



## Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2012 m. sausio 26 d.\*

„Socialinė politika — Direktyva 1999/70/EB — Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalies a punktas — Paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys — Objektyvios priežastys, galinčios pateisinti tokių sutarčių atnaujinimą — Nacionalinės teisės nuostatos, pateisinančios terminuotų sutarčių sudarymą laikino pavadavimo atveju — Nuolatinis ar pasikartojantis poreikis turėti pavaduojantį personalą — Atsižvelgimas į visas aplinkybes, susijusias su paeiliui sudarytų terminuotų sutarčių atnaujinimu“

Byloje C-586/10

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Vokietija) 2010 m. lapkričio 17 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2010 m. gruodžio 15 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Bianca Küçük**

prieš

**Land Nordrhein-Westfalen**

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kuriį sudaro kolegijos pirmininkas J. N. Cunha Rodrigues, teisėjai U. Lõhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (pranešėjas) ir A. Arabadžiev,

generalinis advokatas N. Jääskinen,

posėdžio sekretorė A. Impellizzeri, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2011 m. lapkričio 9 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- B. Küçük, atstovaujamos advokatų H. Rust ir B. Jaeger,
- *Land Nordrhein-Westfalen*, atstovaujamos advokato T. Kade,
- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze ir N. Graf Vitzthum,
- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos M. Szpunar,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir V. Kreuzsitz,

\* Proceso kalba: vokiečių.

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

### Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 5 punkto 1 dalies a punkto išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp B. Küçük ir jos darbdavės *Land Nordrhein-Westfalen* (Šiaurės Vestfalijos federalinė žemė, toliau – Žemė) dėl kelių tarp suinteresuotojo asmens ir Žemės paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių galiojimo.

### Teisinis pagrindas

#### *Sąjungos teisės aktai*

- 3 Direktyva 1999/70 priimta EB 139 straipsnio 2 dalies pagrindu ir, remiantis jos 1 straipsniu, ja siekiama „įgyvendinti bendrąjį susitarimą <...>, sudarytą <...> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede“.
- 4 Pagal Bendrojo susitarimo 1 punkto b papunktį jo tikslas yra, be kita ko, „sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“.
- 5 Bendrojo susitarimo 5 punkte „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ numatyta:
  - „1. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:
    - a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;
    - b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
    - c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.
  2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai tam tikrais atvejais nustato, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartis ar santykių:
    - a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;
    - b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

- 6 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvoje 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110) įtvirtinti minimalūs šių darbuotojų apsaugos reikalavimai.
- 7 Dėl motinystės atostogų Direktyvos 92/85 8 straipsnyje užtikrinta teisė į bent keturiolika savaičių nepertraukiamų motinystės atostogų, į kurias turi įeiti bent dviejų savaičių privalomos motinystės atostogos.
- 8 1995 m. gruodžio 14 d. sudarytame Bendrajame susitarime dėl tėvystės atostogų (toliau – Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų), išdėstytame 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285), priede, nustatyti minimalūs reikalavimai, kurie yra svarbūs derinant dirbančių tėvų darbą ir šeiminių gyvenimą.

- 9 Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnyje pabrėžiama:

„1. Šio susitarimo 2.2 straipsnyje nurodytiems asmenims [darbuotojams], vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų.

<...>

5. Pasibaigus tėvystės atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilygstantį ar panašų darbą, atitinkantį jų darbo sutartį arba darbo santykius.

<...>“

#### *Nacionalinės teisės aktai*

- 10 Įstatymo dėl darbo ne visą darbo dieną ir terminuotų darbo sutarčių (2000 m. gruodžio 21 d. *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*, *BGBI.* 2000 I, p. 1966), iš dalies pakeisto 2007 m. gruodžio 21 d. įstatymu (*BGBI.* 2007 I, p. 538) (toliau – *TzBfG*), 14 straipsnyje „Galimybė riboti sutarčių trukmę“ nustatyta:

„1. Terminuota darbo sutartis laikoma sudaryta teisėtai, esant toliau nurodytai objektyviai priežastčiai:

<...>

3) darbuotojas pavaduoja kitą darbuotoją;

<...>“

- 11 Tuo atveju, kai terminuota darbo sutartis negalioja, pagal *TzBfG* 16 straipsnį ji tampa neterminuota darbo sutartimi.

