GENERALINIO ADVOKATO
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER IŠVADA,
pateikta 2008 m. birželio 19 d. [1]

I — Įvadas

1. Danijos *Højesteret* (Aukščiausiasis teismas) Teisingumo Teismo prašo išaiškinti Direktyvos 91/533/EEB [2] 8 straipsnį darbo teisės byloje, kurioje ieškovas Ruben Andersen remiasi tuo, kad jam netaikoma direktyvą perkelianti kolektyvinė sutartis, o tai jam daro žalą, nes, atvirkščiai nei nacionalinis įstatymas, leidžia darbdaviui, į kurį dėl to buvo kreiptasi, ištaisyti klaidingą laišką dėl įdarbinimo.

2. Šiame kontekste nacionalinis teismas nori sužinoti, ar darbuotojas privalo priklausyti profesinei sąjungai, kad jam būtų galima taikyti direktyvą perkeliančią kolektyvinę sutartį. Du pirmieji prejudiciniai klausimai susiję su šiuo aspektu.

3. R. Andersen taip pat remiasi tariamu savo darbo santykių „laikinumu“, dėl kurio jis turėtų būti atleistas nuo direktyvoje numatytos pareigos kreiptis į darbdavį. Teismas abejoja direktyvos 8 straipsnio 2 dalies antrojoje pastraipoje vartojamos sąvokos „laikina sutartis arba darbo santykiai“ (pataisytas vertimas) reikšme, nes jos nepaaiškina jokia Bendrijos norma, ir trečiuoju klausimu klausia, ar ji reiškia visus terminuotus darbo santykius, ar tik trumpalaikius.

II — Teisinis pagrindas

A — *Bendrijos teisės normos*

4. Direktyva 91/533, kuri išplėtoja Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių

1 — Originalo kalba: ispanų.

2 — 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, p. 32).

chartijos [3] 9 ir 17 punktus, buvo priimta siekiant Europos Sąjungos mastu suderinti kai kuriose valstybėse narėse jau nustatytą pareigą darbo santykiams taikyti tam tikras taisykles, kad pagal darbo sutartį dirbantys darbuotojai būtų apginti nuo galimo atsisakymo pripažinti jų teises (antra ir šešta konstatuojamosios dalys). Tiksliau tariant, siekiama panaikinti skirtumus tarp nacionalinės teisės aktų informacijos apie pagrindines sutarties ar darbo santykių sąlygas srityje.

5. Pagal direktyvos 1 straipsnį ji taikoma „kiekvienam atlyginimą gaunančiam darbuotojui, turinčiam <…> sutartį arba darbo santykius“ (1 dalis), nors valstybės narės gali jos netaikyti: a) kai santykiai iš viso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį ir (arba) darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas arba b) kai sutartys yra nenuolatinio pobūdžio, jei netaikymas pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.

6. 2 straipsnyje darbdavys įpareigojamas informuoti darbuotoją apie „esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus“ (1 dalis), tarp kurių, kalbant apie laikiną sutartį arba darbo santykius, minima jų numatoma trukmė (2 dalies e punktas) (pataisytas vertimas). Ši informacija pateikiama raštu bet kuria direktyvos 3 straipsnyje numatyta forma.

3 — Ją 1989 m. gruodžio 9 d. Strasbūre priėmė Europos Vadovų Taryba.

7. 8 straipsnis, su kuriuo susiję pateikti prejudiciniai klausimai, reglamentuoja direktyva suteiktų teisių gynimą ir įpareigoja valstybes nares privatiems asmenims užtikrinti galimybę pateikti reikalavimus teismine tvarka (1 dalis). Šio straipsnio 2 dalyje numatyta, kad tokia teisė įgyjama, kai darbdavys per penkiolika dienų neatsako į darbuotojo pretenziją. Tačiau toks reikalavimas nekeliamas užsienyje dirbantiems darbuotojams, t. y. nei tiems, kurių „sutartis arba darbo santykiai yra laikini“, nei tiems, kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis.

8. Pagal direktyvos 9 straipsnį valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip 1993 m. birželio 30 d., arba užtikrina, kad „iki šios datos“ darbdavių ir darbuotojų atstovai reikiamas nuostatas „įtvirtintų susitarimu“; šiuo atveju valstybės įpareigojamos imtis reikiamų priemonių, leidžiančių joms visuomet užtikrinti, kad bus pasiekti šios direktyvos nustatyti rezultatai.

B — *Danijos teisės normos*

9. Siekiant įgyvendinti Direktyvos 91/533 9 straipsnį Danijos sistemoje pasirinkta tokia dviguba strategija: pirma, patvirtintas įsta-

tymas dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotoją apie darbo santykių sąlygas [4] ir, antra, įvairiose srityse sudarytos kolektyvinės sutartys.

a) Danijos įstatymas dėl darbo pažymos

10. Danijos įstatymas dėl darbo pažymos darbuotojui į teismą leidžia kreiptis tiesiogiai, nepareiškus išankstinės pretenzijos darbdaviui.

11. Įstatymo 1 straipsnio 3 dalyje pripažįstamas jo subsidiarus pobūdis, nes ši norma netaikoma, jei kitaip numato kolektyvinė sutartis, kuri įpareigoja darbdavį suteikti darbuotojui informaciją apie darbo santykius, ir joje įtrauktos tam tikros Direktyvą 91/533 atitinkančios normos.

b) KTO sutartis

12. Kolektyvinėms sutartims, kuriomis direktyva buvo perkelta į Danijos teisę, priskirtina ir 1993 m. birželio 9 d. Sutartis, sudaryta *Amtsråtsforeningen* (apskričių tarybų federacija), *Kommunernes Landsforening* (nacionalinė savivaldybių asociacija), Kopenhagos ir Frederiksbergo savivaldybių bei *Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte* (savivaldybių pareigūnų ir darbuotojų profesinė sąjunga; toliau – KTO sutartis). Kaip nurodo *Højesteret*, Danijos savivaldybės šią sutartį taiko visiems savo darbuotojams, net jei jie nepriklauso profesinei sąjungai [5].

