

GENERALINIO ADVOKATO
ANTONIO TIZZANO IŠVADA,
pateikta 2005 m. birželio 30 d.¹

1. 2004 m. vasario 26 d. Miuncheno darbo teismas (*Arbeitsgericht München*, toliau – *Arbeitsgericht*) nutartimi pagal EB 234 straipsnį pateikė Teisingumo Teismui tris prejudicinius klausimus dėl 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 sutartis² ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus³ (toliau – Direktyva 1999/70 ir Direktyva 2000/78 arba abi kartu – direktyvos), išaiškinimo.

2. Nacionalinis teismas iš esmės nori sužinoti, ar nagrinėjant ginčą tarp asmenų šios direktyvos draudžia nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos su vyresnio amžiaus žmonėmis be jokių apribojimų gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys.

I – Teisinis pagrindas

A – Bendrijos teisė

Direktyva 1999/70, įgyvendinanti ETUC, UNICE ir CEEP bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis.

3. 1999 m. kovo 18 d. sutarusios, kad „neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma“, ir pripažinusios, kad „tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims“ terminuotos darbo sutartys „gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams“ (bendrosios dalies 6 ir 8 punktai), Bendrijos lygiu atstovaujančios profesinės sąjungos ir darbdavių federacijos (ETUC, UNICE ir CEEP) sudarė bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – bendrasis susitarimas), kurį pagal EB 139 straipsnio 2 dalį įgyvendino Direktyva 1999/70.

1 – Originalo kalba: italų.

2 – OL L 175, p. 43.

3 – OL L 303, p. 16.

4. Kiek tai susiję su nagrinėjama byla, reikia priminti bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, kurioje numatyta:

5. Pagal 8 punkto 3 dalį:

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

„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:

Direktyva 2000/78

- 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. Direktyvos 2000/78 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“ (1 straipsnis).

7. Direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje apibrėžiama diskriminacijos sąvoka, o 6 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta:

„Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, 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.

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. <...>“

Toks skirtingas požiūris, 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;

9. Vokietijai pasinaudojus šia galimybe, Direktyvos 2000/78 nuostatos dėl amžiaus ir negalios turi būti perkeltos į Vokietijos teisę vėliausiai iki 2006 m. gruodžio 2 dienos.

<...>“ (Pataisytas vertimas)

B — *Nacionalinė teisė*

8. Pagal šios direktyvos 18 straipsnio pirmąją pastraipą ji turėjo būti perkelta ne vėliau kaip iki 2003 m. gruodžio 2 d., tačiau antroje pastraipoje numatyta:

„Siekiant atsižvelgti į konkrečias sąlygas, prireikus valstybėms narėms nuo 2003 m. gruodžio 2 d. gali būti skiriamas papildomas

10. Prieš perkeltant Direktyvą 1999/70 į nacionalinę teisę Vokietijos įstatyme buvo įtvirtinti du teminuotų darbo sutarčių sudarymo apribojimai: reikalavimas terminuotas darbo sutartis sudaryti tik dėl objektyvių priežasčių, arba, jeigu jų nėra, apribojant darbo sutarties atnaujinimo galimybę (daugiausia 3 kartus) ir jos maksimalią trukmę (daugiausia dvejiems metams).

11. Vis dėlto šie apribojimai nebuvo taikomi darbo sutartims su vyresnio amžiaus žmonėmis. Iš tikrųjų Vokietijos įstatymas leido sudaryti terminuotas darbo sutartis nesilaikant pirmiau nurodytų apribojimų, jeigu darbuotojas yra *sulaukęs 60 metų* (žr. 1985 m. balandžio 26 d. Įstatymo dėl užimtumo skatinimo (*Beschäftigungsförderungsgesetz*)⁴, iš dalies pakeisto 1996 m. rugsėjo 25 d. Įstatymu dėl augimo ir užimtumo skatinimo⁵, 1 straipsnį).

žasties terminuotai darbo sutarčiai sudaryti nėra, maksimali tokios sutarties bendra trukmė negali viršyti dvejų metų ir gali būti atnaujinta daugiausia 3 kartus.

12. Priėmus 2000 m. gruodžio 21 d. Įstatymą dėl darbo ne visą darbo dieną ir terminuotų darbo sutarčių, kuriuo buvo perkelta Direktyva 1999/70 (toliau – *TzBfG*)⁶, situacija iš dalies pasikeitė.

14. Vis dėlto pagal *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalį:

13. *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalyje buvo iš naujo nustatyta bendra taisyklė, pagal kurią terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tik dėl objektyvių priežasčių⁷. Pagal šio 14 straipsnio 2 dalį, jeigu objektyvios prie-

„Sudarant terminuotą darbo sutartį nėra atsižvelgiama į objektyvias priežastis, jeigu tą dieną, kai susiklosto terminuoti 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 dvejų darbo sutarčių sudarymo trumpesnis nei šeši mėnesiai“⁸.

4 — BGBl, I, 1985, p. 710.

5 — BGBl, I, 1996, p. 1476.

6 — 2000 m. gruodžio 21 d. *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen* (BGBl, I, 2000, p. 1966).

7 — *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalyje nustatyta: „Terminuota darbo sutartis laikoma sudaryta teisėtai, esant toliau nurodytam objektyviam pagrindui:

- 1) darbas yra laikino 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 įmokėti už darbą pagal terminuotas darbo sutartis, ir jis buvo įdarbintas pagal šią sistemą, arba
- 8) terminuoti darbo santykiai buvo nustatyti bendru susitarimu teisme“.

15. Ši nuostata buvo pakeista po to, kai vyriausybinių komisija ataskaitoje pripažino, jog „vyresnio nei 55 metų bedarbio galimybės susirasti darbą yra apie 25 %“. 2002 m. gruodžio 23 d. Pirmajame įstatyme dėl

8 — Pažymėta mano.

modernių paslaugų teikimo darbo rinkoje (toliau – *Hartz* įstatymas) nustatyta:

„<...> Iki 2006 m. gruodžio 31 d. pirmajame sakinyje vietoj 58 metų reikia taikyti 52 metų amžiaus reikalavimą“⁹.

II — Faktinės aplinkybės ir procedūra

16. Ginčas pagrindinėje byloje kilo tarp W. Mangold ir advokato R. Helm.

17. R. Helm 2003 m. birželio 26 d. pagal terminuotą darbo sutartį įdarbino W. Mangold, kuriam tuo metu buvo 56 metai.

18. Darbo sutarties 5 straipsnis išdėstytas taip:

„Darbo sutarties trukmė

1. Darbo santykiai prasideda 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 ir teismų praktika, šioje sutartyje yra aiškiai netaikomi.“

19. Išdirbęs vos kelias savaites W. Mangold prieš savo darbdavį pareiškė ieškinį *Arbeitsgericht* teigdamas, kad *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis prieštarauja Direktyvoms 1999/70 bei 2000/78 ir kad dėl šios priežasties sutarties sąlyga, pagal kurią nustatoma jo darbo trukmė, yra negaliojanti. Abejodamas dėl direktyvų aiškinimo, *Arbeitsgericht* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. a) Ar Bendrojo susitarimo (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) 8 punkto 3 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią ją

9 — BGBl, I, 2002, p. 4607. Pažymėta mano.

perkeliant į nacionalinę teisę sumažinti darbuotojų apsaugą sumažinant amžiaus ribą nuo 60 iki 58 metų?

- b) Ar Bendrojo susitarimo (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) 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 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 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?“

20. Teisingumo Teismo pradėtoje nagrinėti byloje rašytines pastabas pateikė pagrindinės bylos šalys ir Komisija.

21. 2005 m. balandžio 26 d. Teisingumo Teismo posėdyje dalyvavo pagrindinės bylos šalys ir Vokietijos vyriausybės bei Komisijos atstovai.

III — Teisinis vertinimas

A — Dėl tariamo fiktyvaus ginčo pagrindinėje byloje

22. Prieš pradėdamas iš esmės nagrinėti *Arbeitsgericht* pateiktus klausimus turiu įvertinti Vokietijos vyriausybės išreikštas abejones dėl to, ar ginčas pagrindinėje byloje yra iš esmės „tikras“, ar „fiktyvus“, t. y. abejones, dėl kurių, pripažinus jas pagrįstomis, iškiltų prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinum klausimas. Dėl išsamumo pridurčiau, kad dėl priimtumo Komisija taip pat nurodė du kaltinimus, tačiau šie kaltinimai susiję su labai specifiniais aspektais, todėl juos vertinsiu nagrinėdamas tuos klausimus, su kuriais jie yra susiję.

23. Pradedant nagrinėti Vokietijos vyriausybės išreikštas abejones, pažymėtina, kad ši vyriausybė posėdyje Teisingumo Teismo dėmesį atkreipė į keletą gana neįprastų pagrindinės bylos procedūros aspektų. Ji tvirtino, kad R. Helm nuomonė apie šioje byloje nagrinėjamus Vokietijos teisės aktus nesiskiria nuo W. Mangold nuomonės, nes R. Helm yra kelis kartus viešai pasisakęs prieš šiuos teisės aktus. Vokietijos vyriausybės manymu, ši nuomonių sutaptis kelia įtarimų dėl pagrindinės bylos procedūros tikrojo pobūdžio. Kitaip tariant, galima spėti, kad abu – ieškovas (W. Mangold) ir atsakovas (R. Helm), susivienijo siekdami bendro tikslo – pripažinti *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalies neatitiktį ir kartu pareiškė fiktyvų ieškinį vien siekdami šio rezultato.

