TEISINGUMO TEISMO (septintoji kolegija) SPRENDIMAS

2021 m. birželio 24 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 5 punktas – Piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos priemonės – Statybų sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, vadinamosios „fijos de obra“ sutartys – Tokių sutarčių atnaujinimą pateisinančių „objektyvių priežasčių“ sąvoka – Direktyva 2001/23/EB – 1 straipsnio 1 dalis – Įmonės perdavimas – 3 straipsnio 1 dalis – Darbuotojų teisių apsauga – Darbo sutarčių perėmimas remiantis kolektyvinėje sutartyje nustatytomis nuostatomis – Kolektyvinė sutartis, kurioje perduodamų darbuotojų teisės ir pareigos yra išimtinai tos, kurios nustatytos paskutinėje sutartyje, jų sudarytoje su pasitraukiančia įmone“

Byloje C-550/19

dėl *Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 14, Ispanija) 2019 m. liepos 4 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2019 m. liepos 17 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

EV

prieš

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA

TEISINGUMO TEISMAS (septintoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Kumin (pranešėjas), teisėjai P. G. Xuereb ir I. Ziemele,

generalinis advokatas E. Tanchev,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– EV, atstovaujamo *abogado* F. Luján de Frías,

– *Obras y Servicios Públicos SA*, atstovaujamos *abogado* F. J. Berriatua Horta,

– *Acciona Agua SA*, atstovaujamos *abogado* J. Revoiro Mingo,

* Proceso kalba: ispanų.

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos J. Rodríguez de la Rúa Puig,

– Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek, B.-R. Killmann ir N. Ruiz García,

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

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 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, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto 1 dalies bei 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 82, 2001, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98) 1 straipsnio 1 dalies ir 3 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant EV ginčą su jo buvusia darbdave *Obras y Servicios Públicos SA* ir jo dabartine darbdave *Acciona Agua SA* dėl, pirma, jo darbo stažo pripažinimo ir, antra, darbo santykių neterminuoto pobūdžio pripažinimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Bendrasis susitarimas

3 Bendrojo susitarimo 4 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje numatyta:

„Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.“

4 Bendrojo susitarimo 5 punkto „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ 1 dalyje nustatyta:

„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 [terminuotų] darbo santykių trukmę;

c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.“

Direktyva 2001/23

5 Direktyvos 2001/23 3 konstatuojamojoje dalyje numatyta, kad „būtina garantuoti darbuotojų apsaugą pasikeitus darbdaviui, pirmiausia užtikrinant, kad būtų apsaugotos jų teisės“.

6 Šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a ir b punktai suformuluoti taip:

„a) Ši direktyva taikoma teisinio perdavimo [perdavimo pagal sutartį] arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui.

b) atsižvelgiant į a punktą ir kitas šio straipsnio nuostatas, šioje direktyvoje nustatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė.“

7 Minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nustatyta:

„Perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodam[os] perėmėjui.“

Ispanijos teisė

Įstatymas 32/2006

8 2006 m. spalio 18 d. *Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción* (Įstatymas Nr. 32/2006, kuriuo reglamentuojama subranga statybų sektoriuje) (BOE, Nr. 250, 2006 m. spalio 19 d., p. 36317) trečioje papildomoje nuostatoje numatyta:

„Siekiant pagerinti kokybę įdarbinant statybos darbus atliekančius darbuotojus ir taip pagerinti jų sveikatą ir saugą darbe, nacionaliniu lygmeniu vedant kolektyvines statybos sektoriaus derybas sutarties dėl aiškiai nustatyto darbo ar paslaugos teikimo bendra sutartinė tvarka gali būti priderinta numatant nuostatas, užtikrinančias didesnį darbuotojų darbo stabilumą tokiomis pačiomis sąlygomis, kokios šiuo metu reglamentuojamos šioje derybų srityje.“

Darbuotojų statutas

9 *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas), vadovaujantis jo redakcija pagal 2015 m. spalio 23 d. *Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015, kuriuo patvirtinama Įstatymo dėl darbuotojų statuto nauja redakcija) (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224; toliau – Darbuotojų statutas), trečioje papildomoje nuostatoje nurodyta:

„15 straipsnio 1 dalies a punkto ir 5 dalies, taip pat 49 straipsnio 1 dalies c punkto nuostatos nepažeidžia to, kas nustatyta arba kas gali būti nustatyta per kolektyvines derybas, kaip numatyta [Įstatymo 32/2006] trečioje papildomoje nuostatoje, kiek tai susiję su darbo sutartimi dėl „konkrečių darbų (*fijo de obra*)“, įskaitant išeitinę išmoką.“

10 Darbuotojų statuto 15 straipsnyje „Sutarties trukmė“ 1 ir 5 dalyse nustatyta:

„1. Darbo sutartis gali būti sudaryta neterminuotam arba terminuotam laikotarpiui.

Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma šiais atvejais:

a) kai darbuotojas įdarbinamas tam, kad atliktų konkrečią savarankišką užduotį, kurią galima atskirti nuo visos įmonės veiklos ir kurios įgyvendinimo laikotarpis iš esmės neapibrėžtas, nors ir yra ribotas. Tokios sutartys negali būti sudaromos ilgesniam nei trejų metų laikotarpiui, kuris gali būti pratęstas dar dvylika mėnesių pagal sektorinę nacionalinę kolektyvinę sutartį arba, jei jos nėra, pagal žemesnio lygio sektorinę kolektyvinę sutartį. Pasibaigus šiems terminams, darbuotojai įgyja nuolatinių įmonės darbuotojų statusą.

<…>

5. Nepažeidžiant šio straipsnio 1 dalies a punkto 2 ir 3 papunkčių nuostatų, darbuotojai, kurie per 30 mėn. laikotarpį buvo įdarbinti ilgiau nei 24 mėnesius, ištisai ar su pertraukomis, dirbti to paties ar kito darbą toje pačioje įmonėje ar jų grupėje pagal ne mažiau kaip dvi laikinas darbo sutartis tiesiogiai ar per laikinojo įdarbinimo įmones tokiomis pačiomis ar kitokiomis terminuotos sutarties sąlygomis, įgyja nuolatinių darbuotojų statusą.

Pirmesnės pastraipos nuostatos taip pat taikomos įmonės perdavimo arba įmonės perėmimo atveju pagal įstatymus arba kolektyvinę sutartį.

<…>“

Bendroji statybos sektoriaus kolektyvinė sutartis

11 Klostantis pagrindinės bylos aplinkybėms galiojusios redakcijos *Convenio colectivo general del sector de la construcción* (Bendroji statybų sektoriaus kolektyvinė sutartis; toliau – aptariama kolektyvinė sutartis), įregistruota ir paskelbta 2017 m. rugsėjo 21 d. *Resolución de la Dirección General de Empleo* (Generalinės darbo direkcijos rezoliucija; BOE, Nr. 232, 2017 m. rugsėjo 26 d., p. 94090), 24 straipsnyje „Terminuota darbo sutartis aiškiai apibrėžtam darbui statybos sektoriuje, vadinamoji „fijo de obra“ (sutartis dėl konkrečių darbų)“ nustatyta:

„<…>

2. Paprastai ši sutartis sudaroma dėl vieno statybos objekto, neatsižvelgiant į jo trukmę, ir baigiasi, kai darbai, kuriuos reikia atlikti toje statybvietėje ir kurie patenka į darbo sritį bei kategoriją, kuriai priklauso darbuotojas, yra baigti. Ši sutartis visada sudaroma raštu.

   [Darbuotojų statuto] 15 straipsnio 1 dalies a punkto pirmos pastraipos nuostatos netaikomos, neatsižvelgiant į sutarties trukmę, ir darbuotojai išlaiko „fijo de obra“ statusą tiek šioje nuostatoje nurodytais atvejais, tiek įmonės perdavimo atveju, kaip tai suprantama pagal [Darbuotojų statuto] 44 straipsnį, arba faktiškai perduodant darbuotojus, kaip numatyta šios kolektyvinės sutarties 27 straipsnyje.

3. Vis dėlto, kadangi taikomas vienos sutarties pobūdis, „fijos de obra“ darbuotojai, gali, neprarasdami šio statuso, teikti paslaugas tai pačiai įmonei skirtinguose tos pačios provincijos padaliniuose su sąlyga, kad paeiliui dėl kiekvieno padalinio buvo sudarytas aiškus susitarimas ne ilgesniam nei 3 metų iš eilės terminui, išskyrus atvejus, kai darbai, susiję su jų specialybe paskutinėje statybvietėje, tęsiami pasibaigus šiam terminui; tokiu atveju jie pasirašo dokumentą, atitinkantį II priede esantį pavyzdį, ir gauna kompensacines išmokas už keliones. Tokiu atveju Darbuotojų statuto 15 straipsnio 1 dalies a punkto pirmos pastraipos ir 15 straipsnio 5 dalies nuostatos taip pat netaikomos, neatsižvelgiant į bendrą darbo trukmę, ir darbuotojai, kaip nurodyta, išlaiko „fijo de obra“ statusą.