13. Pagal KTO sutartį savivaldybės institucija, kuri laiku neįteikė būtino sutarties patvirtinimo arba pateikė sutrumpintą ar klaidingą dokumentą, darbuotojui pareikalavus per penkiolika dienų turi surašyti naują dokumentą. Jei to nepadaroma, darbuotojas savo teises gali ginti teisme.

4 — 1994 m. gegužės 11 d. Įstatymu Nr. 385, *Antsættelsesbevislov*, patvirtintas konsoliduotas tekstas, toliau – Danijos įstatymas dėl darbo pažymos.

5 — Per posėdį tą patvirtino Danijos vyriausybės ir *Kommunernes Landsforening* atstovai.

III — Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

14. Kaip socialinės paramos gavėjas Ruben Andersen penkis kartus dalyvavo Skelskioro komunos (Skælskør Kommune) individualioje pasirengimo darbui programoje. Šios penkios sutartys buvo sudaromos laikotarpiui nuo vieno iki dvylikos mėnesių, tačiau dėl suinteresuotojo asmens pakartotinių pravaikštų nė viena netruko ilgiau nei mėnesį.

15. Kiekvieno iš šių darbų atveju R. Andersen gaudavo laišką dėl įdarbinimo, kuris neatitikdavo Direktyvos 91/533 2 straipsnio 2 dalies reikalavimų. Komunai pranešęs apie klaidas jis per penkiolika dienų gaudavo naujus, tinkamai ištaisytus laiškus.

16. Tačiau R. Andersen manė, kad KTO sutartis jam netaikoma [6], ir, remdamasis Danijos įstatymu dėl darbo pažymos, tiesiogiai pareiškė ieškinį, siekdamas gauti kompensaciją. Įstatymas nenumato KTO sutartyje nustatyto reikalavimo pareikšti darbdaviui išankstinę pretenziją, todėl, ieškovo teigimu, Skelskioro institucijos pataisymas negalioja.

17. Kai jo ieškinys buvo atmestas pirmojoje instancijoje, R. Andersen pateikė apeliacinį skundą *Højesteret*, kuris nutarė, kad bylos sprendimas priklauso nuo Direktyvos 91/533 išaiškinimo, ir pagal EB 234 straipsnį Teisingumo Teismui pateikė tris prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos 91/533/EEB 8 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad kolektyvinė sutartis, kuria siekiama nacionalinėje teisėje įgyvendinti direktyvos nuostatas, netaikoma darbuotojui, kuris nepriklauso nė vienai iš šią sutartį pasirašiusių profesinių organizacijų?

2. Į pirmąjį klausimą atsakius neigiamai, ar 8 straipsnio 2 dalies sąvoka „darbuotojams, kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis arba su darbo santykiais susijusios kolektyvinės sutartys“ turi būti aiški-

6 — Per posėdį R. Andersen advokatas nesuabejojo tuo, kad sutartį galima taikyti profesinei sąjungai nepriklausantiems darbuotojams, bet pridūrė, kad šiuo atveju ši sutartis neturėjo būti taikoma, nes joje nebuvo numatyta sankcijų. Be to, jis teigė, kad KTO sutartimi direktyva nebuvo perkelta klaidingai.

nama taip, kad kolektyvinės sutarties nuostatos, numatančios pareigą pareikšti darbdaviui išankstinę pretenziją, negali būti taikomos darbuotojui, kuris nepriklauso nė vienai iš šią sutartį pasirašiusių profesinių organizacijų?

3. Ar direktyvos 8 straipsnio 2 dalies sąvokos „laikina sutartis“ ar „laikini darbo santykiai“ reiškia trumpalaikius darbo santykius, ar bet kokius terminuotus darbo santykius? Jei tai yra pirmasis atvejis, kokie kriterijai taikomi nustatant, ar darbo santykiai yra laikini (trumpalaikiai)?“

IV — Procesas Teisingumo Teisme

18. Prašymas priimti prejudiciinį sprendimą Teisingumo Teismo kanceliarijoje buvo užregistruotas 2007 m. liepos 7 dieną.

19. Rašytines pastabas pateikė pagrindinės bylos šalys, Komisija ir Italijos bei Švedijos vyriausybės.

20. 2008 m. gegužės 15 d. posėdyje dalyvavo R. Andersen, *Kommunernes Landsforening*, Danijos Karalystės ir Komisijos atstovai, kurie žodžiu pateikė savo argumentus.

V — Prejudicinių klausimų analizė

A — *Dėl pirmojo klausimo*

21. Pirmuoju klausimu *Højesteret* klausia, ar pagal Direktyvos 91/533 8 straipsnio 1 dalį kolektyvinė sutartis, kuria nacionalinė teisė suderinama su šia Bendrijos norma, taikoma tik darbuotojams, priklausantiems kuriai nors iš derybose dėl jos sudarymo dalyvavusių profesinių sąjungų.

22. Visi pastabas šiame procese dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikę asmenys siūlo atsakyti neigiamai. Pagal minėto straipsnio 1 dalį iš valstybių narių reikalaujama savo teisės sistemose numatyti priemones, sudarančias sąlygas pateikti reikalavimus teismine tvarka. Bendrijos teisės norma nedetalizuoja, kokiomis teisinėmis priemonėmis tai turi būti pasiekta.

23. Pagal EB 137 straipsnio 3 dalį Direktyvos 91/533 9 straipsnis valstybėms suteikia galimybę pasirinkti, kaip ją įgyvendinti, leisdamas tą padaryti tiesiogiai priimant reikalingus įstatymus ir kitus teisės aktus arba darbdavių ir darbuotojų atstovams tai įtvirtinant sutartimis [7].