24. Iškart pasakysiu, kad, mano nuomone, atsižvelgiant į kitas šios bylos aplinkybes (žr. 29 punktą) Vokietijos vyriausybės abejonės nėra visiškai nepagrįstos. Tačiau dėl priežasčių, kurias pateikiu toliau, manau, kad jų nepakanka pagrįsti sprendimo pateikti Teisingumo Teismui klausimus nepriimtinumą. Be to, ir pati Vokietijos vyriausybė formaliai nepateikė tokio prašymo.

25. Mano nuomone, pirmas dalykas, kurį reikia pasakyti šiuo atžvilgiu, yra tai, kad pagal EB 234 straipsnį nacionalinis teismas gali prašyti Teisingumo Teismo priimti prejudicinį sprendimą, jeigu, jo manymu, atsakymo į šį klausimą „reikia“ jo sprendimui priimti.

26. Pagal Sutartyje paskirstytą kompetenciją būtent nacionalinis teismas, kuris „vienintelis tiesiogiai žino bylos faktines aplinkybes“ ir dėl to „geriausiai“ gali tai daryti, turi įvertinti, ar „reikia prejudicinio sprendimo“¹⁰. Taigi, jei nacionalinis teismas mano, kad „reikia“ pateikti klausimą, Teisingumo Teismas „iš esmės privalo priimti sprendimą“¹¹.

27. Tačiau žinome ir tai, kad Teisingumo Teismui suteikta funkcija „prisidėti prie teisingumo vykdymo valstybėse narėse, o ne teikti patariamąsias nuomones dėl bendrų arba hipotetinių klausimų“. Išsaugodamas šią funkciją Teisingumo Teismas visuomet pasilieka teisę „išnagrinėti aplinkybes, kuriomis į jį kreipėsi nacionalinis teismas“¹², ir išimtiniais atvejais netgi pripažinti prašymą

10 – 1978 m. lapkričio 29 d. Sprendimas *Pigs Marketing Board* (83/78, Rink. p. 2347); 1991 m. lapkričio 28 d. Sprendimas *Durighello* (C-186/90, Rink. p. I-5773) ir 1992 m. liepos 16 d. Sprendimas *Atelticke* (C-83/91, Rink. p. I-4871, 23 punktas).

11 – 1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Gmurzynska-Bscher* (C-231/89, Rink. p. I-4003, 20 punktas).

12 – 1983 m. vasario 3 d. Sprendimas *Robards* (149/82, Rink. p. 171) ir pirmiau minėto sprendimo *Atelticke* 25 punktas.

priimti prejudicinį sprendimą nepriimtina, jeigu yra „pakankamai akivaizdu“¹³, kad prašomas Bendrijos teisės išaiškinimas „nėra objektyviai būtinas bylai išspręsti“¹⁴.

28. Naudodamasis šiais išimtiniais kontrolės įgaliojimais Teisingumo Teismas keliose bylose, kurios tapo žinomos, atsakė pateikti atsakymą nacionaliniam teismui būtent dėl to, kad klausimai buvo iškelti pareiškus „fiktyvius“ ieškinius¹⁵. Vis dėlto, net jeigu jis atsisako atsakyti, pavyzdžiui, kitų naujesnių ir ne tokių žinomų bylų atveju, jis tai gali padaryti tik įsitikinęs, jog „iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą išdėstytų faktinių aplinkybių nėra *visiškai akivaizdu*, kad ginčas iš esmės yra fiktyvus“¹⁶. Panašiai, tačiau ne taip griežtai, neseniai Teisingumo Teismas patikslino, jog dėl to, kad „pagrindinės bylos šalys yra susitarusios dėl siekiamo rezultato, ginčas netampa ne toks tikras“, ir todėl prejudicinis klausimas netampa nepriimtinas, jeigu šis klausimas yra „objektyviai reikalingas sprendimui pagrindinėje byloje priimti“¹⁷.

29. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta pirmiau, ir grįždamas prie nagrinėjamos bylos, pirmiausia pakartosiu, kad tam tikri bylos medžiagos įrodymai objektyviai patvirtina Vokietijos vyriausybės įtarimus, jog pagrindinė byla yra fiktyvi. Turiu omenyje, pavyzdžiui, posėdyje paaiškėjusią aplinkybę, kad W. Mangold darbo sutartyje buvo numatytas tik kelių valandų per savaitę darbas, taip pat aplinkybę, kad sutartyje galbūt net pernelyg išsamiai buvo nurodyta, jog sąlyga dėl terminuotos darbo trukmės nustatoma remiantis tik *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalimi, atmetant bet kokius kitus terminuotą darbo sutartį pagal Vokietijos įstatymus bei teismų praktiką galimus pateisinančius pagrindus. Galiausiai nėra visiškai įprasta ir tai, kad W. Mangold kreipėsi į *Arbeitsgericht*, prašydamas šią jo sutarties sąlygą pripažinti negaliojančia praėjus vos kelioms savaitėms nuo darbo pradžios.

30. Vis dėlto, kaip pažymėjo Komisija, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas jau yra išnagrinėjęs pirmiau minėtas aplinkybes, taigi jis apsvarstė galimybę, ar pagrindinę bylą jos šalys sukūrė fiktyviai. Tačiau, įvertinęs visus kitus jam pateiktus įrodymus ir tiesiogiai apklausęs W. Mangold, *Arbeitsgericht* šią galimybę atmetė.

31. Atsižvelgdama į šį konkretų nacionalinio teismo vertinimą, Komisija daro išvadą, kad pagrindinė byla negali būti laikoma „akivaiz-

13 — 2000 m. liepos 13 d. Sprendimas byloje *Idéal tourisme* (C-36/99, Rink. p. I-6049, 20 punktas). Žr. taip pat 1992 m. liepos 16 d. Sprendimą *Lourenço Dias* (C-343/90, Rink. p. I-4673, 17 ir 18 punktai); pirmiau minėto sprendimo *Meilicke* 25 punktą; 1995 m. gruodžio 15 d. Sprendimą *Bosman* (C-415/93, Rink. p. I-4921, 61 punktas) ir 2000 m. kovo 9 d. Sprendimą *EKW ir Wein & Co* (C-437/97, Rink. p. I-1157, 52 punktas). Pažymėta mano.

14 — 1981 m. gruodžio 16 d. Sprendimas *Foglia prieš Novello* (244/80, Rink. p. 3045, 18 punktas).

15 — 1980 m. kovo 11 d. Sprendimas *Foglia prieš Novello* (104/79, Rink. p. 745); pirmiau minėtas sprendimas *Foglia prieš Novello*.

16 — 1988 m. rugsėjo 21 d. Sprendimas *Van Eyke* (267/86, Rink. p. 4769, 12 punktas). Pažymėta mano.

17 — 1995 m. vasario 9 d. Sprendimas *Leclerc-Siplec* (C-412/93, Rink. p. I-179, 14 ir 15 punktai).

džiai“ fiktyvia ir kad iš jos išplaukiantį prašymą priimti prejudicinį sprendimą dėl šios priežasties, atsižvelgiant į pirmiau minėtą Teisingumo Teismo praktiką (žr. 28 punktą), pagal kurią norint pagrįsti sprendimą dėl nepriimtumo, reikalaujama, kad fiktyvus (ginčo) pobūdis būtų akivaizdus, reikia pripažinti priimtina.

32. Savo ruožtu sutinku su šia išvada, tačiau manau, kad ją labiau tiktų grįsti naujesniu Teisingumo Teismo požiūriu, pagal kurį, sprendžiant priimtumo klausimą, užuot teikiant reikšmę tam, ar šalys yra susitarusios dėl pagrindinės bylos baigties, vertinama, ar pateiktas klausimas yra iš tiesų svarbus pagrindinės bylos išnagrinėjimui (žr. 28 punktą).

33. Mano manymu, šis požiūris labiau atitinka Sutartyje paskirstytą Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų kompetenciją ir ypač dera su šių teismų „bendradarbiavimo dvasia“, kuri numanoma pagal EB 234 straipsnį¹⁸ ir kurią visuomet pabrėžia Teisingumo Teismas. Manau, kad vadovaujantis šiuo požiūriu, iš esmės sunku būtų nepasitikėti nacionalinio teismo sprendimais ir nepreziumuoti, jog nacionalinis teismas nėra „vien „instrumentas“ <...> šalių rankose“¹⁹, kuriuo jos kada tik panorėjusios naudojasi savo tikslais.

34. Taip pat manau, kad Teisingumo Teismo vaidmeniui išsaugoti svarbu išsiaiškinti, ypač jei byla „kelia įtarimų“, ar prašomo Bendrijos teisės išaiškinimo iš tiesų „objektyviai reikia ginčo išsprendimui“, o ne bandyti stengtis nustatyti susitarimo įrodymo lygį, nes tai iš esmės visuomet sudėtinga padaryti ir dėl to kyla ginčų.

