TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2010 m. birželio 24 d.*

Byloje C-98/09

dėl *Tribunale di Trani* (Italija) 2008 m. birželio 9 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2009 m. kovo 6 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Francesca Sorge

prieš

Poste Italiane SpA,

* Proceso kalba: italų.

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J.-C. Bonichot, teisėjai C. Toader, K. Schiemann, P. Kūris (pranešėjas) ir L. Bay Larsen,

generalinis advokatas N. Jääskinen,
posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2010 m. kovo 4 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— F. Sorge, atstovaujamos advokatų V. Martire ir V. De Michele,

— *Poste Italiane SpA*, atstovaujamos advokatų R. Pessi, L. Fiorillo ir A. Maresca,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocato dello Stato* P. Gentili,

— Nyderlandų vyriausybės, atstovaujamos C. M. Wissels ir M. Noort,

— Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir C. Cattabriga,

susipažinęs su 2010 m. balandžio 22 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 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 priede (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368), 8 punkto 3 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą tarp F. Sorge ir jos darbdavės *Poste Italiane SpA* (toliau – *Poste Italiane*) dėl jos darbo sutarties sąlygos, kad sutartis sudaryta terminuotai, nenurodant nei pavaduojamo darbuotojo pavardės, nei priežasčių, dėl kurių jo nėra darbe, teisėtumo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisės aktai

3 Direktyva 1999/70 priimta EB 139 straipsnio 2 dalies pagrindu ir, remiantis jos 1 straipsniu, ja siekiama „įgyvendinti bendrąjį susitarimą“.

4 Pagal šios direktyvos 3 konstatuojamąją dalį:

— „Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 7 punktas, be kita ko, skelbia, kad sukūrus vidaus rinką turėtų pagerėti Europos bendrijos darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygos. Tai turi įvykti suderinus šias sąlygas, kartu išlaikant pasiektus rezultatus, visų pirma kalbant apie užimtumo formas, kurios nėra pagrįstos neterminuotomis sutartimis, o būtent terminuotas sutartis, darbo ne visą darbo dieną sutartis, laikino darbo ir sezoninio darbo sutartis.“

5 Bendrojo susitarimo preambulės antroje pastraipoje numatyta:

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

6 Remiantis šios preambulės trečia pastraipa bendrajame susitarime išdėstomi su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, nustatant, be kita ko, bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo ir leistų taikyti terminuotas darbo sutartis tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinu pagrindu.

7 Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 7 punkte įtvirtinta:

„Terminuotos darbo sutartys, grindžiamos objektyviomis priežastimis, neleidžia piktnaudžiauti."

8 Bendrojo susitarimo 2 punkte numatyta:

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

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti, kad šis susitarimas netaikomas:

a) pirminio profesinio mokymo santykiams ir gamybinės praktikos programoms;

b) darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarytiems ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą.“

9 To paties bendrojo susitarimo 3 punktas suformuluotas taip:

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

2. Šiame susitarime „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

10 Bendrojo susitarimo 5 punkte numatyta:

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

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

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

c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

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

a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;

b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

11 Bendrojo susitarimo 8 punkte įtvirtinta:

„1. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali toliau taikyti arba priimti darbuotojams palankesnes nei šiame susitarime išdėstytas nuostatas.

<...>

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

<...>

5. Ginčams ir skundams, kylantiems dėl šio susitarimo taikymo, užkertamas kelias ir jie sprendžiami pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką.

<...>“

Nacionalinės teisės aktai

Panaikinti teisės aktai

12 1962 m. balandžio 18 d. Įstatymo Nr. 230 dėl terminuotų darbo sutarčių (*legge n. 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*; GURI, Nr. 125, 1962 m. gegužės 17 d., toliau – Įstatymas Nr. 230/1962) 1 straipsnyje buvo numatyta:

„Darbo sutartis yra laikoma neterminuota, išskyrus toliau nurodytas išimtis.

