžiavimo egzistavimu [39].

kad Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 10 punkte [40] ir Bendrojo susitarimo preambulės trečioje pastraipoje [41] nustatyta taip pat.

2. Dėl teisės akto formuluotės

52. Pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybėms narėms tikrai aiškiai leidžiama atsižvelgti į tam tikriems sektoriams būdingas savybes, susijusias su konkrečia tuose sektoriuose vykdoma veikla. Šiame punkte numatytu lankstumu siekiama leisti nacionalines priemones susieti su konkrečiomis atskiros profesinės aplinkos realijomis. Vis dėlto tekste aiškiai nenumatyta, kad viešojo sektoriaus darbo vietoms galima taikyti palankesnį tokios rūšies režimą.

51. Aiškinant Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį visų pirma reikia išanalizuoti jos formuluotę. Teigdama, kad aiškiai leidžiama daryti skirtumą tarp darbo viešajame ir privačiame sektoriuje, Vokietijos vyriausybė pabrėžia, kad minėtame punkte valstybės narės raginamos atsižvelgti į „*besoins de secteurs spécifiques*“ („konkrečių sektorių reikmes“), kaip sakoma šios nuostatos formuluotėje prancūzų kalba. Minėta vyriausybė taip pat teigia,

53. Atsižvelgdamas į skirtingas Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies kalbines versijas [42] turiu pažymėti, kad tekste vokiečių kal-

39 — Manau, kad viešajam sektoriui galima pagrįstai numatyti atskirą vertinimą pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalį, kadangi šiame sektoriuje darbo santykis gali įgyti vienašalio administracinio akto, o ne sutarties teisinę formą, todėl sankcija už galimą piktnaudžiavimą taikant tokį aktą negali būti darbuotojo įdarbinimo pratęsimas, nes tokiu atveju reikėtų priimti naują administracinį aktą, priešingai, nei yra tuo atveju, kai terminuota darbo sutartis perkvalifikuojama į neterminuotą darbo sutartį. Generaliniai advokatai M. Poiares Maduro (išvada byloje, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Marrosu ir Sardino* (42 ir paskesni punktai)) ir J. Kokott pabrėžė kitas darbo viešajame sektoriuje ypatybes (išvada byloje, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Angelidaki ir kt.* (117 punktas)).

40 — „Šis susitarimas nurodo, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai turi nustatyti priemones, kurios įgyvendintų šio susitarimo bendruosius principus, minimalius reikalavimus ir nuostatas, *atsižvelgiant* į kiekvienos valstybės narės situaciją ir į *konkrečių sektorių ir profesijų*, įskaitant sezoninio pobūdžio veiklą, *aplinkybes*“ (išskirta mano).

41 — „Šiame susitarime išdėstomi su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai ir pripažįstama, kad juos išsamiai taikant būtina *atsižvelgti į konkrečių* nacionalinių, *sektorinių* ar sezoninių *situacijų realijas*“ (išskirta mano).

42 — Versijoje ispanų kalba *distintos sectores*, danų kalba *bestemte sektorer*, vokiečių kalba *bestimmter Branchen*, graikų kalba *ειδικών τομέων*, anglų kalba *specific sectors*, prancūzų kalba *secteurs spécifiques*, italų kalba *settori <...> specifici*, olandų kalba *bepaalde sectoren*, lenkų kalba *szczególnych gałęzi*, portugalų kalba *sectores <...> específicos*, suomių kalba *erityisten alojen* ir švedų kalba *särskilda branscher*.

ba vartojamas žodžių junginys *bestimmter Branchen*, kuris į prancūzų kalbą gali būti verčiamas kaip *branches déterminées* (lietuvių k. – „tam tikros šakos“), o ne *secteurs spécifiques* (lietuvių k. – „konkretūs sektoriai“), kaip yra versijoje prancūzų kalba. Per teismo posėdį atsakydama į mano dėl šio aspekto pateiktą klausimą Komisija nurodė, kad tokia terminija veikiau reiškia veiklos sritis, kaip antai pramonė, automobilių gamyba, juodoji metalurgija, bankininkystė, draudimas, arba, mano nuomone, metalurgija, laivyba, mažmeninė prekyba, sveikatos apsauga ir pan., nei suskirstymą, pagal kurį galima privatų sektorių priešpastatyti viešajam sektoriui.

54. Manau, kad 5 punkte vartojama sąvoka turi būti aiškinama ir atsižvelgiant į reikšmingus kolektyvinės darbo teisės kriterijus, ir atkreipiant dėmesį, kad „šakos“ sąvoka ekonomikoje vartojama būtent apibrėžti kolektyvinių darbo sutarčių profesinio taikymo sritį. Mano nuomone, vien biudžetinės teisės ar administracinės teisės nuostatomis grindžiama diferenciacija tokių kriterijų neatitinka.

55. Todėl manau, kad darbdavio teisinis statusas, t. y. ar darbdavys yra privačiosios, ar viešosios teisės subjektas, nėra svarbus taikant šį punktą.

3. Dėl teisės akto tikslo

56. Beje, akivaizdu, kad aiškinant nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos tekstą, bet ir į bendruosius teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus bei konkrečius ketinimus, kuriais vadovaujantis jis buvo priimtas [43].

57. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 6 punktą [44] ir pažymi, kad jame laikomasi pagrindinės prielaidos, jog neterminuota darbo sutartis yra ta susitarimo forma, kuria remiantis darbo santykiai iš principo turi būti įforminami. Ši nuostata reiškia tikrą šio susitarimo šalių signatarių išlygą dėl terminuoto darbo, kuri patvirtinta

43 — Visų pirma atmetu Direktyvos 1999/70 trečioje konstatuojamojoje dalyje, Bendrojo susitarimo preambulės trečioje pastraipoje ir minėto susitarimo 4 punkte numatyto nediskriminavimo principo, kuriuo remiasi S. Jansen, taikymą. Šia nuostata siekiama pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams taikyti tokį patį požiūrį kaip ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, o ne užtikrinti visų pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, iš kurių vieni dirba viešajame, o kiti privačiame sektoriuje, lygybę.

44 — Bendrosios įdarbinimo pagal terminuotas darbo sutartis teisės pobūdis taip pat nurodytas Bendrojo susitarimo preambulės antros pastraipos pirmame sakinyje. Taip pat žr. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, p. 9) 15 konstatuojamąją dalį.

pagrindinėse to susitarimo nuostatose [45], priešingai, nei nustatyta Bendrajame susitarime dėl darbo ne visą darbo dieną, kuriame siekiama sudaryti geresnes tokio darbo sąlygas [46]. Žinoma, galima sudaryti arba atnaujinti terminuotą darbo sutartį. Tačiau tokia galimybė, kuri yra išimtis iš bendrosios taisyklės, turi būti suvokiama siaurai, kaip nurodyta Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 8 punkte [47] ir preambulės antroje pastraipoje [48], kuriose išdėstytos nuostatos pabrėžiamos Teisingumo Teismo praktikoje [49].

58. Bylą nagrinėjantis teismas turės užtikrinti, kad šiuo atveju dėl *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 7 punkto nuostatų taikymo nebūtų panaikinta pagrindinio principo, pagal kurį pirmenybė turi būti teikiama neterminuotoms darbo sutartims, esmė ir nekiltų pavojus esamų interesų pusiausvyrai, nustatytai Sąjungos teisėje, jei pagal tas nuostatas viešojo sektoriaus darbdaviai per daug lengvai galėtų naudotis paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis [50].

59. Manau, kad nėra jokios pagrįstos priežasties, kodėl, pavyzdžiui, savivaldybės darbuotojas turi būti skirtingoje padėtyje, kiek tai susiję su galimybe dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, palyginti su privačioje bendrovėje ar juridinio asmens statusą turinčioje pelno nesiekiančioje organizacijoje dirbančio asmens padėtimi, jei atitinkamų asmenų funkcijos yra vienodos. Taigi, viešasis sektorius, kuris netiesiogiai nurodytas *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 7 punkte, neturėtų būti priskiriamas prie Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje vartojamos sąvokos „konkretūs sektoriai“, nes visiškai vienodas užduotis gali atlikti tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus darbuotojai. Todėl ekonominės aplinkybės, analogiškos minėtame straipsnyje nustatytoms aplinkybėms, nepagrįstai nepripažįstamos objektyviomis priežastimis, kai kalbama apie darbuotojus, dirbančius privačiame sektoriuje.

60. Be to, Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio aiškinimas, pagal kurį viešojo sektoriaus darbo vietoms taikomas specialus vertinimas, gali lemti gana skirtingą

45 — T. y. remiantis dvigubu Bendrojo susitarimo tikslu, kuris nustatytas jo 1 punkte, pirma, pagal terminuotas ir pagal neterminuotas sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principas ir, antra, terminuotų darbo sutarčių naudojimo ribojimas, kad būtų užkirstas kelias jomis piktnaudžiauti.

46 — 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių kalba 5 sk., 3 t., p. 267). Visų pirma žr., šio Bendrojo susitarimo konstatuojamosios dalies 5 punktą.

47 — „*Tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims* būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams“ (išskirta mano).

48 — „Susitarimo šalys pripažįsta, <…> kad terminuotos darbo sutartys *tam tikromis aplinkybėmis* atitinka ir darbdavių, ir darbuotojų interesus“ (kursyvas mano).

49 — Dėl būtinybės, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atliktų konkrečią nacionalinės priemonės daromo poveikio analizę, žr., be kita ko, minėtą Nutartį *Affatato* (50 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

50 — Žr. minėtus sprendimus *Impact* (87 punktas) ir *Deutsche Lufthansa* (30 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

darbuotojų apsaugos lygį atskirose valstybėse narėse dėl skirtumų, susijusių su, be kita ko, atitinkamų viešųjų ir privačių subjektų vaidmeniu teikiant bendrojo intereso paslaugas [51]. Todėl, atsižvelgiant į Sąjungos teisės tikslą derinti nacionalinės teisės aktus, būtų nelabai tinkama leisti daryti skirtumą tarp privataus ir viešojo sektorių, kiek tai susiję su objektyviomis priežastimis, kurios turi būti taikomos paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, nes, kaip pažymėjo Teisingumo Teismas [52], viešojo sektoriaus sąvokos apimtis pernelyg svyruoja, atsižvelgiant į atskirose valstybėse narėse nustatytas koncepcijas.

