TEISINGUMO TEISMO (dešimtoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. vasario 5 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija — ETUC, UNICE ir CEEP bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis — Nacionalinės teisės nuostatos, kuriose numatyta neterminuota darbo sutartis, siejama su vienų metų bandomuoju laikotarpiu — Sąjungos teisės įgyvendinimas — Nebuvimas — Teisingumo Teismo kompetencijos nebuvimas“

Byloje C-117/14

dėl *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid* (Ispanija) 2014 m. kovo 4 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2014 m. kovo 11 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Grima Janet Nisttahuz Poclava

prieš

Jose María Ariza Toledano

TEISINGUMO TEISMAS (dešimtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. Vajda, teisėjai A. Rosas (pranešėjas) ir E. Juhász,

generalinis advokatas Y. Bot,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Rubio González,

— Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,

— Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir R. Vidal Puig,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

* Proceso kalba: ispanų.

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejuducunį sprendimą pateiktas dėl Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 30 straipsnio ir 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 (OL L 175, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant G. J. Nisttahuz Poclava ir jos darbdavio J. M. Ariza Toledano ginčą dėl G. J. Nisttahuz Poclava atleidimo iš darbo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Chartijos 30 straipsnyje „Apsauga nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju“ įtvirtinta taip:

„Kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju.“

4 Remiantis Direktyvos 1999/70 1 straipsniu „[š]ios direktyvos tikslas yra įgyvendinti Bendrąjį susitarimą dėl terminuotų darbo sutarčių, sudarytą 1999 m. kovo 18 d. tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede.“

5 Direktyvos 1999/70 priede pateikiamas ETUC, UNICE ir CEEP bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas). Bendrojo susitarimo 1 punkte numatyta:

„Šio bendrojo susitarimo tikslas yra:

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

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

6 Bendrojo susitarimo 2 punkto „Taikymo sritis“ 1 dalyje numatyta:

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

7 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ nustatyta:

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

<...>“

8 Bendrojo susitarimo 5 punkte „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ nurodyta:

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

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

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

c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

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

a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;

b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

Ispanijos teisė

Darbo teisė

9 Darbo santykiai reglamentuojami 1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 1/1995 dėl Įstatymo dėl darbuotojų statuto patikslintos redakcijos patvirtinimo (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654, toliau – Darbuotojų statutas).

10 Dėl „bandomojo laikotarpio“ Darbuotojų statuto 14 straipsnyje numatyta:

„1. Dėl bandomojo laikotarpio gali būti susitarta raštu, atsižvelgiant į trukmės apribojimus, kurie prireikus nustatomi kolektyvinėse sutartyse. Nesant kolektyvinės sutarties, bandomojo laikotarpio trukmė negali viršyti šešių mėnesių asmenų, turinčių vidurinį išsilavinimą (*técnicos titulados*), atveju ir dviejų mėnesių kitų darbuotojų atveju. Įmonėse, turinčiose mažiau kaip dvidešimt penkis darbuotojus, bandomasis laikotarpis negali viršyti trijų mėnesių kitų, nei turinčių vidurinį išsilavinimą, darbuotojų atveju.

Laikinųjų terminuotų darbo sutarčių, nurodytų 15 straipsnyje ir sudarytų ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui, atveju bandomasis laikotarpis negali viršyti vieno mėnesio, jei kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip. <...>“

Neterminuota darbo sutartis, sudaryta pagal paramos verslininkams programą

11 Dėl ekonomikos krizės, kurią patyrė Ispanijos Karalystė, darbo teisės aktai buvo iš dalies pakeisti 2012 m. liepos 6 d. Įstatymu 3/2012 dėl skubių darbo rinkos reformos priemonių (BOE, Nr. 162, 2012 m. liepos 7 d., p. 49113).