Sutarties terminas gali būti nustatytas:

<...>

b) kai įdarbinimu siekiama pavaduoti nesančius darbuotojus, kurie turi teisę išsaugoti darbo vietą, jei terminuotoje darbo sutartyje nurodoma pavaduojamo darbuotojo pavardė ir pavadavimo priežastis;

<...>

Rašytiniame dokumente nenustatytas sutarties galiojimo terminas yra negaliojantis.

Rašytinio dokumento kopiją darbdavys turi perduoti darbuotojui.

<...>“

Pagrindinei bylai taikomi teisės aktai

13 „Nuo 2001 m. spalio 24 d. Įstatymas Nr. 230/1962 buvo panaikintas 2001 m. rugsėjo 6 d. Įstatyminio dekreto Nr. 368 dėl Direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis įgyvendinimo (*decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*; GURI, Nr. 235, 2001 m. spalio 9 d., p. 4, toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 368/2001), priimto taikant 2000 m. gruodžio 29 d. Įstatymą Nr. 422 dėl iš Italijos narystės Europos Bendrijose kylančių įsipareigojimų įgyvendinimo nuostatų – 2000 m. Bendrijos įstatymas (*legge n. 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – legge comunitaria 2000*; GURI priedas, Nr. 16, 2001 m. sausio 20 d.), 11 straipsniu.

14 Šio įstatyminio dekreto 1 straipsnyje numatyta:

„1. Darbo sutartis gali būti terminuota dėl techninių, gamybos, organizavimo ar darbuotojų pavadavimo priežasčių.

2. Sutarties galiojimo termino nustatymas negalioja, jeigu jis tiesiogiai ar netiesiogiai nėra numatytas rašytiniame dokumente, kuriame įvardijamos 1 dalyje numatytos priežastys.

<...>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

15 „“Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad *Poste Italiane* įdarbino F. Sorge pagal 2004 m. rugsėjo 29 d. sudarytą terminuotą darbo sutartį. Remiantis sutartimi, ji įdarbinta „dėl pavadavimo priežasčių, susijusių su konkrečiu reikalavimu pavaduoti Apulijos Bazilikatos Korespondencijos centro pristatymo skyriuje dirbančius darbuotojus nuo 2004 m. spalio 1 d. iki 2005 m. sausio 15 dienos“.

16 2008 m. vasario 18 d. F. Sorge pareiškė ieškinį *Poste Italiane*, kuriame reikalavo pripažinti, kad jos darbo sutarties sąlyga, kurioje nustatytas sutarties galiojimo terminas, yra neteisėta, nes konkrečiai nenurodyta pavaduojamo darbuotojo pavardė nei pavadavimo priežastys.

17 *Poste Italiane* ginčija tokios informacijos pateikimo būtinybę, remdamasis tuo, kad Įstatymo Nr. 230/1962 1 straipsnio 2 dalies b punktas panaikintas Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 11 straipsnio 1 dalimi.

18 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama darbo sutartis reglamentuojama Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001, kuriuo į Italijos teisę perkeliama Direktyva 1999/70. Šiuo įstatyminiu dekretu panaikintas Įstatymas Nr. 230/1962 ir jo pakeitimai, įskaitant jo 1 straipsnio 2 dalies b punktą.

19 Iš to išplaukia, kad šiuo metu darbuotojo pavadavimas reglamentuojamas Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 1 straipsnio 1 dalies, kurioje leidžiama „sudaryti terminuotą darbo sutartį <…> dėl darbuotojų pavadavimo“, nebereikalaujant joje konkrečiai nurodyti pavaduojamo darbuotojo pavardę ir jo pavadavimo priežastį. Toks pakeitimas yra darbuotojų apsaugos sumažinimas.

