TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2008 m. gruodžio 18 d.*

Byloje C-306/07

dėl 2007 m. birželio 29 d. *Højesteret* (Danija) sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2007 m. liepos 3 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Ruben Andersen

prieš

Kommunernes Landsforening, veikiančią kaip Slagelse komunos (buvusi Skelskioro komuna) atstovė,

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas P. Jann, teisėjai M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits ir J.-J. Kasel (pranešėjas),

* Proceso kalba: danų.

generalinis advokatas D. Ruiz-Jarabo Colomer,
posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2008 m. gegužės 15 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— R. Andersen, atstovaujamo advokatų H. Nielsen ir P. Olsen,

— *Kommunernes Landsforening*, veikiančios kaip Slagelse komunos (buvusi Skelskioro komuna) atstovė, atstovaujamos advokatų J. Mosbek ir J. Vinding,

— Danijos vyriausybės, atstovaujamos J. Bering Liisberg,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. M. Braguglia, padedamo *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

— Švedijos vyriausybės, atstovaujamos A. Falk,

— Europos Bendrijų Komisija, atstovaujamos J. Enegren ir S. Schønberg,

susipažinęs su 2008 m. birželio 19 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra susijęs su 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, p. 32) 8 straipsnio 1 ir 2 dalių aiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą tarp R. Andersen ir *Kommunernes Landsforening* (Danijos nacionalinės savivaldybių asociacijos), veikiančios kaip Slagelse

komunos (buvusi Skelskioro komuna) (Danija), kuri buvo R. Andersen darbdavė, atstovė, dėl jam taikytos Danijos savivaldybių darbo santykius reglamentuojančios kolektyvinės sutarties.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 Direktyvos 91/533 antroje konstatuojamojoje dalyje nurodoma:

„kadangi kai kurios valstybės narės <…> nusprendė, jog darbo santykiams būtina nustatyti oficialius reikalavimus; kadangi šios nuostatos yra skirtos darbuotojams, siekiant juos geriau apsaugoti nuo galimo jų teisių pažeidimo ir padidinti darbo rinkos atvirumą“.

4 Pagal šios direktyvos septintą konstatuojamąją dalį:

„kadangi Bendrijos mastu būtina įtvirtinti bendrą reikalavimą, jog kiekvienas darbuotojas privalo gauti dokumentą, informuojantį apie esmines jo sutarties arba darbo santykių sąlygas“.

5 Šios direktyvos vienuolikta, dvylikta ir trylikta konstatuojamosios dalys suformuluotos taip:

„kadangi, siekiant apsaugoti darbuotojų interesus, susijusius su dokumento gavimu, apie visus esminių sutarties ar darbo santykių sąlygų pakeitimus jiems turi būti pranešama raštu;

kadangi valstybės narės privalo užtikrinti, kad darbuotojai galės reikalauti šia direktyva jiems suteiktų teisių realizavimo;

kadangi valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais turi įtvirtinti nuostatas, būtinas, kad būtų pradėta laikytis šios direktyvos, arba privalo užtikrinti, kad darbdaviai ir darbuotojai reikiamas nuostatas įtvirtintų tarpusavio susitarimu; šiuo atveju valstybės narės įpareigojamos imtis reikiamų priemonių, leidžiančių joms visuomet užtikrinti, jog bus pasiekti šios direktyvos nustatyti rezultatai“.

6 Direktyvos 91/533 1 straipsnyje „Taikymo sritis“ numatoma:

„1. Ši direktyva taikoma kiekvienam atlyginimą gaunančiam darbuotojui, turinčiam valstybėje narėje galiojančių teisės aktų apibrėžtą ir (arba) jų reglamentuotą sutartį arba darbo santykius.

2. Valstybės narės gali nustatyti, kad šios direktyvos nuostatos netaikomos darbuotojams, kurių sutartis arba darbo santykiai:

a) — iš viso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį

ir (arba)

— darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas

arba

b) yra nenuolatinio ir (arba) specifinio pobūdžio, jei šiuo atveju direktyvos netaikymas pateisinamas dėl objektyvių aplinkybių.“

7 Pagal šios direktyvos 2 straipsnį „Pareiga teikti informaciją“:

„1. Darbdavys įpareigojamas informuoti darbuotoją, kuriam yra taikoma ši direktyva (toliau – darbuotojas), apie visus esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus.