12 Viena iš priemonių „nuolatinio užimtumo skatinimas ir kitos priemonės darbo vietų kūrimui skatinti“ yra Įstatymo 3/2012 4 straipsnyje numatyta „neterminuota darbo sutartis, sudaryta pagal paramos verslininkams programą“. Šio straipsnio 1–3 dalyse nustatyta:

„1. Siekiant sudaryti palankesnes sąlygas didinti darbo stabilumą kartu skatinant verslumą, įmonės, turinčios mažiau kaip 50 darbuotojų, gali sudaryti darbo sutartį pagal paramos verslininkams programą, reglamentuojamą šiame straipsnyje.

2. Sutartis sudaroma neribotam laikui visos darbo dienos režimu ir įforminama raštu pagal nustatytą tvarką.

3. Sutarties teisinį režimą ir iš jos kylančias teises ir pareigas reglamentuojančios bendrosios teisės normos įtvirtintos patikslintos redakcijos Įstatyme dėl darbuotojų statuto, patvirtintame kovo 24 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu 1/1995, ir kolektyvinėse sutartyse dėl neterminuotų darbo sutarčių, išskyrus Darbuotojų statuto 14 straipsnyje nurodyto bandomojo laikotarpio trukmę, kuri visais atvejais bus vieni metai. Neatsižvelgiant į darbo sutarties pobūdį, bandomasis laikotarpis negali būti nustatomas, jei darbuotojas įmonėje jau yra ėjęs tas pačias pareigas.“

13 Minėto 4 straipsnio 4 ir 5 dalyse numatyta, kad už darbo sutartį, sudarytą pagal paramos verslininkams programą, numatomos mokestinės bei socialinės apsaugos lengvatos ir kad už tokią sutartį, sudarytą su įdarbinimo tarnyboje registruotais bedarbiais, suteikiama teisė į kitas įvairias privilegijas.

14 Įstatymo 3/2012 4 straipsnio 6–8 dalyse nustatyta:

„6. Šiame straipsnyje nurodytos neterminuotos darbo sutarties, sudarytos pagal paramos verslininkams programą, negali sudaryti įmonė, kuri per šešis mėnesius iki sutarties sudarymo yra įvykdžiusi neteisėtus atleidimus iš darbo.<...>

7. Kad galėtų pasinaudoti lengvatomis, susijusiomis su neterminuota darbo sutartimi, sudaryta pagal paramos verslininkams programą, įmonė turi įdarbinti atitinkamą darbuotoją mažiausiai trejiems metams skaičiuojant nuo darbo santykių atsiradimo pradžios. Be to, ji turi išlaikyti neterminuotoje darbo sutartyje, sudarytoje pagal paramos verslininkams programą, pasiūlytą užimtumo lygį mažiausiai vienus metus nuo šios sutarties sudarymo. Tuo atveju, kai nesilaikoma šių įsipareigojimų, įmonė turi grąžinti kaip lengvata gautą naudą.

<...>

8. Taikant šį straipsnį atsižvelgiama į įmonėje įdarbintų darbuotojų skaičių tuo metu, kai įdarbinama.“

15 Tokios darbo tvarkos galiojimo trukmė apibrėžta Įstatymo 3/2012 devintosios pereinamojo laikotarpio nuostatos 2 dalyje:

„Devintoji pereinamojo laikotarpio nuostata. Praktikos ir profesinio mokymo sutarčių bei neterminuotų darbo sutarčių, sudarytų pagal paramos verslininkams programą, sudarymas, susijęs su nedarbo lygiu.

<...>

2. Neterminuotos darbo sutartys, sudarytos pagal paramos verslininkams programą ir nurodytos šio įstatymo 4 straipsnyje, gali būti sudaromos tol, kol nedarbo lygis mūsų šalyje bus mažesnis kaip 15 %.“

Pagrindinės bylos aplinkybės ir prejudiciniai klausimai

16 Bolivijos pilietė G. J. Nisttahuz Poclava dirbo virėja viešbučių veiklą vykdančioje įmonėje *Taberna del Marqués*. Jos darbo sutartis visos darbo dienos režimu buvo sudaryta 2013 m. sausio 16 d. Ši sutartis pateko į neterminuotų darbo sutarčių, sudarytų pagal paramos verslininkams programą, kategoriją.

