

MANGOLD

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS
2005 m. lapkričio 22 d. *

Byloje C-144/04

dėl *Arbeitsgericht München* (Vokietija) 2004 m. vasario 26 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2004 m. kovo 17 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Werner Mangold

prieš

Rüdiger Helm,

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmosios kolegijos pirmininkas P. Jann, vykdančias pirmininko pareigas, kolegijų pirmininkai C. W. A. Timmermans, A. Rosas ir K. Schiemann, teisėjai R. Schintgen (pranešėjas), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet ir M. Ilešič,

* Proceso kalba: vokiečių.

generalinis advokatas A. Tizzano,
posėdžio sekretorė K. Sztranc, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2005 m. balandžio 26 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- W. Mangold, atstovaujamo advokatų D. Hummel ir B. Karthaus,
- save atstovaujančio advokato R. Helm,
- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos M. Lumma,
- Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos N. Yerrell, S. Grünheid, D. Martin ir H. Kreppel,

susipažinęs su 2005 m. birželio 30 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

¹ Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kurį įgyvendina 1999 m.

birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, p. 43), 2, 5 ir 8 punktų bei 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16), 6 straipsnio išaiškinimu.

- 2 Prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp W. Mangold ir R. Helm dėl su pastaruoju sudarytos terminuotos darbo sutarties (toliau – sutartis).

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

Bendras susitarimas

- 3 Pagal jo 1 punktą „bendrojo susitarimo tikslas:
 - a) pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą;
 - b) sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“.

4 Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalis numato:

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

5 Pagal bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį:

„Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas 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.“

- 6 Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis nurodo:

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

Direktyva 2000/78

- 7 Direktyva 2000/78 buvo priimta EB 13 straipsnio pagrindu. Šios direktyvos pirma, ketvirta, aštunta ir dvidešimt penkta konstatuojamosios dalys išdėstytos taip:

„1) pagal Europos Sąjungos sutarties 6 straipsnį Europos Sąjunga kuriama remiantis bendrais valstybių narių laisvės, demokratijos, žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimo principais bei teisine valstybe ir kaip Bendrijos teisės bendruosius principus ji pripažįsta pagrindines teises, kurias garantuoja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir kurios yra grindžiamos bendromis valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis;

<...>

- 4) lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė, pripažįstama pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, Jungtinių Tautų konvenciją dėl visų formų diskriminacijos

panaikinimo moterims, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių paktą, Jungtinių Tautų ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą bei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, kurių šalimis signatarėmis yra visos valstybės narės. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Konvencija Nr. 111 draudžia diskriminaciją užimtumo ir profesinėje srityse;

<...>

- 8) 1999 m. gruodžio 10–11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. Užimtumo gairėse pabrėžiamas poreikis kurti darbo rinką, kuri būtų palanki socialinei integracijai, suformuluojant nuoseklų politinių nuostatų rinkinį, skirtą kovai su diskriminacija, nukreipta prieš tokias grupes, kaip neįgalieji. Jose taip pat pabrėžiamas poreikis ypač atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesne darbo jėga;

<...>

- 25) diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia Užimtumo gairėse išdėstytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė. Vis dėlto tam tikromis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, todėl reikia priimti specialias nuostatas, kurios galėtų būti skirtingos, atsižvelgiant į valstybėse narėse susiklosčiusią padėtį. Todėl būtina įžvelgti skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus.“

- 8 Pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį jos „tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.“
- 9 Direktyvos 2000/78 2 straipsnio „Diskriminacijos sąvoka“ 1 dalis ir 2 dalies a punktas išdėstyti taip:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

- a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu.“

- 10 Direktyvos 2000/78 3 straipsnio „Taikymo sritis“ 1 dalyje numatyta:

„Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims ir valstybiniame, ir privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

- a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą;

<...>

- c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<...>“

- 11 Pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį:

„Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ji objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Toks skirtingas poveikis, be kitų dalykų, gali apimti:

- a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;
- b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;
- c) maksimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymą, paremtą su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją“.

- ¹² Pagal Direktyvos 2000/78 18 straipsnio pirmąją pastraipą valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus pradėti šios direktyvos laikytis ne vėliau kaip nuo 2003 m. gruodžio 2 d. Tačiau šio straipsnio antroje pastraipoje numatyta:

„Siekiant atsižvelgti į konkrečias sąlygas, prireikus valstybėms narėms nuo 2003 m. gruodžio 2 d. gali būti skiriamas papildomas 3 metų laikotarpis, kitaip tariant, iš viso 6 metai šios direktyvos nuostatomis dėl diskriminacijos dėl amžiaus ir negalios įgyvendinti. Tokiu atveju jos apie tai nedelsdamos praneša Komisijai. Bet kuri valstybė narė, nutarusi pasinaudoti šiuo papildomu laikotarpiu, kasmet Komisijai

pateikia ataskaitą apie veiksmus, kurių ji imasi su diskriminavimu dėl amžiaus ar negalios susijusioms problemoms spręsti, ir apie su jų įgyvendinimu pasiektą pažangą. Komisija Tarybai kasmet pateikia ataskaitą“.