2. Šio straipsnio 1 dalyje minima informacija apima ne mažiau kaip:

<…>

d) sutarties ar darbo santykių pradžios datą;

e) laikinos sutarties arba darbo santykių atveju – jų numatomą trukmę;

f) darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmę arba, kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodoma tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka;

g) įspėjimo terminų trukmę, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas, jei sutartis arba darbo santykiai bus nutraukiami; kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodomas tokių įspėjimo terminų nustatymo metodas;

<…>

3. Šio straipsnio 2 dalies f, g, h ir i punktuose minima informacija tam tikrais atvejais gali būti pateikta kaip nuorodos į atitinkamus klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kolektyvines sutartis.“ (Pataisytas vertimas)

8 Tos pačios direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„(Direktyvos 91/533) 2 straipsnio 2 dalyje minima informacija ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo pateikiama darbuotojui:

a) rašytinės darbo sutarties

ir (arba)

b) priėmimo į darbą rašto

ir (arba)

c) vieno ar daugiau rašytinių dokumentų forma, jeigu viename iš šių dokumentų pateikiama bent visa 2 straipsnio 2 dalies a, b, c, d, h ir i punktuose išvardyta informacija.“

9 Direktyvos 91/533 3 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatyta:

„2. Jeigu darbuotojui per nustatytą terminą neįteikiami jokie 1 dalyje minimi dokumentai, darbdavys privalo darbuotojui ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo pradžios įteikti savo pasirašytą rašytinį pareiškimą, kuriame būtų pateikta bent 2 straipsnio 2 dalyje nurodyta informacija.

Kai 1 dalyje minimame dokumente (dokumentuose) pateikiama tik dalis būtinos informacijos, likusi informacija pateikiama 2 dalies pirmoje pastraipoje minimame rašytiniame pareiškime.

3. Jeigu sutartis arba darbo santykiai baigiasi anksčiau nei nustatytas dviejų mėnesių nuo darbo pradžios terminas, 2 straipsnyje ir šiame straipsnyje numatyta informacija darbuotojui pateikiama vėliausiai šio termino pabaigoje.“

10 Direktyvos 8 straipsnis „Teisių gynimas“ suformuluotas taip:

„1. Valstybės narės savo nacionalinėse teisės sistemose numato priemones, sudarančias sąlygas visiems darbuotojams, manantiems, kad jų teisės buvo pažeistos dėl pareigų pagal šią direktyvą nevykdymo, pateikti reikalavimus teismine tvarka, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas.

2. Valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojas įgyja teisę naudotis 1 dalyje nurodytomis savo teisių gynimo priemonėmis tuomet, kai darbuotojas praneša apie savo pretenziją darbdaviui ir darbdavys per 15 dienų neatsako į darbuotojo šiam pateiktą pranešimą.

Tačiau formalumo dėl išankstinio pranešimo negali būti reikalaujama (dirbančiųjų užsienyje atveju) nei darbuotojams, kurių sutartis arba darbo santykiai yra laikini, nei darbuotojams, kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis arba su darbo santykiais susijusios kolektyvinės sutartys.“ (Pataisytas vertimas)

11 Pagal Direktyvos 91/533 9 straipsnio 1 dalį valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais turėjo priimti nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip nuo 1993 m. birželio 30 d., arba užtikrinti, kad iki šios datos darbdavių ir darbuotojų atstovai reikiamas nuostatas įtvirtintų susitarimu; šiuo atveju valstybės

narės turėjo imtis reikiamų priemonių, kuriomis galėtų visuomet užtikrinti, kad bus pasiekti šia direktyva nustatyti rezultatai.

Nacionalinės teisės aktai

12 Direktyva 91/533 į Danijos teisę buvo perkelta, pirma, 1994 m. gegužės 11 d. kodifikuotu įstatymu Nr. 385 dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotoją apie darbo santykių sąlygas (toliau – Įstatymas dėl darbo pažymos) ir, antra, kolektyvinėmis sutartimis, įskaitant 1993 m. birželio 9 d. kolektyvinę sutartį dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotoją apie darbo santykių sąlygas (priėmimo į darbą laiškas), sudarytą apskričių tarybų federacijos (Amtsråtsforeningen), nacionalinės savivaldybių asociacijos (*Kommunernes Landsforening*), Kopenhagos ir Frederiksbergo savivaldybių bei savivaldybių pareigūnų ir darbuotojų profesinės sąjungos (*Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte*) (toliau – KTO sutartis).