<…>

5. Įdarbinimas į skirtingas darbo vietas pagal ne mažiau kaip dvi „fijo de obra“ darbo sutartis, nesvarbu, ar su pertrauka tarp jų, ar be, sudarytas su ta pačia įmone arba ta pačia įmonių grupe per [Darbuotojų statuto] 15 straipsnio 5 dalyje nustatytą laikotarpį ir joje numatytai trukmei, nelemia šioje nuostatoje numatyto nuolatinio darbuotojo statuso įgijimo.

<…>

Nuolatinio darbuotojo statusas taip pat nėra įgyjamas įmonės perdavimo atveju, kaip tai suprantama pagal [Darbuotojų statuto] 44 straipsnį, arba faktiškai perduodant darbuotojus, kaip numatyta šios kolektyvinės sutarties 27 straipsnyje.

<…>“

12 Aptariamos kolektyvinės sutarties 27 straipsnio „Darbuotojų perdavimas pagal viešojo pirkimo sutartis dėl kelių ar geležinkelių priežiūros, vandens tinklų arba savivaldybės šaligatvių, grindinio, viešųjų kelių ir nuotekų sistemos priežiūros ir remonto koncesijos sutarčių“ 2 dalyje numatyta:

„Bet kuriuo viešojo pirkimo sutarties užbaigimo, praradimo, panaikinimo ar perdavimo atveju, taip pat bet kuriuo kitu atveju ar situacijoje, kai keičiasi su sutartimi susijusią veiklą vykdantys subjektai ar fiziniai arba juridiniai asmenys, pasitraukiančiosios įmonės darbuotojai, kuriems taikoma ši sutartis, perduodami naujai įmonei ar ūkio subjektui, kuris turi vykdyti atitinkamą veiklą; šie privalo paisyti teisių ir pareigų, kurios darbuotojams pripažįstamos įmonėje, kurie ją pakeičia.

Jeigu šiame straipsnyje numatytas perdavimas susijęs su galiojančių teisės aktų pagerinimu, yra aiškiai numatyta, kad šios teisės ir pareigos yra išimtinai tos, kurios numatytos paskutinėje sutartyje, kurią darbuotojas sudarė su įmone, pasitraukiančia iš viešosios sutarties, o nauja įmonė nėra saistoma kokios nors ankstesnės sutarties ar susitarimo, ypač susijusių su darbo pabaiga, išmokomis pasibaigus sutarties galiojimui ir su bet kuriuo kitu mechanizmu, pagal kurį atsižvelgiama į teikiamų paslaugų trukmę, nebent darbuotojui tokios teisės jau buvo pripažintos prieš tokį perdavimą priimtu *res judicata* galią turinčiu teismo sprendimu ir apie šias teises buvo pranešta naujai įmonei per šiame straipsnyje nustatytą terminą ir jame numatytą tvarką.

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

13 1996 m. sausio 8 d. ieškovas pagrindinėje byloje su *Obras y Servicios Públicos* sudarė pirmą terminuotą darbo sutartį dėl aiškiai nustatyto darbo visą darbo dieną statybų sektoriuje, vadinamąją „*fijo de obra*“, ši sutartis baigė galioti 1997 m. sausio 16 d. Nuo 1997 m. sausio 24 d. šios dvi šalys sudarė kitas penkias tokios pačios rūšies sutartis; tarp jų nebuvo pertraukos. *Obras y Servicios Públicos* pripažino minėtam ieškovui darbo stažą, skaičiuotą nuo 2014 m. sausio 1 d., t. y. nuo paskutinės iš šių sutarčių sudarymo dienos, kuri vis dar galioja.

14 2017 m. spalio 3 d. *Acciona Agua* pakeitė *Obras y Servicios Públicos*, kaip ieškovo pagrindinėje byloje darbdavę, po to, kai su ja buvo sudaryta viešojo pirkimo sutartis „*Canal de Isabel II Gestión SA* vykdomi tiekimo ir pakartotinio naudojimo tinklo skubūs renovacijos ir remonto (byla Nr. 148/2016, 2 dalis)“, kurią iki tos dienos vykdė *Obras y Servicios Públicos*. Įvykus šiam pakeitimui, *Acciona Agua* perėmė daugumą, kiek tai susiję su skaičiumi ir kompetencija, darbuotojų, įdarbintų *Obras y Servicios Públicos* vykdant šią viešojo pirkimo sutartį.

15 Likus maždaug mėnesiui iki pakeitimo, t. y. 2017 m. rugsėjo 5 d., ieškovas pagrindinėje byloje *Juzgado de lo Social no 14 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 14, Ispanija) pareiškė ieškinį dėl teisių pripažinimo pastarosioms dviem bendrovėms, siekdamas, kad būtų pripažinta, kad, pirma, jo darbo stažas skaičiuotinas nuo 1996 m. sausio 8 d., t. y. nuo jo pirmosios sutarties su *Obras y Servicios Públicos* sudarymo, ir, antra, jo darbo santykiai yra neterminuoti.

16 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, situacija, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai viešojo pirkimo sutartis buvo perskirta įmonei ir ši perėmė daugumą darbuotojų, kuriuos pasitraukiančioji įmonė paskyrė šiai viešojo pirkimo sutarčiai vykdyti, pagal Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalį patenka į šios Direktyvos taikymo sritį.

17 Šiuo klausimu šis teismas, be kita ko, mano, kad veikla, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje nereikalaujama specialių priemonių, gali būti laikoma veikla, kuri iš esmės grindžiama darbo jėga. Todėl darbuotojų grupė, kuri ilgą laiką vykdo bendrą renovacijos ir remonto veiklą, nesant kitų gamybos veiksnių, gali būti laikoma ūkio subjektu, išlaikančiu savo tapatybę, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos b punktą, su sąlyga, kad perėmėjas perima daugumą šio subjekto darbuotojų, o taip yra šiuo atveju.

18 Be to, minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą reikia aiškinti taip, kad nauja įmonė privalo atsižvelgti ne tik į paskutinę sutartį, sudarytą tarp jos perimtų darbuotojų ir pasitraukiančios įmonės, bet ir į visus perimtųjų darbuotojų išdirbtus metus, jeigu ši pareiga kyla iš darbo santykių, siejančių šiuos darbuotojus su pastarąja įmone.

19 Dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies minėtas teismas, be kita ko, atsakydamas į 2019 m. spalio 7 d. Teisingumo Teismo prašymą pateikti informacijos, teigia, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, kurie įgyja nuolatinių darbuotojų statusą dėl paeiliui ilgesniam nei trejų metų terminui sudaromų terminuotų darbo sutarčių dėl vienkartinių darbų, padėtis yra panaši į pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų, kurie, kaip ieškovas pagrindinėje byloje, sudarė kelias vadinamąsias „fijos de obra“ sutartis, padėtį.

20 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat teigia, kad nagrinėjama kolektyvinė sutartis, pagal kurią Darbuotojų statutas netaikomas, yra taikytina pagrindinėje byloje, ir patikslina, kad nėra jokios objektyvios priežasties, galinčios pateisinti šio statuto 15 straipsnio 1 ir 5 dalių pažeidimą.

21 Todėl šiam teismui kyla abejonių dėl šios kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 bei 5 dalių ir 27 straipsnio atitikties Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 daliai ir Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 daliai.

22 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid* (Madrido darbo bylų teismas Nr. 14) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Bendrojo [susitarimo] 4 punkto 1 dalies ir [Direktyvos 2001/23] nuostatos turi būti aiškinamos taip, kad nėra objektyvios priežasties, pateisinančios tai, kad [aptariama] kolektyvinė sutartis (kurios 24 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad Darbuotojų statuto 15 straipsnio 1 dalies a punkto nuostatos netaikomos, neatsižvelgiant į vienam statybos objektui [bendrai sudarytos] sutarties trukmę, ir kad darbuotojai išlaiko „fijo de obra“ statusą tiek šioje nuostatoje numatytais atvejais, tiek perdavus įmonę, kaip tai suprantama pagal [šio statuto] 44 straipsnį, arba perdavus darbuotojus, kaip nurodyta [šios kolektyvinės sutarties] 27 straipsnyje,) prieštarautų Ispanijos teisės nuostatoms, atsižvelgiant į tai, kad pagal [Darbuotojų statuto] 15 straipsnio 1 dalies a punktą „[t]okios sutartys negali būti sudaromos ilgesniam nei trejų metų laikotarpiui, kuris gali būti pratęstas dar dvylika mėnesių pagal sektorinę nacionalinę kolektyvinę sutartį arba, jei jos nėra, pagal žemesnio lygio sektorinę kolektyvinę sutartį. Pasibaigus šiems terminams, darbuotojai įgyja nuolatinių įmonės darbuotojų statusą.“?