24. Tokia galimybė Bendrijos nuostatų įgyvendinimą „perduoti“ darbuotojų ir darbdavių atstovams daug kartų buvo nagrinėta Teisingumo Teismo praktikoje [8]. Konkrečiai kalbant, Teisingumo Teismas pabrėžė, jog valstybės narės neatleidžiamos nuo pareigos tinkamomis įstatymų ar kitų teisės aktų priemonėmis užtikrinti, kad darbuotojams būtų garantuota visiška direktyvos apsauga, patikslindamas, kad kai tuo pačiu metu direktyva perkeliama įstatymu ir įvairiomis kolektyvinėmis sutartimis, „valstybės garantija“ turi apimti visus atvejus, kai nėra kitos veiksmingos apsaugos, nesvarbu, dėl kokių priežasčių ji neegzistuotų.

25. Tačiau nedraudžiama direktyvą įgyvendinti kolektyvine sutartimi, jei valstybė narė įsipareigoja iš jos kylančias palankias nuostatas pagal sutartį arba papildomojo pobūdžio nacionalinės teisės normą taikyti visiems asmenims, kuriems jis skirta.

26. Be to, direktyva neapibrėžia galimų kolektyvinių sutarčių ar nacionalinių perkeliančių normų taikymo *ratione personae* srities ir nedraudžia tokio tipo kolektyvinę sutartį taikyti asmenims, nepriklausantiems derybose dėl jos sudarymo dalyvavusioms profesinėms sąjungoms.

27. Iš teismų praktikos taip pat neišplaukia, kad Bendrijos teisės sistema draudžia taikyti profesinėms sąjungoms nepriklausantiems asmenims sutartyse numatytą apsaugą. Aišku, minėtuose sprendimuose konkrečiai minimi įvairūs atvejai, kai reikėjo remtis „valstybės garantija“ (suteikta perkeliančiu įstatymu): „*kai darbuotojai nepriklauso profesinei sąjungai*, kai atitinkamo sektoriaus nereglamentuoja kolektyvinė sutartis arba kai netaikomas vienodo atlyginimo principas“.

28. Tai nurodydamas Teisingumo Teismas priminė, jog kiekviena valstybė galiausiai privalo užtikrinti, kad jokia grupė nebūtų pašalinta iš direktyvos taikymo srities, išvardydamas atvejų, kai darbuotojas neturi kitų nei teisinės gynybos būdų, pavyzdžius. Taip atsitinka, kai kolektyvinės sutarties nėra, kai

7 — Tokia nuostata numatyta jos paskutinėje konstatuojamojoje dalyje.

8 — 1985 m. sausio 30 d. Sprendimas *Komisija prieš Daniją* (143/83, Rink. p. 427); 1985 m. kovo 28 d. Sprendimas *Komisija prieš Belgiją* (215/83, Rink. p. 1039); 1986 m. liepos 10 d. Sprendimas *Komisija prieš Italiją* (235/84, Rink. p. 2291) ir 1999 m. spalio 28 d. Sprendimas *Komisija prieš Graikiją* (C-187/98, Rink. p. I-7713).

egzistuojanti sutartis neapima visų direktyvos numatytų teisių arba kai ji netaikoma tam tikrai sektoriaus darbuotojų grupei, pavyzdžiui, profesinei sąjungai nepriklausantiems asmenims.

29. Apibendrinant galima teigti, kad kiekvienoje teisės sistemoje turi būti apibrėžtas kolektyvinių sutarčių privalomumas ir taikymo ribos. Kaip atsižvelgdamas į logikos reikalavimus nusprendė Bendrijos teisės aktų leidėjas, labai skirtingų kolektyvinių derybų koncepcijų egzistavimas Sąjungoje nepaprastai apsunkina nuo grynosios vidaus teisės nepriklausantį atsakymą [9].

30. Išskyrus gerai žinomą Jungtinės Karalystės atvejį, kai buvo nepripažintas sutarties normatyvinis ir net sutartinis pobūdis [10], daugumoje Europos Sąjungos valstybių galioja apibūdinimas, kuriuo išgarsėjo F. Carnelutti: „kolektyvinė sutartis yra įstatymo sielos ir sutarties turinio mišinys“ [11].

31. Didžiausi skirtumai išryškėja šių sutarčių veiksmingumo, o konkrečiai imant, galimybės jas taikyti kitoms šalims nei susitariančiosios atžvilgiu (pavyzdžiui, asmenims, nepriklausantiems sutartį pasirašiusioms sąjungoms arba priklausantiems sąjungoms, nedalyvavusioms derybose dėl jų sudarymo). Kai kuriose valstybėse narėse toks išplėtimas visiškai uždraustas, o kitose numatyti įvairūs jo įgyvendinimo mechanizmai (administracinis arba teismo sprendimas, įstojimas arba automatinis taikymas dėl pasirašiusių asmenų atstovaujamųjų didelio skaičiaus) [12].

32. Jei, kaip yra kai kuriose valstybėse narėse, kolektyvine sutartimi negali remtis profesinei sąjungai nepriklausantys darbuotojai, taikoma šiuo klausimu valstybės priimta norma; priešingu atveju perkeliantis įstatymas veikia tik papildomai. Atrodo, kad tai įvyko byloje, kurioje priimta ši nutartis dėl prašymo

9 — Kaip taikliai pastebi L. M. Díez-Picazo, teisės normų kilmė arba teisės šaltiniai atsipindi galios pasiskirstymą bet kurioje visuomenėje – „viena vertus, akivaizdžiai politinę problemą, o, antra vertus, sociologinio pobūdžio klausimą“ (L. M. Díez-Picazo y Ponce de León „Experiencias jurídicas y teoría del Derecho“, III leidimas, *Ariel*, 1993, p. 136).

10 — Šiuo klausimu S. Deakin ir G. Morris teigia, kad kolektyvinės sutarties norminio pobūdžio pagrindas atsiranda individualios darbo sutarties lygmenyje, nes pirmajai trūksta „reglamentuojančio pobūdžio“, kuris jai suteikiamas kitose sistemose (S. Deakin ir G. Morris „Labour Law“, II leidimas, *Butterworths*, 1998, p. 261). Panašiai G. Pitt priduria, kad ši Jungtinės Karalystės darbo santykių ypatybė yra beveik unikali Europos mastu, o tai kartais sukelia direktyvų perkėlimo problemų (G. Pitt „Employment Law“, V leidimas, *Thomson – Sweet & Maxwell*, 2004, p. 120).

