



## Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2012 m. kovo 8 d.\*

„Socialinė politika — Direktyva 1999/70/CE — Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis — 5 punkto 1 dalis — Paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys — Priemonės, skirtos neleisti piktnaudžiauti sudarant tokias sutartis — Paskutinės terminuotos darbo sutarties pakeitimas neterminuota — Pareiga perimti tokias pačias pagrindines paskutinės terminuotos darbo sutarties sąlygas“

Byloje C-251/11

dėl *Tribunal administratif de Rennes* (Prancūzija) 2011 m. gegužės 5 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2011 m. gegužės 23 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Martial Huet**

prieš

**Université de Bretagne occidentale**

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas U. Lõhmus, teisėjai A. Ó Caoimh (pranešėjas) ir A. Arabadjiev,

generalinė advokatė J. Kokott,

kancleris A. Calot Escobar,

susipažinęs su rašytine proceso dalimi,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— M. Huet, atstovaujamo advokatų M. Faguer ir V. Lahalle,

— Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos G. de Bergues ir J. Rossi,

— Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos M. Szpunar,

— Europos Komisijos, atstovaujamos M. Van Hoof ir M. van Beek,

– atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinės advokatės nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

\* Proceso kalba: prancūzų.

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, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant M. Huet ir jo darbdavio, *Université de Bretagne occidentale* (toliau – UBO), ginčą dėl darbo sutarties, kurią M. Huet sudarė su šiuo universitetu paskutinę jo terminuotą darbo sutartį pakeitus neterminuota, turinio ir sąlygų.

### Teisinis pagrindas

#### *Sąjungos teisės aktai*

- 3 Kaip sakoma Direktyvos 1999/70 keturioliktoje konstatuojamojoje dalyje, šalys signatarės norėjo sudaryti bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuriame būtų nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai ir būtinausi reikalavimai.
- 4 Kaip nustatyta Direktyvos 1999/70 1 straipsnyje, jos tikslas yra „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą <...>, sudarytą <...> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede“.
- 5 Bendrojo susitarimo preambulės antroje ir trečioje pastraipose sakoma:

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

Šiame susitarime išdėstomi su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, pripažįstant, kad juos išsamiai taikant būtina atsižvelgti į konkrečių nacionalinių, sektorinių ar sezoninių situacijų realijas. Jis rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo ir leistų taikyti terminuotas darbo sutartis tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtiniu pagrindu.“

- 6 Bendrojo susitarimo Bendrosios dalies 6–8 ir 10 punktuose sakoma:
  - „6. Kadangi neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, padedanti gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę bei darbo rezultatus;
  7. Kadangi terminuotos darbo sutartys, grindžiamos objektyviomis priežastimis, neleidžia piktnaudžiauti;
  8. Kadangi tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams;

<...>

10. Kadangi šis susitarimas nurodo, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai turi nustatyti priemones, kurios įgyvendintų šio susitarimo bendruosius principus, minimalius reikalavimus ir nuostatas, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės narės situaciją bei į konkrečių sektorių ir profesijų, įskaitant sezoninio pobūdžio veiklą, aplinkybes.“

7 Pagal bendrojo susitarimo 1 punktą jo tikslas yra:

- „a) pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą;
- b) sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius.“

8 Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalis suformuluota taip:

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

9 Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje nustatyta:

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

10 Bendrojo susitarimo 5 punkte „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ numatyta:

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

- a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;
- b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
- c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

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

- a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;
- b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

11 Bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalis suformuluota taip:

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

### *Nacionalinės teisės aktai*

- 12 2005 m. liepos 26 d. Įstatymo Nr. 2005-843, kuriuo nustatomos įvairios Bendrijos teisės nuostatų perkėlimo į valstybės tarnybą priemonės, 13 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Kuomet tarnautojas, įdarbintas į nuolatinę vietą, šio įstatymo paskelbimo dieną dirba arba išleistas atostogų, remiantis 1984 m. sausio 11 d. Įstatymo Nr. 84-16 dėl valstybės tarnybos nuostatų 7 straipsnyje minimo dekreto nuostatomis, pratęsiant jo sutartį taikomos šio įstatymo 4 straipsnio ketvirtoje, penktoje ir šeštoje pastraipose numatytos sąlygos. Jei šio įstatymo paskelbimo dieną tarnautojas jau yra be pertraukų išdirbęs bent šešerius metus, jo sutartis, pasibaigus jos terminui, gali būti pratęsta tik aiškiu sprendimu ir neterminuotai. <...>“