- 13 Vokietijos Federacinė Respublika paprašė suteikti tokį papildomą laikotarpį perkelti minėtą direktyvą, kuris šios valstybės narės atveju pasibaigs 2006 m. gruodžio 2 d.

Nacionalinės teisės aktai

- 14 Įstatymo dėl užimtumo skatinimo (*Beschäftigungsförderungsgesetz*), iš dalies pakeisto 1996 m. rugsėjo 25 d. Įstatymu (BGBl., I, 1996, p. 1476, toliau – 1996 m. *BeschFG*), 1 straipsnis numato:

- „1. Terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos dvejiems metams. Per šį maksimalų dvejų metų laikotarpį terminuota darbo sutartis gali būti atnaujinta tris kartus.
2. Terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos nesilaikant pirmojoje dalyje minėtos sąlygos, jeigu tą dieną, kai susiklosto terminuoti darbo santykiai, darbuotojas yra sulaukęs 60 metų;
3. 1 ir 2 dalyje nurodytų darbo sutarčių sudaryti negalima, jeigu jos yra glaudžiai susijusios su ankstesne neterminuota darbo sutartimi arba ankstesniais terminuotais darbo santykiais su tuo pačiu darbdaviu 1 dalies atžvilgiu.

Laikoma, kad toks ryšys egzistuoja, jeigu laikotarpis tarp dviejų darbo sutarčių trumpesnis nei 4 mėnesiai.

4. Remiantis kitais pagrindais riboti darbo sutarčių trukmės negalima.

<...>“

15 Pagal 1996 m. *BeschFG* 1 straipsnio 6 dalį toks reglamentavimas galiojo iki 2000 m. gruodžio 31 dienos.

16 Bendrąjį susitarimą įgyvendinanti Direktyva 1997/70 į Vokietijos teisės sistemą buvo perkelta 2000 m. gruodžio 21 d. Įstatymu dėl darbo ne visą darbo dieną ir terminuotų darbo sutarčių ir iš dalies keičiančio bei panaikinančio darbo teisės nuostatas (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen*) (BGBl., I, 2000, p. 1966, toliau – *TzBfG*). Šis įstatymas įsigaliojo 2001 m. sausio 1 dieną.

17 Pagal *TzBfG* 1 straipsnį „Tikslas“:

„Įstatymo tikslas – skatinti darbą ne visą darbo dieną, nustatyti terminuotų darbo sutarčių sudarymo sąlygas ir uždrausti ne visą darbo dieną dirbančių ir terminuotas darbo sutartis sudariusių darbuotojų diskriminaciją.“

18 *TzBfG* 14 straipsnis, reglamentuojantis terminuotas darbo sutartis, nurodo:

„1. Terminuota darbo sutartis laikoma sudaryta teisėtai, esant toliau nurodytam objektyviam pagrindui:

- 1) darbas yra laikinojo pobūdžio;
- 2) terminuoti darbo santykiai nustatomi baigus mokymus arba studijas, siekiant palengvinti darbuotojo patekimą į darbo rinką;
- 3) darbuotojas pakeičia kitą darbuotoją;
- 4) specifinis darbo pobūdis pateisina terminuotų darbo santykių nustatymą;
- 5) ribojimas susijęs su bandomuoju laikotarpiu;
- 6) atsižvelgiant į asmenines darbuotojo savybes pateisinamas terminuotų darbo santykių nustatymas;

- 7) darbuotojui atlyginimas mokamas iš biudžeto lėšų, skirtų apmokėti už darbą pagal terminuotas darbo sutartis, ir jis buvo įdarbintas pagal šią sistemą;
- 8) terminuoti darbo santykiai buvo nustatyti bendru susitarimu teisme.

2. Terminuota darbo sutartis dvejiems metams gali būti sudaryta nenurodant objektyvaus pagrindo. Per šį laikotarpį darbo sutartis gali būti atnaujinta ne daugiau kaip tris kartus. Terminuota darbo sutartis pirmojo sakinio prasme negali būti sudaryta, jeigu darbuotojas su tuo pačiu darbdaviu buvo susijęs terminuotos arba neterminuotos trukmės darbo santykiais. Kolektyvinėje sutartyje galima numatyti nuo šio pirmojo sakinio nukrypti leidžiančias nuostatas, įtvirtinant sutarčių atnaujinimų skaičių arba maksimalią trukmę. Atitinkamo sektoriaus, kurį apima kolektyvinė sutartis, bet kurio darbdaviai ir darbuotojai nėra su ja susiję, gali susitarti taikyti sutartį.