35. Todėl, atsižvelgdamas į šiuos argumentus, manau, kad dėl kaltinimo, susijusio su tariamu pagrindinės bylos fiktyvumu, prašymas priimti prejudicinį sprendimą savaime netampa nepriimtinas ir kad, atvirkščiai, daugiau dėmesio reikėtų skirti griežtam pateiktų klausimų svarbos įvertinimui.

B — Dėl Direktyvos 1999/70

i) Dėl bendrojo susitarimo 5 punkto

36. Pirmojo klausimo b dalyje, kurią reikia išnagrinėti pirmiausia, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar bendrojo susitarimo 5 punktas draudžia tokias nacionalines nuostatas, kaip antai *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis, kuriose nėra numatyta jokių apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis su vyresniais nei 52 metų darbuotojais.

18 — Pirmiau minėto sprendimo *Leclerc-Siplec* 12 punktas.

19 — Žr. generalinio advokato G. Tesaurio išvados byloje *Eurotunnel ir kt.* 10 punktą (1997 m. lapkričio 11 d. Sprendimas, C-408/95, Rink. p. I-6315).

37. Remdamasis pirmiau pateiktu griežtu požiūriu iškart galiu pasakyti, kad, mano nuomone, Komisija yra teisi teigdama, jog šis klausimas yra nepriimtinas.

nustatant terminuotus darbo santykius“ (14 konstatuojamoji dalis). Taigi ši direktyva skirta daryti poveikį ne tais atvejais, kai sudaroma pirmoji terminuota sutartis, o tais, kai terminuotos sutartys sudaromos pakartotinai, o dėl to, kaip manoma, gali būti lengvai piktnaudžiuojama.

38. Iš bendrojo susitarimo 5 punkto formuluotės ir tikslo aiškiai matyti, jog šis punktas faktiškai taikomas tiems atvejams, kai paeiliui sudaromos kelios terminuotos darbo sutartys. Todėl šios nuostatos aiškinimas visiškai nėra svarbus nagrinėjamam atvejui, nes jis susijęs su pirmąja ir vienintele darbo sutartimi tarp W. Mangold ir R. Helm.

41. Vis dėlto, kaip patvirtino W. Mangold ir R. Helm, jų sudaryta *darbo sutartis* yra *pirmoji* ir *vienintelė*. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta pirmiau, iš to seka, kad 5 punktas šiai sutarčiai netaikomas, todėl šio punkto aiškinimas akivaizdžiai nebūtinas pagrindinės bylos išnagrinėjimui.

39. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į šio punkto formuluotę valstybės narės įpareigojamos nacionalinėje teisėje nustatyti tokias priemones, kurios „objektyviomis priežastimis pateisintų terminuotų sutarčių <...> *atnaujinimą*“ (a papunktis), „maksimalią bendrą *paeiliui sudaromų* <...> darbo sutarčių <...> trukmę“ (b papunktis) arba tokių paeiliui sudaromų sutarčių „*atnaujinimo skaičių*“ (c papunktis). Taigi ši nuostata reikalauja, kad būtų nustatomi apribojimai *paeiliui sudarant kelias* terminuotas sutartis, tačiau ji netaikoma, kai darbuotojas įdarbinamas pagal vieną terminuotą sutartį.

42. Remdamasis šiuo motyvu siūlau Teisingumo Teismui paskelbti, jog jis neturi kompetencijos nagrinėti pirmojo klausimo b dalies..

ii) Dėl bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies (apsaugos nesumažinimo sąlyga)

40. Šį pažodinį argumentą patvirtina ir direktyvos tikslas – „sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleis piktnaudžiauti *paeiliui sudarant* terminuotas darbo sutartis ar

43. Pirmojo klausimo a dalyje *Arbeitsgericht* klausia, ar bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis draudžia tokią nacionalinę nuostatą, kaip antai *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis, kuri,

perkeldama Direktyvą 1999/70, asmenų amžiaus ribą, nuo kurios terminuotos darbo sutartys gali būti sudarytos be apribojimų, sumažino nuo 60 iki 58 metų.

Pirminės pastabos

44. Tam, kad šis klausimas taptų suprantamesnis, pirmiausia reikia priminti, jog Vokietijos teisės sistemoje paeiliui buvo priimti šie teisės aktai:

- 1985 m. Įstatymas dėl užimtumo skatinimo, iš dalies pakeistas 1996 m. Įstatymu dėl augimo ir užimtumo skatinimo, leidžiantis be apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis su vyresniais nei 60 metų darbuotojais,
- *TzBfG*, kuriuo buvo įgyvendinta Direktyva 1999/70, 14 straipsnio 3 dalis, kuri 2000 m. sumažino atitinkamą amžiaus ribą nuo 60 iki 58 metų,
- *Hartz įstatymas*, kuris pakeitė šią *TzBfG* nuostatą ir dar sumažino ribą iki 52 metų.

45. Atsižvelgdama į pirmiau pateiktą teisės aktų pasikeitimą, Komisija teigia, kad pirmojo klausimo a dalyje taip pat iškeliamas priimtinum klausimas. Ji pažymi, kad W. Mangold buvo įdarbintas ne remiantis pirmine *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalies redakcija (dėl kurios nacionalinis teismas pateikia šį klausimą) kaip 58 metų sulaukęs darbuotojas, o būdamas 56 metų, kaip yra leidžiama pagal vėliau priimtą šią nuostatą pakeitusį *Hartz* įstatymą. Komisijos teigimu, Teisingumo Teismo sprendimas būtų svarbus tik šio pastarojo įstatymo atžvilgiu.

46. Savo ruožtu *Arbeitsgericht* trumpai paaiškino, kad pirminės *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalies redakcijos aiškinimas vis tiek yra naudingas, nes nusprendus, jog ši nuostata neatitinka Bendrijos teisės, tai neišvengiamai reikštų, kad Bendrijos teisės neatitinka ir vėlesnė *Hartz įstatymo* nuostata, kuria remiasi R. Helm, pateisindamas terminuotos darbo trukmės sąlygą W. Mangold darbo sutartyje.

47. Tačiau griežtai vertinant klausimą, kaip aš siūlau daryti šioje byloje (žr. išvados 35 punktą), šis paaiškinimas yra neišsamus ir neįtikinamas. Iš tikrųjų iš jo Teisingumo Teismas negali suprasti, kodėl, užuot pateikdamas klausimą, susijusį su faktinėmis bylos aplinkybėmis taikomomis nuostatomis (t. y.

dėl nuostatų po *Hartz įstatymo* pakeitimų), nacionalinis teismas nusprendė pateikti klausimą, susijusį su anksčiau galiojusiū įstatymu, kuris, atrodo, nagrinėjamai bylai nėra labai svarbus.

pagal kurią „(šio bendrojo) susitarimo įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti darbuotojams teikiamą bendrą apsaugą susitarimo taikymo srityje“, prasmei ir poveikiui.

48. Vis dėlto, kadangi prašymą priimti pre-judicinį sprendimą pateikęs nacionalinis teismas Teisingumo Teismui nurodė visus teisinius argumentus, kurių reikia norint naudingai atsakyti į jo abejones, pritariu Komisijai, kad pirmojo klausimo a dalis neturėtų būti pripažinta nepriimtina ir kad, remiantis tokiais atvejais taikoma Teisingumo Teismo praktika, jis pats gali formuluoti klausimą, kad atsakymas iš tiesų būtų naudingas šiam teismui. Tokiu atveju klausimas būtų toks: ar bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis draudžia tokias nacionalinės teisės nuostatas, kaip antai *TzBfG*, iš dalies pakeisto *Hartz įstatymu*, 14 straipsnio 3 dalis, pagal kurią, *jau perkėlus Direktyvą 1999/70*, asmenų amžiaus riba, nuo kurios be jokių apribojimų gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, buvo sumažinta nuo 58 iki 52 metų.

50. Pastabas dėl šios sąlygos pateikusias šalis gana išsamiai bandė įrodyti, jog priimdamas pirmiau minėtas nuostatas Vokietijos teisės aktų leidėjas sumažino (arba nesumažino) bendrą apsaugos, teiktos darbuotojams nacionalinėje teisėje iki Direktyvos 1999/70 perkėlimo, lygį.

51. Pasak W. Mangold, apsauga buvo sumažinta, nes *Hartz įstatymas* reikšmingai sumažino amžiaus ribą, nuo kurios nebetaikomi apribojimai sudaryti terminuotas darbo sutartis. Vokietijos vyriausybė su tuo nesutinka ir teigia, kad ginčijamą amžiaus ribos sumažinimą reikšmingai kompensuoja priimtos naujos garantijos, teikiamos pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kaip antai įtvirtintas bendrasis diskriminacijos uždraudimo principas ir išplečiamas apribojimų, nustatytų tokios rūšies sutartims, taikymas mažoms įmonėms bei trumpalaikiams darbo santykiams.

Šalių pastabos

49. Dėl atitinkamai formuluotos pirmojo klausimo a dalies pažymėtina, kad su šiuo klausimu susijusiose pastabose didelės dėmesys skiriamas 8 punkto 3 dalies,

52. Savo ruožtu nesu tikras, ar šalis teisingai suprato pagrindinę nagrinėjamos bylos problemą. Atrodo, jog šalis savaime suprantamu dalyku laiko tai, kad 8 punkto 3 dalį reikia

aiškinti kaip privalomą nuostatą, absoliučiai draudžiančią valstybėms narėms sumažinti teikiamos bendros apsaugos lygį. Tačiau, mano manymu, klausimas dėl tokių nuostatų prasmės ir poveikio dar nėra išspręstas, ir, tiesą sakant, šiuo metu yra plačiai aptariamas doktrinoje.