2. Ar Bendrojo [susitarimo] 4 punkto 1 dalies ir [Direktyvos 2001/23] nuostatos turi būti aiškinamos taip, kad nėra objektyvios priežasties, pateisinančios tai, kad [minėta] kolektyvinė sutartis (kurios 24 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad įdarbinimas į skirtingas darbo vietas pagal ne mažiau kaip dvi „fijo de obra“ darbo sutartis, nesvarbu, ar su pertrauka tarp jų, ar be, sudarytas su ta pačia įmone arba ta pačia įmonių grupe per [Darbuotojų statuto] 15 straipsnio 5 dalyje nustatytą laikotarpį ir joje numatytai trukmei, nelemia šioje nuostatoje numatyto nuolatinio darbuotojo statuso įgijimo nei šioje nuostatoje nurodytais atvejais, nei perdavus įmonę, kaip tai suprantama pagal [šio statuto] 44 straipsnį, ar perdavus darbuotojus, kaip nurodyta [šios kolektyvinės sutarties] 27 straipsnyje,) prieštarautų Ispanijos teisės nuostatoms, atsižvelgiant į tai, kad [Darbuotojų statuto] 15 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad, „[nepažeidžiant šio straipsnio 1 dalies a punkto 2 ir 3 papunkčių nuostatų, darbuotojai, kurie per 30 mėn. laikotarpį buvo įdarbinti ilgiau nei 24 mėnesius, ištisai ar su pertraukomis, dirbti to paties ar kito darbo toje pačioje įmonėje ar jų grupėje pagal ne mažiau kaip dvi laikinas darbo sutartis tiesiogiai ar per laikinojo įdarbinimo įmones tokiomis pačiomis ar kitokiomis terminuotos sutarties sąlygomis, įgyja nuolatinių darbuotojų statusą. Pirmesnės pastraipos nuostatos taip pat taikomos įmonės perdavimo arba įmonės perėmimo atveju pagal įstatymus arba kolektyvinę sutartį.“?

3. Ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja draudžiamos [nagrinėjamos] kolektyvinės sutarties sąlygos, pagal kurias naujos įmonės ar ūkio subjekto, kuriam pavesta vykdyti su viešojo pirkimo sutartimi susijusią veiklą, teisės ir pareigos yra išimtinai tos, kurios buvo nustatytos paskutinėje darbo sutartyje, darbuotojo sudarytoje su įmone, pasitraukiančia iš šios viešosios sutarties, ir tai reiškia, kad tai nėra objektyvi priežastis, pateisinanti šios kolektyvinės sutarties prieštaravimą Ispanijos teisės nuostatoms, t. y. Darbuotojų statuto 44 straipsniui, kuriame nustatyta, kad naujas darbdavys perima visas ankstesnio darbdavio teisės ir pareigas, neapribojant jų numatytomis paskutinėje sutartyje?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos

23 Ispanijos vyriausybė abejoja, ar Teisingumo Teismo yra kompetentingas priimti sprendimą dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, nes savo klausimais nacionalinis teismas iš tikrųjų prašo išaiškinti ryšį tarp įvairių nacionalinės teisės nuostatų.

24 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, jog vykstant prejudicinio sprendimo priėmimo procedūrai jis neturi aiškinti nacionalinių įstatymų ar kitų teisės aktų nuostatų (2020 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *CPAS de Liège*,C-233/19, EU:C:2020:757, 23 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

25 Vis dėlto nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą reikia suprasti taip, kad jį pateikęs teismas neprašo Teisingumo Teismo išaiškinti nagrinėjamos kolektyvinės sutarties ir Darbuotojų statuto santykio, bet kelia klausimą, ar Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis ir Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad pagal jas draudžiamos tokios nacionalinės teisės nuostatos kaip šios kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 ir 5 dalys ir 27 straipsnio 2 dalis.

26 Siekiant nustatyti, ar Teisingumo Teismas yra kompetentingas atsakyti į pateiktus klausimus, reikia patikrinti, ar pagrindinė byla susijusi su Sąjungos teise (2020 m. gegužės 7 d. Sprendimo *Parking ir Interplastics*, C-267/19 ir C-323/19, EU:C:2020:351, 27 punktas).

27 Šiuo klausimu pakanka konstatuoti, kad Direktyva 2001/23 nėra bent jau akivaizdžiai netaikytina pagrindinėje byloje, todėl ji yra sąsajos su Sąjungos teise elementas, pateisinantis Teisingumo Teismo jurisdikciją atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimus (pagal analogiją žr. 2020 m. gegužės 7 d. Sprendimo *Parking ir Interplastics*, C-267/19 ir C-323/19, EU:C:2020:351, 28 punktą).

28 Darytina išvada, kad Teisingumo Teismas turi jurisdikciją priimti sprendimą dėl šio prašymo priimti prejudicinį sprendimą.

Dėl prejudicinių klausimų priimtinumo

29 Ispanijos vyriausybė ir Europos Komisija mano, kad klausimai yra nepriimtini, nes yra hipotetiniai, nepateikta faktinių aplinkybių, leidžiančių Teisingumo Teismui į juos atsakyti, ir neišsamiai aprašytas nacionalinis teisinis pagrindas.

30 Šiuo atžvilgiu primintina, kad pagal suformuotą jurisprudenciją nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Sąjungos teisės išaiškinimo, atsižvelgiant į jo paties nurodytą teisinį pagrindą ir faktines aplinkybes, kurių tikslumo Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi faktinės ir teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (2020 m. sausio 30 d. Sprendimo *I.G.I.*, C-394/18, EU:C:2020:56, 56 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

31 Iš suformuotos jurisprudencijos taip pat matyti, kad, siekiant pateikti nacionaliniam teismui naudingą Sąjungos teisės išaiškinimą, būtina, kad šis teismas aprašytų faktinį ir teisinį pagrindą, su kuriais susiję jo pateikiami klausimai, arba bent paaiškintų faktines aplinkybes, kuriomis grindžiami šie klausimai. Be to, nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą turi būti nurodytos tikslios priežastys, dėl kurių nacionalinis teismas kelia Sąjungos teisės aiškinimo klausimus ir mano, jog būtina Teisingumo Teismui pateikti prejudicinį klausimą (2020 m. sausio 30 d. Sprendimo *I.G.I.*, C-394/18, EU:C:2020:56, 57 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

32 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo prašyme ir atsakyme į Teisingumo Teismo prašymą pateikti informacijos pakankamai nurodo ne tik priežastis, paskatinusias jį kreiptis į Teisingumo Teismą, kad sužinotų, kaip aiškinti Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį ir Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį, bet ir priežastis, dėl kurių šis aiškinimas būtinas siekiant išspręsti ginčą pagrindinėje byloje.

33 Iš tiesų šis teismas mano, kad šiomis Sąjungos teisės nuostatomis atitinkamai draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 ir 5 dalys ir 27 straipsnio 2 dalis, kurios, atrodo, yra reikšmingos siekiant išspręsti ginčą pagrindinėje byloje, nes su ieškovu pagrindinėje byloje paeiliui iš viso buvo sudarytos šešios sutartys, vadinamosios „fijos de obra“, kurių paskutinė galioja jau daugiau nei septynerius metus. Taigi, pirma, tiek šios kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 dalis, pagal kurią vadinamoji „fijos de obra“ sutartis yra neterminuota, tiek šio straipsnio 5 dalis, kurioje numatyta galimybė paeiliui sudaryti tokias sutartis, kaip teigia minėtas teismas, yra taikytinos nagrinėjamu atveju. Antra, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad darbuotojai išties buvo perduoti pagal viešąsias vandens tinklų priežiūros sutartis, kaip tai suprantama pagal minėtos kolektyvinės sutarties 27 straipsnį.

34 Taigi prašomas išaiškinimas nėra akivaizdžiai nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis ar dalyku, o iškeltos problemos nėra hipotetinės, bet yra susijusios su faktinėmis aplinkybėmis, dėl kurių šalys pagrindinėje byloje diskutavo ir kurias turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

35 Be to, Teisingumo Teismas turi faktinės ir teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimus. Nustatyta, kad ieškovas pagrindinėje byloje paeiliui sudarė sutartis su *Obras y Servicios Público*s, ir iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad tai yra vadinamosios „fijos de obra“ sutartys. Be to, kalbant apie reikšmingų nacionalinės teisės aktų taikymą, pažymėtina, kad Teisingumo Teismas turi atsižvelgti į situaciją, kurią minėtas teismas laiko nustatyta (šiuo klausimu žr. 2016 m. birželio 8 d. Sprendimo *Hünnebeck*, C-479/14, EU:C:2016:412, 36 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

36 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, pateikti klausimai yra priimtini.