17 Šios sutarties antroje sąlygoje nurodyta, kad G. J. Nisttahuz Poclava bet kuriuo atveju nustatomas vienų metų bandomasis laikotarpis. Šios sutarties vienuoliktoje sąlygoje nustatyta, kad sutartis gali būti bendrai finansuojama iš Europos socialinio fondo lėšų. Darbo sutarties sąlygose neaptartais atvejais numatyta taikyti viešbučių ir restoranų darbuotojų kolektyvinę sutartį.

18 2013 m. gegužės 31 d. laišku G. J. Nisttahuz Poclava buvo pranešta apie jos atleidimą iš darbo nuo šios datos, nes ji nebuvo sėkmingai baigusi bandomojo laikotarpio.

19 2013 m. liepos 2 d. G. J. Nisttahuz Poclava kreipėsi į *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid* su ieškiniu prieš savo darbdavį ir paprašė pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu, taip pat nurodyti jos darbdaviui arba grąžinti ją į pareigas, taikant tas pačias kaip iki darbo sutarties nutraukimo galiojusias sąlygas, arba sumokėti kompensaciją, lygią 33 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus tarnybos metus.

20 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad Įstatymo 3/2012 4 straipsnio 3 dalyje numatytas bandomasis laikotarpis neatitinka paprastai Ispanijos teisėje numatyto bandomojo laikotarpio ir nepriklauso nuo įdarbinto asmens profesinės kvalifikacijos. Šia nuostata įtvirtinta netipinė vienų metų terminuota darbo sutartis, kuri gali tapti neterminuota sutartimi pasibaigus bandomajam laikotarpiui. Be to, per šį bandomąjį laikotarpį darbuotojui netaikoma teisinė apsauga nuo galimo atleidimo iš darbo, ypač kiek tai susiję su atleidimo forma, jį lėmusiomis priežastimis ir taikytina teismine kontrole.

21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat teigia, kad Įstatymas 3/2012 skirtas palankesnėms įdarbinimo sąlygoms sudaryti ir yra viena iš darbo teisės aktų reformų, priimtų siekiant įgyvendinti Europos Sąjungos sprendimus ir rekomendacijas dėl užimtumo politikos.

22 Kalbant apie Sąjungos sprendimus ir rekomendacijas, pažymėtina, kad šis teismas šiuo atžvilgiu mini SESV 148 straipsnį, kuriame numatytos užimtumo gairės, ir SESV 151 straipsnį, 2008 m. liepos 15 d. Tarybos sprendimą 2008/618/EB dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (OL L 198, p. 47), 2012 m. balandžio 18 d. Komisijos komunikatą Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“ (COM(2012) 173 final), 2010 m. spalio 21 d. Tarybos sprendimą 2010/707/ES dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (OL L 308, p. 46), 2011 m. liepos 12 d. Tarybos rekomendaciją dėl Ispanijos 2011 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl atnaujintos 2011–2014 m. Ispanijos stabilumo programos (OL C 212, p. 1), taip pat 2012 m. liepos 10 d. Tarybos rekomendaciją dėl Ispanijos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Ispanijos stabilumo programos (OL C 219, p. 81).

23 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad neterminuota darbo sutartis, sudaryta pagal paramos verslininkams programą, pažeidžia Chartijos 30 straipsnį, 1982 m. birželio 22 d. Ženevoje Tarptautinės darbo organizacijos priimtos Konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 2.2 straipsnio b punktą ir 4 straipsnį, 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytą Europos socialinę chartiją (pažeidimas išplaukia iš 2012 m. gegužės 23 d. Europos socialinių teisių komiteto sprendimo dėl panašios sutarties Graikijoje) ir Direktyvą 1999/70.