20 Tokiomis aplinkybėmis *Tribunale di Trani* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius klausimus:

„1. Ar Direktyvos 1999/70 <...> priede esančio bendrojo susitarimo 8 punktą reikia aiškinti taip, kad juo draudžiama tokia nacionalinės teisės nuostata (kokia įtvirtinta Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 1 ir 11 straipsniuose), kuria, perkeliant <...> Direktyvą 1999/70 <...>, buvo panaikintas Įstatymo Nr. 230/1962 1 straipsnio 2 dalies b punktas (pagal kurį „terminuota darbo sutartis“ galėjo būti sudaryta, „jeigu (buvo) įdarbinama siekiant pavaduoti nesančius darbuotojus, kurie“ turėjo

„teisę išsaugoti darbo vietą, jeigu terminuotoje darbo sutartyje“ buvo „nurodyta pavaduojamo darbuotojo pavardė ir jo pavadavimo priežastis“), pakeičiant jį nuostata, kurioje nebenumatoma tokia sukonkretinimo pareiga?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą bus atsakyta teigiamai: ar nacionalinis teismas turi netaikyti Bendrijos teisei prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos?“

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo

21 *Poste Italiane* nurodo, kad šie klausimai yra nereikšmingi ir todėl nepriimtini.

22 Dėl pirmojo klausimo pažymėtina, jog *Poste Italiane* mano, kad į jį jau atsakyta 2009 m. balandžio 23 d. Sprendime *Angelidaki ir kt.* (C-378/07–C-380/07, Rink. p. I-3071). Iš šio sprendimo matyti, kad Teisingumo Teismas palieka nacionaliniam teismui savarankiškai patikrinti, ar nacionalinė vidaus teisė atitinka bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalyje nurodytus principus.

23 Dėl antrojo klausimo, remdamasis minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 208–212 punktais, *Poste Italiane* tvirtina, kad nė viena Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 nuostata neigiamai nepaveikė suinteresuotiesiems darbuotojams taikomų nuostatų. Savo ruožtu Teisingumo Teismas atsisakė pripažinti, kad bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis yra tiesiogiai veikianti. Tai reiškia, kad nacionalinis teismas negali atsisakyti taikyti

nacionalinių nuostatų, net ir nesuderinamų su Sąjungos teise, o tiesiog gali išaiškinti jas taip, kad jos atitiktų šios teisės nuostatas.

24 Reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką, vykstant EB 234 straipsnyje įtvirtinam Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų bendradarbiavimui, nacionalinis teismas, į kurį buvo kreiptasi dėl bylos nagrinėjimo ir kuris vienintelis tiesiogiai žino bylos aplinkybes bei kuriam tenka atsakomybė priimti būsimą sprendimą, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, gali geriausiai nuspręsti dėl prejudicinio sprendimo būtinumo tam, kad galėtų priimti savo sprendimą, ir dėl Teisingumo Teismui pateikiamų prejudicinių klausimų tinkamumo. Todėl tais atvejais, kai pateikiami klausimai dėl Sąjungos teisės aiškinimo, Teisingumo Teismas iš esmės turi priimti sprendimą (be kita ko, žr. 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Mangold*, C-144/04, Rink. p. I-9981, 34–35 punktus; 2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, Rink. p. I-6057, 41 punktą bei 2008 m. birželio 12 d. Sprendimo *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, 42 punktą ir nurodytą teismo praktiką).

25 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad klausimai, ar bendrojo susitarimo 8 punktu draudžiamas toks nacionalinės teisės aktas, koks yra Įstatyminis dekretas Nr. 368/2001, ir tokiu atveju, kokios pasekmės galėtų būti susijusios su tokiu nesuderinamumu, yra susiję su pagrindinės bylos dalyku ir pateikti dėl Sąjungos teisės aiškinimo.

26 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, prašymas priimti prejudicinį sprendimą turi būti laikomas priimtinu.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

27 Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį reikia aiškinti taip, kad ja draudžiamas toks nacionalinės teisės aktas, koks yra Įstatyminis dekretas Nr. 368/2001, kuriuo į vidaus teisę perkeliant Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą panaikintas reikalavimas darbdaviui terminuotoje darbo sutartyje, sudarytoje siekiant pavaduoti nesančius darbuotojus, nurodyti šių darbuotojų pavardę ir jų pavadavimo priežastis.