Dėl esmės

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

37 Visų pirma primintina, kad iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, jog, vykstant SESV 267 straipsnyje numatytam nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo bendradarbiavimo procesui, pastarasis nacionaliniam teismui turi pateikti naudingą atsakymą, kad šis galėtų priimti spendimą nagrinėjamoje byloje. Siekdamas šio tikslo Teisingumo Teismas prireikus gali performuluoti jam pateiktus klausimus. Tai, kad nacionalinis teismas formaliai suformulavo klausimą, nurodęs tik tam tikras Sąjungos teisės nuostatas, nereiškia, kad Teisingumo Teismas negali pateikti šiam teismui visų aiškinimo aspektų, kurie gali būti naudingi sprendimui šio teismo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar jis juos nurodė savo pateiktuose klausimuose. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas turi iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos ir, be kita ko, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies atrinkti Sąjungos teisės klausimus, aiškintinus atsižvelgiant į bylos dalyką (2020 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Land Niedersachsen (Ankstesni atitinkamos veiklos laikotarpiai)*, C-710/18, EU:C:2020:299, 18 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

38 Pirmuoju ir antruoju klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis ir Direktyva 2001/23 turi būti aiškinamos taip, kad pagal jas draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias leidžiama, nukrypstant nuo nacionalinėje teisėje numatytos bendros tvarkos, paeiliui sudaryti terminuotas sutartis, vadinamąsias „fijos de obra“, neatsižvelgiant į jų trukmę.

39 Pirma, reikia pažymėti, kad nors šis teismas pirmajame ir antrajame klausimuose nurodo šią direktyvą, šiuo aspektu jo išdėstyti motyvai iš tiesų apima trečiąjį klausimą, nes jie susiję su nagrinėjamos kolektyvinės sutarties 27 straipsnio 2 dalimi, todėl šio teismo iškelti klausimai, susiję su minėta direktyva, bus analizuojami nagrinėjant pastarąjį klausimą.

40 Antra, priešingai, nei mano prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis negali būti taikoma pagrindinėje byloje nagrinėjamai situacijai.

41 Iš tiesų šis teismas, išsamiai neišanalizavęs sąlygų, kurios leistų kvalifikuoti atitinkamą grupę kaip reikšmingą jo atliekamam palyginimui, nurodo, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, kurie (kaip ir ieškovas pagrindinėje byloje) paeiliui sudarė kelias vadinamąsias „fijos de obra“ sutartis, diskriminuojami pažeidžiant šį punktą, palyginti su pagal terminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais, sudariusiais sutartis dėl vienkartinių darbų, kurie vėliau įgyja nuolatinių darbuotojų statusą, jei vėliau paeiliui sudarius tokias sutartis jų trukmė viršija trejus metus. Šių dviejų kategorijų pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų situacija yra panaši, kaip tai suprantama pagal minėtą punktą.

42 Tačiau iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad nediskriminavimo principas buvo įgyvendintas ir sukonkretintas Bendrajame susitarime tik tiek, kiek tai susiję su nevienodu požiūriu į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus ir nuolatinius darbuotojus, kurių padėtis yra panaši, o galimas skirtingas tam tikrų kategorijų pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų vertinimas nepatenka į šiame susitarime įtvirtintą nediskriminavimo principą (2020 m. sausio 22 d. Sprendimo *Baldonedo Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, 52 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

43 Vis dėlto, kaip teigia Komisija, pagrindinėje byloje problema susijusi su galimu piktnaudžiavimu sudarant terminuotas, vadinamąsias „fijos de obra“, sutartis. Tokiomis aplinkybėmis ir atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytą informaciją, siekiant pateikti šiam teismui naudingus aiškinimo aspektus, reikia performuluoti pirmąjį ir antrąjį klausimus.

44 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad *Juzgado de lo Social no 14 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 14) iš tikrųjų šiais klausimais siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamos tokios nacionalinės teisės nuostatos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, pagal kurias terminuotos darbo sutartys, vadinamosios „fijos de obra“ sutartys, gali būti sudaromos paeiliui, o tokias sutartis sudarę darbuotojai išlaiko laikinojo darbuotojo statusą neribotą laikotarpį, ar, priešingai, toks šių sutarčių atnaujinimas gali būti laikomas pateisinamu dėl „objektyvių priežasčių“, kaip tai suprantama pagal šio punkto 1 dalies a papunktį, vien dėl to, kad šiose nacionalinės teisės nuostatose numatyta, kad minėtos sutartys paprastai sudaromos tik dėl vieno statybos objekto, nesvarbu, kokia jo trukmė.

45 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 5 punktu siekiama vieno iš šio susitarimo tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, todėl pagal šio punkto 1 dalį valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną iš joje nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių. To punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytos trys priemonės, susijusios su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą, su maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir su jų atnaujinimų skaičiumi (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 54 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

46 Šiuo klausimu valstybės narės turi diskreciją, nes gali imtis vienos ar kelių Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytų priemonių arba taikyti esamas lygiavertes teisines priemones, tačiau jos tai turi daryti atsižvelgdamos į specifinių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų poreikius. Pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybėms narėms nustatytas bendras tikslas – užkirsti kelią tokiems piktnaudžiavimo atvejams, kartu joms leidžiant pasirinkti būdus, kaip to pasiekti, su sąlyga, kad jie nepažeidžia Bendrojo susitarimo tikslo ar dėl jų šis susitarimas netampa neveiksmingas (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 55 ir 56 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

47 Bendrojo susitarimo 5 punkte neapibrėžta, kokios konkrečios sankcijos turi būti taikomos tada, kai nustatomi piktnaudžiavimo atvejai. Todėl tokias atvejais valstybės narės privalo imtis priemonių, kurios būtų ne tik proporcingos, bet ir pakankamai veiksmingos bei atgrasančios, kad užtikrintų visišką taikant Bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumą (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)* (C-760/18, EU:C:2021:113, 57 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

48 Taigi, Bendrojo susitarimo 5 punkte nenustatyta bendros valstybių narių pareigos numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas. Vis dėlto atitinkamos valstybės narės teisės sistemoje turi būti kita veiksminga priemonė, kuri leistų išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir prireikus už jį nubausti (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 58 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

49 Kai piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius, veiksmingas ir lygiavertes darbuotojų apsaugos garantijas nustatančią priemonę turi būti galima taikyti siekiant tinkamai nubausti už tokį piktnaudžiavimą ir panaikinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes. Šiuo atveju, kaip matyti iš Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmos pastraipos, valstybės narės privalo „imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai“ (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 59 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

50 Be to, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas neturi priimti sprendimo dėl vidaus teisės nuostatų išaiškinimo, ši užduotis tenka kompetentingiems nacionaliniams teismams, kurie turi nustatyti, ar taikytinų nacionalinės teisės aktų nuostatos atitinka Bendrojo susitarimo 5 punkte numatytus reikalavimus (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 60 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

51 Taigi nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar reikšmingų vidaus teisės nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius ir prireikus už tai būtų nubausta (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 61 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

52 Vis dėlto spręsdamas dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas prireikus gali pateikti paaiškinimų, kurie padėtų nacionaliniam teismui atlikti savąjį vertinimą (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt. (Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos sutartys)*, C-760/18, EU:C:2021:113, 62 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

53 Būtent šiomis aplinkybėmis reikia patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos, t. y. aptariamos kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 ir 5 dalys, kurios, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, leidžia paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, vadinamąsias „fijos de obra“ sutartis, statybų sektoriuje, gali būti viena iš Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose numatytų priemonių.

54 Pirma, matyti, kad šios kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 ir 5 dalyse, kalbant apie vadinamąsias „fijos de obra“ sutartis, nenumatyta „maksimal[i] bendr[a] paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų [terminuotų] darbo santykių trukm[ė]“, kaip tai suprantama pagal šio punkto 1 dalies b papunktį. Atvirkščiai, iš minėtos kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 dalies aiškiai matyti, kad vadinamosios „fijos de obra“ sutartys sudaromos neatsižvelgiant į jų trukmę.

55 Vis dėlto, nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi atsakomybę nustatyti teisines ir faktines aplinkybes ir Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti jų tikslumo, kaip tai matyti iš šio sprendimo 30 ir 35 punktuose nurodytos jurisprudencijos, reikia pažymėti, kad, kaip išplaukia iš Ispanijos vyriausybės rašytinių pastabų, nagrinėjamos kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 3 dalis galėtų būti priemonė, kuria siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, ir, konkrečiai kalbant, nustatyti „maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų [terminuotų] darbo santykių trukmę“, kaip tai suprantama pagal šio punkto 1 dalies b papunktį, nes ja numatytas ribojimas teikti paslaugas tai pačiai įmonei skirtingose vietose toje pačioje provincijoje daugiau kaip trejus metus iš eilės, nebent yra specialių sąlygų.