- 12 Iš dalies pakeisto 2006 m. gruodžio 5 d. Tėvystės išmokų ir atostogų įstatymo (*Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, BGBl.* 2006 I, p. 2748) 21 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Objektyvi priežastis pateisina terminuotus darbo santykius tada, kai darbuotojas įdarbinamas, kad pavaduotų kitą darbuotoją draudimo dirbti laikotarpiu pagal Motinystės apsaugos įstatymą, per tėvystės atostogas, vaiko priežiūros atostogas pagal kolektyvinę sutartį, įmonėje galiojantį darbo susitarimą arba individualią sutartį, arba per visus šiuos laikotarpius bendrai, arba jų dalį.“

### **Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai**

- 13 Nuo 1996 m. liepos 2 d. iki 2007 m. gruodžio 31 d. B. Küçük buvo įdarbinta Žemės pagal iš viso trylika terminuotų darbo sutarčių. Ji dirbo *Amtsgericht Köln* (Kelno apylinkės teismas) Civilinių bylų skyriaus sekretoriato kanclerio asistente. Visos šios terminuotos sutartys buvo sudarytos siekiant pavaduoti laikinų atostogų, įskaitant tėvystės, mokymosi ar specialių atostogų, išėjusius neterminuotai įdarbintus asistentus.
- 14 2008 m. sausio 18 d. *Arbeitsgericht Köln* (Kelno darbo bylų teismas) pateiktame prašyme ieškovė pagrindinėje byloje rėmėsi savo darbo santykių neterminuotu pobūdžiu siekdama įrodyti, kad jos paskutinė darbo sutartis, sudaryta 2006 m. gruodžio 12 d. ir pasibaigusi 2007 m. gruodžio 31 d., yra negaliojanti.
- 15 Ieškovės pagrindinėje byloje teigimu, terminuotos sutarties sudarymas remiantis *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies 3 punktu, kuriame numatyta objektyvi priežastis, t. y. kito darbuotojo pavadavimas, buvo nepateisinamas. Iš viso trylika paeiliui ir nepertraukiamai sudarytų terminuotų sutarčių per vienuolika metų jokių būdu negali atitikti laikino poreikio turėti pavaduojantį personalą. Ieškovė pagrindinėje byloje tvirtina, kad nacionalinės teisės aiškinimas ir taikymas, pagal kuriuos tokia „terminuotų sutarčių grandinė“ turi būti laikoma teisėta, nesuderinami su Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi. Todėl ji *Arbeitsgericht Köln* prašė pripažinti, kad pagal 2006 m. gruodžio 12 d. terminuotą sutartį darbo santykiai tarp šalių nesibaigė laikotarpiu nuo 2007 m. sausio 1 d. iki 2007 m. gruodžio 31 d.
- 16 *Arbeitsgericht Köln* atmetė ieškovės pagrindinėje byloje prašymą kaip nepagrįstą. Suinteresuotojo asmens apeliacinis skundas *Landesarbeitsgericht* (Apeliacinis darbo bylų teismas) taip pat buvo atmestas. Todėl ieškovė pagrindinėje byloje pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo bylų teismas).
- 17 Nacionaliniuose teismuose Žemė tvirtino, kad darbo sutarties terminuotas pobūdis, kurį ginčijo B. Küçük, pateisinamas *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies 3 punktu. Sąlygų, reikalingų tam, kad darbuotojo pavadavimas būtų objektyviai pagrįstas, laikymasis nepriklauso nuo paeiliui sudarytų terminuotų sutarčių skaičiaus. Toks Vokietijos teisės aktų aiškinimas ir taikymas neprieštarauja Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 daliai.
- 18 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas dėl *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies 3 punkto sprendime aiškina, kad tai, kas apibūdina pavadavimą ir yra jam būdinga, susiję su faktu, kad pavadavimas yra laikinas, o jo tikslas – kad pavaduojantis darbuotojas atliktų užduotis, t. y. būtų patenkinti poreikiai per ribotą laiko tarpą. Be to, šis teismas nurodo, kad Vokietijos teisėje terminuotą darbo sutartį darbuotojo pavadavimo atveju pateisina tai, jog darbdavys jau teisiškai susijęs su pagal darbo sutartį dirbančiu darbuotoju, kuris laikinai negali atlikti savo užduočių, bet tikimasi, kad jis sugrįš. Šis pateisinimas reiškia, kad darbdavys numato, jog, pavaduojamam pagal darbo sutartį dirbančiam darbuotojui grįžus į darbą, poreikio turėti pavaduojantį darbuotoją nebeliks.
- 19 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas svarsto, kaip reikia kvalifikuoti poreikį turėti pavaduojantį personalą dėl objektyvių priežasčių, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą. Jis klausia, pirma, ar faktas, kad šis poreikis yra nuolatinis ar dažnas ir jį