- 13 Įstatymo Nr. 84-16 4 straipsnyje nustatyta:

„Nukrypstant nuo Bendrųjų nuostatų I antraštinės dalies 3 straipsnyje numatyto principo, sutartininkai gali būti įdarbinami šiais atvejais:

- 1) kuomet nėra pareigūnų, galinčių atlikti šias funkcijas;
- 2) A kategorijos pareigoms ir valstybės atstovybėse užsienyje kitų kategorijų pareigoms, kai tai pateisinama pareigų pobūdžiu ar tarnybos interesais.

Tokie tarnautojai dirba pagal terminuotas darbo sutartis, sudaromas maksimaliam trejų metų laikotarpiui. Šios sutartys gali būti pratęstos priimant aiškų sprendimą. Be pertraukos viena po kitos sudarytų sutarčių trukmė negali viršyti šešerių metų.

Jei, pasibaigus ankstesnėje pastraipoje numatytam maksimaliam šešerių metų terminui, tokios sutartys pratęsiamos, tai gali būti padaryta tik aiškiu sprendimu ir tik neterminuotai. <...>“

### **Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas**

- 14 Ieškovas pagrindinėje byloje dirbo tyrėju UBO šešerius metus iš eilės. Jis nuo 2002 m. kovo 1 d. iki 2008 m. kovo 15 d. buvo įdarbintas pagal kelias terminuotas darbo sutartis iš eilės, kurios buvo atnaujinamos be pertraukos ir kuriose visose buvo nurodytos jo, kaip tyrėjo, pareigos.
- 15 Pagal Įstatymo Nr. 2005-843 13 straipsnį ir, remiantis ieškovo pagrindinėje byloje prašymu, pasibaigus paskutinei terminuotai sutarčiai UBO pasiūlė jam sudaryti neterminuotą darbo sutartį. Šioje 2008 m. kovo 26 d. pasirašytoje sutartyje visų pirma buvo numatyta, kad ieškovas pagrindinėje byloje dirbs jaunesnioju tyrėju (*ingénieur d'études*), t. y. užims kitos kvalifikacijos pareigas nei tyrėjo, ir, antra, jo atlyginimas bus mažesnis nei tas, kurį jis anksčiau gaudavo pagal terminuotas sutartis.
- 16 Anot ieškovo pagrindinėje byloje, nors neterminuotoje sutartyje nurodomos skirtingos pareigos nei tos, kurias jis vykdė anksčiau, vis dėlto realiai jos išliko tos pačios.
- 17 2008 m. gegužės 26 d. ieškovas pagrindinėje byloje paprašė UBO pakeisti jo neterminuotą darbo sutartį, motyvuodamas tuo, kad joje jo pareigos pažeminamos ir sumažinamas jo atlyginimas.
- 18 UBO priėmė implicitinį sprendimą atmesti šį prašymą.
- 19 Tuomet ieškovas pagrindinėje byloje pateikė Reno administraciniame teisme (*tribunal administratif de Rennes*) ieškinį dėl įgaliojimų viršijimo, siekdamas visų pirma, kad būtų panaikintas implicitinis sprendimas, kuriuo atmestas prašymas pakeisti neterminuotą darbo sutartį, ir, antra, kad būtų pakeista ši darbo sutartis, kiek ji susijusi su atlyginimo dydžiu ir pareigų pobūdžiu.