28 To teismo nuomone, Įstatyminis dekretas Nr. 368/2001 yra pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų bendrojo apsaugos lygio „sumažinimas“ pagal bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį, nes darbuotojas, pasirašydamas darbo sutartį, nebegali reikalauti pateikti tam tikrą informaciją, kuri anksčiau buvo privaloma ir leido jam iš anksto įvertinti tokios sutarties rimtumą bei realią jos sudarymo priežastį, turėti išsamios informacijos ir galiausiai nuspręsti, ar tikslinga kreiptis į teismą.

29 Norint priimti sprendimą dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pirmiausia reikia išnagrinėti, ar pirmosios terminuotos darbo sutarties sudarymas patenka į bendrojo susitarimo taikymo sritį, ir, antra, ar nacionalinės teisės aktų pakeitimai Įstatyminiu dekretu Nr. 368/2001, skirtu perkelti Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą, gali, pirma, būti laikomi kaip susiję su šio susitarimo „įgyvendinimu“ ir, antra, su „bendruoju (darbuotojų) apsaugos lygiu“ remiantis šio susitarimo 8 punkto 3 dalimi (žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 130 punktą).

Dėl bendrojo susitarimo taikymo srities

30 Pagal bendrojo susitarimo 2 punkto formuluotę šis susitarimas taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartis arba darbo santykiai apibrėžti kiekvienos valstybės narės teisėje, kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 114 punktas).

31 Remiantis šio bendrojo susitarimo 3 punktu, „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ yra „asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip antai konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“ (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 115 punktas).

32 Galiausiai bendrojo susitarimo 8 punkte numatyta, kad jo įgyvendinimas valstybėms narėms ar socialiniams partneriams negali būti „teisėtas pagrindas sumažinti darbuotojams teikiamą bendrą apsaugą“ jo taikymo srityje.

33 Vadinasi, tiek iš Direktyva 1999/70 ir bendruoju susitarimu siekiamo tikslo, tiek iš reikšmingų šių aktų nuostatų matyti, kad, priešingai nei iš esmės tvirtina Italijos vyriausybė, šio susitarimo reglamentuojama sritis apima ne tik darbuotojus, kurie paeiliui sudarė terminuotas darbo sutartis, bet, atvirkščiai, šį susitarimą reikia taikyti visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal su darbdaviais nustatytus terminuotus darbo santykius, nesvarbu, kiek tokių terminuotų darbo sutarčių sudarė šie darbuotojai (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 116 punktas ir nurodyta teismo praktika).

34 Be to, iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad, pirma, atsižvelgiant į bendrojo susitarimo tikslus, jo 8 punkto 3 dalis neturėtų būti aiškinama siaurai (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 113 punktas) ir, antra, „sumažinimas“, vadovaujantis šio 8 punkto 3 dalimi, būti nagrinėjamas atsižvelgiant į visas valstybės narės vidaus teisės nuostatas, susijusias su darbuotojų apsauga terminuotų darbo sutarčių srityje (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 120 punktas).

35 Iš to Teisingumo Teismo padarė išvadą, kad šio 8 punkto 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad šioje nuostatoje numatytas „sumažinimas“ turi būti nagrinėjamas atsižvelgiant į bendrąjį apsaugos lygį, kuris atitinkamoje valstybėje narėje buvo taikomas tiek darbuotojams, paeiliui sudariusiems terminuotas darbo sutartis, tiek darbuotojams, sudariusiems pirmąją ar vienintelę terminuotą darbo sutartį (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 121 punktas).