53. Todėl šioje studijoje jų analizei reikia skirti ypatingą dėmesį.

Dėl bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies teisinio pobūdžio

54. Pirmiausia pažymėtina, jog šios nuostatos, tradiciškai vadinamos „apsaugos nesumažinimo sąlygomis“, buvo įtrauktos į Bendrijos socialines direktyvas devintojo dešimtmečio pabaigoje²⁰, siekiant užtikrinti, kad nors ir skirtingai formuluojant, tam tikros direktyvos įgyvendinimas netaptų „pateisinimu“, „pagrindu“ arba „priežastimi“ numatyti

20 — Tokios rūšies sąlyga taip pat galima rasti Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, kurios paskutinėje konstatuojamojoje dalyje nustatyta, kad „oficialus pagrindinių socialinių teisių paskelbimas Europos Bendrijos lygiu, jas įgyvendinant, nėra teisėtas pagrindas sumažinti apsaugą, teikiamą kiekvienoje valstybėje narėje“.

mažiau palankų režimą, palyginti su įvairiose valstybėse narėse jau taikomu režimu²¹.

55. Mano atliekamo vertinimo tikslais galima išskirti dvi apsaugos nesumažinimo sąlygų kategorijas: tas, kurios numatytos tik atitinkamų aktų preambulėse²², ir tas, kurios išdėstytos pačiame direktyvų arba direktyvomis įgyvendinamų socialinių partnerių sudarytų susitarimų Bendrijos lygiu pagrindiniame tekste²³.

21 — Žr. apskritai tokių sąlygų apibūdinimą P. Martin „Le droit social communautaire: droit commun des États membres de la Communauté européenne en matière sociale?“, *Revue trimestrielle de droit européen*, 1994, Nr. 4, p. 627.

22 — Žr., pavyzdžiui, 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, p. 1) antrą konstatuojamąją dalį; 2002 m. birželio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/44/EB dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizinių veiksnių (vibracijos) keliama rizika darbuotojams (Sešioliktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), – Bendras Europos Parlamento ir Tarybos pareiškimas (OL L 177, p. 13) ketvirtą konstatuojamąją dalį ir 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2004/40/EB dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizinių veiksnių (elektromagnetinių laukų) keliama rizika darbuotojams (Aštuonioliktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 159, p. 1), penktą konstatuojamąją dalį.

23 — Žr., pavyzdžiui, 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/101/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18) 18 straipsnio 3 dalį; 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyvos 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos (OL L 216, p. 12) 16 straipsnį; 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose (OL L 14, p. 6) 6 straipsnį; 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbavieji konfederacijų sąjunga (UNICF), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, p. 9), priimto bendrojo susitarimo 6 straipsnio 2 dalį; 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL L 180, p. 22), 6 straipsnio 2 dalį; Tarybos direktyvos 2000/78/EB 8 straipsnio 2 dalį; 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (OL L 80, p. 29) 9 straipsnio 4 dalį; 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9) 23 straipsnį.

56. Ši antroji kategorija, į kurią patenka bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis, daugumos teisės doktrinos atstovų nuomone, yra *teisiskai ipareigojanti*. Tačiau kiti teisės doktrinos atstovai ją laiko iš esmės politine, t. y. iš esmės skirta vien nacionalinės teisės aktų leidėjams juos raginant, perkeltiant direktyvas, socialinės politikos srityje nesumažinti nacionalinėje teisėje teikiamos apsaugos.

57. Aš savo ruožtu, aiškinant tiek pažodžiui, tiek sistemiškai, tiek apskritai, tiek šiuo konkrečiu atveju, esu linkęs pritarti pirmajam požiūriui²⁴.

58. Aiškinant pažodžiui, vartojama veiksmažodžio forma („Šio (bendrojo) susitarimo įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti <...> teikiamą bendrą apsaugą“²⁵) rodo (atsižvelgiant į tokiose byloje įprastai taikomus aiškinimo kanonus²⁶), jog privalomąją nuostatą būtų siekiama nustatyti valstybėms

narėms tikrą neigiamą *pareigą* nesinaudoti direktyvos perkėlimu kaip pagrindu sumažinti pagal galiojančią nacionalinę teisę darbuotojams teikiamą apsaugą.

59. Atrodo, tokį aiškinimą patvirtina ir šios sąlygos vieta direktyvoje: ji yra įtraukta ne į preambulę (kaip kartais yra panašių sąlygų atveju), o į pagrindinį direktyvos tekstą. Todėl, kaip ir visos kitos norminės direktyvos nuostatos, nagrinėjama sąlyga pagal EB 249 straipsnio 3 dalį yra privaloma valstybėms narėms siekiamo rezultato atžvilgiu, t. y. šiuo atveju siekiant išvengti to, kad direktyvos perkėlimu būtų pasinaudota kaip teisėtu pagrindu sumažinti nacionaliniu lygiu egzistuojanti teikiamos apsaugos lygį.

Dėl pareigos „nesumažinti apsaugos“ poveikio

60. Tai išsiaiškinus, dabar bandysiu įvertinti bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalyje įtvirtintos pareigos poveikį.

24 — Taip pat mano ir Italijos konstitucinis teismas, kuris savo Sprendime Nr. 45/2000 konstatavo, kad Direktyvos 97/81 6 punkto 2 dalyje įtvirtinta apsaugos nesumažinimo sąlyga yra „konkretei Bendrijos teisės pareiga“ (2000 m. vasario 7 d. Konstitucinio teismo sprendimas Nr. 45, *Mass. giur. Lav.*, 2000, p. 746 ir paskesni).

25 — Pažymėta mano.

26 — Šiuo klausimu žr., pavyzdžiui, 2005 m. sausio 20 d. Sprendimą *Merck, Sharp & Dohme* (C-245/03, Rink. p. I-637, 21 punktas).

61. Šiuo požiūriu iškart norėčiau pasakyti, kad, priešingai nei teigia W. Mangold, ši nuostata nėra „sustingimo“ nuostata, pagal

kurią absoliučiai draudžiama direktyvos įgyvendinimo metu sumažinti pagal nacionalinę teisę egzistuojantį teikiamos apsaugos lygį.

matytam kompetencijos padalijimui, pagal kurį socialinės politikos srityje Bendrijai pavedama „(remti) ir (papildyti) valstybių narių veiklą“ konkrečiose srityse (EB 137 straipsnis).

62. Mano nuomone, ši nuostata yra *skaidrumo nuostata*, kitaip tariant, nuostata, pagal kurią, siekiant apsisaugoti nuo piktnaudžiavimo, valstybėms narėms draudžiama pasinaudoti direktyvos perkėlimu, siekiant tokioje jautrioje srityje, kaip antai socialinė politika, sumažinti prieš tai pagal jų įstatymus teikiamą apsaugą, visą kaltę dėl to suverčiant (kas, deja, atsitinka ištis per dažnai!) neegzistuojančioms Bendrijos teisės pareigoms, o ne nurodant, jog buvo priimtas savarankiškas sprendimas nacionaliniu lygiu.

65. Jeigu ši nuostata būtų aiškinama ne kaip mano nurodytas skaidrumo reikalavimas, o kaip tikra „sustingimo“ nuostata, valstybės narės nuo direktyvos taikymo pradžios ne tik netektų galimybės, o tai yra akivaizdu, pažeisti iš direktyvos išplaukiančių pareigų, tačiau ir visiškai negalėtų, kad ir dėl pagrįstų priežasčių, *in peius* pakeisti direktyvos reguliuojamos srities. Tačiau taip jų veikla būtų ne paremta ar papildyta, o, atvirkščiai, tiesiog būtų sustabdyti jų veiksmai (surištos jų rankas) socialinės politikos srityje.

63. Tai visų pirma išplaukia iš pažodinio šios sąlygos aiškinimo: joje ne apskritai draudžiamas bet koks darbuotojams teikiamos apsaugos lygio sumažinimas, o, atvirkščiai, numatyta, kad direktyvos „įgyvendinimas“ pats savaime negali būti „teisėtas pagrindas“ sumažinti apsaugos lygį. Laikantis direktyvos reikalavimų, apsaugos nacionaliniu lygiu sumažinimas yra visiškai įmanomas, tačiau tik remiantis *kitais* pagrindais nei direktyvos įgyvendinimas, o motyvų buvimą turi įrodyti pati valstybė narė.

64. Gerai apsvarsčius, bet koks kitoks aiškinimas prieštarautų ne tik labai aiškiai sąlygos formuluotei, tačiau ir Sutartyje nu-

66. Tai pasakius ir jau kalbant apie 8 punkto 3 dalies poveikį, lieka nustatyti, ar nuoroda į direktyvos „įgyvendinimą“ reiškia direktyvos „pirmąjį įgyvendinimą“, ar apskritai bet kokius teisės aktus, įskaitant tuos, kurie buvo priimti vėliau direktyvos taikymo srityje.