Įstatymas dėl darbo pažymos

13 Pagal Įstatymo dėl darbo pažymos 1 straipsnio 3 dalį jis „netaikomas, jei kolektyvinė sutartis numato darbdavio pareigą informuoti darbuotoją apie darbo santykių sąlygas ir šios sutarties sąlygos atitinka bent Direktyvos 91/533 nuostatas“.

14 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą išplaukia, kad tam, jog būtų galima pasinaudoti teise kreiptis į teismą, kuri darbuotojui yra pripažįstama, jei darbdavys nesilaiko jam tenkančių pareigų darbuotojų informavimo srityje, Įstatymas dėl darbo pažymos nenustato sąlygos, kad pastarąjį šis darbuotojas per penkiolikos dienų laikotarpį turėtų paraginti jam perduoti Direktyvos 91/533 reikalavimus atitinkantį priėmimo į darbą laišką.

KTO sutartis

15 Kaip išplaukia iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, Danijos savivaldybės KTO sutarties nuostatas taiko visiems savo samdomiems darbuotojams, neatsižvelgdamos į tai, ar jie priklauso profesinei organizacijai.

16 Pagal KTO sutartį, jei komuna nesurašė priėmimo į darbą laiško arba jame yra klaidų, ši komuna gali tokį laišką surašyti arba jį pataisyti per penkiolikos dienų laikotarpį nuo tos dienos, kai apie šį neveikimą arba klaidas ją perspėjo darbuotojas. Jei darbdavys per šį laikotarpį neatsako, darbuotojas gali kreiptis į teismą, reikalaudamas apginti savo teises. Teisė kreiptis į teismą pagal KTO sutartį pripažįstama tiek profesinėms organizacijoms priklausantiems, tiek nepriklausantiems darbuotojams; abiem atvejais ją gali įgyvendinti profesinės organizacijos.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

17 Pagal Danijos teisės aktus dėl socialinės politikos nuo 1999 iki 2001 m. Skelskioro komuna su R. Andersen sudarė penkias pasirengimo darbui sutartis. Šios sutartys buvo socialinės pagalbos priemonės, o su jomis susijusios funkcijos buvo tokios, kurių nebuvo įmanoma vykdyti pagal įprastą darbo sutartį. Tokių sutarčių turėtojams taikomi pagal darbo sutartis dirbantiems asmenims skirti teisės aktai, išskyrus kiek tai susiję su apmokamomis atostogomis, išmokomis ligos arba vaiko gimimo atveju ir išlaidomis profesiniam mokymuisi, kurias atlygina darbdavys.

18 Šios sutartys buvo sudarytos nuo vieno iki dvylikos mėnesių laikotarpiui. Tačiau dėl R. Andersen pravaikštų šios sutartys iš tikro trukdavo trumpiau nei vieną mėnesį.

19 Kiekvienos iš šių sutarčių atveju R. Andersen gavo priėmimo į darbą laišką, neatitinkantį Direktyvos 91/533 2 straipsnio 2 dalyje numatytų reikalavimų. Iš bylos medžiagos išplaukia, kad per penkiolika dienų nuo tos dienos, kai R. Andersen apie tai pranešdavo savo darbdaviui, pastarasis jam atsiųsdavo naujus priėmimo į darbą laiškus, visiškai atitinkančius minėtus reikalavimus.

20 Manydamas, kad KTO sutarties nuostatos jam netaikomos dėl to, kad jis nepriklauso jokiai profesinei organizacijai, R. Andersen nacionaliniame teisme pareikštą ieškinį dėl žalos atlyginimo grindė Įstatymu dėl darbo pažymos, kuriame nustatytas žalos atlyginimas darbuotojams, jei darbdavys nesilaiko pareigų darbuotojų informavimo srityje. Kadangi pirmosios instancijos teismas šį ieškinį atmetė, R. Andersen dėl šio sprendimo pateikė apeliacinį skundą teismui, kuris nutarė kreiptis dėl prejudicinio sprendimo.