56 Todėl šis teismas, vadovaujantis šio sprendimo 51 punkte nurodyta jurisprudencija, turi patikrinti, ar nagrinėjamu atveju ši priemonė yra tinkama priemonė siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas sutartis, kaip tai suprantama pagal minėtą punktą.

57 Antra, nėra nacionalinės priemonės, nustatančios „didžiausią atnaujinimų skaičių“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies c papunktį, tačiau tai turi patikrinti minėtas teismas.

58 Trečia, reikia patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamose nacionalinės teisės nuostatose numatyta priemonė, kuri priskirtina prie paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar darbo santykių „objektyvių priežasčių, pateisinanč[ių] <…> atnaujinimą“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį.

59 Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos išplaukia, kad sąvoka „objektyvios priežastys“ pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą turi būti suprantama kaip susijusi su apibrėžtomis ir konkrečiomis aplinkybėmis, apibūdinančiomis konkrečią veiklą, todėl šiame konkrečiame kontekste galinčiomis pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes visų pirma gali lemti ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir ypatumai arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 66 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

60 Vis dėlto nacionalinės teisės nuostata, pavyzdžiui, įstatymo ar kito teisės akto norma, pagal kurią tik bendrai ir abstrakčiai leidžiama pasinaudoti galimybe paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, negali atitikti pirmesniame šio sprendimo punkte nurodytų reikalavimų (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 67 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

61 Tokia visiškai formali nuostata neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kuriais vadovaujantis būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalingas. Taigi tokia nuostata kelia realų pavojų, kad šios rūšies sutartys bus sudaromos piktnaudžiaujant, todėl yra nesuderinama su Bendrojo susitarimo tikslu ir veiksmingumu (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 68 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

62 Be to, kaip Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, terminuotų darbo sutarčių arba darbo santykių atnaujinimas siekiant patenkinti poreikius, kurie faktiškai yra ne laikini, bet nuolatiniai ir ilgalaikiai, nėra pateisinamas pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, nes toks terminuotų darbo sutarčių sudarymas ar darbo santykių nustatymas tiesiogiai prieštarauja prielaidai, kuria pagrįstas šis Bendrasis susitarimas, t. y. kad neterminuotos darbo sutartys yra vyraujanti darbo santykių forma, net jei tam tikriems sektoriams ar profesijoms ir veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 76 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

63 Kad būtų laikomasi Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punkto, reikia, kad būtų konkrečiai patikrinta, ar paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių arba nustatytų darbo santykių atnaujinimu siekiama patenkinti laikinus poreikius ir ar nacionaline nuostata, kaip antai aptariama pagrindinėje byloje, faktiškai nėra naudojamasi siekiant patenkinti nuolatinius ir ilgalaikius su personalu susijusius darbdavio poreikius (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 77 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

64 Kiekvienu atveju reikia ištirti visas konkretaus atvejo aplinkybes, atsižvelgiant, be kita ko, į su tuo pačiu asmeniu ar tam pačiam darbui atlikti paeiliui sudarytų sutarčių skaičių, kad būtų pašalinta galimybė darbdaviams piktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis arba terminuotais darbo santykiais, net jei šios sutartys buvo sudarytos arba šie santykiai buvo nustatyti tariamai siekiant padengti poreikį turėti pavaduojantį personalą (2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 102 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

65 Kalbant apie pagrindinę bylą, kaip pažymi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, iš nagrinėjamos kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 dalies matyti, kad vadinamosios „fijos de obra“ sutartys paprastai sudaromos tik dėl vieno statybos objekto, neatsižvelgiant į jo trukmę. Pagal šio straipsnio 5 dalį „[į]darbinimas į skirtingas darbo vietas pagal ne mažiau kaip dvi „fijo de obra“ sutartis, nesvarbu, ar su pertrauka tarp jų, ar be, sudarytas su ta pačia įmone <…> nelemia <…> nuolatinio darbuotojo statuso įgijimo“.

66 Taigi pagal šios kolektyvinės sutarties 24 straipsnį leidžiama paeiliui sudaryti terminuotas sutartis, vadinamąsias „fijo de obra“ sutartis, iš principo numatant ribojimą, kad atitinkamas darbuotojas pagal kiekvieną sudarytą sutartį paskiriamas dirbti tik į vieną statybos objektą. Šis sutarčių apribojimas tik vienu statybos objektu, remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodyta informacija, yra vienintelė tokio tipo sutartims numatyta priemonė, kuri gali būti „objektyvi priežastis“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį.

67 Šiomis aplinkybėmis reikia atsižvelgti į *Obras y Servicios Públicos*, *Acciona Agua* ir Ispanijos vyriausybės pastabas, kad Įstatymo 32/2006 trečioje papildomoje nuostatoje ir Darbuotojų statuto trečioje papildomoje nuostatoje pripažįstama statybos sektoriaus specifika ir būtinybė nustatyti tinkamesnius specialius kriterijus, darant nuorodą į kolektyvines derybas, kurių tikslas – pritaikyti terminuotą darbo sutartį dėl aiškiai nustatyto darbo ar paslaugos numatant nuostatas, užtikrinančias didesnį darbuotojų darbo stabilumą bei geresnę apsaugą ir sveikatą darbe. Būtent naudojantis šia kompetencija aptariamoje kolektyvinėje sutartyje buvo įtvirtinta vadinamoji „fijos de obra“ sutartis, kurioje, esant piktnaudžiavimo paeiliui sudarant tokias sutartis rizikai, įtvirtinti kriterijai, skirti užkirsti kelią piktnaudžiavimui.

68 Net jei faktas, kad darbuotojas dirba „viename statybų objekte“, atsižvelgiant į statybų sektoriaus specifiką, gali būti laikomas „apibrėžta ir konkrečia aplinkybe, apibūdinančia konkrečią veiklą“, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 59 punkte nurodytą jurisprudenciją, reikia pažymėti – su sąlyga, jog prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atliks reikiamus patikrinimus, – kad negalima manyti, jog aptariamos kolektyvinės sutarties 24 straipsniu galima pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui, kaip tai supranta pagal šio sprendimo 60 punkte nurodytą jurisprudenciją, nes dėl šio straipsnio kyla realus pavojus, kad bus piktnaudžiaujama sudarant tokios rūšies sutartis.

69 Iš tiesų pagal minėto straipsnio 2 dalį yra tik numatyta, kad sudaryti vadinamąją „fijo de obra“ sutartį galima „paprastai“ dėl vieno statybos objekto, taigi ši nuostata neužkerta kelio sudaryti tokią sutartį dėl kelių statybos objektų. Be to, to paties straipsnio 5 dalis leidžia sudaryti kelias tokios rūšies sutartis su ta pačia įmone dėl įvairaus darbo. Taigi atrodo, kad jeigu minėtoje 2 dalyje numatytas sutarties apribojimas sudaryti ją tik dėl vieno statybos objekto taikomas kiekvienai vadinamajai „fijo de obra“ sutarčiai atskirai, pagal šią 5 dalį dėl skirtingų statybos objketų paeiliui gali būti sudarytos kelios tokios rūšies sutartys.

70 Bet kuriuo atveju reikia konstatuoti, kaip tai daro Komisija, kad teisės nuostatos, kaip antai numatytos šios kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 ir 5 dalyse, pagal kurias kiekvienas individualus įdarbinimas paprastai ribojamas atitinkamo darbuotojo paskyrimu į vieną statybos objektą, tačiau leidžiama atnaujinti vadinamąsias „fijo de obra“ sutartis neapibrėžtam laikotarpiui, – tai lemia šių paeiliui sudaromų darbo sutarčių kumuliacija, ar netgi jų trukmės suma, rodo, kad šis darbuotojas iš tiesų nuolat ir ilgą laiką vykdo užduotis, kurios priklauso įprastai jį įdarbinusio ūkio subjekto ar įmonės veiklai.

71 Pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija puikiai iliustruoja šią išvadą, nes ieškovas pagrindinėje byloje su *Obras y Servicios Públicos* paeiliui sudarė šešias vadinamąsias „fijo de obras“ sutartis, kurių bendra trukmė yra daugiau nei 25 metai.

72 Tuo remiantis, atsižvelgiant šio sprendimo 62–64 punktuose nurodytą jurisprudenciją, darytina išvada, kad nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, kurios leidžia patenkinti ne laikinuosius, bet, priešingai, nuolatinius ir ilgalaikius poreikius, nėra pateisinamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį.