24 Konkrečiai dėl šios direktyvos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad Įstatymas 3/2012 prieštarauja jos tikslams, t. y. darbuotojų, įdarbintų pagal terminuotą darbo sutartį, nediskriminavimo principo užtikrinimui ir piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijai. Šiuo įstatymu pirmaisiais šių sutarčių ar

darbo santykių galiojimo metais įtvirtinama diskriminacija tarp tokias sutartis ar darbo santykius sudariusių darbuotojų ir tų darbuotojų, kurie dirba pagal įprastą terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį, nes darbo santykių nutraukimo prieš terminą atveju pirmiesiems nenumatyta jokia kompensacija. Be to, pažeidžiant Direktyvą 1999/70 ir Bendrąjį susitarimą, šiuo įstatymu įtvirtinta nauja, praktiškai terminuota, sutartis, nustatanti mažiau palankias darbo sąlygas darbuotojams, kuriems ji taikoma.

25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar Sąjungos teisei prieštarauja tokia nacionalinės teisės nuostata, kuri numato ir reglamentuoja darbo sutartį, siejamą su vienų metų bandomuoju laikotarpiu ir atmetančią galimybę dėl šio bandomojo laikotarpio įprastai susitarti per kolektyvines derybas. Jis taip pat klausia, ar šis bandomasis laikotarpis, per kurį neribojama galimybė nutraukti darbo sutartį, yra suderinamas su Chartijos 30 straipsnyje užtikrinama pagrindine teise.

26 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar nacionalinės teisės nuostatos, kuriose numatyta, kad neterminuota darbo sutartis, sudaryta pagal paramos verslininkams programą, siejama su vienų metų bandomuoju laikotarpiu, per kurį neribojama galimybė nutraukti sutartį, prieštarauja Sąjungos teisei ir Chartijos 30 straipsnyje įtvirtintai pagrindinei teisei?

2. Ar vienų metų bandomasis laikotarpis, siejamas su neterminuota sutartimi, sudaryta pagal paramos verslininkams programą, pažeidžia Direktyvos 1999/70/EB (taip pat Bendrojo susitarimo 1 ir 3 punktų) nuostatas ir tikslus?“

Dėl Teisingumo Teismo kompetencijos

27 Savo klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Chartijos 30 straipsnis, Direktyva 1999/70 ir ypač Bendrojo susitarimo 1 ir 3 punktai turi būti aiškinami taip, kad šiomis nuostatomis draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai Ispanijos teisės nuostatos, kuriomis nustatoma ir reglamentuojama neterminuota darbo sutartis, sudaryta pagal paramos verslininkams programą ir siejama su vienų metų bandomuoju laikotarpiu.

28 Primintina, kad Chartijos taikymo sritis tiek, kiek tai susiję su valstybių narių veiksmais, apibrėžiama jos 51 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią Chartijos nuostatos skirtos valstybėms narėms tik tuo atveju, kai jos įgyvendina Sąjungos teisę.

29 Iš tiesų iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos iš esmės matyti, kad Sąjungos teisės sistemoje užtikrinamos pagrindinės teisės gali būti taikomos esant visoms situacijoms, kurias reglamentuoja Sąjungos teisė, bet ne už šių situacijų ribų (Sprendimo *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, 19 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

30 Taigi reikia išnagrinėti, ar Ispanijos teisės nuostatomis, kuriomis nustatoma ir reglamentuojama neterminuota darbo sutartis, sudaryta pagal paramos verslininkams programą, įgyvendinama Sąjungos teisė.

31 Kaip priminė Ispanijos vyriausybė ir Komisija, Direktyva 1999/70 ir Bendrasis susitarimas taikomi visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal su darbdaviais nustatytus terminuotus darbo santykius (Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 28 punktas; Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 40 punktas ir Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 33 punktas).

32 Pagal Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalį jis taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartys arba darbo santykiai apibrėžti kiekvienos valstybės narės galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje.

33 Remiantis Bendrojo susitarimo 3 punktu, „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ turi būti apibrėžiamas kaip „asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip antai konkrečią dieną, konkrečios užduoties įvykdymą ar konkretų įvykį“.

34 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Įstatymo 3/2012 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog „sutartis sudaroma neribotam laikotarpiui“. Įstatymo 3/2012 4 straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad sutartis reglamentuojama Darbuotojų statuto nuostatomis ir kolektyvinėmis sutartimis, kurios taikomos neterminuotoms sutartims, išskyrus bandomojo laikotarpio trukmę.