61. Be to, man atrodo, kad pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamus teisės aktus viešojo sektoriaus darbdaviai turi galių, dėl kurių jiems gali būti sudarytos sąlygos piktnaudžiauti sudarant terminuotas darbo sutartis, nes šie darbdaviai, nustatydami biudžeto prioritetus, gali patys susikurti motyvą, kuriuo grindžiama tokia sutarties forma, ir taip patys save atleisti nuo esminių darbo teisės principų laikymosi. Toks piktnaudžiavimo pavojus turi didelį poveikį, nes buvo pastebėta, kad ne tik Vokietijoje, bet ir daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių labai padaugėjo atvejų, kai viešojo sektoriaus poreikiams tenkinti darbuotojai samdomi pagal sutartis, o ne įdarbinami pagal neterminuotas darbo sutartis ar kaip nuolatiniai tarnautojai [53].

62. Vokietijos vyriausybė nepritaria tokiam aiškinimui ir teigia, kad viešojo sektoriaus darbdaviams nesuteiktas joks pranašumas apibrėžiant, kas gali būti laikoma objektyvia priežastimi, nes jų padėtis negali būti prilyginta privataus sektoriaus darbdavių padėčiai [54]. Savo ruožtu *Land Nordrhein-Westfalen* mano, kad toks viešojo sektoriaus darbdaviams suteikiamas pranašumas yra pagrįstas, jei tai deramai atitinka jų patiriamus

51 — Šie skirtumai susiję su tradicine nacionaline praktika, kaip antai medicinos seserų priskyrimas dažniausiai viešosioms ligoninėms arba viešojo intereso tikslų turinčioms įstaigoms.

52 — 2001 m. balandžio 7 d. Nutartyje *May* (C-519/09, Rink. p. I-2761, 24 punktas, kuriame cituojamas 1974 m. vasario 12 d. Sprendimo *Sotgiu*, 152/73, Rink. p. 153, 5 punktas) primenama, kad „Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs: kadangi išimtį dėl darbo valstybės tarnyboje įtvirtinančioje SESV 45 straipsnio 4 dalyje nėra daromas skirtumas, nėra svarbu, ar asmuo dirba darbininku, darbuotoju ar tarnautoju, taip pat, ar jam įdarbinti taikoma viešoji, ar privatinė teisė. Iš tiesų šis teisinis kvalifikavimas, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus, gali būti įvairus ir dėl to pagal jį negali būti nustatytas Sąjungos teisės reikalavimus atitinkantis aiškinimo kriterijus“.

53 — Žr., be kita ko, A. Fitte-Duval „Contrat à durée indéterminée dans la fonction publique: les risques d'une transposition inadaptée“, *Actualité Juridique Fonctions Publiques*, 2007, p. 4 ir paskesni.

54 — Vokietijos vyriausybė teigia, kad „privačiame sektoriuje darbdavys pats nustato savo darbuotojų veiklos turinį ir formą, atsižvelgdamas į rinkoje gautus finansinius išteklius. Viešajame sektoriuje tokios galimybės nėra. Žmogiškieji ištekliai gali būti valdomi tik atsižvelgiant į biudžeto įstatyme skirtus išteklius. <…> Sudaryti terminuotas darbo sutartis galima tik tuo atveju, jei yra atitinkamų biudžeto išteklių“.

konkrečius biudžeto suvaržymus, kuriuos reikėtų kompensuoti didesniu lankstumu darbuotojų įdarbinimo srityje. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui dėl to kyla neaiškumų ir jis pažymi, kad viešojo sektoriaus darbdavys teturi teisę prisiimti įsipareigojimus, kuriems skirti ištekliai biudžete, o biudžetas paprastai tvirtinimas tik ribotam laikotarpiui.

63. Vis dėlto pažymiu, kad pasiūlyme, remiantis kuriuo buvo priimta Direktyva 1999/70 [55], nurodyta, kad lankstumas, atsirandantis dėl atsižvelgimo į Bendrojo susitarimo 5 punkte numatytas „konkrečių sektorių <…> reikmes“, turi būti siejamas su „ypatingu dėmesiu“, kuris akivaizdžiai buvo skiriamas „specifinei mažųjų ir vidutinių įmonių (MVĮ) padėčiai“ rengiant Bendrojo susitarimo tekstą pagal EB 137 straipsnio 2 dalį (dabar – SESV 153 straipsnis) [56]. Minėtame pasiūlyme Komisija tvirtina, kad įvairios jos nurodytos Bendrojo susitarimo nuostatos, tarp kurių ir 5 punktas, „rodo socialinių partnerių norą suteikti veiksmų laisvę įgyvendinant teises ir pareigas pagal susitarimą, o taip būtų galima atsižvelgti į konkrečius tam tikrų sektorių ir kategorijų darbuotojų ir įmonių, ypač VMĮ, poreikius“ [57].

64. Kita vertus, remiantis parengiamaisiais darbais visiškai nematyti, kad buvo planuojama viešajam sektoriui taikyti ypatingą tvarką, kiek tai susiję su Bendrojo susitarimo 5 punkto redakcija. Nemanau, kad minėtame sektoriuje darbo vietos, kurias reikia užimti, tradiciškai arba dėl savo pobūdžio yra laikinos, priešingai, nei gali būti tam tikrose veiklos šakose.

65. Remiantis šiais argumentais darytina išvada, kad, mano nuomone, Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktis turi būti aiškinamas taip, kad juo remiantis draudžiama nacionalinė nuostata, pagal kurią paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis leidžiama dėl su biudžetu susijusių priežasčių, kurios gali būti taikomos išimtinai tik viešajame sektoriuje.

55 — 1999 m. balandžio 28 d. Tarybos direktyvos 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 pasiūlymo (COM(1999) 203 galutinis, p. 6 ir p. 7) motyvų 26–31 punktai.