taip pat galima patenkinti sudarant neterminuotas sutartis, nepaneigia to, kad pavadavimas yra objektyvi priežastis. Antra, šis teismas Teisingumo Teismo prašo paaiškinti, ar ir kaip nacionaliniai teismai, vykdydami jiems priklausančią galimo piktnaudžiavimo darbuotojo pavadavimu, kaip terminuotos darbo sutarties sudarymą pateisinančia priežastimi, kontrolę, turi atsižvelgti į jau praeityje su tuo pačiu darbuotoju sudarytų terminuotų darbo sutarčių skaičių ir trukmę. Jis šiuo klausimu priduria, kad pagal naują teismų praktiką *Bundesarbeitsgericht* paneigė tai, jog dėl kintančio terminuotų sutarčių kiekio sustiprinama teisinė objektyvios priežasties kontrolė.

20 Atsižvelgdamas į tai, kas pasakyta, *Bundesarbeitsgericht* nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

- „1. Ar <...> [Bendrojo] susitarimo, įgyvendinto <...> Direktyva 1999/70, 5 punkto 1 dalimi draudžiama, kad nacionalinė nuostata, kaip antai [TzBfG] 14 straipsnio 1 dalies 3 punktas, kurioje numatyta, kad jei vienas darbuotojas įdarbinamas tam, kad pavaduotų kitą darbuotoją, tai yra objektyvi priežastis, pateisinanti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, turėtų būti aiškinama ir taikoma taip, kad objektyvi priežastis yra ir nuolatinio poreikio turėti pavaduojantį personalą atveju, nors poreikis turėti pavaduojantį personalą taip pat gali būti patenkinamas, jeigu atitinkamas darbuotojas būtų įdarbintas neterminuotam laikotarpiui ir jam būtų pavedamas atitinkamas vieno iš nesančių darbuotojų pavadavimas, bet darbdavys pasilieka teisę kas kartą iš naujo nuspręsti, kaip reaguoti į konkretų darbuotojų nebuvimą?
2. Jei atsakymas į pirmąjį klausimą būtų teigiamas, ar pirmajame klausime aprašytas nacionalinės nuostatos, kaip antai [TzBfG] 14 straipsnio 1 dalies 3 punkto, aiškinimas ir taikymas pirmajame klausime aprašytais aplinkybėmis pažeidžia [Bendrojo] susitarimo, įgyvendinto Direktyva 1999/70, 5 punkto 1 dalį, jei nacionalinis įstatymų leidėjas nacionalinėje nuostatoje, kaip antai [iš dalies pakeisto] Tėvystės išmokų ir atostogų įstatymo 21 straipsnio 1 dalyje, numato, kad terminuotus darbo santykius pateisina pavadavimas, nes siekiama socialinės politikos tikslo palengvinti darbdaviui specialiųjų atostogų suteikimą, o darbuotojui – pasinaudojimą jomis, pavyzdžiui, dėl motinystės apsaugos ar vaiko auginimo prižasčių?“