Dėl bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies išaiškinimo

36 Pirmiausia reikia pažymėti: kadangi tik nacionaliniai teismai turi aiškinti nacionalinę teisę, tik jie ir gali nustatyti, kiek dėl minėtų pakeitimų, padarytų Įstatyminiu dekretu Nr. 368/2001, palyginti su pirmiau galiojusia nacionaline teise, įtvirtinta Įstatyme Nr. 230/1962, sumažėjo terminuotą darbo sutartį sudariusių darbuotojų apsauga, palygindami šiuo klausimu apsaugos lygį, kuris atitinkamai buvo įtvirtintas kiekvienoje iš šių nacionalinės teisės aktų.

37 Prireikus Teisingumo Teismas, priimdamas sprendimą dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, šį prašymą pateikusiam nacionaliniam teismui turi nurodyti gaires, kuriomis jis galėtų remtis vertindamas, ar galimas terminuotą darbo sutartį sudariusių darbuotojų lygio apsaugos sumažinimas yra „sumažinimas“, vadovaujantis bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalimi. Tam reikia išnagrinėti, kiek nacionalinės teisės aktu, skirtu perkelti Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą, padaryti pakeitimai gali, pirma, būti laikomi susijusiais su šio susitarimo „įgyvendinimu“ ir, antra, su „bendruoju (darbuotojų) apsaugos lygiu“ vadovaujantis jo 8 punkto 3 dalimi (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 130 punktas).

38 Kalbant pirmiausia apie bendrojo susitarimo įgyvendinimą, pažymėtina, kad Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 dalykas yra Direktyvos 1999/70 perkėlimas ir kad šis dekretas priimtas įgyvendinant 2000 m. gruodžio 29 d. Įstatymą Nr. 422.

39 Vadinasi, negalima atmesti, kad Įstatyminiu dekretu Nr. 368/2001 padaryti ankstesnės vidaus teisės pakeitimai yra susiję su bendrojo susitarimo įgyvendinimu, nes remiantis nutartimi dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams priimant Direktyvą 1999/70 ir šį bendrąjį susitarimą buvo taikomos apsaugos priemonės, numatytos Įstatyme Nr. 230/1962, nepaisant to, kad šio įstatyminio dekreto 1 straipsnyje aiškiai nenurodoma jokia šio bendrojo susitarimo nuostata.

40 Norint atlikti tokį vertinimą nacionaliniam teismui teks patikrinti, ar panaikintas reikalavimas darbdaviui terminuotoje darbo sutartyje, sudarytoje siekiant pavaduoti nesančius darbuotojus, nurodyti šių darbuotojų pavardę ir jų pavadavimo priežastis yra terminuotų darbo sutarčių teisinio reglamentavimo pakeitimas, pagrįstas nacionalinės teisės aktų leidėjo siekio naujai suderinti darbdavių ir darbuotojų santykius šioje srityje, atsižvelgiant į naujas bendrajame susitarime įtvirtintas garantijas, ar vis dėlto pagrįstas kitu aiškiai nustatytu tikslu. Nacionalinis teismas taip pat turi išnagrinėti

klausimą, ar Įstatyme Nr. 230/1962 numatyto reikalavimo panaikinimas išreiškia siekį atsverti, norint supaprastinti darbdaviams tenkančius reikalavimus, darbuotojų apsaugos normas, įvestas Įstatyminiu dekretu Nr. 368/2001 siekiant įgyvendinti bendrąjį susitarimą.

41 Tačiau jau galima pažymėti, kad iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nematyti, kad padarydamas pagrindinėje byloje nagrinėjamus pakeitimus nacionalinės teisės aktų leidėjas siekė kitokio tikslo, o ne įgyvendinti bendrąjį susitarimą, tačiau tai irgi turės patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

42 Kalbant, antra, apie sąlygą, kad sumažinimas turi būtų susijęs su „bendruoju“ pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų „apsaugos lygio“ sumažinimu, reikia pažymėti, kad pagal ją reikalaujama, jog vien toks apimties sumažinimas, kuris gali bendrai paveikti nacionalinės teisės aktus dėl terminuotų darbo sutarčių, gali patekti į bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 140 punktas bei 2009 m. balandžio 24 d. Nutarties *Koukou*, C-519/08, 119 punktas).