67. Atrodo, kad Vokietijos vyriausybė teikia pirmenybę pirmajam aiškinimui. Ji teigia, kad nagrinėjama sąlyga nacionalinių teisės aktų leidėją apriboja tik *pirmąjį* kartą įgyvendinant Direktyvą 1999/70 ir nedaro jokio poveikio bet kokiems vėlesniems valstybės veiksams. Todėl nagrinėjamu atveju negali būti jokios kalbos apie tai, kad sąlyga buvo pažeista, nes ši sąlyga nedaro jokio poveikio nagrinėjamam *Hartz* įstatymui, kuris buvo priimtas tik 2002 metais, t. y. praėjus dvejiems metams po to, kai *TzBfG* formaliai perkėlė pirmiau minėtą direktyvą.

68. Vis dėlto manau, kad ši pozicija yra nepagrįsta ir kad, aiškinant tiek pažodžiui, tiek teleologiškai, *W. Mangold* yra teisus siūlydamas aiškinti priešingai.

69. Kalbant apie sąlygos formuluotę, pažymėtina, kad nurodžius direktyvoje, jog „įgyvendinimas“ nėra teisėtas pagrindas sumažinti apsaugą, joje vartojamas bendras terminas, apimantis bet kokius nacionalinės teisės aktus, skirtus pasiekti direktyvos tikslus. Todėl pirmiau apibūdintą skaidrumo reikalavimą turi atitikti ne tik nacionalinės nuostatos, įgyvendinančios iš direktyvos išplaukiančias pareigas, bet ir bet kurios vėliau priimtos nuostatos, tam pačiam tikslui papildančios arba keičiančios jau priimtas taisykles.

70. Dėl sąlygos tikslų dar sykį pakartosiu, jog sąlyga siekiama užkirsti kelią nacionalinės teisės aktų leidėjui pasinaudoti Direktyva 1999/70 kaip pagrindu sumažinti darbuotojams teikiamą apsaugą ir kaltinti direktyvą dėl priemonių, kurios iš tiesų priimamos dėl jų pačių savarankiškų sprendimų.

71. Akivaizdu, kad pavojus, jog valstybės taip elgsis, yra didesnis pirmojo direktyvos perkėlimo metu, kai labai sunku tame pačiame teisės akte aiškiai atskirti nuostatas, priimtas Bendrijos teisės įsipareigojimams įgyvendinti, ir tokio tikslo neturinčias nuostatas, ir dėl to pagunda pastarąsias nuostatas „užmasuoti“ pirmosiomis gali būti išties didelė.

72. Tačiau man atrodo, kad toks pavojus išlieka ir vėliau, ypač, kaip yra ir nagrinėjamoje byloje, kai nacionalinės teisės aktų leidėjas papildo arba iš dalies keičia teisės aktus, priimtus pirmąjį kartą perkeliant direktyvą, įtraukdamas naujas nuostatas. Tokių nuostatų, sutampančių su priimtosiomis anksčiau, atveju gali būti taip pat neaišku, ar jos vis dar priskirtinos Bendrijos teisės įsipareigojimams, ar nacionalinės teisės aktų leidėjo valiai.

73. Dėl šios priežasties man atrodo, kad tokiems įstatymams, kurie buvo priimti

vėliau nei teisės aktas, skirtas pirmąjį kartą perkelti direktyvą, kaip šiuo atveju *Hartz* įstatymas, ir kurie iš dalies keičia arba papildo šį teisės aktą, taip pat taikomas 8 punkto 3 dalyje įtvirtintas skaidrumo reikalavimas. Kadangi *Hartz* įstatymas iš dalies pakeitė *TzBfG*, t. y. Direktyvą 1999/70 įgyvendinantį teisės aktą, šis įstatymas taip pat turi būti vertinamas šiuo atžvilgiu.

Taikymas nagrinėjamoje byloje

74. Į visa tai atsižvelgdamas ir grįždamas prie nagrinėjamos bylos, iškart galiu pasakyti, kad, mano nuomone, priimdama *Hartz* įstatymą, Vokietijos vyriausybė nepažeidė bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalies.

75. Tiek iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, tiek iš Vokietijos vyriausybės posėdyje pateiktų žodinių pastabų paaiškėja keletas veiksnių, įrodančių, jog *Hartz* įstatymu amžiaus ribos, nuo kurios be apribojimų galima sudaryti terminuotas sutartis, sumažinimas nuo 58 iki 52 metų buvo aiškiai grindžiamas ne Direktyvos 1999/70 įgyvendinimo reikalavimais, o poreikiu skatinti vyresnio amžiaus žmonių užimtumą Vokietijoje.

76. Pirmasis toks veiksnys – aplinkybė, jog tiek prieš įgyvendinant direktyvą, tiek ją

įgyvendinus buvo priimti įvairūs teisės aktai, skirti palaipsniui sumažinti šią amžiaus ribą. Kaip minėta pirmiau, iš tikrųjų Vokietijos teisės aktų leidėjas šiuo tikslu priėmė: 1996 m. – įstatymą dėl augimo ir užimtumo skatinimo, kuriuo buvo nustatyta 60 metų amžiaus riba; 2000 m. – *TzBfG*, kuriuo amžiaus riba buvo sumažinta iki 58 metų, ir galiausiai 2002 m. – *Hartz įstatymą*, kuriuo ši riba buvo dar sumažinta iki 52 metų. Taigi dar iki direktyvos įgyvendinimo Vokietijos teisės aktų leidėjas savarankiškai nusprendė šioje srityje sumažinti apsaugą, teikiamą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad padidėtų jų užimtumo galimybės, ir nuosekliai laikėsi šios politikos netgi įgyvendinęs direktyvą, taip parodydamas, jog ketina siekti nuo Bendrijos nustatytų apribojimų nepriklausomų ekonominės ir socialinės politikos tikslų.

77. Antrasis, būtent susijęs su *Hartz* įstatymu, veiksnys yra aplinkybė, kad šis įstatymas buvo priimtas po vyriausybės komisijos atliktų darbų, kuri konstatavo, jog „vyresnio nei 55 metų bedarbio galimybės susirasti darbą yra apie 25 %“ (žr. 15 punktą). Taigi amžiaus ribos mažinimas aiškiai buvo grindžiamas konkrečiomis priežastimis, susijusiomis su užimtumu, o ne su piktnaudžiavimu Bendrijos įsipareigojimais.

78. Todėl, atsižvelgdamas į šiuos veiksnius, manau, jog bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis nedraudžia tokios nacionalinės nuostatos, kaip antai *TzBfG*, iš dalies pakeisto *Hartz* įstatymu, 14 straipsnio 3 dalis, kuri dėl

pagrįstų užimtumo politikos priešasčių, nesusijusių su Direktyvos 1999/70 perkėlimu, amžiaus ribą, nuo kurios be jokių apribojimų gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, sumažino nuo 58 iki 52 metų.

teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o *šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis*²⁷.

79. Tačiau vis dar reikia įvertinti, ar šis sumažinimas suderinamas su kita direktyva (Direktyva 2000/78), nurodyta prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių nacionalinio teismo antrajame klausime, kurį aš dabar ir nagrinėsiu.

82. Pagal šios 1 dalies a punktą toks skirtingas požiūris būtent gali apimti „specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, <...> pagyvenusiems asmenims <...>, siekiant *skatinti jų profesinę integraciją* ir užtikrinti jų apsaugą“.

C — *Dėl Direktyvos 2000/78*

80. Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Direktyvos 2000/78 6 straipsnis draudžia tokias nacionalines nuostatas, kaip antai *TzBfG*, iš dalies pakeisto *Hartz* įstatymu, 14 straipsnio 3 dalis, kuri be jokių apribojimų leidžia be objektyvaus pagrindo pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti vyresnius nei 52 metų darbuotojus, taip nukrypstant nuo bendrojo nacionalinės teisės principo, reikalaujančio nurodyti tokį objektyvų pagrindą.

83. Taip pat primintina, kad dar iki Direktyvos 2000/78 ir konkrečių jos nuostatų priėmimo Teisingumo Teismas yra pripažinęs bendrą lygybės principą, įpareigojantį valstybes nares „įgyvendinti Bendrijos teisės aktus“, todėl gali juo remtis, vertindamas nacionalinės teisės aktus, „patenkančius į Bendrijos teisės taikymo apimtį“²⁷. Šis principas reikalauja, kad „panašios situacijos

81. Reikia priminti, jog pagal šios direktyvos 6 straipsnio 1 dalį „<...> valstybės narės gali numatyti, kad *skirtingas požiūris* dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ji *objektyviai ir tinkamai pateisina*

27 — 2002 m. gruodžio 12 d. Sprendimas *Caballero* (C-442/00, Rink. p. I-11915, 30–32 punktai). Kiti sprendimai, kuriuose Teisingumo Teismas vertino nacionalinių taisyklių, priimtų įgyvendinant Bendrijos aktus, o būtent – reglamentus, atitiktą Bendrijos teisei, remdamasis bendroju lygybės principu: 1986 m. lapkričio 25 d. Sprendimas *Klensch ir kt.* (201/85 ir 202/85, Rink. p. 3477, 9 ir 10 punktai); 1994 m. liepos 14 d. Sprendimas *Graff* (C-351/92, Rink. p. I-3361, 15–17 punktai) ir 1997 m. balandžio 17 d. Sprendimas *EARL de Kerlast* (C-15/95, Rink. p. I-1961, 35–40 punktai).

nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos – vienodai, nebent toks *vertinimas būtų objektyviai pateisinamas*²⁸ teisėtu tikslu, o šio tikslo būtų „siekiami *tinkamos ir būtiniomis priemonėmis*“²⁹.