21 Manydamas, kad pagrindinės bylos sprendimas priklauso nuo Direktyvos 91/533 8 straipsnio 1 ir 2 dalių aiškinimo ir abejodamas dėl tikslaus šių nuostatų aiškinimo, *Højesteret* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir Teisingumo Teismui pateikti šiuos 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 (antrosios pastraipos) sąvoka „darbuotojams, kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis arba su darbo santykiais susijusios kolektyvinės sutartys“ turi būti aiškinama 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 (antrosios pastraipos) 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)?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

22 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 91/533 8 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama kaip draudžianti nacionalinės teisės aktą, kuriame numatyta, kad kolektyvinė sutartis, kuria užtikrinamas šios direktyvos nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę, yra taikoma darbuotojui, net jei jis nepriklauso jokiai šią kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai.

23 Pirmiausia reikia konstatuoti, kad Direktyvos 91/533 8 straipsnio 1 dalies formuluotė neleidžia naudingai atsakyti į šį klausimą.

24 Kita vertus, iš Direktyvos 91/533 9 straipsnio 1 dalies, skaitomos kartu su jos trylikta konstatuojamąja dalimi, nedviprasmiškai išplaukia, kad valstybės narės gali leisti darbuotojams ir darbdaviams imtis reikiamų priemonių šiai direktyvai perkelti, turint omeny, kad valstybės narės turi visuomet užtikrinti, jog bus pasiekti šia direktyva nustatyti rezultatai.

25 Reikia priminti, kad šia direktyva taip pripažinta valstybių narių teisė atitinka Teisingumo Teismo praktiką, pagal kurią jos gali pirmiausia darbdaviams ir

darbuotojams leisti įgyvendinti šioje srityje direktyvos numatytus socialinės politikos tikslus (žr., be kita ko, 1985 m. sausio 30 d. sprendimo *Komisija prieš Daniją*, 143/83, Rink. p. 427, 8 punktą; 1986 m. liepos 10 d. sprendimo *Komisija prieš Italiją*, 235/84, Rink. p. 2291, 20 punktą ir 1999 m. spalio 28 d. sprendimo *Komisija prieš Graikiją*, C-187/98, Rink. p. I-7713, 46 punktą).

26 Vis dėlto šiuo atžvilgiu reikia nurodyti, kad ši galimybė valstybių narių neatleidžia nuo pareigos tinkamais įstatymais ir kitais teisės aktais užtikrinti, jog visi darbuotojai galės visiškai naudotis apsauga, kuri jiems suteikiama Direktyva 91/533, nes valstybė turi suteikti garantiją visais atvejais, kai apsauga nėra užtikrinama kitu būdu ir, be kita ko, kai ši apsaugos stoka atsiranda dėl to, kad aptariami darbuotojai nepriklauso profesinei organizacijai.

27 Iš to išplaukia, kad Direktyva 91/533 savaime nedraudžiamas nacionalinis teisės aktas, kuriame numatyta, kad darbuotojas, nepriklausantis kolektyvinę sutartį, kuria įgyvendinamos šios direktyvos nuostatos, pasirašiusiai profesinei organizacijai, vien dėl šios priežasties negali pagal šią kolektyvinę sutartį visiškai naudotis šioje direktyvoje numatyta apsauga.

28 Pagrindinėje byloje neginčijama, kad Danijos teisės aktai visiems darbuotojams, kuriems netaikoma KTO sutartis, nesvarbu, ar jis priklauso profesinei organizacijai, suteikia teisę pareikšti reikalavimus nacionaliniame teisme dėl šios kolektyvinės sutarties apsauginių nuostatų ir todėl visiems šiems darbuotojams suteikiama vienoda apsauga.

29 Tačiau prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi išnagrinėti, ar ši išvada atitinka realybę ir įsitikinti, kad KTO sutartis darbuotojams, kuriems ji yra taikoma, suteikia veiksmingą Direktyva 91/533 suteiktų teisių apsaugą.

30 Atsižvelgiant į šiuos argumentus, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti taip, kad Direktyvos 91/533 8 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama kaip nedraudžianti nacionalinės teisės akto, kuriame numatyta, kad kolektyvinės sutartis, kuria užtikrinamas šios direktyvos nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę, yra taikoma darbuotojui, net jei jis nepriklauso jokiai tokią kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai.