43 Šioje byloje reikia konstatuoti, kad ankstesnės nacionalinės teisės pakeitimai, padaryti Įstatyminiu dekretu Nr. 368/2001, yra susiję ne su visais terminuotą darbo sutartį sudariusiais darbuotojais, bet tik tais, kurie tokią sutartį sudarė, kad pavaduotų kitą darbuotoją, nes galimybė sudaryti tokią sutartį yra viena tų, kurios numatytos minėto įstatyminio dekreto 1 straipsnio 1 dalyje.

44 Jei šie darbuotojai nėra reikšminga darbuotojų, atitinkamoje valstybėje narėje įdarbintų terminuotam laikotarpiui, dalis, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, apsaugos, taikomos šiai ribotai darbuotojai kategorijai,

sumažinimas negali bendrai paveikti vidaus teisės sistemoje darbuotojams, saistomiems terminuotos darbo sutarties, taikomos apsaugos lygio.

45 Be to, reikia pažymėti, kad pagal Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 1 straipsnio 2 dalį terminuota darbo sutartis turi būti rašytinė ir joje turi būti nurodytos šios sutarties sudarymo priežastys. Priešingu atveju sutarties galiojimo termino nustatymas negalioja. Įstatyme Nr. 230/1962 tiesiog buvo numatyta, jog sutarties galiojimo terminas turėjo būti nurodytas raštu, nereikalaujant nurodyti objektyvios tokios sutarties sudarymo priežasties, išskyrus kurio nors darbuotojo pavadavimo atvejį.

46 Galiausiai, kaip pažymėjo generalinis advokatas savo išvados 54 punkte, pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktų pakeitimai turi būti vertinami atsižvelgiant į visas kitas garantijas, kurios juose numatytos pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugai užtikrinti, kaip antai piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonės bei priemonės, kuriomis siekiama uždrausti tokias sutartis sudariusių darbuotojų diskriminaciją.

47 Tokiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktų pakeitimai nėra bendrojo pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos lygio „sumažinimas“ vadovaujantis bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalimi, jei šie pakeitimai taikomi ribotai darbuotojų, sudariusių terminuotą darbo sutartį, kategorijai arba juos galima atsverti nustatant kitas garantijas ar apsaugos priemones, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

48 Todėl į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiamas toks nacionalinės teisės aktas, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, kuriuo panaikintas reikalavimas darbdaviui terminuotose darbo sutartyse, sudaromose siekiant pavaduoti nesančius darbuotojus, nurodyti šių darbuotojų pavardes ir jų pavadavimo priežastis ir kuriame tik numatyta, jog terminuotos darbo sutartys turi būti rašytinės ir jose turi būti nurodytos jų sudarymo priežastys, jei šias naujas sąlygas galima atsverti nustatant kitas garantijas ar apsaugos priemones arba jeigu jos taikomos ribotai darbuotojų, sudariusių terminuotą darbo sutartį, kategorijai, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl antrojo klausimo

49 Savo antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar pagal Sąjungos teisę jis privalo netaikyti tokio nacionalinės teisės akto, koks yra pagrindinėje byloje nagrinėjamas Įstatyminis dekretas Nr. 368/2001, jeigu jis neatitinka bendrojo susitarimo nuostatų, ir, jeigu taip, ar jis turi taikyti Įstatymo Nr. 230/1962 1 straipsnį.