56 — Šiame straipsnyje nustatyta, kad socialinės politikos srityje priimtose direktyvose turi būti „vengiama nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą“. Taip pat žr. Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 11 punktą.

57 — Minėto pasiūlymo dėl direktyvos aiškinamosios dalies 30 punktas ir jos priedo 26 p.

C — *Dėl galimybės remtis biudžeto apribojimais grindžiama objektyvia priežastimi paeiliui atnaujinant terminuotas darbo sutartis*

66. Trečiasis prejudicinis klausimas, kuris suskirstytas į keturias pakopomis išdėstytas dalis, taip pat susijęs su „objektyvių priežasčių“ pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį aiškinimu.

67. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo iš esmės klausia, ar pagal minėtą punktą leidžiama taikyti nacionalines nuostatas, kaip antai išdėstytos Žemės biudžeto įstatymo 7 straipsnio 3 dalies pirmame sakinyje, skaitomame atsižvelgiant į *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 7 punktą, pagal kurias galima paeiliui atnaujinti terminuotas darbo sutartis remiantis tik vienu pagrindu, t. y. aplinkybe, kad darbuotojui atlyginimas mokamas iš biudžeto lėšų, skirtų terminuotoms darbo vietoms finansuoti.

68. Konkrečiai kalbant, jis klausia, ar Žemės biudžeto įstatymo 7 straipsnio 3 dalies pirmame sakinyje išdėstyti kriterijai, susiję konkrečiai su „etatais <...>, užimamais įdarbinant <...> „pagalbinius darbuotojus“ (vokiečių k. – *Aushilfskräften*)“, yra pakankami, kad būtų įgyvendinti įvairūs reikalavimai, kurie, remiantis Teisingumo Teismo praktika, leidžia manyti, jog yra objektyvi priežastis pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, ir kad būtų laikomasi minėto susitarimo tikslo bei paskirties. Bylą nagrinėjantis teismas pažymi, kad *Bundesarbeitsgericht* nusprendė, jog taikant *TzBfG* nebūtina, kad būtų ryšys tarp laikinai nesančio pareigūno ir pagal terminuotą sutartį įdarbinto darbuotojo vykdomų užduočių, kurios gali būti iš tikrųjų susijusios su įprasta ir nuolatine darbdavio veikla [58]. Siūlau perskaityti trečiojo prejudicinio klausimo, kuris anksčiau tekste cituotas visas, formuluotę dėl jame pateiktos išsamesnės informacijos.

69. Remiantis nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika, Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktyje įtvirtinta objektyvi priežastis paeiliui atnaujinti terminuotas darbo sutartis turi būti suprantama kaip reiškianti konkrečias ir apibrėžtas aplinkybes, apibūdinančias konkrečią veiklą, kuriomis, atsižvelgiant į šį konkretų kontekstą, galima pagrįsti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Tokias aplinkybes gali lemti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms

58 — Atkreipiu dėmesį, kad įstatymas, galiojęs iki Direktyvos 1999/70 perkėlimo į Vokietijos teisę įstatymu *TzBfG*, buvo liberalesnis, kiek tai susiję su galimybe sudaryti terminuotas darbo sutartis nepagrindžiant objektyvia priežastimi, susijusia su darbdavio veikla (šiuo klausimu žr. generalinio A. Tizzano išvados byloje, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Mangold*, 10 ir paskesnius punktus).

atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir joms būdingi požymiai arba, jei reikia, teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas [59].

70. Būtina, kad darbdavio nurodyta objektyvi priežastis būtų tiesiogiai susieta su pagal terminuotą darbo sutartį įdarbinto darbuotojo iš esmės laikinai vykdoma veikla. Iš tiesų 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 sudarinėjamos piktnaudžiaujant, todėl ji nėra suderinama su Bendrojo susitarimo tikslu ir veiksmingumu [60].

71. Taigi, laikydamasis S. Jansen ir Komisijos pavyzdžio dėl šio aspekto manau, kad Žemės biudžeto įstatymo 7 straipsnio 3 dalies pirmo sakinio nuostatos, skaitomos atsižvelgiant į *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 7 punkto nuostatas, kuriose terminuotų darbo sutarčių sudarymas grindžiamas vien tam tikslui skirtų biudžeto išteklių turėjimu, suformuluotos pernelyg bendrai ir abstrakčiai ir nenurodant akivaizdaus ryšio su sutartyje nurodytos veiklos vykdymo turiniu ir sąlygomis. Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad Žemės biudžeto įstatymo 7 straipsnio 3 dalyje nuoroda į darbuotojo, kuris turi būti įdarbintas pagal terminuotą sutartį, veiklą daroma tik vartojant sąvoką „pagalbinis darbuotojas (vokiečių k. – *Aushilfskraft*)“. Manau, kad vien ši biudžeto teisės norma negali būti pakankamai konkretus pagrindas sudaryti terminuotas darbo sutartis, kaip reikalaujama pagal Teisingumo Teismo praktiką, nes įdarbinto asmens turimos vykdyti užduotys nėra aiškiai nurodytos arba negali būti identifikuotos. Tokio tipo nuostatos nesudaro galimybės patikrinti, ar konkrečiu atveju terminuotos darbo sutarties atnaujinimas tikrai yra tinkamesnė išeitis nei tos sutarties perkvalifikavimas į neterminuotą darbo sutartį, pagal kurią darbo santykiai taptų ilgalaikiai.