## Dėl prejudicinių klausimų

### *Dėl pirmojo klausimo*

- 21 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar laikinas poreikis turėti pavaduojantį personalą, numatytas nacionalinės teisės nuostatose, kaip antai aptariamose pagrindinėje byloje, gali būti objektyvi priežastis, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, jei tai taip pat yra tuomet, kai šis poreikis turėti pavaduojantį personalą yra iš tiesų nuolatinis ar pasikartojantis ir taip pat gali būti patenkintas darbuotoją įdarbinus pagal neterminuotą darbo sutartį, ir ar vertinant, ar terminuotų sutarčių ar terminuotų darbo santykių atnaujinimas yra pateisinamas objektyviomis priežastimis, numatytomis šioje nuostatoje, reikia atsižvelgti į praeityje su tuo pačiu darbuotoju sudarytų tokios rūšies sutarčių ar darbo santykių skaičių ir trukmę.
- 22 Žemė tvirtina, kad laikinas pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo pavadavimas kyla dėl objektyvių priežasčių, numatytų Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punkte. Laikinas darbuotojo, kurį reikia pavaduoti, nebuvimas sukuria trumpalaikį poreikį įdarbinti papildomą darbuotoją, kuris būtų reikalingas tik laikotarpiu, kai trūksta darbo jėgos. Žemės teigimu, faktas, kad egzistuoja tam tikras nuolatinis poreikis turėti pavaduojantį personalą, nedaro negaliojančios pagal *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies 3 punktą dėl pavadavimo sudarytos terminuotos sutarties. Iš tiesų reikėtų kiekvienu konkrečiu pavadavimo atveju patikrinti nurodytą objektyvią priežastį, įskaitant nuolatinio, dažno ir pasikartojančio pavadavimo atvejus. Jei konkrečios terminuotos darbo sutarties galiojimas priklausytų nuo to,



darbdavys turėtų sudaryti nuolatinį personalo rezervą. Tai turėtų būti numatyta tik didžiausioms įmonėms. Žemės teigimu, darbdavio laisvė administruoti turi būti išsaugota, nes jis turi turėti teisę spręsti dėl naudojimosi tokiu rezervu galimybių ir būdo, kad patenkintų pasikartojantį poreikį turėti pavaduojantį personalą.

- 23 Vokietijos ir Lenkijos vyriausybės taip pat nurodo darbdavių diskreciją pagal Bendrąjį susitarimą ir tvirtina, kad pagal Sąjungos teisę galima pateisinti terminuotą darbo sutartį, sudarytą pavadavimo tikslu esant pasikartojančiam poreikiui turėti pavaduojantį personalą. Ši situacija aiškiai skiriasi nuo „nuolatinio ir ilgalaikio poreikio“, nes pavaduojamų darbuotojų negalėjimas dirbti apribotas laiko atžvilgiu. Jie turi teisę grįžti į savo darbo vietą, o darbdavys turi įgyvendinti šią teisę.
- 24 Ieškovė pagrindinėje byloje nepateikė rašytinių pastabų.
- 25 Reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies tikslas yra įgyvendinti vieną šio susitarimo tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, kurie laikomi galimu piktnaudžiavimo pažeidžiant darbuotojų teises šaltiniu, įtvirtinant tam tikras minimalios apsaugos nuostatas, skirtas, kad būtų išvengta pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų situacijos neapibrėžtumo (žr. 2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, Rink. p. I-6057, 63 punktą ir 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07-C-380/07, Rink. p. I-3071, 73 punktą).
- 26 Siekiant neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, šia Bendrojo susitarimo nuostata valstybės narės įpareigojamos priimti bent vieną joje nurodytą priemonių taisyklę, kai jų vidaus teisėje nėra lygiavertžių teisių priemonių. Šio punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytos trys priemonės susijusios su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą, maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir jų atnaujinimų skaičiumi (žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 74 punktą ir 2010 m. spalio 1 d. Nutarties *Affatato*, C-3/10, 43 ir 44 punktus bei nurodytą teismų praktiką).
- 27 Dėl objektyvios priežasties sąvokos, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad šią sąvoką reikia suprasti kaip taikomą apibrėžtoms ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą, todėl šiame konkrečiame kontekste galinčioms pateisinti terminuotą darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes gali lemti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 96 punktas bei jame nurodyta teismų praktika).
- 28 Tačiau nacionalinės teisės nuostata, pavyzdžiui, įstatymo ar kito teisės akto norma, pagal kurią tik bendrai ir abstrakčiai leidžiama pasiremti galimybe paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, negali būti suderinama su pirmesniame šio sprendimo punkte nurodytais reikalavimais (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 97 punktas bei jame nurodyta teismų praktika).
- 29 Iš tiesų, tokia visiškai formali nuostata, neleidžianti nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kad būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalinga. Taigi tokia nuostata kelia realų pavojų, kad šios rūšies sutartys bus sudaromos piktnaudžiaujant, todėl yra nesuderinama su Bendrojo susitarimo tikslu ir veiksmingumu (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 98 ir 100 punktus bei jame nurodytą teismų praktiką).
- 30 Tačiau reikia pažymėti, kad nuostata, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią leidžiama atnaujinti terminuotą sutartį siekiant pavaduoti kitus darbuotojus, negalinčius tuo metu atlikti savo funkcijų, savaime neprieštaruja Bendrajam susitarimui. Iš tiesų laikinas kito darbuotojo pavadavimas,