73 Šiomis aplinkybėmis su sąlyga, kad nėra „lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti“, kaip tai suprantama pagal šio Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, kurios reglamentuoja vadinamąsias „fijos de obra“ sutartis, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, tokios teisės nuostatos negali užkirsti kelio piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, kaip tai suprantama pagal šią 5 punkto 1 dalį. Atlikdamas šį nagrinėjimą šis teismas, visų pirma turi patikrinti, ar, kaip teigia *Obras y Servicios Públicos ir Acciona Agua*, pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, sudariusiems vadinamąsias „fijos de obra“ sutartis, mokama išeitinė išmoka ir prireikus – ar tokia išmoka yra tinkama užkirsti kelią tokiam piktnaudžiavimui ir, jei būtina, nubausti už tokį piktnaudžiavimą ir gali būti laikoma „lygiaverte teisine priemone“, kaip tai suprantama pagal minėto 5 punkto 1 dalį.

74 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog tam, kad išmoka būtų „lygiavertė teisinė priemonė“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, ja turi būti konkrečiai siekiama kompensuoti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius pasekmes. Be to, skirta išmoka turi būti ne tik proporcinga, bet ir pakankamai veiksminga ir atgrasanti, kad būtų užtikrintas visiškas šios sąlygos veiksmingumas (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 103 ir 104 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

75 Beje, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis nėra besąlyginė ir pakankamai tiksli, kad asmuo ja galėtų remtis nacionaliniame teisme. Taigi, tokia Sąjungos teisės nuostata, kuri nėra tiesioginio veikimo, dėl to negali būti remiamasi ginče dėl Sąjungos teisės, siekiant užkirsti kelią jai prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos taikymui. Todėl nacionalinis teismas nėra priverstas netaikyti šiai sąlygai prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 118–120 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

76 Primintina, kad nacionaliniai teismai, taikydami vidaus teisės aktus, turi juos aiškinti kuo labiau atsižvelgdami į aptariamos direktyvos tekstą ir tikslą, kad būtų pasiektas toje direktyvoje numatytas rezultatas, ir laikytis SESV 288 straipsnio trečios pastraipos (2020 m. kovo 19 d., Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 121 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

77 Žinoma, nacionalinio teismo pareigą aiškinant ir taikant atitinkamas vidaus teisės normas atsižvelgti į direktyvos turinį riboja bendrieji teisės principai, visų pirma teisinio saugumo ir negaliojimo atgaline data principai, ir ši pareiga negali būti pagrindas aiškinti nacionalinę teisę *contra legem* (2020 m. kovo 19 d., Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 123 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

78 Pagal Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principą reikalaujama, kad nacionaliniai teismai visus jų kompetencijos sričiai priklausančius veiksmus atliktų atsižvelgdami į visą vidaus teisę ir taikydami joje pripažintus aiškinimo metodus, kad būtų užtikrintas visiškas atitinkamos direktyvos veiksmingumas ir priimtas ja siekiamą tikslą atitinkantis sprendimas (2020 m. kovo 19 d., Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 124 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

79 Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, be kita ko, turi patikrinti, ar pagal *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) jurisprudenciją leidžiama taip aiškinti nagrinėjamas nacionalinės teisės nuostatas. Komisijos teigimu, pastarasis teismas taiko Darbuotojų statuto 15 straipsnio 5 dalyje numatytus terminus vadinamosioms „fijos de obra“ sutartims,

reglamentuojamoms nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje, todėl, jeigu darbuotojas sudarė bent dvi tokios rūšies sutartis ir šioje nuostatoje numatytas terminas buvo viršytas, jis įgyja nuolatinio darbuotojo statusą.

80 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti taip: Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad, vadovaudamasis visomis taikytinomis nacionalinės teisės normomis, nacionalinis teismas turi patikrinti, ar ribojimas, nebent yra specialių sąlygų, iki trejų iš eilės einančių metų tai pačiai įmonei sudaryti su darbuotojais terminuotas sutartis, vadinamąsias „fijos de obra“ sutartis, dirbti skirtingose vietose toje pačioje provincijoje ir išeitinės išmokos jiems skyrimas, darant prielaidą, kad šis nacionalinis teismas konstatuos, kad šių priemonių iš tiesų imtasi dėl minėtų darbuotojų, laikytina priemonėmis, tinkamomis užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius ir prireikus už tai bausti, arba „lygiavertėmis teisinėmis priemonėmis“, kaip tai suprantama pagal šio 5 punkto 1 dalį. Bet kuriuo atveju atitinkamos valstybės narės valdžios institucijos negali tokių teisės nuostatų taikyti taip, kad paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių, vadinamųjų „fijos de obra“ sutarčių, atnaujinimas būtų pateisinamas „objektyviomis priežastimis“, kaip tai suprantama pagal šio bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, motyvuojant vien tuo, kad kiekviena iš šių sutarčių, neatsižvelgiant į trukmę, paprastai sudaroma dėl vieno statybos objekto, jeigu tokios nacionalinės teisės nuostatos praktiškai nesudaro kliūčių atitinkamam darbdaviui tokiu atnaujinimu tenkinti su personalu susijusius nuolatinius ir ilgalaikius poreikius.

Dėl trečiojo klausimo

81 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad ji draudžia nacionalinės teisės nuostatas, pagal kurias perduodant darbuotojus, kiek tai susiję su viešojo pirkimo sutarčių vykdymu, perduoto darbuotojo teisės ir pareigos, kurių turi paisyti nauja įmonė, yra išimtinai tos, kurios nustatytos paskutinėje darbuotojo su pasitraukiančia įmone sudarytoje sutartyje.

82 Pirma, Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta, kad ši direktyva taikoma perdavimo pagal sutartį arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui.

83 Šiuo klausimu pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją Direktyva 2001/23 taikoma kiekvienu atveju, kai remiantis sutartiniais santykiais pasikeičia už įmonės veiklą atsakingas fizinis ar juridinis asmuo, prisiimantis įsipareigojimus įmonės darbuotojams kaip darbdavys. Todėl tam, kad galėtų būti taikoma Direktyva 2001/23, nebūtina, kad perdavimą ir perėmėją sietų tiesioginiai sutartiniai santykiai, nes perdavimą galima atlikti tarpininkaujant tretiesiems asmenims (2018 m. liepos 11 d. Sprendimo *Somoza Hermo ir Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

84 Šiomis aplinkybėmis reikia pažymėti, kad, priešingai, nei iš esmės teigia *Acciona Agua* ir Ispanijos vyriausybė, aplinkybė, jog šiuo atveju kalbama apie darbuotojų perdavimą perėmus viešojo pirkimo sutartį, kai nauja įmonė perėmė daugumą darbuotojų, kuriuos pasitraukianti įmonė buvo paskyrusi vykdyti šią viešojo pirkimo sutartį, nereiškia, kad Direktyva 2001/23 negali būti taikoma.

85 Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog tai, kad perdavimas vyksta remiantis vienašališkais viešosios valdžios institucijų sprendimais, o ne susitarimu, neatmeta minėtos Direktyvos 2001/23 taikymo galimybės (2017 m. liepos 20 d. Sprendimo *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

86 Be to, tai, kad nėra sutartinių santykių tarp dviejų įmonių, kurioms vienai po kitos buvo paskirtas atitinkamos viešosios pirkimo sutarties vykdymas, neturi reikšmės klausimui, ar Direktyva 2001/23 taikytina situacijai, kaip antai nagrinėjamai pagrindinėje byloje (šiuo klausimu žr. 2018 m. liepos 11 d. Sprendimo *Somoza Hermo ir Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 28 punktą).

87 Galiausiai, nors *Acciona Agua* buvo įpareigota perimti darbuotojus pagal kolektyvinę sutartį, ši aplinkybė neturi įtakos faktui, kad perdavimas susijęs su ūkio subjektu (pagal analogiją žr. 2018 m. liepos 11 d. Sprendimo *Somoza Hermo ir Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 38 punktą).

88 Antra, pagal Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalies b punktą perdavimu pripažįstamas perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, neatsižvelgiant į tai, ar ta veikla yra pagrindinė, ar pagalbinė. „Ūkio subjekto“ sąvoka reiškia asmenų ir turto, leidžiančių vykdyti ūkinę veiklą, organizuotą grupę, siekiančią savarankiško tikslo (2020 m. vasario 27 d. Sprendimo *Grafe ir Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 22 punktas).

89 Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad nustatant, ar įvyko toks perdavimas, lemiamas kriterijus yra tai, ar atitinkamas ūkio subjektas išsaugo savo tapatybę, o tai matyti iš to, kad jo veikla iš tikrųjų tęsiama arba atnaujinama (2020 m. vasario 27 d. Sprendimo *Grafe ir Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 23 punktas ir jame nurodytą jurisprudenciją).