72. Pažymiu, kad pagrindinėje byloje aptariama paskutinė terminuota darbo sutartis pagrįsta ne laikinu vieno nesančio darbuotojo pakeitimu, o dėl specialių atostogų ir kelių *Landgericht Köln* darbuotojų pasirinkto trumpesnio darbo laiko atsiradusių biudžeto išteklių panaudojimu. Akivaizdu, kad taip įgytas lankstumas panaudotas įdarbinti S. Jansen, kad būtų patenkinti nuolatiniai darbdavio poreikiai, o ne dėl suinteresuotajam asmeniui turimos patikėti veiklos pobūdžio ar ypatingų savybių.

59 — Žr., be kita ko, minėtą Nutartį *Koukou* (45 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

60 — Žr. minėtus sprendimus *Angelidaki ir kt.* (98 punktas ir jame nurodyta teismų praktika) ir *Deutsche Lufthansa* (43 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

73. Be to, aptariamų nuostatų nekonkretumas ir dėl jo viešojo sektoriaus darbdaviams suteikta laisvė gali sudaryti sąlygas piktnaudžiauti, o su juo turi būti kovojama pagal Bendrąjį susitarimą, nes, kaip pažymi Komisija, viešųjų finansų teise grindžiamas sutarčių trukmės ribojimas yra ne išorinė aplinkybė, o veiksnys, kuriam teisės aktų leidėjas gali daryti įtaką ir keisti, taigi vidinė sąlyga, kurią galima sumodeliuoti kaip nori.

74. Galiausiai pažymiu, kad minėti argumentai dėl biudžeto nesusiję su socialinės politikos tikslais, kurie taikomi darbo teisėje [61]. Todėl negalima teigti, kad pagrindinės bylos aplinkybėmis terminuotų darbo sutarčių sudarymas paeiliui yra pagrįstas konkrečiomis aplinkybėmis, susijusiomis su tokio teisėto tikslo siekimu, kaip nurodyta Teisingumo Teismo praktikoje [62].

75. Siekdamas išsamumo patikslinu, kad nemanau, jog įmanoma tokią analizę, padarytą atsižvelgiant į teismų praktiką dėl minėto susitarimo 4 punkte vartojamos sąvokos „objektyvios priežasties“ sąvokos, papildyti išdėstant teismų praktiką dėl minėto susitarimo 4 punkte vartojamos sąvokos „objektyviai“ [63], kaip buvo svarstoma per teismo posėdį. Iš tiesų Teisingumo Teismas pripažino, kad abiejuose punktuose vartojamos sąvokos yra artimos ir jas apibrėžė panašiai [64], tuo tikslu argumentuodamas pagal analogiją [65].

76. Tačiau Bendrojo susitarimo 4 punkte, kuris susijęs su „nediskriminavimo principu“, „objektyvių priežasčių“ sąvoka vartojama visiškai kitokiomis aplinkybėmis nei minėto susitarimo 5 punkte, kuriame kalbama apie „priemones, kuriomis būtų neleidžiama piktnaudžiauti“ terminuotomis darbo sutartimis. „Objektyvių priežasčių“ dalykas viename ir kitame punkte yra ne toks pats. Be to, manau, kad dviejų panašiai suformuluotų sąvokų sugretinimas gali lemti tautologinį rezultatą.

61 — Dėl naujausio socialinės politikos tikslo, kuris gali būti teisėtas, pavyzdžio žr. 2011 m. balandžio 7 d. Nutartį *Dai Cugini* (C-151/10, 47 ir paskesni punktai).

62 — Žr., be kita ko, minėtą Sprendimą *Angelidaki ir kt.* (96 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

63 — Bendrojo susitarimo 4 punkte nustatyta, kad pagal terminuotą sutartį dirbančiam darbuotojui galima taikyti skirtingą požiūrį, palyginti su panašiu pagal neterminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju tik remiantis objektyvių priežasčių pagrindu.

64 — Minėtame Sprendime *Del Cerro Alonso* (56–59 punktai) dėl „identiškos „objektyvios priežasties“ sąvokos“ pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį Teisingumo Teismas nusprendė, kad pagal šią sąvoką reikalaujama nevienodą požiūrį į pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus pagrįsti tikslias ir konkrečias veiksnias, kurie apibūdina atitinkamą įdarbinimo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jo taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis nevienodas požiūris atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam įgyvendinti.

65 — Žr. 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimą *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, Rink. p. I-3527, 42 ir 43 punktai ir juose nurodyta teismų praktika), kuriame Teisingumo Teismas, priminęs teismų praktikos dėl „objektyvių priežasčių“ sąvokos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį turinį, nusprendė, kad „toks pats išaiškinimas analogiškai taikomas identiškai Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 papunkčio sąvokai „objektyviai“ (prancūzų k. versijoje „raisons objectives“ (objektyvios priežastys))“.

Teisingumo Teismo pateiktas vienos šių sąvokų aiškinimas negali, mano nuomone, būti vertinimo kriterijus, kuris būtų identiškai pritaikytas kitai sąvokai, nes nors teoriškai jos turi panašią reikšmę, yra kilusios iš skirtingų denotatų. Taigi, svarbiausia yra nustatyti, kokie veiksniai laikomi „objektyviomis priežastimis“ pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą ir kokie – pagal to susitarimo 5 punktą.