siekiant iš esmės patenkinti laikinus darbdavio poreikius turėti personalą, iš principo gali būti objektyvi priežastis pagal šio Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 102 punktą).

- 31 Administracijoje, turinčioje daug darbuotojų, kaip antai Žemė, neišvengiamai dažnai būtina pakeisti darbuotojus, be kita ko, dėl to, kad jie negali dirbti dėl suteiktų ligos, motinystės, tėvystės ar kitų atostogų. Tokiomis aplinkybėmis laikinas darbuotojų pavadavimas gali būti objektyvi priežastis pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, pateisinanti tiek su pavaduojančiu personalu sudarytų sutarčių terminuotą pobūdį, tiek šių sutarčių atnaujinimą tenkinant poreikius, su sąlyga, kad įvykdyti šiuo klausimu Bendrajame susitarime nustatyti reikalavimai.
- 32 Ši išvada įtikina dar labiau, kai nacionalinės teisės nuostatomis, pateisinančiomis terminuotų sutarčių atnaujinimą laikino pavadavimo atveju, taip pat siekiama pripažintų teisėtų socialinės politikos tikslų. Iš tiesų, kaip matyti iš šio sprendimo 27 punkto, objektyvios priežasties sąvoka, numatyta Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punkte, apima tokių tikslų siekimą.
- 33 Kaip matyti iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos, priemonėmis, skirtomis nėštumo ir motinystės apsaugai ir leidžiančiomis vyrams ir moterims suderinti savo profesines pareigas su pareigomis šeimai, siekiama teisėtų socialinės politikos tikslų (šiuo klausimu žr. 1998 m. birželio 17 d. Sprendimo *Hill ir Stapleton*, C-243/95, Rink. p. I-3739, 42 punktą ir 2004 m. lapkričio 18 d. Sprendimo *Sass*, C-284/02, Rink. p. I-11143, 32 ir 33 punktus). Šių tikslų teisėtumą taip pat patvirtina Direktyvos 92/85 arba Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų nuostatos.
- 34 Tačiau reikia pabrėžti, kad nors nacionalinės teisės nuostatose, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, numatyta objektyvi priežastis iš esmės gali būti leistina, kompetentingos institucijos turi, kaip matyti iš šio sprendimo 27 punkto, užtikrinti, kad konkretus šios objektyvios priežasties taikymas, atsižvelgiant į atitinkamos veiklos ypatumus ir į jos vykdymo sąlygas, atitiktų Bendrojo susitarimo reikalavimus. Taigi taikydamos atitinkamą nacionalinės teisės nuostatą šios institucijos turi galėti nustatyti objektyvius ir skaidrius kriterijus, siekdamos patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį ir leidžia pasiekti tam numatytą ir būtiną tikslą.
- 35 Šiuo atveju Europos Komisija tvirtina, kad pasikartojantis darbo santykių atnaujinimas ir kelių terminuotų darbo sutarčių sudarymas paeiliui bei laikotarpis, per kurį atitinkamas darbuotojas jau buvo įdarbintas pagal tokias sutartis, įrodo, jog egzistuoja piktnaudžiavimas pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą. Komisijos teigimu, kelių terminuotų sutarčių sudarymas paeiliui, ypač per pakankamai ilgą laiko tarpą, įrodo, kad reikalaujamas atitinkamo darbuotojo darbas nėra vien laikinas poreikis.
- 36 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog terminuotų sutarčių ar darbo santykių atnaujinimas, siekiant patenkinti poreikius, kurie nėra laikini, o, atvirkščiai, nuolatiniai ir ilgalaikiai, nepateisinamas pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 103 punktą).
- 37 Iš tiesų, toks terminuotų darbo sutarčių ar darbo santykių naudojimas tiesiogiai prieštarautų sąlygai, kuria remiasi Bendrasis susitarimas, t. y. kad neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, net jei tam tikriems sektoriams ar profesijoms bei veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis (žr. minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 61 punktą).
- 38 Tačiau, kaip iš esmės tvirtina Lenkijos vyriausybė, vien aplinkybės, kad terminuotos darbo sutartys sudaromos siekiant patenkinti nuolatinį ar dažną darbdavio poreikį turėti pavaduojantį personalą, savaime nepakanka paneigti, jog kiekviena iš šių sutarčių, vertinama atskirai, buvo sudaryta siekiant užtikrinti laikiną pavadavimą. Nors pavadavimas tenkina nuolatinį poreikį, kai pagal terminuotą darbo sutartį įdarbintas darbuotojas atlieka apibrėžtas funkcijas, kurios yra darbdavio ar įmonės įprastinės veiklos dalis, poreikis turėti pavaduojantį personalą yra laikinas, nes pavaduojamas darbuotojas turėtų grįžti į darbą po atostogų, dėl kurių pavaduojamas darbuotojas laikinai negali atlikti šių funkcijų pats.