50 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis neatitinka tiesioginio veikimo sąlygų. Iš tikrųjų, pirma, šis punktas susijęs tik su šio susitarimo „įgyvendinimu“, kurį turės atlikti valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, kurių pareiga yra perkelti susitarimą į vidaus teisės sistemą, jiems uždraudžiant, perkeliant susitarimą, bendrojo darbuotojų lygio apsaugos sumažinimą pateisinti poreikiu jį įgyvendinti. Antra, šiame punkte, kuriuo tik uždraudžiama, remiantis jo formuluote, „sumažinti darbuotojams teikiamą bendrą

apsaugą (bendrojo) susitarimo taikymo srityje“, reikalaujama, kad į jos taikymo sritį patektų tik tam tikros apimties sumažinimas, galintis bendrai paveikti nacionalinės teisės aktus terminuotų darbo sutarčių srityje. Vadinasi, asmenims iš tokio draudimo negali atsirasti jokia teisė, kurios turinys būtų pakankamai konkretus, aiškus ir besąlyginis (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 209–211 punktai ir minėtos Nutarties *Koukou* 128 punktas).

51 Vis dėlto nacionaliniai teismai vidaus teisės aktus turi aiškinti kuo labiau atsižvelgdami į nagrinėjamo bendrojo susitarimo formuluotę ir į jo tikslą, kad būtų pasiektas jame numatytas rezultatas ir laikomasi SESV 288 straipsnio trečios pastraipos. Ši Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo pareiga taikoma visoms nacionalinės teisės nuostatoms – ir priimtoms iki nagrinėjamo bendrojo susitarimo, ir po jo (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 108 punktą ir 2010 m. sausio 19 d. Nutarties *Kücükdeveci*, C-555/07, Rink. p. I-365, 48 punktą).

52 Tiesa, nacionalinio teismo pareigą aiškinant ir taikant atitinkamas vidaus teisės normas atsižvelgti į bendrojo susitarimo turinį riboja bendrieji teisės principai, ypač teisinio saugumo ir negaliojimo atgal principai, ir ji negali pagrįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem* (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 110 punktą).

53 Vis dėlto Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principas reikalauja, kad nacionaliniai teismai veiktų pagal savo kompetenciją atsižvelgdami į visą vidaus teisę ir taikydami joje pripažintus aiškinimo būdus, kad būtų užtikrintas visapusis nagrinėjamo bendrojo susitarimo veiksmingumas ir priimtas juo siekiamą tikslą atitinkantis sprendimas (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 111 punktą).

54 Be to, kaip pažymėjo generalinis advokatas savo išvados 68 punkte, šis Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principas negali reikšti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme nagrinėjamoje byloje turi būti taikomos nacionalinės teisės nuostatos, kurios nėra galiojančios ir netinkamos tiek *ratione materiæ*, tiek *ratione temporis*.

55 Todėl į antrąjį klausimą reikia atsakyti: kadangi bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis nėra tiesiogiai veikianti, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, jeigu nuspręstų, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinės teisės aktas neatitinka Sąjungos teisės, turėtų ne jo netaikyti, bet pateikti tokį išaiškinimą, kuris kuo labiau atitiktų Direktyvą 1999/70 ir bendruoju susitarimu siekiamą tikslą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

56 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 (ketvirtoji kolegija) nusprendžia:

1. 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, 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 priede, 8 punkto 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja

nedraudžiamas toks nacionalinės teisės aktas, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, kuriuo panaikintas reikalavimas darbdaviui terminuotose darbo sutartyse, sudaromose siekiant pavaduoti nesančius darbuotojus, nurodyti šių darbuotojų pavardes ir jų pavadavimo priežastis ir kuriame tik numatyta, jog tokios terminuotos darbo sutartys turi būti rašytinės ir jose turi būti nurodytos jų sudarymo priežastys, jei šias naujas sąlygas galima atsverti nustatant kitas garantijas ar apsaugos priemones arba jeigu jos taikomos ribotai darbuotojų, sudariusių terminuotą darbo sutartį, kategorijai, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

2. Kadangi šio bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis nėra tiesiogiai veikianti, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, jeigu nuspręstų, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinės teisės aktas neatitinka Sąjungos teisės, turėtų ne jo netaikyti, bet pateikti tokį jo išaiškinimą, kuris kuo labiau atitiktų Direktyvą 1999/70 ir šiuo bendruoju susitarimu siekiamą tikslą.

Parašai.