3. Sudarant terminuotą darbo sutartį nėra atsižvelgiama į objektyvias priežastis, jeigu tą dieną, kai susiklosto terminuoti darbo santykiai, darbuotojas yra sulaukęs 58 metų. Terminuotos darbo trukmės nustatymas yra neteisėtas, jeigu nustatomas glaudus ryšys su ankstesne su tuo pačiu darbdaviu sudaryta neterminuota darbo sutartimi. Laikoma, kad toks glaudus ryšys egzistuoja, jeigu laiko tarpas tarp dviejų darbo sutarčių sudarymo trumpesnis nei šeši mėnesiai.

4. Terminuotos darbo sutarties terminas turi būti nurodytas raštu.“

¹⁹ *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis buvo iš dalies pakeista 2002 m. gruodžio 23 d. Pirmuoju įstatymu dėl modernių paslaugų teikimo darbo rinkoje (BGBI., I, 2000, p. 14607,

toliau – 2002 m. Įstatymas). 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusi nauja šios nuostatos redakcija išdėstyta taip:

„Sudarant terminuotą darbo sutartį nėra atsižvelgiama į objektyvias priežastis, jeigu tą dieną, kai susiklosto teminuoti darbo santykiai, darbuotojas yra sulaukęs 58 metų. Terminuotos darbo sutarties sudarymas yra neteisėtas, jeigu nustatomas glaudus ryšys su ankstesne su tuo pačiu darbdaviu sudaryta neterminuota darbo sutartimi. Laikoma, kad toks glaudus ryšys egzistuoja, jeigu laiko tarpas tarp dviejų darbo sutarčių sudarymo trumpesnis nei šeši mėnesiai. Iki 2006 m. gruodžio 31 d. pirmajame sakinyje vietoj 58 metų reikia taikyti 52 metų amžiaus reikalavimą“.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

20 2003 m. birželio 26 d. W. Mangold, tuo metų būdamas 56 metų, su advokatu R. Helm sudarė 2003 m. liepos 1 d. įsigaliojusią darbo sutartį.

21 Pagal šios sutarties 5 straipsnį:

„1. Darbo santykiai prasideda nuo 2003 m. liepos 1 d. ir tęsiasi iki 2004 m. vasario 28 dienos.

2. Sutarties trukmė nustatoma remiantis teisės nuostata, palengvinančia terminuotų darbo sutarčių sudarymą su vyresnio amžiaus darbuotojais (kartu taikomi *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalies ketvirtas ir pirmas sakiniai <...>), nes darbuotojas yra vyresnis nei 52 metų.

3. Šalys susitaria, kad ši sutartis yra terminuotos trukmės tik dėl 2 punkte nurodyto pagrindo. Kiti darbo trukmės apribojimai, kuriuos iš esmės pripažįsta įstatymų leidėjas bei teismų praktika, šioje sutartyje yra aiškiai netaikomi“.

- 22 W. Mangold manymu, nors minėtos sutarties 5 straipsnis jo sutarties trukmę apriboja pagal *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalyje nustatytus apribojimus, jis yra nesuderinamas su Bendruoju susitarimu ir Direktyva 2000/78.
- 23 R. Helm tvirtina, kad Bendrojo susitarimo 5 punktas įpareigoja valstybes nares imtis priemonių išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, konkrečiai kalbant, reikalaujant nurodyti objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių atnaujinimą, arba nustatyti maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatytų darbo santykių trukmę arba nustatyti tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.
- 24 Todėl, jo manymu, nors *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalies ketvirtajame sakinyje nėra aiškiai numatytos tokios ribojančios sąlygos vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu, vis dėlto pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį egzistuoja objektyvus pagrindas, pateisinantis terminuotos darbo sutarties sudarymą, t. y. kad tokiems darbuotojams sunku rasti darbą atsižvelgiant į darbo rinkos ypatumus.
- 25 *Arbeitsgericht München* išreiškė abejonę, ar *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalies pirmasis sakinyssuderinamas su Bendrijos teise.