77. Konkrečiai kalbant, nustatytos taisyklės dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto, kad „griežtu darbuotojų administravimu, kurį apima biudžetiniai sumetimai, negalima pateisinti diskriminacijos“ [66], mano nuomone, negalima taikyti teigiant, kad su biudžetu susijusiais argumentais neturėtų būti galima grįsti terminuotų darbo sutarčių sudarymo paeiliui. Mano nuomone, negalima sistemingai neigti, kaip tai daryta diskriminacinių veiksmų atveju, kad visiškai ekonominėmis priežastimis galima grįsti pakartotinį terminuotų darbo sutarčių sudarymą. Manau, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto tikslo tikrai neatitiktų darbdaviui suteikta galimybė kaip „objektyvias priežastis“ apibendrintai nurodyti biudžeto apribojimus. Vis dėlto manau, kad yra teisėta atsižvelgti į ekonominius suvaržymus, jeigu jie susiję su kitokiomis priežastimis, kaip antai su socialinės politikos tikslais, švietimo skatinimu ar aplinkos apsauga, kurios nustatytos valstybės išleistuose nurodymuose. Kai numatyta speciali biudžeto eilutė siekiant suteikti pagalbą grįžti į darbo rinką, pavyzdžiui, taikoma jauniems bedarbiams, viešojo sektoriaus darbdavys turėtų galėti pagrįsti pakartotinį terminuotų darbo sutarčių sudarymą su suinteresuotais asmenimis remdamasis tokiomis biudžeto gairėmis, kurių priežastis yra aiški, o poveikis apribotas laiko atžvilgiu.

78. Atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, susijusią su Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies aiškinimu, man atrodo labai svarbu, kad nacionalinis teismas išsiaiškintų, ar nurodytas pagrindas tikrai turi tiesioginį priežastinį ryšį su veikla, kurią turi atlikti darbuotojas, pasamdytas pagal paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis.

79. Kad ir kaip būtų, atsižvelgdamas į nepakankamai tikslų ir konkretų aptariamų teisės aktų turinį manau, kad Teisingumo Teismas turėtų neigiamai atsakyti į trečiojo prejudicinio klausimo pirmą dalį, išdėstytą a punkte.

66 — Žr. minėtą Sprendimą *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (46 punktas ir jame nurodyta tesimų praktika).

80. Todėl manau, kad į tris subsidiariai pateiktus klausimus, kurie išdėstyti to prejudicinio klausimo b–d punktuose, atsakyti nereikia.

1. Dėl Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies aiškinimo

82. Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalyje nustatyta, kad jo įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti darbuotojams teikiamą bendrą apsaugą susitarimo taikymo srityje.

D — *Dėl vadinamosios apsaugos nemažinimo sąlygos*

83. Visų pirma pažymiu, kaip jau nurodžiau ankstesnėje byloje [68] ir kaip šioje byloje pabrėžia Vokietijos vyriausybė, tai veikiau yra punktas, kuriame nustatyta skaidrumo pareiga nurodant motyvus pagrįsti teisės aktų leidybos reformą, o ne punktas, kuriame įtvirtinama esama padėtis.

81. Ketvirtuoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo iš esmės klausia, ar pozityvioji Vokietijos teisė [67] gali pažeisti Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį tuo, kad motyvas paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis dėl su biudžetu susijusių priežasčių dabar taikomas visam viešajam sektoriui, o nebe vien aukštojo mokslo sričiai, kaip buvo, pasak prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, iki Direktyvos 1999/70 įsigaliojimo. Be to, teismui kyla klausimas dėl teisinių pasekmių, kurios turėtų kilti taikant nacionalinę teisę, jei būtų pripažinta, kad ji prieštarauja minėtai vadinamajai nemažinimo sąlygai.

84. Atsižvelgiant į tai, kad Bendrojo susitarimo nuostatos yra tik minimalūs reikalavimai, valstybėms narėms leidžiama šioje srityje imtis iniciatyvos priimti palankesnes nuostatas nei numatytos ankstesniuose teisės aktuose, arba nustatyti sumažinimą, jei bus laikomasi Bendrajame susitarime nustatytos minimalios apsaugos ribos ir jei tas sumažinimas negalės būti laikomas bendru.

67 — Reikia pažymėti, kad motyvuose prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kartu nurodo *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 7 punktą ir *Bundesarbeitsgericht* praktiką.

68 — Žr. byloje, kurioje priimtas 2010 m. birželio 24 d. Sprendimas *Sorge*, mano pateiktos išvados 40 punktą (C-98/09, Rink. p. I-5837).

85. Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalimi nedraudžiama sumažinti pagal nacionalinę teisę teikiamą apsaugą terminuotų darbo sutarčių srityje. Tokį sumažinimą nustatyti galima, jei įvykdyti du kumuliatyvūs kriterijai [69], o tai reiškia, kad vienos iš dviejų sąlygų neįvykdymo pakanka, kad nacionalinei teisei būtų taikomas Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalyje nustatytas draudimas [70]. Šie kriterijai yra tokie:

— pirma, tam, kad sumažinimas būtų leidžiamas, jis neturi būti susijęs su Bendrojo susitarimo įgyvendinimu [71], nes taip valstybėms narėms užkertamas kelias remtis pareiga perkelti direktyvą kaip „pretekstu“ aiškinant pakeitimus, kuriuos jos daro nacionalinėje teisėje [72], ir

— antra, jis negali pažeisti bendro pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygio, ir šis kriterijus turi būti vertinamas atsižvelgiant į darbuotojų, kuriems bus taikoma tokia reforma, skaičių [73] ir į visus teisės aktus, kuriais suteikiama apsauga, nes sumažinimas paprastai gali būti kompensuotas kitomis suteikiamomis garantijomis [74].