11 — F. Carnelutti „Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro“, Paduja, 1927, p. 108.

12 — Kolektyvinių sutarčių teisinio statuso ir galimybės jas išplėsti dvidešimt septyniose valstybėse narėse analizė pateikta studijoje „Industrial Relations in Europe 2006“ (*Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extensión procedures as examples*), parengtoje Komisijos ir pateiktoje atsakovės pagrindinėje bylose.

priimti prejudicinį sprendimą [13], nors šią galimybę nacionalinis teismas turi išsiaiškinti.

33. Todėl Direktyvos 91/533 8 straipsnio 1 dalis valstybėms narėms leidžia kolektyvinę sutartį, kuria siekiama nacionalinę teisę suderinti su direktyva, taikyti ir asmenims, nepriklausantiems jokiai derybose dėl jos sudarymo dalyvavusiai profesinei sąjungai. Jei direktyvą tinkamai įgyvendinanti sutartis taikoma darbuotojui (tiek priklausančiam profesinei sąjungai, tiek jai nepriklausančiam), jos taikymas iš principo pašalina papildomojo pobūdžio nacionalinio įstatymo taikymą.

B — *Dėl antrojo klausimo*

34. Direktyvos 8 straipsnio 2 dalis valstybėms narėms suteikia galimybę nustatyti, jog teisė naudotis teisių gynimo priemonėmis atsiranda pirmiau įvykdžius formalumą, kad darbdaviui papildomai suteikiama penkiolika dienų atsakyti į atitinkamo darbuotojo pareikštą pretenziją. Tačiau 2 dalies antrojoje pastraipoje numatomos trys išimtys, nes toks reikalavimas nekeliamas užsienyje dirbantiems darbuotojams, darbuotojams, kurių „sutartis arba darbo santykiai yra laikini“, ar tokiems, kuriems „netaikomos su darbo santykiais susijusios kolektyvinės sutartys“.

13 — Danijos įstatymo dėl darbo pažymos 1 straipsnio 3 dalis pripažįsta jo subsidiarų pobūdį sutarčių, kuriomis perkeliama Direktyva 91/533, atžvilgiu; minėta KTO sutartis, kaip teigia *Højesteret*, taikoma visiems: tiek profesinėms sąjungoms priklausantiems, tiek joms nepriklausantiems savivaldybių darbuotojams.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo paaiškinti šių išimčių apimtį ir reikšmę.

35. Antrasis prejudicinis klausimas susijęs su pirmiau išdėstytais argumentais. *Højesteret* klausia, ar Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrojoje pastraipoje esanti formuluotė „darbuotojams, kuriems netaikomos su darbo santykiais susijusios kolektyvinės sutartys“ nuo pareigos pareikšti pretenziją atleidžia asmenį, kuris nėra derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo dalyvavusių profesinių sąjungų narys.

36. Mano nuomone, atsakyti reikia neigiamai, nes pagal direktyvos 8 straipsnio 2 dalį narystė profesinėje sąjungoje taip pat nėra lemiamas veiksnys, kad būtų taikoma apsauga pagal Bendrijos normą perkeliančią kolektyvinę sutartį.

37. Tiesioginė nuostatos reikšmė nėra aiški. Nurodomi „darbuotojai, kuriems netaikomos su darbo santykiais susijusios kolektyvinės sutartys“ [14]. Dėl šios išvados V.A dalyje nurodytų priežasčių nereikia manyti, kad turimi

14 — Taip pat aiškios yra versijos prancūzų kalba („non couverts par“), anglų kalba („not covered by“) ir vokiečių kalba („Regelung unterliegt“).

omeny tik profesinėms sąjungoms priklausantys darbuotojai. Direktyva neapibrėžia Bendrijos nuostatas perkeliančių sutarčių taikymo *ratione personae* srities, ir tą palieka nacionalinės teisės aktų leidėjams; tačiau 8 straipsnio 2 dalis netrukdo kolektyvinės sutarties sąlygų – įskaitant tas, kuriomis pretenzija darbdaviui numatoma kaip galimybės kreiptis į teismą sąlyga, – taikyti profesinėms sąjungoms nepriklausantiems asmenims.

38. Reikia nuspręsti, ar tokia nuomonė neprieštarauja direktyvos tikslui numatyti išankstinę pretenziją.

39. Parengiamieji darbai šiuo klausimu nieko nepaaiškina, nes minėta nuostata buvo įtraukta užbaigus teisės aktų leidimo procedūrą, o Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto [15] bei Europos Parlamento [16] sprendimuose šis klausimas neaptartas. Tačiau, kaip savo rašytinėse pastabose teisingai nurodo Komisija, nesunku nuspėti, kad šia nuostata siekiama išvengti bylų, ginčus išsprendžiant pigesniais ir paprastesniais būdais nei teismine tvarka. Vis dėlto ši bendra procedūrinės ekonomijos nuostata yra ne tokia reikšminga kaip svarbesnis direktyvos tikslas apsaugoti darbuotojų interesus; todėl 8 straipsnio 2 dalimi siekiama išvengti to, kad įspėjimas būtų perteklinis formalumas, kuris praktikoje sutrukdytų apginti nepalankesnėje padėtyje esančius darbuotojus.

40. Į tai atsižvelgiant atrodo protinga, kad nereikalaujama, jog darbuotojas, kuriam netaikoma atitinkamos srities kolektyvinė sutartis, prieš pareikšdamas ieškinį įspėtų įmonę. Dėl to, kad nesinaudoja kolektyvinės sutarties nuostatomis, jis atsiduria silpnesnėje padėtyje, kuri dar pasunkėtų, jei jis turėtų darbdaviui suteikti antrą galimybę ištaisyti savo klaidas.