- 39 Visos atitinkamos valstybės narės institucijos, naudodamosi atitinkama kompetencija, turi užtikrinti, kad būtų laikomasi Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punkto, konkrečiai tikrindamos, ar terminuotų darbo sutarčių arba darbo santykių atnaujinimu paeiliui siekiama patenkinti laikinus poreikius ir ar nuostata, kaip antai *TzBfG* 14 straipsnio 1 dalies 3 punktas, faktiškai nesinaudojama siekiant patenkinti nuolatinis ir ilgalaikius darbdavio poreikius, susijusius su personalu (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 106 punktą).
- 40 Kaip teigė Komisija, šios institucijos kiekvienu atveju turi ištirti visas konkrečius atvejo aplinkybes, atsižvelgdamos, be kita ko, į šių su tuo pačiu asmeniu ar tam pačiam darbui atlikti paeiliui sudarytų sutarčių skaičių, kad būtų pašalinta galimybė darbdaviams piktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis arba terminuotais darbo santykiais, net jei šios sutartys buvo sudarytos arba šie santykiai buvo nustatyti tariamai siekiant padengti poreikį turėti pavaduojantį personalą (šiuo klausimu žr. 2008 m. birželio 12 d. Nutarties *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, 116 punktą ir minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 157 punktą). Net jei nurodytos objektyvios priežasties vertinimas turi būti susijęs su paskučiausiai sudarytos darbo sutarties atnaujinimu, šios rūšies su tuo pačiu darbdaviu praeityje paeiliui sudarytų sutarčių egzistavimas, skaičius ir trukmė gali būti svarbūs vertinant bendrai.
- 41 Šiuo atžvilgiu reikia konstatuoti, kad faktas, jog terminuotų sutarčių skaičius ar trukmė yra prevencinių priemonių, numatytų Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies b ir c punktuose, objektas, nereiškia, jog šie elementai negali turėti jokios įtakos vertinant objektyvias priežastis, numatytas šio 5 punkto 1 dalies a punkte ir nurodytas siekiant pateisinti paeiliui sudarytų terminuotų sutarčių atnaujinimą.
- 42 Priešingai, nei tvirtina Vokietijos vyriausybė, toks Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies aiškinimas visiškai nekliaudo pasirinkti priemonių, kaip tai pagal šią nuostatą leidžiama valstybėms narėms.
- 43 Iš tiesų, kaip teigė Komisija, atsižvelgiant į pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį priimtomis priemonėmis siekiamą tikslą, net jei egzistuoja objektyvi priežastis, iš esmės pateisinanti paeiliui sudarytas terminuotas sutartis ar darbo santykius, būtina, kad kompetentingos institucijos, jei paaiškėja, jog tai reikalinga, atsižvelgtų į visas aplinkybes, susijusias su šių sutarčių ar darbo santykių atnaujinimu, nes šios aplinkybės gali atskleisti piktnaudžiavimo, kurio šia nuostata siekiama išvengti, požymius.
- 44 Per posėdį atsakydamos į Teisingumo Teismo pateiktą klausimą tiek Žemė, tiek Vokietijos vyriausybė pripažino, kad gali egzistuoti aplinkybės, kuriomis darbdavys privalėtų atsižvelgti į su darbuotoju sudarytų terminuotų sutarčių pobūdį ir apimtį.
- 45 Kadangi Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis taikoma tik esant paeiliui sudarytomis terminuotoms sutartims ar darbo santykiams (šiuo klausimu žr. 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Mangold*, C-144/04, Rink. p. I-9981, 41 ir 42 punktus), atrodo logiška, kad terminuotų sutarčių ar darbo santykių sudarymas paeiliui būtų svarbus visų priemonių, priimtų pagal šį punktą, atžvilgiu.
- 46 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat klausia, ar tai, kad poreikis turėti pavaduojantį personalą realiai yra nuolatinis ar pasikartojantis ir darbdavys galėtų taip pat patenkinti šį poreikį įdarbindamas darbuotoją pagal neterminuotą darbo sutartį, neatmeta galimybės, kad poreikis turėti pavaduojantį personalą yra objektyvi priežastis pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą.
- 47 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad, kaip matyti iš Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 10 punkto, šiame susitarime leidžiama valstybėms narėms ir socialiniams partneriams nustatyti detalias priemones, kurios įgyvendintų šio susitarimo principus ir reikalavimus tam, kad būtų užtikrintas jų suderinamumas su nacionaline teise ir (arba) praktika ir kad būtų tinkamai atsižvelgta į konkrečių situacijų ypatumus (minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 68 punktas ir *Angelidaki ir kt.* 71 punktas).