84. Palyginus šias dvi taisykles – konkrečią direktyvos taisyklę ir ką tik apibūdintą bendrąją taisyklę, matyti, kad jos yra iš esmės analogiškos, todėl tokių nuostatų, šiuo atveju Vokietijos teisės aktų, atitiktis Bendrijos teisei gali būti vertinama pagal bet kurią šių taisyklių, ir būtų gautas panašus rezultatas. Tikriausiai geriau reikia remtis lygybės principu, kurį, nors ir netiesiogiai, nurodė ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nes jis yra bendrasis Bendrijos teisės principas, nustatantis tikslį ir besąlygišką pareigą bei darantis poveikį visiems asmenims, todėl, skirtingai nei šios direktyvos atveju, W. Mangold juo gali tiesiogiai remtis prieš R. Helm, ir jį pagrindinėje byloje gali tiesiogiai taikyti *Arbeitsgericht*.

85. Vis dėlto rezultatas būtų toks pats ir tuo atveju, jeigu klausimas būtų nagrinėjamas

28 – 1995 m. birželio 29 d. Sprendimas *SCAC* (C-56/94, Rink. p. I-1769, 27 punktas); minėto sprendimo *EARL de Kerlast* 35 punktas; 1997 m. liepos 17 d. Sprendimas *National Farmers' Union ir kt.* (C-354/95, Rink. p. I-4559, 61 punktas) ir 2000 m. balandžio 13 d. Sprendimas *Karlsson ir kt.* (C-292/97, Rink. p. I-2737, 39 punktas).

29 – 2002 m. kovo 19 d. Sprendimas *Lommers* (C-476/99, Rink. p. I-2891, 39 punktas).

remiantis Direktyvos 2000/78 6 straipsniu. Iš tikrųjų tuomet vertinant, ar tokia nacionalinė taisyklė, kaip antai *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis, neįtvirtina diskriminacijos dėl amžiaus, reikėtų išnagrinėti, ar egzistuoja skirtingas požiūris, ar toks skirtingas požiūris pateisinamas teisėtu tikslu ir ar jis tinkamas bei būtinas siekiamo tikslo atžvilgiu.

86. Prieš pradėdant šį vertinimą, primintina, kad *TzBfG*, iš dalies pakeisto *Hartz* įstatymu, 14 straipsnio 3 dalis yra suformuluota taip: „(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. <...> Iki 2006 m. gruodžio 31 d. pirmajame sakinyje vietoj 58 metų reikia taikyti 52 metų amžiaus reikalavimą“.

87. Atsižvelgdamas į šiuos argumentus, nagrinėsiu tai, kas buvo pirmiau apibūdinta, t. y., kaip jau esu minėjęs, reikia nustatyti, ar egzistuoja skirtingas požiūris, ar šiuo atveju toks požiūris buvo objektyviai pateisinamas ir ar buvo laikomasi proporcingumo principo.

88. Mano nuomone, dėl pirmojo aspekto nekyla daug abejonių. Kaip pažymėjo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, galimybė be jokių apribojimų, o būtent be objektyvaus pagrindo, sudaryti terminuotas darbo sutartis gali pasinaudoti tik vyresni nei 52 metų darbuotojai. Tai gi skirtingas požiūris dėl amžiaus yra aki-vaizdus.

89. Nepaisant pažodinio atitinkamos nuostatos aiškinimo, taip pat yra pakankamai aišku, kad toks skirtingas požiūris, nors ir netiesiogiai, yra objektyviai pateisinamas.

90. Tiesą sakant, jeigu žiūrėtume ne tik į viena prasme klaidinančią nuostatos formulotę (kuria remiantis galima manyti, kad, sudarant terminuotas darbo sutartis su vyresniais nei 52 metų darbuotojais, atsiskoma „objektyvaus pagrindo“ reikalavimo), o, atvirkščiai, kaip aptarta anksčiau, atsižvelgtume į vyriausybės komisijos darbus, kurie lėmė tai, jog buvo priimtas *Hartz* įstatymas (žr. 15, 76 ir 77 punktus), paaiškėtų, kad tiek nagrinėjama nuostata, tiek iki jos priėmimo galiojusios nuostatos turi konkrečių pateisinančių pagrindą. Visos šios nuostatos skirtos padėti integruotis į darbo rinką vyresnio amžiaus bedarbiams, kuriems, remiantis komisijos nurodytais oficialiais statistiniais duomenimis, yra labai sunku susirasti naują darbą.

91. Tačiau kur kas sudėtingiau nustatyti, ar šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Vis dėlto šiuo aspektu labiau įtikinantis yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo vertinimas. Šis teismas padarė aiškia išvadą, kad *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis viršija tai, kad būtina palengvinti vyresnio amžiaus bedarbių integraciją į darbo rinką.

92. Pirmiausia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymėjo, jog pagal ginčijamą nuostatą leidžiama „su 52 metų sulaukusių darbuotoju sudaryti terminuotą darbo sutartį iš esmės neribotam laikui (pavyzdžiui, 13 metų, t. y. kol darbuotojas sulauks 65 metų (pensinio amžiaus))“ arba, kol darbuotojas sulauks šio amžiaus, „vienam arba keliems darbdaviams sudaryti (su juo) neribotą skaičių trumpalaikių terminuotų darbo sutarčių“³⁰.

93. Šis teismas taip pat pažymėjo, kad 52 metų amžiaus riba, kuri, be to, yra mažesnė nei pirmiau minėtos vyriausybės komisijos nurodyta 55 metų riba (žr. 15 punktą), praktiškai dar papildomai sumažinama 2 metais, nes ginčijama nuostata draudžia 52 metų sulaukusį darbuotoją įdarbinti pagal terminuotą darbo sutartį,

30 — Žr. nutartį dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, p. 12.

jeigu jis „anksčiau dirbo pagal *neterminuotą sutartį*“, bet nedraudžia tuo atveju, jeigu jis dirbo pagal terminuotą darbo sutartį, kurios trukmė pagal kitas *TzBfG* nuostatas³¹, gali būti iki 2 metų³².

94. Galiausiai, remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo vertinimu, ginčijama nuostata leidžia darbuotojus, kurie pirmą kartą įdarbinami pagal terminuotą darbo sutartį jiems sulaukus 50 metų, po to įdarbinti be jokių apribojimų pagal terminuotas sutartis iki jie sulauks pensinio amžiaus.

95. Tokiomis aplinkybėmis manau, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teisus teigdamas, jog įstatymas viršija tai, kas būtina siekiant palengvinti vyresnio amžiaus darbuotojų integraciją į darbo rinką. Iš tiesų jų naujo darbo paieška palengvėja, tačiau dėl to iš esmės tokiems darbuotojams *visam laikui* nebetaikoma neterminuoto darbo apsauga, kurią, to siekiant socialiniams partneriams, įtvirtino Bendrijos teisės aktų leidėjas ir kuri turėtų būti suteikiama visiems „bendriausia darbo santykių forma“ (Direktyvos 1999/70 priede išdėstyto bendrojo susitarimo bendrosios dalies 6 punktas; žr. šios išvados 3 punktą).

31 — *TzBfG* 14 straipsnio 2 dalis.

32 — Žr. nutartį dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, p. 6 ir 12.

96. Taip pat negalima prieštarauti, kad amžiaus ribos sumažinimas pagal *Hartz* įstatymą nuo 58 iki 52 metų buvo taikomas tik iki 2006 m. gruodžio 31 dienos. Šį prieštaravimą galima atmesti atsižvelgiant į tai, jog iki šios datos didžioji dalis darbuotojų, kuriems yra taikomas *Hartz* įstatymas (įskaitant W. Mangold), bus sulaukę 58 metų ir dėl to jiems toliau bus taikomos *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalyje įtvirtintos specialiosios taisyklės. Todėl bent jau šiems darbuotojams būtų galutinai netaikomos darbo stabilumo garantijos, o tai būtų neproporcinga.

97. Todėl, atsižvelgdamas į *Arbeitsgericht* vertinimą, manau, kad vyresnio amžiaus darbuotojų integracijos į darbo rinką tikslo siekiama aiškiai neproporcingomis priemonėmis ir kad dėl to *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas požiūris į vyresnius nei 52 metų darbuotojus iš tiesų juos diskriminuoja dėl amžiaus.

98. Remdamasis šiais motyvais, manau, kad Direktyvos 2000/78 6 straipsnis ir apskritai nediskriminacijos principas draudžia nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami šioje byloje, pagal kuriuos be jokių apribojimų leidžiama pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti vyresnius nei 52 metų asmenis.

D — *Dėl Teisingumo Teismo pateikto aiškinimo pasekmių*

99. Prieš darant išvadas, reikia patikslinti, kokias išvadas dėl teisinių pasekmių turi padaryti nacionalinis teismas iš Teisingumo Teismo sprendimo tokiomis pagrindinės bylos aplinkybėmis, kuriomis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nagrinėdamas ginčą tarp asmenų kreipėsi su prašymu išaiškinti direktyvą.