41. Sprendžiant, ar reikia reikalauti išankstinės pretenzijos, svarbiausia ne tai, ar asmuo priklauso profesinei sąjungai, bet tai, ar jam taikoma kolektyvinė sutartis, o tokia sąlyga (kaip plačiai paaiškinau šios išvados V. A dalyje) nepriklauso nuo šio ryšio. Darbuotojas, kuriam taikoma kolektyvinė sutartis, yra pakankamai apsaugotas (neatsižvelgiant į tai, ar jis priklauso profesinei sąjungai), ir jo apsaugos nepažeidžia papildomų penkiolikos dienų suteikimas darbdaviui: šiuo atveju išimtis yra beprasmė. Atvirkščiai, asmeniui, kuriam sutartis netaikoma (nes jis nėra profesinės sąjungos narys ar dėl kitų priežasčių), turi būti suteikta galimybė savo teises tiesiogiai ginti teismuose.

42. Iš gramatinio ir teleologinio aptariamos nuostatos aiškinimo išplaukia, kad reikalavimo netaikymas priklauso ne nuo buvimo

15 — OL C 159, 1991, p. 32.
16 — OL C 240, 1991, p. 21.

profesinės sąjungos nariu, o nuo kolektyvinės sutarties taikymo, šia priemone užtikrinant padidintą apsaugos laipsnį.

C — *Dėl trečiojo klausimo*

43. Trečiuoju klausimu *Højesteret* siekia išsiaiškinti kitos Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalyje numatytos pareigos pareikšti pretenziją išimties reikšmę.

44. Abejonių kyla dėl sąvokos „laikina sutartis ar laikini darbo santykiai“, kuri iki to laiko Bendrijos teisėje nebuvo žinoma. Nacionalinis teismas klausia, ar ši direktyva apima visus terminuotus darbo santykius, ar tik trumpalaikį darbą.

1. 8 straipsnio 2 dalies antroji pastraipa apima ne visas „terminuotas sutartis ar terminuotus darbo santykius“

45. Teisinė „terminuotų darbo santykių“ sąvoka vartojama daugelyje nacionalinių teisinių sistemų ir į Bendrijos teisę buvo įtraukta Direktyvomis 75/129/EEB [17], 91/383/EEB [18] ir 1999/70/EB [19].

46. Palyginti su neterminuotomis darbo sutartimis, kurios yra dažniausias darbdavių ir darbuotojų ryšio pavyzdys, konkrečiam terminui sudarytos sutartys yra tam tikra prasme išimtinės, nes jos tenkina realius darbdavio arba rinkos poreikius. Nepaisant dabartinės socialinės teisės „lankstumo“ tendencijos [20], daugelio valstybių narių darbo teisės aktai paremti darbo stabilumo principu, kuris apriboja terminuotų sutarčių naudojimą. Pavyzdžiui, Ispanijos darbo teisės kodeksas [21] jas leidžia sudaryti tik 15 straipsnyje numatytais atvejais. Prancūzijos darbo kodekso L-1242-1 straipsnyje nurodyta, kad terminuota sutartis negali būti ilgą laiką naudojama įprastai ir nuolatinei įmonės

17 — 1975 m. vasario 17 d. Direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių teisės aktų kolektyvinio atleidimo srityje harmonizavimo (OL L 48, p. 29).

18 — 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (OL L 206, p. 19).

19 — 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EEB 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).

20 — Viena iš akivaizdžiausių jos požymių, pasak M. Alonso Olea, yra tai, kad leidžiama plačiai naudoti terminuotas sutartis, nes „darbdavys taip iš dalies atsisako rizikos, susijusios su ekonominės veiklos lygiu, prie jo priderindamas – bendrai ir nesiremdamas konkrečiomis aplinkybėmis – savo darbuotojų skaičių“. Tačiau pripažįstama, kad judėjimą atgal link stabilumo principo šiuo metu riboja rėmimasis neterminuotomis sutartimis (M. Alonso Olea ir M. E. Casas Baamonde „Derecho del Trabajo“, 19 leidimas, *Civitas*, Madridas, 2001, p. 251).

21 — *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, su pakeitimais, patvirtintas 1995 m. kovo 24 d. Karališkuoju dekretu Nr. 1/1995 (BOE, 1995 m. kovo 29 d.).

veiklai vykdyti ir ją naudoti leidžiama tik L-1242-2 straipsnyje numatytais atvejais „konkrečioms ir laikinoms užduotims“ vykdyti, esant L-1242-3 straipsnyje numatytoms specifinėms aplinkybėms.

47. Šis apsaugos mastas sulygina vadinamųjų „nuolatinių“ ir pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų teises. Tokį požiūrį Bendrijos teisė aiškiai tiesiogiai patvirtino 1999 m. kovo 18 d. Susitarime dėl terminuotų darbo sutarčių [22]. Jos preambulėje nurodoma, kad darbdavių ir darbuotojų atstovai siekia „sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo“. Ši nuostata panaši į, pavyzdžiui, Ispanijos darbo kodekso 15 straipsnio 6 dalį, Prancūzijos darbo kodekso L-1242-14 straipsnį, Jungtinės Karalystės *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002* ir Danijos pagrindinį savivaldybių susitarimą dėl terminuotų darbo sutarčių, kuris Danijos teisę suderina su Direktyva 1999/70 [23].

48. Kaip nurodžiau šios išvados V.B dalyje, Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrojoje pastraipoje numatyta reikalavimo pirmiau pareikšti pretenziją išimtimi siekiama išvengti, kad preliminarių formalumų prieš kreipiantis į teismą laikymasis pažeistų silpniausiųjų darbuotojų apsaugą. Tačiau nepagrįsta šio reikalavimo netaikyti visiems pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, nes, naudodamiesi identiškomis teisėmis, jie privalo laikytis ir tokių pačių formalių reikalavimų.