- 48 Iš to aišku, kaip teigia Vokietijos ir Lenkijos vyriausybės, kad valstybės narės pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį naudojami diskrecija šiuo punktu nurodytam tikslui pasiekti, net jei šiai diskrecijai taikoma sąlyga, kad jos turi užtikrinti Sąjungos teisės nustatytą rezultatą, kaip matyti ne tik iš SESV 288 straipsnio trečios pastraipos, bet ir iš Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmos pastraipos, nagrinėjamos atsižvelgiant į jos 17 konstatuojamąją dalį (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 80 punktas ir jame nurodyta teismų praktika).
- 49 Ši diskrecija taip pat kyla iš Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies, kuria valstybėms narėms leidžiama, jei tai objektyviai pateisinama, atsižvelgti į konkrečius poreikius, susijusius su atitinkamais veiklos sektoriais ir (ar) tam tikromis darbuotojų kategorijomis (2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, Rink. p. I-7213, 45 punktas).
- 50 Vien tai, kad poreikį turėti pavaduojantį personalą galima patenkinti sudarant neterminuotas sutartis, nereiškia, jog darbdavys, nusprendęs sudaryti terminuotas sutartis tam, kad veiksmingai patenkintų trumpalaikį personalo trūkumą, net jei jis aiškiai yra pasikartojantis ar net nuolatinis, piktnaudžiauja pažeisdamas Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį ir ją perkeliančias nacionalinės teisės nuostatas.
- 51 Kaip matyti iš šio sprendimo 43 punkto, jei yra objektyvi priežastis pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, iš esmės nėra piktnaudžiavimo, nebent bendras su atitinkamų terminuotų sutarčių ar darbo santykių atnaujinimu susijusių aplinkybių tyrimas atskleidžia, kad iš darbuotojo reikalaujamas darbas neatitinka vien laikino poreikio.
- 52 Be to, Teisingumo Teismas jau yra pažymėjęs, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punkte nenustatyta bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą neterminuotomis ir nenurodytos tikslios sąlygos, kuriomis gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, paliekant valstybėms narėms tam tikrą diskreciją šioje srityje (minėtų sprendimų *Adeneler ir kt.* 91 punktas; *Marrosu ir Sardino* 47 punktas bei *Angelidaki ir kt.* 145 ir 183 punktai).
- 53 Taigi minėto Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalies b punkte tik numatyta, kad šios valstybės narės gali „tam tikrais atvejais“ nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai gali būti laikomi „neterminuotomis sutartimis ar santykiais“.