Dėl antrojo klausimo

31 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antroji pastraipa turi būti aiškinama kaip draudžianti darbuotoją, kuris nepriklauso profesinei organizacijai, pasirašiusiai jo darbo santykius reglamentuojančią kolektyvinę sutartį, laikyti tokiu, kuriam ši konvencija „taikoma“ šios nuostatos prasme.

32 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad tai, kaip Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrojoje pastraipoje vartojamos sąvokos „netaikoma kolektyvine sutartis arba kolektyvinės sutartys“, leidžia daryti prielaidą, jog Bendrijos teisės aktų leidėjas numatė atvejus, kai atitinkamiems darbuotojams nesuteikiama teisinė apsauga, kuri kolektyvine sutartimi turi būti suteikta darbuotojams, kuriems ji taikoma.

33 Kaip teisingai nurodė Europos Bendrijų Komisija, šią išvadą patvirtina Direktyvos 91/533 įvairių kalbinių versijų palyginimas.

34 Kadangi asmenų, kuriems gali būti taikoma kolektyvinė sutartis, kategorija gali, kaip, be kita ko, yra bendrai taikomos pripažintos kolektyvinės sutarties atveju, visiškai nepriklausyti nuo aplinkybės, ar šie asmenys priklauso minėtą konvenciją pasirašiusiai profesinei organizacijai, aplinkybė, kad asmuo nepriklauso tokiai profesinei organizacijai, savaime iš šio asmens neatima nagrinėjama kolektyvine sutartimi suteiktos teisinės apsaugos.

35 Reikia pridurti, kad pirmiau pateiktas paaiškinimas atitinka Bendrijos teisės aktų leidėjo, kuris, kaip išplaukia iš šio sprendimo 24 punkto, leido valstybėms narėms suteikti galimybę darbdaviams ir darbuotojams įgyvendinti, be kita ko, priimant kolektyvines sutartis, Direktyvos 91/533 tikslams pasiekti būtinas nuostatas, valią.

36 Be to, toks aiškinimas leidžia pasiekti pagrindinį šios direktyvos tikslą, kuris, kaip išplaukia iš jos antros, penktos ir septintos konstatuojamųjų dalių, yra pagerinti darbuotojų apsaugą, juos informuojant apie pagrindines jų sutarties ar darbo santykių sąlygas, nes šią direktyvą į nacionalinę teisę teisingai perkeliančia kolektyvine sutartimi pagal pastarosios nuostatas gali remtis visi darbuotojai, kuriems ji turi būti taikoma, nesvarbu, ar jie priklauso šią kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai.

37 Pagrindinėje byloje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi, pirma, patikrinti, ar, kaip galima suprasti iš Teisingumo Teismui pateiktų pastabų, tokiam darbuotojui kaip R. Andersen, yra taikoma KTO sutartis, ir, antra, įvertinti, ar šios kolektyvinės sutarties nuostatomis gali būti užtikrinta veiksminga Direktyva 91/533 darbuotojams suteiktų teisių apsauga.

38 Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, į antrąjį klausimą reikia atsakyti taip, kad Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antroji pastraipa turi būti aiškinama kaip nedraudžianti darbuotojo, kuris nepriklauso profesinei organizacijai, pasirašiusiai jo darbo santykius reglamentuojančią kolektyvinę sutartį, laikyti tokiu, kuriam ši konvencija „taikoma“ šios nuostatos prasme.

Dėl trečiojo klausimo

39 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos sąvokos „laikina sutartis arba darbo santykiai“ turi būti aiškinamos kaip reiškiančios visas laiku apribotas sutartis ir darbo santykius ar tik tas, kurios sudarytos trumpam laikui.

40 Pagal nusistovėjusią teismų praktiką aiškinant Bendrijos teisės nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos formuluotę, bet ir į aplinkybes bei teisės akto, kuriam ji priklauso, tikslus (žr., be kita ko, 1983 m. lapkričio 17 d. Sprendimo *Merck*, 292/82, Rink. p. 3781, 12 punktą ir 2008 m. balandžio 3 d. Sprendimo *Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien*, C-442/05, Rink. p. I-1817, 30 punktą).

41 Kalbant apie, pirma, Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos tekstą, reikia pažymėti, kad joje esančios sąvokos „laikina sutartis arba darbo santykiai“ Direktyvoje 91/533 nėra apibrėžtos, ir, kaip atrodo, jos neminimos jokioje kitoje Bendrijos antrinės teisės nuostatoje.