49. To reikalauja Bendrijos teisės vidaus darna. Kaip jau nurodžiau, Direktyvos 75/129, 91/383 ir 1999/70 skirtinguose kontekstuose mini „terminuotų“ darbo sutarčių sąvokas. Direktyvoje 91/383 (kuri priimta tik keliais mėnesiais anksčiau nei nagrinėjamoji mūsų byloje) atskiriami „teminuoti“ darbo santykiai ir vadinamosios „laikino įdarbinimo tarnybos“; pirmaisiais vadinami tie, kurie nustatomi terminuota darbo sutartimi, o jos baigtis priklauso nuo objektyvių sąlygų, pavyzdžiui, tam tikros dienos, tam tikros užduoties įvykdymo arba tam tikro įvykio atsitikimo (1 straipsnis) [24]. Iš šios nuostatos išplaukia, kad jei teisės aktų leidėjas būtų norėjęs ginčijamoje direktyvoje nurodyti visas terminuotas sutartis, jis tą būtų padaręs vartodamas tokius pačius žodžius, kaip jis prieš tai yra padaręs Direktyvoje 91/383 ir 75/129 [25] ir kaip po kelerių

22 — Priimtas jau minėta Direktyva 1999/70.

23 — Pagal prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateiktus duomenis terminuotai sutarčiai Danijoje taikomos sąlygos nuo neterminuotos sutarties skiriasi tik tuo, kad nurodyta pabaigos data; atleidimo atveju galioja toks pats išankstinio perspėjimo terminas, o apsauga neteisėto atleidimo atveju yra identiška. Tačiau *Højesteret* priduria, kad pagal vadinamąsias daugiametes sutartis, kurios paprastai penkeriems metams sudaromos su vadovaujančias pareigas einančiais asmenimis, darbuotojas gauna specialų metinį priedą, ir dėl to jo atlyginimas yra 15–25 % didesnis, palyginti su asmeniu, kuris tokias pačias pareigas eina pagal neterminuotą sutartį.

24 — Labai panašiai nurodyta jau minėto 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 3 straipsnyje.

25 — Jos 1 straipsnio 2 dalies a punkte kalbama apie „konkrečiam terminui arba užduočiai sudarytas darbo sutartis“.

metų tą padarė Direktyvoje 1999/70. Dėl šios priežasties ieškovas pagrindinėje byloje aiškiai nurodė, kad nauja formuluotė „laikinas darbas“ nėra vien lingvistinis pakeitimas, o reiškia kitą sąvoką.

50. Tam tikrų abejonių kyla dėl Direktyvos 91/533 teksto vokiečių kalba, nes, panašiai kaip Direktyvose 75/129, 1999/70 ir 91/383, čia vartojama sąvoka „mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis“, kuri atitinka bendrą sąvoką „terminuotos sutartys“. Tai yra akivaizdi išimtis iš įvairių normos kalbinių versijų, nes tiek prancūziškai („contrat ou relation de travail temporaire“), tiek angliškai („temporary contract or employment relationship“), itališkai („contratto o rapporto di lavoro temporaneo“), portugališkai („contrato ou relação de trabalho temporários“) ar suomiškai („tilapäinen työsopimus“) skamba panašiai kaip ispaniškai „contrato temporal“, ir iš to veikiausiai išplaukia, kad vertimas į vokiečių kalba yra laisvas ir neatitinka kitų versijų.

2. Sąvokoje minimos „trumpalaikės sutartys“

51. Nors „laikina sutartimi“ nėra laikoma bet kuri sutartis, sudaryta nustatytam terminui,

52. Pats prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kaip alternatyvą siūlo „trumpalaikes sutartis“, teigdamas, kad tokiais atvejais suinteresuotojo asmens padėtis yra nepalankesnė.

53. Problema kyla dėl to, kad ši sąvoka nėra vartojama visų valstybių narių teisės sistemose, o kartais net kaip sinonimai minimos sąvokos „laikinos sutartys“ ir „terminuotos sutartys“. Danijos teisės aktai, atvirkščiai, reglamentuoja apibrėžtos trukmės darbo santykius, kuriuos *Højesteret* savo nutartyje vadina „laikinais darbo santykiais“, išsiskiriančiais trumpumu, dažniausiai valandiniu pagrindu mokamu atlyginimu ir, svarbiausia, nepalankesnių sąlygų, palyginti su kitais darbuotojais, taikymu.

54. Man atrodo, kad, išskyrus aptariamą direktyvą, Europos socialinėje teisėje būdvardis „laikina“ nebuvo pridėtas prie atskiros sutarties rūšies pavadinimo, išskyrus nuorodas į išvestinius vadinamųjų „laikino

reikia apibrėžti darbo santykius, kuriems taikoma ši sąvoka, iki tol nevartota Bendrijos teisėje.

įdarbinimo tarnybų“ (apibrėžtų Direktyvos 91/383 1 straipsnyje) santykius. Viena iš šio darbo santykių ypatybių (jei ne teisiškai, tai bent faktiškai) yra darbo nepastovumas [26]. Ši aplinkybė kartu su kitomis verčia manyti, jog Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrąja pastraipa siekiama, kad trumpalaikes sutartis sudarę asmenys galėtų tiesiogiai ir paprastai kreiptis į teismą, nes jie yra nepalankesnėje padėtyje nei bendru atveju.

55. Besikartojančios Bendrijos ir valstybių narių teisės aktų leidėjų pastangos išvengti per dažno laikinų sutarčių naudojimo, konkrečiai kalbant, bandymas panaikinti praktiką, kai nuolatinėms funkcijoms vykdyti paeiliui sudaromos laikinos sutartys, pakankamai įrodo, kad, nepaisant skambių principinių deklaracijų, pagal trumpalaikę sutartį dirbantis darbuotojas yra labiau pažeidžiamas ir mažiau apsaugotas nei tas, kurio sutartis ilgalaikė.

56. Todėl, mano nuomone, mažesnė pagal trumpalaikes sutartis dirbančių darbuotojų apsauga yra esminis kriterijus, nulemiantis tai, kad šiems darbo santykiams pagal direktyvos 8 straipsnio 2 dalį netaikoma pareiga pareikšti išankstinę pretenziją.