35 Tiek iš Bendrojo susitarimo 3 punkte pateikto pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo apibrėžimo, tiek iš pagrindinėje byloje taikytinų teisės aktų matyti, kad tokia darbo sutartis, kaip sudarytoji su G. J. Nisttahuz Poclava, negali būti laikoma terminuota sutartimi.

36 Bandomasis laikotarpis iš esmės skirtas darbuotojo tinkamumui ir jo gebėjimams patikrinti, o terminuota darbo sutartis sudaroma, kai darbo sutarties ar santykių pabaigą lemia objektyvios sąlygos.

37 Bet kuriuo atveju bandomojo laikotarpio trukmės, kaip nustatytoji Įstatyme 3/2012, Direktyva 1999/70 nereglamentuoja.

38 Darytina išvada, kad sutartis, kaip antai Ispanijos teisėje numatyta „neterminuota darbo sutartis, sudaryta pagal paramos verslininkams programą“, nėra į Direktyvos 1999/70 taikymo sritį patenkanti terminuota sutartis.

39 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo sprendimo motyvuojamojoje dalyje nurodė kitas Sąjungos teisės nuostatas, kurios, jo manymu, pagrindžia tai, kad nagrinėjama teisinė situacija patenka į Sąjungos teisės taikymo sritį.

40 Kalbant apie SESV 151 straipsnį, kuriame išdėstyti Sąjungos ir valstybių narių tikslai socialinės politikos srityje, pažymėtina, kad jame nenustatyta jokia konkreti pareiga, kuri būtų susijusi su bandomuoju laikotarpiu pagal darbo sutartis. Tas pats pasakytina ir dėl vadovaujantis SESV 148 straipsniu Tarybos priimtų užimtumo politikos gairių ir rekomendacijų, kurias nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

41 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad nagrinėdamas Prancūzijos „naujojo įdarbinimo sutartį“ Teisingumo Teismas nusprendė, jog nors darbuotojų socialinė apsauga nutraukus darbo sutartį yra viena iš priemonių, skirtų SESV 151 straipsnyje nustatytiems tikslams pasiekti, o Sąjungos teisės aktų leidėjas turi kompetenciją šioje srityje, remiantis SESV 153 straipsnio 2 dalimi situacijos, kurioms netaikomos minėtų straipsnių pagrindu priimtos priemonės, nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį (Nutarties *Polier*, C-361/07, EU:C:2008:16, 13 punktas).

42 Be to, tai, kad neterminuota darbo sutartis, sudaryta pagal paramos verslininkams programą, gali tam tikrais atvejais būti finansuojama iš struktūrinių fondų, nėra savaime pakankama nuspręsti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija susijusi su Sąjungos teisės įgyvendinimu, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį.

43 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo sprendimo motyvuojamojoje dalyje taip pat nurodo 1982 m. birželio 22 d. Ženevoje pasirašytos Tarptautinės darbo organizacijos priimtos Konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 2.2 straipsnio b punktą ir

4 straipsnį ir 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytą Europos socialinę chartiją. Reikia konstatuoti, kad Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos pagal SESV 267 straipsnį aiškinti tarptautinės teisės nuostatų, kurios privalomos valstybėms narėms ne pagal Sąjungos teisę (žr. Sprendimo *Vandeweghe ir kt.*, 130/73, EU:C:1973:131, 2 punktą; Sprendimo *TNT Express Nederland*, C-533/08, EU:C:2010:243, 61 punktą; Nutarties *Corpul Național al Polițiștilor*, C-134/12, EU:C:2012:288, 14 punktą ir Sprendimo *Qurbani*, C-481/13, EU:C:2014:2101, 22 punktą).

44 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį. Todėl Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktus klausimus.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

45 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

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

Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos atsakyti į 2014 m. kovo 4 d. *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid* (Ispanija) sprendimu pateiktus prejudicinius klausimus.

Parašai.