- 26 Pirma, šis teismas mano, kad ši nuostata prieštarauja Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalyje įtvirtintam draudimui „sumažinti“, nes perkeliant Direktyvą 1999/70 ši nuostata sutrumpino asmenų amžių, kuriems netaikoma apsauga nuo terminuotų sutarčių, jeigu nėra objektyvių priežasčių, sudarymo, nuo 60 iki 58 metų, o dėl to sumažino ir bendrą tokios kategorijos darbuotojams suteikiamos apsaugos lygį. Tokia nuostata taip pat prieštarauja Bendrojo susitarimo 5 punktui, kurio tikslas išvengti piktnaudžiavimo tokiomis sutartimis tiek, kiek joje nėra numatytas joks apribojimas sudaryti sutartį su daugeliu darbuotojų, priskirtų tik pagal amžių apibūdinamai kategorijai.
- 27 Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia dėl teisės aktų, t. y. *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalies suderinamumo su Direktyvos 2000/78 6 straipsniu, nes 2002 m. Įstatymu sumažinta asmenų amžiaus riba nuo 58 iki 52 metų, nuo kurios gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, jeigu nėra objektyvios priežasties, neužtikrintų vyresnio amžiaus žmonių apsaugos darbe. Todėl būtų nesilaikoma ir proporcingumo principo.
- 28 Žinoma, šis teismas pripažino, kad sutarties sudarymo metu, t. y. 2003 m. birželio 26 d., Direktyvos 2000/78 perkėlimo į nacionalinę teisę terminas nebuvo pasibaigęs. Tačiau jis primena, kad pagal 1997 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *Inter-Environnement-Wallonie* (C-129/96, Rink. p. I-7411) 45 punktą valstybė narė, kuriai skirta direktyva, per direktyvai perkelti nustatytą terminą privalo susilaikyti nuo teisės aktų, kurie gali rimtai trukdyti pasiekti direktyvoje nustatytą tikslą, priėmimo.
- 29 Pagrindinėje byloje 2002 m. Įstatymas, iš dalies pakeičiantis *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalį, įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d., t. y. po Direktyvos 2000/78 paskelbimo *Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje*, bet iki 18 straipsnyje numatyto perkėlimo termino pabaigos.

30 Trečia, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iškelia klausimą, ar nacionalinis teismas privalo ginčo tarp fizinių asmenų atveju atsisakyti taikyti Bendrijos teisei prieštaraujančias vidaus teisės taisyklės. Šiuo požiūriu, jis mano, kad remiantis Bendrijos teisės viršenybe darytina išvada, jog nėra taikytina visa *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis ir kad reikia taikyti šio straipsnio 1 dalyje įtvirtintą pagrindinę taisyklę, pagal kurią reikia nurodyti objektyvų pagrindą sudaryti terminuotą darbo sutartį.

31 Šiomis aplinkybėmis *Arbeitsgericht München* nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. a) ar Bendrojo susitarimo <...> 8 punkto 3 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią ją perkeltiant į nacionalinę teisę sumažinti darbuotojų apsaugą sumažinant amžiaus ribą nuo 60 iki 58 metų?

b) ar Bendrojo susitarimo <...> 5 punkto 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami šioje byloje, kuriuose nėra numatytas nė vienas šio punkto 1 dalyje minimų trijų apribojimų?

2. Ar Direktyvos 2000/78/EB <...> 6 straipsnį reikia aiškinti kaip draudžiantį priimti nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami šioje byloje, kurie leidžia be objektyvaus pagrindo sudaryti terminuotas darbo sutartis su 52 metų ir vyresniais darbuotojais tuo pažeidžiant principą, reikalaujantį nurodyti objektyvų pagrindą?

3. Teigiamai atsakius bent į vieną iš trijų pateiktų klausimų, ar nacionalinis teismas privalo atsisakyti taikyti Bendrijos teisei prieštaraujančius nacionalinės teisės aktus ir taikyti bendrą vidaus teisės principą, leidžiantį nustatyti terminuotos trukmės darbo santykius tik esant objektyviam pagrindui?“

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinum

- 32 Posėdyje Vokietijos Federacinė Respublika suabejojo prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtumu remdamasi tuo, kad ginčas pagrindinėje byloje yra fiktyvus arba sukurtas dirbtinai. Iš tikrųjų R. Helm jau anksčiau buvo viešai pasisakęs dėl analogiško W. Mangold nurodytajam teiginiui, kad *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis yra neteisėta.
- 33 Šiuo požiūriu primintina, kad pagal EB 234 straipsnį, jeigu klausimas dėl EB sutarties arba dėl Europos Bendrijos institucijų priimtų antrinės teisės aktų išaiškinimo iškyla valstybės narės teisme, šis gali, jei mano, kad toks išaiškinimas būtinas priimti sprendimą, kreiptis į Teisingumo Teismą priimti šiuo klausimu sprendimą (žr. visų pirma 2002 m. kovo 21 d. Sprendimo *Cura Anlagen*, C-451/99, Rink. p. I-3193, 22 punktą).
- 34 Per procesą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo nacionalinis teismas, kuris vienintelis tiesiogiai žino bylos aplinkybes, gali, atsižvelgdamas į jos ypatybes, geriausiai įvertinti, ar būtinas prejudicinis sprendimas, kad galėtų priimti savo sprendimą (žr. 1992 m. liepos 16 d. Sprendimo *Meilicke*, C-83/91, Rink. p. I-4871, 23 punktą; 1994 m. liepos 7 d. Sprendimo *McLachlan*, C-146/93, Rink. p. I-3229, 20 punktą; 1995 m. vasario 9 d. Sprendimo *Leclerc-Siplec*, C-412/93, Rink. p. I-179, 10 punktą ir 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *Inspire Art*, C-167/01, Rink. p. I-10155, 43 punktą).