90 Siekiant nustatyti, ar ši sąlyga įvykdyta, svarbu atsižvelgti į visas faktines aplinkybes, kurios apibūdina atitinkamą perdavimą, pavyzdžiui, perduodamos įmonės arba verslo rūšį, materialiojo turto, kaip antai pastatų ir kilnojamo turto, perdavimą ar neperdavimą, nematerialiojo turto vertę perdavimo momentu, į tai, ar naujasis darbdavys perėmė daugumą darbuotojų, ar buvo perduoti klientai, į prieš perdavimą ir po jo atliekamos veiklos panašumo laipsnį ir į šios veiklos galimo sustabdymo trukmę. Tačiau visos šios aplinkybės yra tik pavieniai atliktino išsamaus įvertinimo aspektai, todėl jos negali būti vertinamos atskirai (2020 m. vasario 27 d. Sprendimo *Grafe ir Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

91 Kalbant konkrečiai, Teisingumo Teismas nusprendė, kad vertindamas atitinkamo sandorio faktines aplinkybes nacionalinis teismas turi atsižvelgti, be kita ko, į atitinkamos įmonės ar verslo rūšį. Iš to matyti, kad įvairiems kriterijams, kurie gali patvirtinti, kad įvyko perdavimas, kaip jis suprantamas pagal Direktyvą 2001/23, teiktina reikšmė neišvengiamai skiriasi, atsižvelgiant į vykdomą veiklą ar net į atitinkamoje įmonėje, versle ar jų dalyje naudojamus gamybos ar valdymo metodus (2018 m. liepos 11 d. Sprendimo *Somoza Hermo ir Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 31 ir 32 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

92 Teisingumo Teismas yra pabrėžęs, kad tam tikruose sektoriuose ūkio subjektas gali veikti neturėdamas reikšmingo materialiojo ar nematerialiojo turto; dėl to logiška, kad tokio subjekto tapatybės išlaikymas įvykdžius jį paveikiantį sandorį negali priklausyti nuo tokio turto perdavimo (2018 m. liepos 11 d. Sprendimo *Somoza Hermo ir Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

93 Taigi Teisingumo Teismas nusprendė, kad jeigu tam tikruose sektoriuose, kuriuose veikla iš esmės grindžiama darbo jėga, kaip, be kita ko, yra tuo atveju, kai siekiant vykdyti veiklą nėra būtina naudoti specifinį materialųjį turtą, darbuotojų grupė, kuri nuolat vykdo bendrą veiklą, gali prilygti ūkio subjektui, toks perduotas subjektas gali išlaikyti savo tapatybę, kai naujasis darbdavys neapsiriboja tolesniu nagrinėjamos veiklos vykdymu, bet taip pat perima daugumą darbuotojų (tiek skaičiaus, tiek kompetencijos prasme), kuriems jo pirmtakas buvo pavedęs būtent šią užduotį. Darant tokią prielaidą, naujasis darbdavys iš tiesų įgyja organizuotą išteklių visumą, kuri jam leis toliau stabiliai vykdyti perduodančiosios įmonės veiklą arba tam tikrą jos dalį (2018 m. liepos 11 d. Sprendimo *Somoza Hermo ir Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, 34 ir 35 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

94 Remiantis tuo, kas išdėstyta, matyti, kad nustatant, ar įvyko perdavimas, reikia remtis tam tikromis faktais pagrįstomis išvadomis, ir šį klausimą konkrečiai įvertinti turi nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į Teisingumo Teismo nustatytus kriterijus ir į Direktyva 2001/23 siekiamus tikslus, nurodytus, be kita ko, jos 3 konstatuojamojoje dalyje (2020 m. vasario 27 d. Sprendimo *Grafe ir Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

95 Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, ir į visas pagrindinėje byloje nagrinėjamo sandorio faktines aplinkybes, turės nustatyti, ar šis sandoris turi būti laikytinas įmonės perdavimu, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2001/23.

96 Šiuo tikslu jis, be kita ko, turi patikrinti, ar, kaip jis nurodo sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, pagrindinėje byloje nagrinėjamai veiklai nereikia specialių priemonių, todėl ji iš esmės grindžiama darbo jėga, ar, priešingai, kaip teigia *Obras y Servicios Públicos* ir *Acciona Agua*, ši veikla negali būti laikoma veikla, kuri iš esmės grindžiama darbo jėga, nes aišku, kad pastaroji yra papildomas veiksnys, palyginti su materialiniais elementais, reikalingais atitinkamos viešosios pirkimo sutarties vykdymui, ir kad jie nebuvo perduoti.

97 Atsižvelgiant į šias aplinkybes, reikia patikslinti, kad, pirma, be atvejo, kai veikla iš esmės grindžiama darbo jėga, kaip minėta šio sprendimo 93 punkte nurodytoje jurisprudencijoje, tuo atveju, kai materialusis turtas, kaip antai pastatai ir kilnojamasis turtas, nėra būtinas tinkamam konkretaus subjekto veikimui arba kai darbo jėga ir materialusis turtas yra vienodos svarbos tinkamam šio subjekto veikimui ir kai pasitraukiančios įmonės veiklą tęsia nauja įmonė, o dauguma darbuotojų buvo jos perimti, tai, kad nebuvo perduotas materialusis turtas, nesudaro kliūčių nuspręsti, kad ūkio subjekto tapatybė gali išlikti nepaisant jo perdavimo, todėl reikėtų pripažinti, kad „įmonės perdavimas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalį, įvyko.

98 Iš tiesų tokia išvada atitinka ne tik šia direktyva siekiamus tikslus, nurodytus, be kita ko, jos 3 konstatuojamojoje dalyje, t. y. užtikrinti darbuotojų apsaugą pasikeitus darbdaviui, kad būtų apsaugotos jų teisės, bet ir šio sprendimo 92 punkte nurodytą jurisprudenciją, pagal kurią ūkio subjekto, kuris gali veikti neturėdamas reikšmingo materialiojo ar nematerialiojo turto, tapatybės išlaikymas, įvykdžius jį paveikiantį sandorį, negali priklausyti nuo tokio turto perdavimo.

99 Antra, reikia priminti Teisingumo Teismo jurisprudenciją, pagal kurią aplinkybė, kad ankstesnis sutarties vykdytojas neperdavė reikšmingos tokių išteklių, būtinų tinkamai ūkio subjekto veiklai, dalies naujajam sutarties vykdytojui, leidžia daryti išvadą, jog šis ūkio subjektas neišlaiko savo tapatybės (2001 m. sausio 25 d. Sprendimo *Liikenne*, C-172/99, EU:C:2001:59, 42 punktas).

100 Vis dėlto iš šios jurisprudencijos negalima daryti išvados, kad materialiojo turto perdavimas *in abstracto* turi būti laikomas vieninteliu veiksniu, lemiančiu įmonės, vykdančios veiklą sektoriuje, kuriame materialusis turtas labai prisideda prie šios veiklos vykdymo, perdavimą. Taigi siekdamas nustatyti, ar dėl to, kad nebuvo perduotos veiklos priemonės, negalima konstatuoti, kad įmonė perduota, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi atsižvelgti į konkrečias jo nagrinėjamos bylos aplinkybes (šiuo klausimu žr. 2020 m. vasario 27 d. Sprendimo *Grafe ir Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, 30 ir 31 punktus).

101 Trečia, Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje įtvirtintas principas, kad perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui.

102 Šiuo klausimu pirmiausia primintina, kad Direktyva 2001/23 siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju leidžiant jiems dirbti naujam darbdaviui tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju. Šia direktyva siekiama kiek įmanoma užtikrinti darbo sutarčių ar darbo santykių tęstinumą be pakeitimų, kai juos perima perėmėjas, siekiant išvengti, kad vien dėl perdavimo atitinkamų darbuotojų padėtis netaptų nepalankesnė. Vis dėlto negalima

veiksmingai remtis minėta direktyva siekiant, kad dėl įmonės perdavimo būtų pagerintos darbo užmokesčio ar kitos darbo sąlygos (2020 m. kovo 26 d. Sprendimo *ISS Facility Services*, C-344/18, EU:C:2020:239, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

103 Be to, reikia patikslinti, kad nors remiantis Direktyvos 2001/23 tikslu yra saugotini su perdavimu susijusių darbuotojų interesai, negali būti nepaisoma perėmėjo, kuris turi turėti galimybę atlikti savo veiklos tęstinumui būtinus pritaikymus ir pakeitimus, interesų. Šia direktyva ne tik siekiama perduodant įmonę apsaugoti darbuotojų interesus, bet ir norima užtikrinti teisingą šių darbuotojų ir perėmėjo interesų pusiausvyrą (2020 m. kovo 26 d. Sprendimo *ISS Facility Services*, C-344/18, EU:C:2020:239, EU:C:2020:239, 26 punktas jame nurodyta jurisprudencija).