100. Kitaip tariant, dar reikia atsakyti į trečiąjį klausimą, kuriuo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, kokį poveikį pagrindinėje byloje turėtų pripažinimas, jog nagrinėjami nacionalinės teisės aktai prieštarauja Bendrijos teisei, o būtent – ar po tokio sprendimo nacionalinis teismas gali tokio teisės akto netaikyti.

101. Gerai apsvarsčius, šis klausimas būtų nesvarbus, jeigu Teisingumo Teismas, remdamasis mano pasiūlymu, nuspręstų tokį nagrinėjamą įstatymą pripažinti nesuderinamą su Bendrijos teise, pasinaudojęs aiškinimo kriterijumi pagal bendrąją lygybės principą, kuris aiškiai, tiksliai ir besąlygiškai yra privalomas visiems asmenims ir kuriuo

dėl šios priežasties asmenys gali remtis tiek prieš valstybę³³, tiek prieš kitus asmenis (žr. 84 punktą). Nėra jokių abejonių, kad šiuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėtų netaikyti šiam principui prieštaraujančio nacionalinės teisės akto, nes jis yra tiesiogiai veikiantis.

102. Tačiau klausimas būtų svarbus tuo atveju, jeigu, kaip aš siūlau alternatyviai, Teisingumo Teismas nuspręstų pripažinti nesuderinamumą su Bendrijos teise atsižvelgdamas į Direktyvos 2000/78 6 straipsnyje įtvirtintą diskriminacijos draudimą. Šiuo atveju atsakyti į klausimą būtų sunkiau dėl to, kad nagrinėjamos bylos faktinių aplinkybių metu dar nebuvo pasibaigęs šios direktyvos perkėlimo terminas (žr. 8 ir 9 punktus).

103. Šiuo atžvilgiu *Arbeitsgericht*, taip pat iš esmės ir Komisija teigia, kad jeigu Direktyvos 1999/70 ir 2000/78 draustų nuostatas, kaip antai *TzBfG*, iš dalies pakeisto *Hartz* įstatymu, 14 straipsnio 3 dalis, kuri be jokių apribojimų leidžia pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti vyresnius nei 52 metų darbuotojus, tokia nuostata turėtų tapti netaikytina ir ją reikėtų pakeisti *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta bendrąja taisykle, pagal kurią tokias sutartis leidžiama sudaryti tik esant objektyviai priežastčiai.

³³ — Žr. 1997 m. balandžio 15 d. Sprendimą *Bakers of Nailsea* (C-27/95, Rink. p. I-1847, 21 punktas).

104. *Arbeitsgericht* ir Komisijos teigimu, ginčijamos nacionalinės nuostatos reikėtų netaikyti ir tuomet, jeigu ji būtų pripažinta nesuderinama tik su Direktyva 2000/78, nors jos perkėlimo terminas nėra pasibaigęs. Šiuo atveju, jeigu teisingai suprantu, tokia pasekmė būtų natūrali sankcija už valstybės narės pareigos iki šio termino pabaigos nepriimti priemonių, kaip antai, jų nuomone, nagrinėjamoji priemonė, galinčių rimtai pakenkti direktyvoje nurodytam rezultatui, pažeidimą.

105. Žinoma, kaip toliau teigia Komisija, kadangi Bendrijos direktyvos, įskaitant tas, kurių perkėlimo terminas dar nėra pasibaigęs, skirtos valstybėms narėms, jos negali būti tiesiogiai „horizontaliai“ veikiančios, kitaip tariant, jos nedaro poveikio asmeniui, kaip antai R. Helm, atsakovui ginče, prieš kitą asmenį. Tačiau nagrinėjamoje byloje atitinkamų direktyvų taikymas ir nesukeltų tokių pasekmių: jeigu *TzBfG* 14 straipsnio 3 dalis nebūtų taikoma, tuomet būtų taikoma ne kuri nors pačių atitinkamų direktyvų nuostata, o kita nacionalinės teisės nuostata, t. y. *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalis.

106. Norėčiau iškart pasakyti, kad, mano manymu, šiai nuomonei pritarti negalima.

Taip aiškinant nepaisoma to, kad tokiomis aplinkybėmis nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos netaikymas iš tiesų reikštų tiesioginį Bendrijos akto veikimą ir kad būtent pastarasis aktas suinteresuotajai šaliai neleistų remtis nacionalinės teisės aktuose jai garantuojamomis teisėmis.

107. Pavyzdžiui, nagrinėjamoje byloje, vadovaujantis priešingu požiūriu, R. Helm negalėtų remtis direktyva *Arbeitsgericht*, reikalaudamas nacionalinės teisės aktuose jam pripažintos teisės be apribojimų įdarbinti vyresnius nei 52 metų darbuotojus pagal terminuotą darbo sutartį³⁴.

108. Tai aiškiai prieštarautų nusistovėjusiai Teisingumo Teismo praktikai, pagal kurią direktyva, kuri formaliai yra skirta valstybėms narėms, „pati negali nustatyti pareigų asmenims ir dėl to ja negalima remtis prieš asmenį“³⁵.

34 — Todėl tokiu atveju negalima remtis (nors *Arbeitsgericht* ir Komisija to ir nesiekia) 2000 m. rugsėjo 26 d. Sprendimu *Unilever* (C-443/98, Rink. p. I-7535), kuriame Teisingumo Teismas leido netaikyti nacionalinės techninės taisyklės, priimtos per Direktyvos 83/189 9 straipsnyje numatytą įgyvendinimo atidėjimo laikotarpį, bet tik todėl, kad nusprendė, jog direktyva „asmenims (nesukūrė) nei teisių, nei pareigų“ ir dėl to „visiškai (neapibrėžė) teisės normos, kuria remdamasis nacionalinis teismas turėjo išspręsti jo nagrinėjamą bylą, materialaus turinio“ (51 punktą).

35 — Žr. ypač 1986 m. vasario 26 d. Sprendimą *Marshall* (152/84, Rink. p. 723, 48 punktą); 1994 m. liepos 14 d. Sprendimą *Faccini Dori* (C-91/92, Rink. p. I-3325, 20 punktą); 2004 m. sausio 7 d. Sprendimą *Wells* (C-201/02, Rink. p. I-723, 56 punktą) ir 2005 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Berlusconi* (C-387/02, C-391/02 ir C-403/02, Rink. I-3565, 73 punktą).

109. Tačiau tai dar ne viskas. Kaip buvo pažymėta ir keletą kartų patvirtinta, pirmiau minėtas principas taikomas tuomet, kai direktyvos, kuria remiamasi, perkėlimo terminas jau yra pasibaigęs, todėl valstybių narių pareiga šiuo atžvilgiu yra besąlygiška. Akivaizdu, kad pagrįsta ir tai, jog šis principas taikytinas tuomet, kai terminas dar nėra pasibaigęs.

teiginys yra akivaizdžiai dar labiau pagrįstas, kai, kaip yra nagrinėjamu atveju, ginčas pagrindinėje byloje kilo tarp dviejų asmenų.

110. Mano nuomone, ši išvada neprieštarauja *Arbeitsgericht* ir Komisijos nurodytai Teisingumo Teismo praktikai, kurioje Teisingumo Teismas konstatavo, kad valstybės narės turi pareigą iki perkėlimo termino pabaigos susilaikyti nuo priemonių, galinčių rimtai sutrukdyti pasiekti direktyvoje nurodytą rezultatą, priėmimo³⁶. Atvirkščiai, Teisingumo Teismas visai neseniai išaiškino, kad tokia valstybėms narėms nustatyta pareiga nesuteikia asmenims teisės remtis direktyva, kurios perkėlimo terminas dar nėra pasibaigęs, „nacionaliniuose teismuose, siekiant netaikyti anksčiau priimtose direktyvos netaikytiną nacionalinės taisyklės“³⁷, maždaug to, tokia teisė yra aiškiai atmetama. Šis

111. Todėl, mano nuomone, pagrindinėje byloje tarp W. Mangold ir R. Helm *Arbeitsgericht* negalima, pažeidžiant pastarojo teises, netaikyti *TzBfG*, iš dalies pakeisto *Hartz* įstatymu, 14 straipsnio 3 dalies dėl to, kad būtų pripažinta, jog ši nuostata nesuderinama su Direktyva 1999/70 arba, kaip siūlau aš, su Direktyva 2000/78.

112. Vis dėlto turiu pridurti, kad remiantis nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika, ši išvada neatleidžia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuo pareigos įstatymus aiškinti pagal direktyvų nuostatas.

113. Teisingumo Teismas jau senokai yra patikslinęs, jog tais atvejais, kai direktyva pagrindinėje byloje negali veikti tiesiogiai, nacionalinis teismas vis tiek turi „daryti tai, kas priklauso jo kompetencijai“, „atsižvelgti į visas nacionalinės teisės nuostatas“ ir naudoti visus „nacionalinėje teisėje pripažįstamus aiškinimo metodus“, kad būtų „pasiektas

36 — 1997 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *Inter-Environnement Wallonie* (C-129/96, Rink. p. I-7411, 45 punktas) ir 2003 m. gegužės 8 d. Sprendimas *ATRAL* (C-14/02, Rink. p. I-4431, 58 punktas).