86. Tam, kad būtų pritaikytas pirmasis iš dviejų šiuo atveju nurodytų kriterijų, reikia, kad ginčijamais teisės aktais padarytais pakeitimais tikrai būtų siekta perkelti Direktyvą 1999/70 ir prie jos pridėtą Bendrąjį susitarimą; taip pat reikia pažymėti, kad į vėlesnes nacionalinės teisės nuostatas, kuriomis papildomas ar keičiamas pradinio perkėlimo įstatymas, taip pat gali būti atsižvelgta dėl šio aspekto.

87. Tačiau, pasak *Land Nordrhein-Westfalen* ir Vokietijos vyriausybės, šiuo atveju taip nėra. Jų teiginys, kad pagal pozityviąją teisę buvo leidžiama taikyti ginčijamą su biudžetu susijusį motyvą dar iki *TzBfG*, konkrečiai kalbant, *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies antro sakinio 7 punkto, įsigaliojimo, grindžiamas nuoroda į iki Direktyvos 1999/70 priėmimo buvusią teisių praktiką. Jų teigimu, šis tekstas yra paprasčiausia *Bundesarbeitsgericht* praktikos kodifikacija jos visiškai neišplečiant. Priešingai, nei teigia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, *Land Nordrhein-Westfalen* ir Vokietijos vyriausybė sutartinai nurodo, kad motyvas, susijęs su biudžeto apribojimu, jau buvo taikomas visam viešosios valdžios sektoriui. Šiai pozicijai pagrįsti minėta vyriausybė remiasi

69 — Žr., be kita ko, minėtą Sprendimą *Sorge* (37 punktas ir nurodyta teismų praktika) ir 2010 m. lapkričio 11 d. Nutartį *Vino* (C-20/10, 32 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

70 — Žr., pavyzdžiui, minėtos Nutarties *Berkizi-Nikolakaki* 76 punktą.

71 — Žr., be kita ko, minėtą Nutartį *Vino* (37 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

72 — Žr. mano išvados byloje, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Sorge*, 40 punktą ir generalinės advokatės J. Kokott išvados byloje, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Angelidaki ir kt.*, 127 punkto pabaigą.

73 — Žr., be kita ko, minėtos Nutarties *Koukou* 121 punktą.

74 — Žr., be kita ko, minėtą Nutartį *Koukou* (122 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).

parengiamaisiais darbais, kuriais remiantis buvo priimtas *TzBfG*, ir cituoja reikšmingas įstatymo projekto ištraukas.

88. Savo ruožtu Komisija mano, kad nėra jokio ginčijamų nuostatų ir Direktyvos 1999/70 perkėlimo ryšio ir kad bet kuriuo atveju Vokietijos teisės aktų leidėjas, pagrįsdamas ginčijamą reformą, aiškiai nesirėmė pareiga perkelti. Todėl ji mano, kaip ir du ankstesni pastabas pateikę subjektai, kad ginčijamos *TzBfG* nuostatos neprieštarauja Sąjungos teisei. Vienintelė S. Jansen laikosi priešingos nuomonės.

89. Bet kuriuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar laikytasi pirmojo kriterijaus, o tam reikia išnagrinėti Vokietijos pozityviosios teisės raidą, tačiau šiuos veiksmus nacionalinis teismas turi atlikti vadovaudamasis Teisingumo Teismo praktikoje išdėstytais reikalavimais.

90. Jei taikomas antrasis šioje byloje nurodytas kriterijus, o tai reikštų, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atlikęs analizę nustatė, jog pirmasis kriterijus įvykdytas, reikia, kad ginčijamais teisės aktais padarytu pakeitimu būtų sumažintas bendras pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygis.

91. Pasak S. Jansen, tas lygis tikrai sumažintas, palyginti su ankstesniais teisės aktais, nes su biudžetu susijęs motyvas sudaryti terminuotas darbo sutartis nuo šiol sistemingai taikomas visam viešajam sektoriui, neatsižvelgiant į pagal tokias sutartis pasamdyto darbuotojo vykdomų užduočių trukmę ir turinį.

92. Vokietijos vyriausybė mano priešingai, kad kodifikuojant su biudžetu susijusio motyvo taikymo, kuris anksčiau galiojo tik aukštojo mokslo srityje, išplėtimą *TzBfG* buvo išaiškintas vidaus pozityviosios teisės turinys ir pagerinta terminuotas darbo sutartis sudariusiems darbuotojams suteikiama apsauga.

93. Atsižvelgdamas į šias dvi priešingas nuomones, *Landesarbeitsgericht Köln* turės nustatyti, ar šiuo atveju įvykdyta antroji iš reikalaujamų sąlygų, kad būtų galima taikyti Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį, atkreipdamas dėmesį į tai, kad šį punktą galima taikyti tik tokio dydžio sumažinimui, kuris gali turėti įtakos visiems nacionalinės teisės aktams dėl terminuotų darbo sutarčių. Tokiu atveju minėtas teismas turės visų pirma įsitikinti, kad didžioji dalis pagal terminuotas darbo sutartis aptariamoje valstybėje narėje dirbančių darbuotojų yra susijusi su pagrindinėje byloje aptariama reforma, ir įvertinti jos apimtį atsižvelgdamas į visas kitas garantijas,

kurios numatytos *TzBfG* šiai darbuotojų kategorijai apsaugoti [75].