- 35 Todėl tais atvejais, kai nacionalinis teismas pateikia klausimus dėl Bendrijos teisės nuostatos išaiškinimo, Teisingumo Teismas iš esmės privalo priimti sprendimą (žr. 1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Gmurzynska-Bscher*, C-231/89, Rink. p. I-4003, 20 punktą; minėto sprendimo *Leclerc-Siplec*, 11 punktą; 1995 m. vasario 25 d. Sprendimo *Bordessa ir kt.*, C-358/93 ir C-416/93, Rink. p. I-361, 10 punktą; ir minėto sprendimo *Inspire Art* 44 punktą).
- 36 Tačiau Teisingumo Teismas mano, kad siekdamas patikrinti savo kompetenciją, jis turi išnagrinėti sąlygas, kuriomis nacionalinis teismas jam pateikė bylą. Iš tikrųjų bendradarbiavimo principas, kuriuo reikia vadovautis procese dėl prejudicinio sprendimo priėmimo, reikalauja, kad nacionalinis teismas atsižvelgtų į Teisingumo Teismui patikėtą uždavinį prisidėti prie teisingumo vykdymo valstybėse narėse, o ne pateikti konsultacines nuomones dėl bendrųjų ar hipotetinių klausimų (1983 m. vasario 3 d. Sprendimo *Robards*, 149/82, Rink. p. 171, 19 punktas; minėto sprendimo *Meilicke* 25 punktas ir minėto sprendimo *Inspire Art* 45 punktas).
- 37 Atsižvelgdamas į tokį uždavinį, Teisingumo Teismas mano, jog negali priimti sprendimo dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, jeigu akivaizdžiai matyti, kad Bendrijos teisės aiškinimas nėra susijęs su pagrindinės bylos faktais arba dalyku.
- 38 Tačiau pagrindinėje byloje neatrodo ginčytina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prašomas Bendrijos teisės išaiškinimas veiksmingai atitinka objektyvų poreikį norint išspręsti jo nagrinėjamą ginčą. Iš tikrųjų neginčytina, kad sutartis realiai buvo vykdoma ir dėl jos taikymo iškilo klausimas dėl Bendrijos teisės aiškinimo. Aplinkybė, kad šalys pagrindinėje byloje sutinka dėl *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalies išaiškinimo, negali daryti jokios įtakos šiam ginčui nagrinėti.

- 39 Todėl prašymas priimti prejudicinį sprendimą laikytinas priimtiniu.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo b dalies

- 40 Pirmojo klausimo b dalimi, kurią reikia išnagrinėti pirmiausia, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Bendrojo susitarimo 5 punktą reikia aiškinti kaip draudžiantį nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kuriuose nėra numatyta minėtame punkte nurodytų apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis.
- 41 Šiuo požiūriu svarbu pažymėti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis siekia, „kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius“.
- 42 Tačiau posėdyje šalys pagrindinėje byloje patvirtino, kad jų sudaryta sutartis yra pirmoji ir vienintelė.
- 43 Tokiomis aplinkybėmis Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies aiškinimas akivaizdžiai neturi jokios reikšmės ginčui, kurį nagrinėja prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, išspręsti, todėl į pirmojo klausimo b dalį atsakyti nereikia.

Dėl pirmojo klausimo a dalies

- 44 Pirmojo klausimo a dalimi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kurie perkeldami Direktyvą 1997/70, asmenų amžiaus ribą, nuo kurios terminuotos darbo sutartys gali būti sudarytos be apribojimų, sumažino nuo 60 iki 58 metų.
- 45 Pirmiausia pažymėtina, kad pagrindinės bylos atveju sutartis buvo sudaryta 2003 m. birželio 26 d., t. y. remiantis *TzBfG*, iš dalies pakeisto 2002 m. Įstatymu, kur asmenų amžiaus riba, nuo kurios galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, buvo sumažinta nuo 58 iki 52 metų. Šiuo atveju neginčytina, kad R. Helm priėmė į darbą 56 metų W. Mangold.
- 46 Tačiau nacionalinis teismas mano, kad minėtos 8 punkto 3 dalies išaiškinimas jam būtų naudingas vertinant *TzBfG* pirminės redakcijos 14 straipsnio 3 dalies teisėtumą, nes jeigu ši nuostata neatitinka Bendrijos teisės, tai jį iš dalies keičiantis 2002 m. Įstatymas būtų negaliojantis.
- 47 Bet kuriuo atveju pripažintina, kad Vokietijos įstatymų leidėjas, perkeldamas į nacionalinę teisę Direktyvą 1999/70, asmenų amžiaus ribą, nuo kurios gali būti sudarytos terminuotos darbo sutartys, jau sumažino nuo 60 iki 58 metų.
- 48 W. Mangold manymu, toks 2002 m. Įstatymu įvestas sumažinimas prieštarauja Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 daliai.