37 — 2004 m. vasario 5 d. Sprendimas *Rieser* (C-157/02, Rink. p. I-1477, 69 punktas).

direktyvoje numatytas rezultatas“³⁸. Nacionaliniai teismai, kaip ir kitos valstybių narių valdžios institucijos, turi laikytis iš EB 249 straipsnio 3 dalies kylančios pareigos, pagal kurią direktyvos yra privalomos, ir apskritai iš EB 10 straipsnio 2 dalies kylančios pareigos, pagal kurią reikalaujama, jog valstybių narių valdžios institucijos „(imtūsi) visų atitinkamų bendrų ar specialių priemonių“, kad užtikrintų Bendrijos teisės laikymąsi³⁹.

Direktyva 2000/78 (kuri, mano vertinimu, yra svarbesnė, žr. 98 punktą), pagrindinės bylos faktinių aplinkybių metu jau yra įsigaliojusios, tačiau dar nėra pasibaigęs jų perkėlimo terminas⁴⁰.

114. Ši pareiga nacionalines nuostatas aiškinti pagal Bendrijos teisę akivaizdžiai taikoma pagal Direktyvą 1999/70, kurios perkėlimo terminas buvo pasibaigęs tuo metu, kai tarp W. Mangold ir R. Helm buvo sudaryta darbo sutartis. Vis dėlto, mano vertinimu, ši direktyva nėra labai svarbi, nes su ja susiję klausimai arba turi būti pripažinti nepriimtini (pirmojo klausimo b dalis, žr. 42 punktą), arba į juos turi būti atsakyta neigiamai (pirmojo klausimo a dalis, žr. 78 punktą).

115. Tačiau, gerai pasvarsčius, ši pareiga taikytina ir tada, kai direktyvos, šiuo atveju

116. Taip yra dėl toliau pateikiamų priežasčių.

117. Pirmiausia reikėtų priminti, kad pareiga aiškinti pagal Bendrijos teisę yra viena iš Bendrijos teisės „struktūrinių“ pasekmių, kuri drauge su labiau „invazine“ priemone – tiesioginiu veikimu – leidžia suderinti nacionalinę teisę su Bendrijos teisės turiniu ir jos tikslais. Ši pareiga pagal savo pobūdį yra struktūrinė, todėl ji taikoma visų Bendrijos teisės šaltinių atžvilgiu, t. y. turima galvoje pirminė⁴¹ ar antrinė⁴² teisė, taip pat privalomų⁴³ pasekmių sukeltantys arba nesukeltantys teisės aktai. Netgi dėl rekomendacijų Teisingumo Teismas yra konstatavęs, kad „nacionaliniai teismai *privalo* (į jas)

38 — 2004 m. spalio 5 d. Sprendimas *Pfeiffer* (C-397/01–C-403/01, Rink. p. I-8835, 113, 115, 116 ir 118 punktai).

39 — Žr. ypač 1990 m. lapkričio 13 d. Sprendimą *Marleasing* (C-106/89, Rink. p. I-4135, 8 punktas); pirmiau minėtų sprendimų *Facchini Dori* 26 punktą ir *Inter-Environment Wallonie* 40 punktą bei 1999 m. vasario 25 d. Sprendimą *Carbonari ir kt.* (C-131/97, Rink. p. I-1103, 48 punktas).

40 — Žr. šiuo požiūriu 1987 m. spalio 8 d. Sprendimą *Kolpinghuis Nijmegen* (80/86, Rink. p. 3982, 15 ir 16 punktai).

41 — Žr. 1988 m. vasario 4 d. Sprendimą *Murphy* (157/86, Rink. p. 673, 11 punktas).

42 — Žr. 34 ir 35 išnašose minėtus sprendimus.

43 — Žr. 34 ir 35 išnašose minėtus sprendimus.

atsižvelgti sprendami jiems perduotus ginčus“⁴⁴.

118. Taigi akivaizdu, kad tokia pati pareiga turi būti pripažinta ir direktyvoms, kurių perkėlimo terminas dar nėra pasibaigęs, nes jos yra vienas iš Bendrijos teisės šaltinių ir sukelia teisinių pasekmių ne tik pasibaigus šiam perkėlimo terminui, bet ir nuo jų įsigaliojimo, t. y., remiantis EB 254 straipsniu, nuo direktyvose nurodytos dienos arba, jos nenurodžius, dvidešimtą dieną nuo jų paskelbimo.

119. Be to, šią išvadą patvirtina jau minėta Teisingumo Teismo praktika (žr. 104 ir 110 punktus), pagal kurią „(nors) valstybės narės neprivalo priimti (direktyvą įgyvendinančių) priemonių iki perkėlimui numatyto laikotarpio pabaigos“, iš EB 10 straipsnio 2 dalies, aiškinamos kartu su EB 249 straipsnio 3 dalimi, išplaukia, kad „per šį laikotarpį jos turi susilaikyti nuo priemonių, galinčių rimtai pakenkti direktyva siekiamam rezultatui, priėmimo“⁴⁵.

120. Negali būti jokių abejonų, kad ši pareiga susilaikyti, kaip ir pozityvi pareiga

imtis visų reikiamų priemonių direktyvos rezultatui pasiekti, taikoma *visoms valstybės narės valdžios institucijoms*, įskaitant nacionalinius teismus, pagal jų kompetenciją. Taigi iš to išplaukia, kad per perkėlimo terminą nacionaliniai teismai, naudodamiesi savo įgaliojimais, taip pat privalo daryti visa, kas įmanoma, kad nebūtų pažeistas direktyva siekiamas rezultatas. Kitaip tariant, jie taip pat turi teikti pirmenybę tokiam nacionalinės teisės aiškinimui, kuris labiausiai atitinka direktyvos tekstą ir prasmę.

121. Grįždamas prie nagrinėjamos bylos ir iš pirmiau pateikto vertinimo darydamas išvadas, manau, kad byloje tarp W. Mangold ir R. Helm *Arbeitsgericht* negali, pažeisdamas pastarojo teises, netaikyti *TzBfG*, iš dalies pakeisto *Hartz įstatymu*, 14 straipsnio 3 dalies dėl to, kad ši nuostata prieštarauja Direktyvos 2000/78 6 straipsnyje įtvirtintam diskriminacijos dėl amžiaus draudimui. Vis dėlto, netgi jei nėra pasibaigęs šios direktyvos perkėlimo terminas, šis teismas privalo atsižvelgti į visas analogišką draudimą įtvirtinančias nacionalinės teisės normas, įskaitant konstitucines normas, kad, jei įmanoma, būtų pasiektas direktyvą atitinkantis rezultatas.

44 — Žr. 1989 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Grimaldi* (322/88, Rink. p. 4407, 18 punktas). Pažymėta mano.

45 — Sprendimo *Inter-Environnement Wallonie* 45 punktas.

122. Taigi dėl visų pirmiau išdėstytų priežasčių manau, jog nagrinėdamas ginčą tik tarp asmenų nacionalinis teismas negali, pažeisdamas šių šalių teises, netaikyti direktyvai prieštaraujančių nacionalinės teisės nuostatų. Vis dėlto, atsižvelgdamas į pareigas, išplaukiančias iš EB 10 straipsnio 2 dalies

ir 249 straipsnio 3 dalies, nacionalinis teismas privalo šias nuostatas aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į direktyvos tekstą ir tikslą, kad būtų pasiektas jos rezultatas, ir ši išvada taip pat yra taikoma direktyvoms, kurių perkėlimo į nacionalinę teisę terminas dar nėra pasibaigęs.

IV — Išvada

123. Atsižvelgdamas į pirmiau išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui *Arbeitsgericht München* atsakyti taip:

„1. a) 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvoje 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis pateikto bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis nedraudžia tokios nacionalinės nuostatos, kaip antai 2000 m. gruodžio 21 d. Įstatymo dėl darbo ne visą darbo dieną ir terminuotų darbo sutarčių (*TzBfG*), iš dalies pakeisto 2002 m. gruodžio 23 d. Pirmuoju įstatymu dėl modernių paslaugų teikimo darbo rinkoje (*Hartz* įstatymas), 14 straipsnio 3 dalis, pagal kurią dėl pagrįstų užimtumo skatinimo priežasčių, nesusijusių su Direktyvos 1999/70 perkėlimu, amžiaus riba, nuo kurios be jokių apribojimų gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, sumažinta nuo 58 iki 52 metų.

- b) Teisingumo Teismas neturi kompetencijos pateikti savo nuomonės dėl pirmojo klausimo b dalies.
2. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 6 straipsnis ir apskritai nediskriminacijos principas draudžia tokius nacionalinės teisės aktus, kaip antai *TzBfG*, iš dalies pakeisto *Hartz* įstatymu, 14 straipsnio 3 dalis, pagal kurią be jokių apribojimų leidžiama pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti vyresnius nei 52 metų asmenis.
 3. Nagrinėdamas ginčą tik tarp asmenų nacionalinis teismas negali, pažeisdamas šių šalių teises, netaikyti direktyvai prieštaraujančių nacionalinės teisės nuostatų.

Vis dėlto, atsižvelgdamas į pareigas, išplaukiančias iš EB 10 straipsnio 2 dalies ir 249 straipsnio 3 dalies, nacionalinis teismas privalo šias nuostatas aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į direktyvos tekstą ir tikslą, kad būtų pasiektas jos rezultatas, ir ši išvada taip pat yra taikoma direktyvoms, kurių perkėlimo į nacionalinę teisę terminas dar nėra pasibaigęs.“