57. „Laikinos sutarties ar darbo santykių“ sąvoka taip pat minima Direktyvos 91/533 2 straipsnio 2 dalies e punkte. Nurodžius minimalią informaciją, kurią darbdavys turi pranešti darbuotojui, šioje nuostatoje, kalbant apie „laikiną sutartį ar darbo santykius“, minima santykių „numatoma trukmė“. Nestebina tai, kad šiuo atveju direktyvos apsauga suteikiama tik pagal trumpalaikes sutartis dirbantiems darbuotojams, nes yra naudingiau, jei darbuotojas nuo pat pradžios aiškiai žino sutarties pabaigos datą. Vis dėlto nacionalinės teisės aktų leidėjas gali šį informacijos reikalavimą taikyti visoms terminuotoms sutartims.

58. Be to, prie darbo mažesnio ar didesnio stabilumo reikia pridėti vien tik chronologinį kriterijų, nes atrodo protinga, kad darbuotojas, kurio darbo sutartis greitai baigsis, neturi laukti penkiolika papildomų dienų

26 — Kaip nurodo M. Alonso Olea ir M. E. Casas Baamonde, šių „trikampių“ santykių grubumas „yra kaina, kurią teisė moka už privačių įdarbinimo agentūrų pripažinimą“ (M. Alonso Olea ir M. E. Casas Baamonde, *op. cit.*, p. 527).

prieš kreipdamasis į teismą ginti savo teisių. Kitaip tariant, bandoma neleisti, kad minėtas formalumas sukeltų blogų pasekmių, kai sutartis pasibaigia anksčiau nei darbuotojas gali pareikšti ieškinį [27].

3. Darbo santykių pripažinimo laikinais (trumpalaikiais) kriterijai

61. Vis dėlto „trumpalaikės sutarties“ sąvoka nėra aiškesnė nei „laikinos sutarties“ sąvoka, todėl būtina, kaip nurodyta pateiktame prejudiciniame klausime *in fine*, ieškoti tam tikrų gairių tikslesniam jos paaiškinimui.

59. Todėl Direktyvoje 91/533 vartojama „laikinos sutarties ar darbo santykių“ sąvoka reiškia ne bet kuriuos terminuotus, o tik trumpalaikius darbo santykius.

62. Mano nuomone, nė vienas iš šiame prejudiciniame procese pastabas pateikusių asmenų siūlomų aiškinimų nėra visiškai teisingas.

60. Toks aiškinimas neprieštarauja Teisingumo Teismo, kuris vieną kartą jau vartojo „laikino darbo“ ir „trumpalaikio darbo už užmokestį“ sąvokas, apibūdindamas du su puse mėnesio dirbtą darbą, praktikai [28]. Galbūt tokį terminijos pasirinkimą nulėmė prejudicinio klausimo formuluotė, tačiau bet kuriuo atveju šis precedentas leidžia manyti, kad siūlomas aiškinimas išsaugo tam tikrą vidaus logiką.

63. Atsakovė nacionalinėje byloje mano, kad pagal direktyvos versiją danų kalba laikinas darbuotojas yra tas, kurio sutartis sudaryta trumpam laikotarpiui ir aiškiai nepalankesnėmis sąlygomis nei suteikiamos tiems asmenims, kurie dirba pagal terminuotas sutartis. Toks aiškinimas atitinka pirmiau minėtas teksto analizės išvadas, tačiau, mano nuomone, sukelia naują aiškinimo problemą, nes tektų kiekvienu atveju vertinti, ar darbo sąlygos, dėl kurių susitarta, yra pakankamai palankios, kad būtų galima reikalauti pareikšti išankstinę pretenziją.

27 — Tokio paties tikslo siekiama direktyvos 3 straipsnio 3 dalimi, pagal kurią informaciją darbuotojui apie darbo sutartį įpareigojama pateikti ne vėliau nei du mėnesiai nuo jo darbo pradžios, jei darbo santykiai baigiasi anksčiau.

28 — 2003 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Ninni-Orasche* (C-413/01, Rink. p. I-13187, 18 ir 25 punktai). Be to, savo 2003 m. vasario 27 d. Išvadoje, pateiktoje toje pačioje byloje, generalinis advokatas L. A. Geelhoed nurodo „laikinus darbo santykius“ (52 punktas).

64. Italijos vyriausybė siūlo ginčijamą sąvoką aiškinti atsižvelgiant į Direktyvos 91/533 1 straipsnio 2 dalį, kuri valstybėms narėms leidžia jos netaikyti: a) kai santykiai iš viso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį ir (arba) darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas arba b) sutartys yra nenuolatinio pobūdžio, jei netaikymas pateisinamas dėl objektyvių priežasčių. Neatrodo, kad taip aiškinant būtų laikomasi Bendrijos normos autorių valios; jie norėjo valstybėms narėms suteikti galimybę direktyvos netaikyti kai kuriems darbo santykiams (numatytiems minėtoje 1 straipsnio 2 dalyje) ir jokių formalių reikalavimų netaikyti kito tipo, vadinamosioms laikinoms, sutartims (kartu su asmenimis, kurie dirba užsienyje ar kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis). Nebūtų logiška, jei mažiau nei aštuonias valandas per savaitę, nors ir pagal ilgalaikę (arba neterminuotą sutartį) dirbantis darbuotojas neprivalėtų kreiptis į darbdavį prieš kreipdamasis į teismą.

65. Alternatyvus sprendimas būtų nustatyti maksimalią „laikinomis“ direktyvos 8 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos prasme laikomų sutarčių trukmę, nubrėžiant ribą pagal šios išvados V.C dalyje pateiktus kriterijus. Ribą, iki kurios darbo santykiai laikytini „laikinais“, reikėtų apibrėžti kaip lygią, pavyzdžiui, vieneriems metams, nes darbuotojas, su kuriuo sudaryta trumpesnė sutartis, rizikuoja, kad jei dėl tam tikrų įvykių jam tektų kreiptis į teismą ir iš jo būtų prašoma darbdaviui suteikti „malonės laikotarpį“, jis negalėtų į teismą kreiptis visos sutarties galiojimo metu. Panašiai ir asmuo, kuris dirba trumpiau nei dvylika mėnesių, yra mažiau apsaugotas nei tas, kuris su įmone sudarė ilgesnės trukmės sutartį *rebus sic stantibus*.