42 Kita vertus, Bendrijos teisės aktų leidėjas daug kartų minėjo „terminuotas“ sutartis ir darbo santykius. Be kita ko, taip yra 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyvoje 91/383/EEB, pateikiančioje papildomas priemones, kuriomis skatinama gerinti darbuotojų, kurių darbo santykiai yra terminuoti ar laikini, saugą ir sveikatą darbe (OL L 206, p. 19), priimtoje tik keturiais mėnesiais anksčiau nei Direktyva 91/533, ir 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvoje 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).

43 Todėl tuo remiantis darytina išvada, kad Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrojoje pastraipoje vartodamas sąvoką „laikina“, o ne sąvoką „terminuota“, kaip anksčiau Direktyvoje 91/383 ir vėliau Direktyvoje 1999/70, Bendrijos teisės aktų leidėjas siekė neapimti visų terminuotos trukmės sutarčių.

44 Toks Bendrijos teisės aktų leidėjo valios aiškinimas atitinka siekį aiškinti Bendrijos teisę kuo labiau laikantis jos vidaus darnos ir ją užtikrinti.

45 Tokio aiškinimo nepaneigia aplinkybė, kad sąvokos „laikina sutartis arba darbo santykiai <..>“ yra vartojamos Direktyvos 91/533 2 straipsnio 2 dalyje, nuostatoje, kurioje išvardyti esminiai sutarties ar darbo santykio elementai, apie kuriuos darbuotoją privaloma informuoti, tarp kurių e punkte nurodoma šios sutarties arba šio darbo santykio „numatoma trukmė“. Iš tikro sąvoka „numatoma trukmė“ nėra tiksli laiko atžvilgiu ir skiriasi nuo tikslių formuluočių, kurios Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (Direktyvos 1999/70 priedas) 3 dalies 1 punkte vartojamos apibrėžiant terminuotos sutarties ypatybę, t. y. aplinkybę, kad tokios sutarties pabaiga nustatoma „pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“. Toks terminijos skirtumas leidžia preziumuoti konceptualų skirtumą.

46 Antra, kalbant apie Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos kontekstą, reikia pažymėti, kad, kaip Teisingumo Teismui pateiktose pastabose nurodė Komisija, šios 2 dalies pirmojoje pastraipoje valstybėms narėms numatoma galimybė nustatyti reikalavimą, kad darbuotojas pateiktų išankstinį pranešimą norėdamas pasinaudoti teisių gynimo priemonėmis prieš darbdavį, kuris nesilaiko savo pareigų.

47 Kaip savo išvados 39 punkte nurodė generalinis advokatas, reikia manyti, kad Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrojoje pastraipoje valstybėms suteikta galimybė numatyti tokį išankstinį formalumą siekiama procedūros ekonomijos ir išvengti bylų, ginčus sprendžiant pigesniais ir paprastesniais būdais nei teismine tvarka.

48 Vis dėlto Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrojoje pastraipoje išvardytos trys darbuotojų, kuriems šis formalumas negali būti taikomas, kategorijos, t. y. dirbantieji užsienyje, darbuotojai, kurių darbo santykiams netaikoma kolektyvinė sutartis, ir darbuotojai, kurių darbo sutartį arba darbo santykiai yra terminuoti. Reikia manyti, kaip savo išvados 39 punkte pasiūlė generalinis advokatas, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas čia numatyta išimtimi siekė išvengti to, kad pranešimas virstų pertekliniu formalumu, kuris praktikoje apsunkintų darbuotojo kreipimąsi į teismą ar tą padaryti taptų neįmanoma.

49 Kalbant apie šios išimties apimtį, iš išvardytų darbuotojų, kuriems netaikomas išankstinio pranešimo formalumas, kategorijų išplaukia, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas siekė apsaugoti kategorijas, kurios dėl materialinių arba teisinių priežasčių, atsižvelgiant į reikalaujamo formalumo atlikimą, jam atrodė labiausiai pažeidžiamos, pavyzdžiui, dirbantieji užsienyje, kuriems gali kilti sunkumų dėl jų geografinės izoliacijos, ir darbuotojai, kurių darbo santykiams netaikoma kolektyvinė sutartis ir kurie yra teisiškai izoliuoti.