2. Dėl galimo Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies nesuderinamumo teisinių pasekmių

94. Paskutiniu *Landesarbeitsgericht Köln* pateiktu klausimu siekiama išsiaiškinti, ar jis privalo netaikyti nacionalinės teisės normos, jei paaiškėtų, kad ji nesuderinama su Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalimi.

95. Remiantis Teisingumo Teismo praktika [76] ir ankstesnėse mano išvadose [77] išdėstytais argumentais darytina aiški išvada, kad minėtas punktas negali turėti tiesioginio poveikio, kuris šiuo atveju būtų vertikalus. Kaip nurodo *Land Nordrhein-Westfalen*, Bendrojo susitarimo 8 punktu valstybėms narėms nenustatytos konkrečios pareigos ir asmuo nacionaliniame teisme tuo punktu remtis negali, priešingai nei, pavyzdžiui, Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalimi, kuri, atsižvelgiant į jos turinį, šiuo tikslu yra nesąlygiška ir pakankamai tiksli [78].

96. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tiesiogiai neprivalo netaikyti vidaus teisės nuostatų, kurių turinys ginčijamas remiantis Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalimi.

97. Tačiau kadangi visi nacionaliniai teismai privalo nacionalinę teisę aiškinti taip, kad būtų laikomasi Sąjungos teisės reikalavimų, tam, kad įvykdytų SESV 288 straipsnio trečioje pastraipoje (buvusi EB 249 straipsnio trečia pastraipa) nustatytus reikalavimus, *Landesarbeitsgericht Köln* turės jiems paklusti, kaip tai ne kartą yra nusprendęs Teisingumo Teismas [79]. Tai visų pirma reiškia, kad minėtas teismas aptariamus teisės aktus turi aiškinti kiek įmanoma atsižvelgdamas į reikšmingas Bendrojo susitarimo nuostatas, kad pasiektų jame nustatytą tikslą [80].

75 — Žr. minėtą Nutartį *Koukou* (119 ir paskesni punktai bei juose nurodyta teismų praktika) ir minėtą Sprendimą *Sorge* (42 ir paskesni punktai bei juose nurodyta teismų praktika).

76 — Žr., be kita ko, minėtus sprendimus *Sorge* (50 punktas ir jame nurodyta teismų praktika) ir *Deutsche Lufthansa* (51 punktas).

77 — Žr. mano išvados byloje, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Sorge*, 58 ir paskesnius punktus.

78 — Žr., be kita ko, minėtą Sprendimą *Impact* (59 ir paskesni punktai).

79 — Be to, primenu, kad, remiantis Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirma pastraipa, valstybės narės privalo „imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti [minėtoje] direktyvoje nustatyti rezultatai“.

80 — Žr. minėto Sprendimo *Sorge* 51 ir paskesnius punktus; mano išvados šioje byloje 65 ir paskesnius punktus ir minėto Sprendimo *Deutsche Lufthansa* 52 bei paskesnius punktus ir nurodytą teismų praktiką.

VI — Išvada

98. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Landesarbeitsgericht Köln* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

„1. 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuris pateiktas 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 dalies a papunktis turi būti aiškinamas taip, kad vertindamas „objektyvios priežasties“ egzistavimą pagal šį punktą nacionalinis teismas gali atsižvelgti į terminuotų darbo sutarčių, kurios buvo sudarytos iki sutarties, dėl kurios kilo ginčas, atnaujinimo, skaičių ir į laikotarpio, kuriuo aptariamas darbuotojas jau dirbo anksčiau pagal paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, trukmę.

2. Minėto Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama daryti viešojo ir privataus sektoriaus skirtumą, kiek tai susiję su „objektyvios priežasties“ pagal šį punktą egzistavimo vertinimu.

3. Minėto Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamas reglamentavimas, kaip antai aptariamas pagrindinėje byloje, grindžiamas su biudžetu susijusiais motyvais, kurie yra pernelyg bendro pobūdžio, kad atitiktų Teisingumo Teismo praktikoje nustatytus reikalavimus dėl objektyvių priežasčių, kuriomis grindžiamas terminuotų darbo sutarčių atnaujinimas pagal šią nuostatą.

4. Nacionalinėje teisėje nustačiusi apskritai visam viešajam sektoriui taikomą su biudžetu susijusį motyvą sudaryti terminuotas darbo sutartis, nors iki Direktyvos 1999/70 priėmimo tas motyvas panašia forma nacionalinėje pozityviojoje teisėje buvo taikomas tik tam tikrai viešojo sektoriaus daliai, valstybė narė gali būti

pripažinta nesilaikančia minėto Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies tokiais atvejais, kuriuos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti:

— pirma, jei nuostatos, kuriomis įvedamas toks pakeitimas, grindžiamos šios direktyvos perkėlimu į vidaus teisę, ir

— antra, jei dėl šio pakeitimo sumažėtų bendras pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygis, kuris vertinamas atsižvelgiant į pagal tokias sutartis dirbančių darbuotojų skaičių ir į nacionalinės teisės aktų, susijusių su terminuotomis darbo sutartimis, visumą.

Jei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgęs į nurodytus vertinimo kriterijus, nuspręstų, kad aptariama nacionalinė taisyklė prieštarauja minėto Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 daliai, jam atsirastų pareiga ne nebetaikyti šios taisyklės, bet ją aiškinti taip, kad tai atitiktų Sąjungos teisę.“