66. Tačiau, mano nuomone, Teisingumo Teismas neprivalo užpildyti šios teisės spragos. Iš tikro Teisingumo Teismas labai retai nurodo konkretų terminą, papildydamas teisės aktų leidėją. Tai buvo padaryta sprendime *Grundig Italiana* [29], kurį aš kritikavau 2003 m. gruodžio 11 d. pateiktoje išvadoje byloje *Recheio–Cash & Carry* [30], nes Teisingumo Teismas turi aiškinti Bendrijos teisę, valstybių narių teismams pateikdamas konkrečias jos taikymo nuorodas, tačiau jam jokiu būdu nesuteikiama teisė „kištis į šiuos teisinius veiksmus. Priešingu atveju jis pažeistų šio teismų bendradarbiavimo instrumento, kuris įpareigoja rūpestingai atsižvelgti į kiekvieno kompetencijos sritis, pagrindus. Tokio pobūdžio sprendimų atveju Teisingumo Teismas iš tiesų elgiasi lygiai taip pat, kaip ir nagrinėdamas tiesioginius ieškinius, kai jis Sutarties nuostatų ribose suteikia sau teisę į neribotą jurisdikciją, o tai sukelia didelį pavojų suvereniai nacionalinio teismo teisei išspręsti pagrindinę bylą“ (35 punktas).

29 — 2002 m. rugsėjo 24 d. Sprendimas (C-255/00, Rink. p. I-8003).
30 — 2004 m. birželio 17 d. Sprendimas (C-30/02, Rink. p. I-6051).

67. Bendrijos teisės aktų leidėjui to nereglamentavus, nacionalinės institucijos turi šią ribą nustatyti kiekvienu atveju atsižvelgdamos į įprastus atitinkamos veiklos srities terminus ir sutarties ypatybes.

68. Savo rašytinėse pastabose R. Andersen primena, kad aptariamos sutartys buvo pasirašytos vykdant paramos bedarbiams programą, numatytą Įstatyme dėl aktyvių socialinės politikos priemonių (*Lov om aktiv socialpolitik*). Remiantis šia norma, profesinio integravimo programos apima tik funkcijas, kurios negali būti atliktos pagal įprastas darbo sutartis. Iš tokio skirtumo ieškovas pagrindinėje byloje daro išvadą, kad profesinė integracija pagal savo pobūdį yra laikina. Šiuo atveju *Højesteret* turi įvertinti R. Andersen darbo santykių su Skelskioro komuna ypatybes, o Teisingumo Teismas gali tik pabrėžti šią aplinkybę.

69. Vertinant aptariamos bylos faktines aplinkybes prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi atsižvelgti į įvairius sprendimus, kuriuose remiamasi darbuotojo sąvoka Bendrijoje. Jos visos buvo priimtos laisvo asmenų judėjimo srityje, tačiau yra labai naudingos aiškinant Europos socialinę teisę.

70. Pirma, reikia palyginti sprendimus *Lawrie-Blum* ir *Bernini* [31], kuriuose praktiką profesinio mokymo kontekste atliekantis asmuo buvo pripažintas darbuotoju, jei jis kitam asmeniui atlieka realų ir veiksmingą darbą; ši taisyklė galioja, net jei suinteresuotojo asmens produktyvumas yra nedidelis, nes jis dirba sumažintą valandų skaičių per savaitę arba jam mokamas mažas atlyginimas. Vis dėlto reikalaujama, kad praktikantas dirbtų tokį valandų skaičių, kurio pakanka susipažinti su darbu.

71. Kita vertus, taip pat reikia remtis sprendimu *Bettray* (nors šios bylos faktinės aplinkybės ne visai atitinka nagrinėjamos bylos aplinkybes) [32]. Kalbant apie specialią sutarčių pagal Nyderlandų įstatymą dėl socialinio darbo sistemą, Teisingumo Teismas nurodė, kad pagal šį įstatymą vykdomi darbai nebuvo reali ir veiksminga ekonominė veikla, nes ja buvo siekiama tik perauklėti ir reintegruoti jose dirbančius asmenis, o tuo atlyginamu darbu, parinktu pagal fizines ir protines kiekvieno asmens galimybes, siekiama per ilgesnį ar trumpesnį laiką sudaryti galimybes, kad suinteresuotieji asmenys atgautų gebėjimus dirbti įprastą darbą, arba jiems suteikti kuo aukštesnį pragyvenimo lygį.

31 — 1986 m. liepos 3 d. Sprendimas *Lawrie-Blum* (66/85, Rink. p. 2121) ir 1992 m. vasario 26 d. Sprendimas *Bernini* (C-3/90, Rink. p. I-1071).

32 — 1989 m. gegužės 31 d. Sprendimas *Bettray* (344/87, Rink. p. 1621).

VI — Išvada

72. Atsižvelgdamas į tai, kas nurodyta, į *Højesteret* pateiktus prejudicinius klausimus Teisingumo Teismui siūlau atsakyti, kad:

„1. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas 8 straipsnio 1 dalis valstybėms narėms leidžia kolektyvinę sutartį, kuria siekiama nacionalinę teisę suderinti su direktyva, taikyti ir asmenims, nepriklausantiems jokiai derybose dėl jos sudarymo dalyvavusiai profesinei sąjungai.

2. Nereikia suprasti, kad minėtos direktyvos 8 straipsnio 2 dalyje esanti formuluotė „darbuotojams, kuriems netaikomos su darbo santykiais susijusios kolektyvinės sutartys“ reiškia, jog kolektyvinės sutarties nuostatos dėl pareigos pareikšti išankstinę pretenziją darbdaviui negali būti taikomos asmeniui, kuris nėra nė vienos derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo dalyvavusios profesinės sąjungos narys.

3. Minėtos direktyvos 8 straipsnio 2 dalyje vartojamos „laikinos darbo sutarties“ ar „laikinų darbo santykių“ sąvokos reiškia ne bet kuriuos terminuotus, o tik trumpalaikius darbo santykius. Nustatant, ar darbo santykiai yra laikini, reikia įvertinti įprastus atitinkamos veiklos srities terminus bei sutarties ypatybes ir pobūdį.“