- 54 Automatiškas reikalavimas sudaryti neterminuotas sutartis, kai atitinkamos įmonės ar subjekto dydis ir personalo sudėtis rodo, kad darbdavys susiduria su pasikartojančiu ar nuolatinio poreikiu turėti pavaduojantį personalą, viršytų Bendrojo susitarimu ir Direktyva 1999/70 siekiamus tikslus ir pažeistų šiais teisės aktais valstybėms narėms ir, esant reikalui, socialiniams partneriams suteiktą diskreciją.
- 55 Atsižvelgdamas į šiuos svarstymus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar pagrindinės bylos aplinkybėmis darbuotojo įdarbinimas vienuolikos metų laikotarpiu pagal tryliką paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių atitinka Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį.
- 56 Todėl į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad nacionalinės teisės nuostatose, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, numatytas laikinas poreikis turėti pavaduojantį personalą iš esmės gali būti objektyvi priežastis pagal šį punktą. Vien tai, kad darbdavys gali būti priverstas naudotis pasikartojančiu ar net nuolatinio laikinu pavadavimu ir tokių pavadavimą taip pat galima atlikti įdarbinant darbuotojus pagal neterminuotas darbo sutartis, nereiškia, kad nėra objektyvios priežasties pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą ar nėra piktnaudžiavimo pagal šį punktą. Tačiau vertindamos, ar tokia objektyvi priežastis pateisina terminuotų sutarčių ar darbo santykių atnaujinimą, valstybių narių institucijos pagal savo kompetenciją turi atsižvelgti į visas atvejo aplinkybes, įskaitant bendrą praeityje su tuo pačiu darbdaviu sudarytų terminuotų darbo sutarčių ar nustatytų darbo santykių skaičių ir trukmę.

*Dėl antrojo klausimo*

- 57 Kadangi į antrąjį klausimą reikėtų atsakyti tik tuo atveju, jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, į jį atsakyti nereikia.

**Dėl bylinėjimosi išlaidų**

- 58 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 5 punkto 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad nacionalinės teisės nuostatose, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, numatytas laikinas poreikis turėti pavadojantį personalą iš esmės gali būti objektyvi priežastis pagal šį punktą. Vien tai, kad darbdavys gali būti priverstas naudotis pasikartojančiu ar net nuolatiniu laikinu pavadavimu ir tokį pavadavimą taip pat galima atlikti įdarbinant darbuotojus pagal neterminuotas darbo sutartis, nereiškia, kad nėra objektyvios priežasties pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą ar nėra piktnaudžiavimo pagal šį punktą. Tačiau vertindamos, ar tokia objektyvi priežastis pateisina terminuotų sutarčių ar darbo santykių atnaujinimą, valstybių narių institucijos pagal savo kompetenciją turi atsižvelgti į visas atvejo aplinkybes, įskaitant bendrą praeityje su tuo pačiu darbdaviu sudarytų terminuotų darbo sutarčių ar nustatytų darbo santykių skaičių ir trukmę.

Parašai.