- 49 Vokietijos vyriausybė mano atvirkščiai, kad toks amžiaus ribos sumažinimas darbuotojams, su kuriais sudaromos terminuotos darbo sutartys, kompensuojamas pripažįstant naujas socialines garantijas, pavyzdžiui, įtvirtinant bendrąją diskriminacijos uždraudimo principą ir išplečiant apribojimų, nustatytų tokios rūšies sutartims, taikymą mažų įmonių bei trumpalaikių darbo santykių atžvilgiu.
- 50 Šiuo požiūriu iš Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies matyti, kad ji įgyvendindamos valstybės narės negali jo laikyti teisėtu pagrindu sumažinti bendrą darbuotojų apsaugos lygį, kurį anksčiau užtikrino vidaus teisės sistema šio susitarimo reglamentuojamoje srityje.
- 51 Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalyje vartojama sąvoka „įgyvendinimas“, kuri nėra toliau paaiškinta, apima ne vien Direktyvos 1999/70 ir, konkrečiai kalbant, jos priedo, t. y. Bendrojo susitarimo, perkėlimą, tačiau taip pat turėtų apimti visas nacionalines priemones, kurių tikslas užtikrinti jos siekiamą tikslą, įskaitant ir priemones, kuriomis, pasibaigus perkėlimo terminui, papildomi arba keičiami jau priimti nacionalinės teisės aktai.
- 52 Priešingai, Bendrasis susitarimas nedraudžia sumažinti darbuotojų apsaugos terminuotų darbo sutarčių srityje, kai tai nėra susiję su jo įgyvendinimu.
- 53 Todėl, kaip nurodė generalinis advokatas išvados 75–77 punktuose, iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir iš Vokietijos vyriausybės posėdyje pateiktų pastabų matyti, kad amžiaus ribos, nuo kurios terminuotos darbo sutartys sudaromos be apribojimų, sumažinimas paileiui pateisinamas ne būtinybe

įgyvendinti Bendrąjį susitarimą, o siekiant skatinti vyresnio amžiaus asmenų užimtumą Vokietijoje.

- 54 Tokiomis aplinkybėmis į pirmojo klausimo a dalį reikia atsakyti taip: Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalį reikia aiškinti kaip nedraudžiančią nacionalinės teisės aktų, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kurie dėl būtinybės skatinti užimtumą ir neatsižvelgiant į šio susitarimo įgyvendinimą, sumažino asmenų amžiaus ribą, nuo kurios terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos be jokių apribojimų.

Dėl antrojo ir trečiojo klausimų

- 55 Antruoju ir trečiuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kurie leidžia, jeigu nėra glaudaus ryšio su ankstesne su tuo pačiu darbdaviu sudaryta neterminuota darbo sutartimi, be jokių apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei darbuotojas yra sulaukęs 52 metų. Jei atsakymas būtų teigiamas, kokias išvadas nacionalinis teismas turėtų padaryti dėl iš tokio išaiškinimo kylančių pasekmių.

- 56 Šiuo požiūriu svarbu priminti, kad Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje siekiama nustatyti bendrus kovos su diskriminacija, grindžiamos viena iš straipsnyje nurodytų priežasčių, tarp kurių taip pat yra įvardytas ir amžius, užimtumo ir profesinėje srityje pagrindus.

- 57 Taigi *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis, numatydama, jog darbdaviai gali sudaryti terminuotas darbo sutartis su 52 metų amžiaus sulaukusiais darbuotojais be jokių apribojimų, įtvirtino skirtingą požiūrį, kuris yra tiesiogiai susijęs su amžiumi.

- 58 Konkrečiai kalbant, dėl skirtingo požiūrio Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis nurodo, jog valstybės narės gali numatyti, kad „skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“. Pagal šio straipsnio 1 dalies 2 pastraipos a punktą toks skirtingas požiūris gali būti konkrečiai susijęs su „specialių sąlygų nustatymu siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui <...> jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą“, o pagal b ir c punktus – su amžiaus ribos nustatymu esant konkrečioms sąlygoms.
- 59 Be to, kaip matyti iš medžiagos, kurią Teisingumo Teismui perdavė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, tokiais teisės aktais aiškiai siekiama palengvinti vyresnio amžiaus bedarbiams integruotis į darbo rinką, nes pastarieji susiduria su dideliais sunkumais surasti darbą.
- 60 Kaip pripažino pati Komisija, tokio viešojo intereso tikslo teisėtumu negalima būtų pagrįstai abejoti.
- 61 Todėl toks tikslas iš esmės laikytinas „objektyviai ir tinkamai“ pateisinančiu skirtingą požiūrį dėl amžiaus, numatytą valstybėse narėse, kaip tai numato Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoji pastraipa.