50 Minėdamas darbuotojus, kurių sutartis arba darbo santykiai yra laikini, Bendrijos teisės aktų leidėjas neturėjo konkretaus pagrindo įtraukti, nedarydamas jokio skirtumo ir neatsižvelgdamas į įdarbinimo trukmę, visų pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų. Atvirkščiai, logiška ir pateisinama, kad jis mini pagal trumpalaikes sutartis dirbančius darbuotojus, nes būtent ji gali tapti praktine kliūtimi jiems veiksmingai pasinaudoti teise kreiptis į teismą.

51 Trečia, kalbant apie Direktyvos 91/533 8 straipsnio tikslą, iš jos dvyliktos konstatuojamosios dalies išplaukia, kad ši nuostata atspindi Bendrijos teisės aktų leidėjo rūpestį užtikrinti darbuotojų galimybę įgyvendinti iš šios direktyvos išplaukiančias jų teises. Toks rūpestis patvirtina šio sprendimo pirmesniame punkte pateiktą aiškinimą, pagal kurį Bendrijos teisės aktų leidėjas, minėdamas „laikiną sutartį arba darbo santykius“ turinčius darbuotojus, siekė numatyti darbuotojus, kurių sutarties trukmė yra tokia trumpa, kad pareiga pranešti prieš kreipiantis į teismą gali pažeisti veiksmingą naudojimąsi teismine tvarka.

52 Direktyvoje 91/533 nesant nuorodų, kaip tiksliau turi būti skaičiuojama ši trukmė, iš principo ją nustatyti turi valstybės narės. Jei valstybės narės teisės aktai tokios trukmės nenumato, nacionaliniai teismai turi, kaip nurodė generalinis advokatas išvados 67 punkte, ją nustatyti kiekvienu atveju atsižvelgdami į atitinkamų sričių ar profesijų arba veiklos ypatybes.

53 Svarbu pažymėti, kad ši trukmė turi būti nustatyta taip, kad nepažeistų Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos, kurios tikslas, kaip išplaukia iš šio sprendimo 51 punkto, leisti darbuotojams, kurių padėtis yra nesaugi, tiesiogiai kreiptis į teismą ginant teises, kurios jiems suteikiamos šia direktyva, veiksmingumo.

54 Atsižvelgiant į šiuos motyvus, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti taip, kad Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos sąvokos „laikina darbo sutartis arba darbo santykiai“ turi būti aiškinamos kaip reiškiančios trumpalaikes sutartis ir darbo santykius. Jei dėl šio tikslo nėra priimtos valstybės narės teisės normos, nacionaliniai teismai turi ją nustatyti kiekvienu atveju atsižvelgdami į atitinkamų sričių ar profesijų arba veiklos ypatybes. Tačiau ši trukmė turi būti nustatyta taip, kad būtų užtikrinta veiksminga teisių, kuriomis pagal šią direktyvą naudojasi darbuotojai, apsauga.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

55 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 (pirmoji kolegija) nusprendžia:

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 turi būti aiškinama kaip nedraudžianti nacionalinės teisės akto, kuriame numatyta, kad kolektyvinės sutartis, kuria užtikrinamas šios direktyvos nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę, yra taikoma darbuotojui, net jei jis nepriklauso jokiai tokią kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai.**

2. **Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antroji pastraipa turi būti aiškinama kaip nedraudžianti darbuotojo, kuris nepriklauso profesinei organizacijai, pasirašiusiai jo darbo santykius reglamentuojančią kolektyvinę sutartį, laikyti tokiu, kuriam ši konvencija „taikoma“ šios nuostatos prasme.**

3. **Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos sąvokos „laikina darbo sutartis arba darbo santykiai“ turi būti aiškinamos kaip reiškiančios trumpalaikes sutartis ir darbo santykius. Jei dėl šio tikslo nėra priimtos valstybės narės teisės normos, nacionaliniai teismai turi ją nustatyti kiekvienu atveju atsižvelgdami į atitinkamų sričių ar profesijų arba veiklos ypatybes. Tačiau ši trukmė turi būti nustatyta taip, kad būtų užtikrinta veiksminga teisių, kuriomis pagal šią direktyvą naudojasi darbuotojai, apsauga.**

Parašai.