104 Nagrinėjamu atveju iš aptariamos kolektyvinės sutarties 27 straipsnio 2 dalies pirmos pastraipos matyti, kad nauja įmonė privalo paisyti teisių ir pareigų, kurios pripažintos perduodamiems darbuotojams, susijusiems darbo santykiais su pasitraukiančia įmone. Be to, pagal šios kolektyvinės sutarties 27 straipsnio 2 dalies antrą pastraipą šios teisės ir pareigos yra išimtinai tos, kurios nustatytos paskutinėje sutartyje, darbuotojo sudarytoje su iš viešosios sutarties pasitraukiančia įmone, o nauja įmonė nėra saistoma kokios nors ankstesnės sutarties ar susitarimo, ypač susijusių su darbo stažu, nebent darbuotojui tokios teisės jau buvo pripažintos prieš tokį perdavimą priimtu *res judicata* galią turinčiu teismo sprendimu ir apie šias teises buvo pranešta naujai įmonei per minėtos kolektyvinės sutarties 27 straipsnyje nustatytą terminą ir jame numatytą tvarką.

105 Tokiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl tos pačios kolektyvinės sutarties 27 straipsnio 2 dalies antros pastraipos atitikties Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirmai pastraipai.

106 Šiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad aplinkybė, jog darbuotojo teisės, susijusios su jo darbo santykiais su nauja įmone, yra išimtinai tos, kurios nustatytos paskutinėje jo su pasitraukiančia įmone sudarytoje darbo sutartyje, būtent reiškia, kad perduodant darbuotojus išsaugomos šios teisės, o tai atitinka šia direktyva siekiamą tikslą – užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą pasikeitus darbdaviui, leidžiant jiems dirbti naujam darbdaviui tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju. Be to, minėta nuostata riboja ne tik perduodamo darbuotojo teises, bet ir pareigas, kylančias iš paskutinės darbo sutarties, jo sudarytos su pasitraukiančia įmone.

107 Konkrečiai dėl darbo stažo reikia priminti, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog apskaičiuodamas piniginio pobūdžio teises, kaip antai išeitinę išmoką pasibaigus sutarčiai ar darbo užmokesčio padidinimus, perėmėjas privalo atsižvelgti į visus perduotų darbuotojų išdirbtus metus tiek, kiek ši pareiga kyla iš darbo santykių, siejančių šiuos darbuotojus su perdavėju, ir pagal sąlygas, sutartas nustatant šiuos santykius (2017 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Unionen*, C-336/15, EU:C:2017:276, 22 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

108 Nagrinėjamu atveju šiuo klausimu pakanka konstatuoti, kad iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nematyti, jog darbo stažas, kurį pagal nagrinėjamos kolektyvinės sutarties 27 straipsnio 2 dalį pripažįsta nauja įmonė darbuotojams, kurie buvo perduoti, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, yra mažiau palankus šiems darbuotojams nei darbo stažas, kurį jiems prieš šį perdavimą buvo pripažinusi pasitraukusi įmonė.

109 Atvirkščiai, iš minėtos nutarties matyti, kad *Obras y Servicios Públicos* pripažino ieškovo pagrindinėje byloje darbo stažą, skaičiuojamą nuo 2014 m. sausio 1 d., o tai atitinka stažą, numatytą paskutinėje jo su šia bendrove sudarytoje sutartyje. Todėl tiek, kiek pagal minėtos nuostatos antrą pastraipą darbo stažas, kurį *Acciona Agua* privalo pripažinti ieškovui pagrindinėje byloje, atitinka tą, kuris išplaukia iš paskutinės jo su *Obras y Servicios Públicos* sudarytos darbo sutarties, tai reiškia, kad dėl šios nuostatos taikymo šios bendrovės pripažintas jo darbo stažas buvo išsaugotas perdavimo metu.

110 Tačiau perduodant darbuotojus pripažinimas šiam darbuotojui teisių, visų pirma darbo stažo, kurių jis neturėjo iki šio perdavimo, pagerina jo darbo sąlygas, o tai, kaip matyti iš šio sprendimo 102 punkte nurodytos jurisprudencijos, nenumatyta Direktyvoje 2001/23.

111 Be to, nagrinėjamos kolektyvinės sutarties 27 straipsnio 2 dalies antra pastraipa atitinka šią logiką, nes joje numatyta perduodamo darbuotojo teisių, nustatytų paskutinėje jo su pasitraukiančia įmone sudarytoje sutartyje, apribojimo išimtis, kai darbuotojui tokios teisės jau buvo pripažintos prieš tokį perdavimą priimtu *res judicata* galią turinčiu teismo sprendimu ir apie šias teises buvo pranešta naujai įmonei per minėtos kolektyvinės sutarties 27 straipsnyje nustatytą terminą ir jame numatytą tvarką. Iš tiesų ši išimtis leidžia užtikrinti perduodamam darbuotojui teisių, kurios jam buvo pripažintos nustatant darbo santykius su pasitraukiančia įmone, apsaugą.

112 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla tik vienas klausimas, kokios yra teisės, kurias ieškovas pagrindinėje byloje turėjo *Obras y Servicios Públicos* prieš jo perdavimą, ir, visų pirma, ar jis nukentėjo dėl piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, kuris yra pirmųjų dviejų klausimų dalykas, ir ar jis atitinkamai turėjo įgyti nuolatinio darbuotojo statusą iki jo perdavimo, o tokiu atveju – ir išlaikyti šį statusą jį perdavus.

113 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog Direktyvos 2001/23 taikymas neturi įtakos apsaugai, kuria darbuotojas gali naudotis nuo piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis pagal kitas Sąjungos teisės nuostatas, visų pirma pagal Bendrąjį susitarimą, nei tam, kaip jis jas turi aiškinti (2010 m. rugsėjo 15 d. Nutarties *Briot*, C-386/09, EU:C:2010:526, 36 punktas).

114 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti: Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad ji nedraudžia nacionalinės teisės nuostatų, pagal kurias perduodant darbuotojus, kiek tai susiję su viešojo pirkimo sutartimis, perduoto darbuotojo teisės ir pareigos, kurių turi paisyti nauja įmonė, yra išimtinai tos, kurios nustatytos paskutinėje darbuotojo su pasitraukiančia įmone sudarytoje sutartyje, su sąlyga, kad šių teisės nuostatų taikymas nelemia to, kad vien dėl šio perdavimo minėto darbuotojo padėtis tampa nepalankesnė, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

115 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 (septintoji kolegija) nusprendžia:

1. **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 pateikiamo 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad, vadovaudamasis visomis taikytinomis nacionalinės teisės normomis, nacionalinis teismas turi patikrinti, ar ribojimas, nebent yra specialių sąlygų, iki trejų iš eilės einančių metų tai pačiai įmonei sudaryti su darbuotojais terminuotas sutartis, vadinamąsias „fijos de obra“ sutartis, dirbti skirtingose vietose toje pačioje provincijoje ir išeitinės išmokos jiems skyrimas, darant prielaidą, kad šis nacionalinis teismas konstatuos, kad šių priemonių iš tiesų imtasi dėl minėtų darbuotojų, laikytina priemonėmis, tinkamomis užkirsti kelią**

piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius ir prireikus už tai bausti, arba „lygiavertėmis teisinėmis priemonėmis“, kaip tai suprantama pagal šio 5 punkto 1 dalį. Bet kuriuo atveju atitinkamos valstybės narės valdžios institucijos negali tokių teisės nuostatų taikyti taip, kad paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių, vadinamųjų „fijos de obra“ sutarčių, atnaujinimas būtų pateisinamas „objektyviomis priežastimis“, kaip tai suprantama pagal šio bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, motyvuojant vien tuo, kad kiekviena iš šių sutarčių, neatsižvelgiant į trukmę, paprastai sudaroma dėl vieno statybos objekto, jeigu tokios nacionalinės teisės nuostatos praktiškai nesudaro kliūčių atitinkamam darbdaviui tokiu atnaujinimu tenkinti su personalu susijusius nuolatinius ir ilgalaikius poreikius.

2. **2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad ji nedraudžia nacionalinės teisės nuostatų, pagal kurias perduodant darbuotojus, kiek tai susiję su viešojo pirkimo sutartimis, perduoto darbuotojo teisės ir pareigos, kurių turi paisyti nauja įmonė, yra išimtinai tos, kurios nustatytos paskutinėje darbuotojo su pasitraukiančia įmone sudarytoje sutartyje, su sąlyga, kad šių teisės nuostatų taikymas nelemia to, kad vien dėl šio perdavimo minėto darbuotojo padėtis tampa nepalankesnė, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.**

Parašai.