- 62 Remiantis minėtos nuostatos formuluote dar reikia patikrinti, ar šiam teisėtam tikslui pasiekti naudojamos priemonės yra „objektyvios ir tinkamos“.
- 63 Šiuo požiūriu neabejotina, kad valstybės narės turi plačią diskreciją pasirinkti priemones, kurios būtų tinkamos pasiekti tikslus socialinės politikos ir užimtumo srityse.
- 64 Tačiau, kaip nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, taikant nacionalinės teisės aktą, šiuo atveju nagrinėjamą pagrindinėje byloje, atsirastų tokia situacija, kai visiems 52 metų sulaukusiems darbuotojams, neatsižvelgiant į tai, ar iki sudarant sutartį jie dirbo, ar ne, ir kokia buvo galimo nedarbo trukmė, iki sulauks pensinio amžiaus teisėtai galėtų būti siūloma sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurias būtų galima pratęsti nenustatytą skaičių kartų. Taigi tokia didelė darbuotojų kategorija, kuri apibrėžiama išimtinai pagal jų amžių, rizikuoja svarbiausiu profesinės karjeros laikotarpiu negalėti pasinaudoti darbo stabilumu, kuris, kaip išplaukia iš Bendrojo susitarimo, yra svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas.
- 65 Tokie teisės aktai, kurie atitinkamo darbuotojo amžių nustato kaip vienintelį kriterijų taikyti terminuotą darbo sutartį, jei nėrodyta, kad vien amžiaus ribos nustatymas, neatsižvelgiant į jokią kitą su nagrinėjamos darbo rinkos struktūra susijusią aplinkybę bei į suinteresuotojo asmens padėtį, yra objektyviai būtinas siekiant vyresnio amžiaus bedarbius integruoti į darbo rinką, laikytini viršijančiais tai, kas tinkama ir būtina įgyvendinti siekiamą tikslą. Iš tikrųjų laikantis proporcingumo principo įpareigojama, kad kiekviena išimtis iš asmenų teisės kiek įmanoma atitiktų vienodo požiūrio principo bei siekiamo tikslo reikalavimus (žr. šiuo klausimu 2002 m. kovo 19 d. Sprendimo *Lommers*, C-476/99, Rink.

p. I-2891, 39 punktą). Todėl tokių nacionalinės teisės aktų negalima pateisinti Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pagrindu.

66 Aplinkybė, kad sutarties sudarymo metu Direktyvos 2000/78 perkėlimo terminas dar nebuvo pasibaigęs, negali kelti abejonių dėl šios išvados.

67 Iš tikrųjų Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad per direktyvos perkėlimui nustatytą terminą valstybės narės privalo susilaikyti nuo nuostatų, kurios gali rimtai trukdyti pasiekti šioje direktyvoje nurodytą rezultatą, priėmimo (minėto sprendimo *Inter-Environnement Wallonie* 45 punktas).

68 Šiuo požiūriu nesvarbu, ar nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata, priimta po atitinkamos direktyvos įsigaliojimo, siekiama perkelti direktyvą, ar ne (žr. šiuo klausimu 2003 m. gegužės 8 d. Sprendimo *ATRAL*, C-14/02, Rink. p. I-4431, 58 ir 59 punktus).

69 Pagrindinėje byloje amžiaus ribos, nuo kurios leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis pagal *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalį sumažinimas nuo 58 iki 52 metų buvo įtvirtintas 2002 m. gruodžio mėn., ir ši priemonė turėjo būti taikoma iki 2006 m. gruodžio 31 dienos.

70 Vien tai, kad šiuo atveju šios nuostatos galiojimas baigsis 2006 m. gruodžio 31 d., t. y. praėjus keletui savaičių po šios valstybės narės termino perkelti direktyvą pabaigos, neturi lemiamos reikšmės.

- 71 Iš tikrųjų iš Direktyvos 2000/78 18 straipsnio antrosios pastraipos formuluotės matyti, kad jeigu valstybė narė, kaip šiuo atveju padarė Vokietijos Federacinė Respublika, nutaria pasinaudoti nuo 2003 m. gruodžio 2 d. skaičiuojamu papildomu trejų metų laikotarpiu perkelti direktyvą, ši valstybė narė „kasmet Komisijai pateikia ataskaitą apie veiksmus, kurių ji imasi su diskriminavimu dėl amžiaus <...> ir apie su jų įgyvendinimu pasiektą pažangą“.
- 72 Taigi ši nuostata įpareigoja valstybę narę, kuri naudojasi tokiu išimtinai ilgesniu perkėlimo laikotarpiu, palaipsniui imtis konkrečių priemonių siekiant suderinti savo teisės aktus su direktyvos reikalavimais. Todėl tokia pareiga taptų neveiksminga, jeigu šiai valstybei narei per šios direktyvos įgyvendinimo laikotarpį būtų leista priimti su jos tikslais nesuderinamas priemones.
- 73 Generalinis advokatas savo išvados 96 punkte nurodė, kad 2006 m. gruodžio 31 d. didžioji dalis darbuotojų, kuriems taikomi pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai, taip pat ir W. Mangold, bus sulaukę 58 metų, todėl jiems toliau bus taikoma *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta specialiosios taisyklės, nors tokios kategorijos asmenims rizika netekti darbo stabilumo garantijų dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo akivaizdžiai atsiras neatsižvelgiant į tai, kad nustatytos sąlygos dėl 52 metų amžiaus taikymas baigsis 2006 m. pabaigoje.
- 74 Direktyva 2000/78 neįtvirtina vienodo požiūrio principo darbo ir užimtumo srityje. Iš tiesų iš jos 1 straipsnio matyti, kad jos vienintelis tikslas „nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės

orientacijos bendrus pagrindus“, o pats tokių diskriminacijos formų uždraudimas, kaip matyti iš šios direktyvos pirmos ir ketvirtos konstatuojamųjų dalių, išvedamas iš įvairių tarptautinės teisės dokumentų ir bendrų valstybių narių konstitucinių tradicijų.

- 75 Nediskriminavimo dėl amžiaus principą reikia suprasti kaip bendrąjį Bendrijos teisės principą. Todėl kai nacionalinės teisės aktai, šiuo atveju *TzBfG*, iš dalies pakeisto 2002 m. Įstatymu, 14 straipsnio 3 dalis tiek, kiek ji įgyvendino Direktyvą 1999/70, patenka į Bendrijos teisės taikymo sritį (šiuo požiūriu taip pat žr. šio sprendimo 51 ir 64 punktus), prašymą priimti prejudicinį sprendimą gavęs Teisingumo Teismas turi pateikti visas aiškinimo gaires, būtinas, kad nacionalinis teismas galėtų įvertinti šių teisės aktų suderinamumą su šiuo principu (žr. šiuo klausimu 2002 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Rodríguez Caballero*, C-442/00, Rink. p. I-11915, 30–32 punktus).

- 76 Todėl bendrojo vienodo požiūrio principo, konkrečiai kalbant, amžiaus atžvilgiu laikymasis negali priklausyti nuo valstybėms narėms suteikto direktyvos, skirtos nustatyti kovos su diskriminacija dėl amžiaus bendrus pagrindus, ypač tinkamas teisinės gynybos priemonės, įrodinėjimo pareigą, apsaugą nuo atsakomųjų priemonių, socialinį dialogą, pozityvius veiksmus ir kitas specialias priemones įgyvendinti tokią direktyvą, perkėlimo termino pabaigos.

- 77 Tokiomis aplinkybėmis ginčą nagrinėjantis nacionalinis teismas, kur sprendžiamas nediskriminavimo dėl amžiaus klausimas, privalo pagal savo kompetenciją užtikrinti iš Bendrijos teisės asmenims kylančią teisinę apsaugą, ir garantuoti visišką jos veiksmingumą, netaikydamos nė vienos galimai prieštaraujančios nacionalinės teisės

akto nuostatos (šiuo klausimu žr. 1978 m. kovo 9 d. Sprendimo *Simmenthal*, 106/77, Rink. p. 629, 21 punktą ir 1998 m. kovo 5 d. Sprendimo *Solred*, C-347/96, Rink. p. I-937, 30 punktą).

- 78 Atsižvelgiant į tai, kad išdėstyta anksčiau, į antrąjį ir trečiąjį klausimus, reikia atsakyti taip: Bendrijos teisę, o būtent, Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kurie leidžia, jeigu nėra glaudaus ryšio su ankstesne su tuo pačiu darbdaviu sudaryta neterminuota darbo sutartimi, be jokių apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei darbuotojas yra sulaukęs 52 metų.

Nacionalinis teismas privalo visiškai užtikrinti bendro nediskriminavimo dėl amžiaus principo taikymą, netaikydamas nė vienos prieštaraujančios nacionalinės teisės akto nuostatos, net jei nėra pasibaigęs direktyvos perkėlimo terminas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 79 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusiai teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti pastarasis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (didžioji 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 8 punkto 3 dalį reikia aiškinti kaip nedraudžiančią nacionalinės teisės aktų, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kurie dėl būtinybės skatinti užimtumą ir neatsižvelgiant į šio susitarimo įgyvendinimą, sumažino asmenų amžiaus ribą, nuo kurios terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos be jokių apribojimų.
2. Bendrijos teisės aktus, konkrečiai kalbant, 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 6 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančius nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kurie leidžia, jeigu nėra glaudaus ryšio su ankstesne su tuo pačiu darbdaviu sudaryta neterminuota darbo sutartimi, be jokių apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei darbuotojas yra sulaukęs 52 metų.

Nacionalinis teismas privalo visiškai užtikrinti bendro nediskriminavimo dėl amžiaus principo taikymą, netaikydamas nė vienos prieštaraujančios nacionalinės teisės akto nuostatos, net jei nėra pasibaigęs direktyvos perkėlimo terminas.

Parašai.