- 20 Anot ieškovo pagrindinėje byloje, Įstatymo Nr. 2005-843 13 straipsnis būtinai reiškia, kad terminuotą darbo sutartį pakeičiant neterminuota šioje neterminuotoje sutartyje turi būti perimtos terminuotos sutarties tokios pačios pagrindinės sąlygos.
- 21 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal administratif de Rennes* nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar tuomet, kai valstybė nusprendžia pratęsti šešerius metus pagal terminuotas darbo sutartis išdirbusio tarnautojo įdarbinimą, 2005 m. liepos 26 d. įstatymo 13 straipsnyje numatyta pareiga sudaryti neterminuotą darbo sutartį būtinai reiškia, jog, atsižvelgiant į [Direktyvos 1999/70] tikslus, naujoje sutartyje reikia perimti tokias pačias pagrindines paskutinį kartą sudarytos sutarties sąlygas, be kita ko, susijusias su pareigų pavadinimu ir atlyginimu?“

### Dėl priimtimumo

- 22 Ieškovas pagrindinėje byloje teigia, kad prejudicinis klausimas Teisingumo Teismui neturėjo būti užduotas, nes nė viena iš šalių nesirėmė tuo, kad pažeista Direktyva 1999/70 ar kita Sąjungos teisės nuostata.
- 23 Šiuo klausimu reikia priminti: tai, kad šalys pagrindinėje byloje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme nenurodė Sąjungos teisės problemos, nedraudžia šiam teismui kreiptis į Teisingumo Teismą. SESV 267 straipsnio antroje ir trečioje pastraipose numatant kreipimąsi su prejudiciniu klausimu į Teisingumo Teismą, „klausimui iškilus valstybės narės teisme“, šiomis nuostatomis nesiekama apriboti šio kreipimosi tik tais atvejais, kai Sąjungos teisės aiškinimo arba galiojimo klausimas buvo iškeltas vienos iš pagrindinės bylos šalių iniciatyva, – minėtos nuostatos apima ir tuos atvejus, kai nacionalinis teismas pats iškelia šį klausimą, manydamas, kad „sprendimui priimti reikia“ Teisingumo Teismo sprendimo šiuo klausimu“ (1981 m. birželio 16 d. Sprendimo *Salonia*, 126/80, Rink. p. 1563, 7 punktą).
- 24 SESV 267 straipsniu nacionaliniams teismams suteikiama teisė ir prireikus nustatoma pareiga pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, kai tik toks teismas savo nuožiūra ar atsižvelgdamas į šalies prašymą konstatuoja, jog ginčo esmė susijusi su šio straipsnio pirmoje pastraipoje nurodytu klausimu. Iš to išplaukia, jog nacionaliniai teismai didžiausią diskreciją kreiptis į Teisingumo Teismą turi tuomet, kai mano, kad jų nagrinėjamoje byloje kyla klausimų dėl Sąjungos teisės nuostatų aiškinimo ar galiojimo įvertinimo ir dėl jų jie turi priimti sprendimą (1974 m. sausio 16 d. Sprendimo *Rheinmühlen-Düsseldorf*, 166/73, Rink. p. 33, 3 punktą ir 1997 m. liepos 10 d. Sprendimo *Palmisani*, C-261/95, Rink. p. I-4025, 20 punktą).
- 25 Šiuo atveju pakanka konstatuoti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas manė esant reikalinga paprašyti Teisingumo Teismo išaiškinti tam tikrus su Direktyva 1999/70 ir jos priede esančiu bendroju susitarimu susijusius klausimus, kad galėtų įvertinti nacionalinės teisės aktų, kuriuose numatytas terminuotos darbo sutarties pakeitimas neterminuota ir tokio pakeitimo sąlygos, atitiktį su šiuo bendroju susitarimu.
- 26 Todėl ieškovo pagrindinėje byloje nurodytam prieštaravimui dėl kreipimosi į Teisingumo Teismą negalima pritarti ir reikia atsakyti į pateiktą klausimą.

### Dėl prejudicinio klausimo

- 27 Visų pirma reikia pastebėti, kad pateiktame klausime nenurodyta jokia konkreti Direktyvos 1999/70 ar jos priede esančio bendrojo susitarimo nuostata, kurios išaiškinimo reikėtų tam, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui būtų sudaryta galimybė priimti sprendimą pagrindinėje byloje. Minėtame klausime tik bendrai nurodoma Direktyva 1999/70.

- 28 Remiantis nusistovėjusia teismo praktika, jeigu klausimai suformuluoti netiksliai, Teisingumo Teismas, remdamasis visa nacionalinio teismo pateikta informacija ir pagrindinės bylos medžiaga, atsižvelgdamas į ginčo dalyką gali nustatyti aiškintinas Sąjungos teisės normas (2011 m. vasario 10 d. Sprendimo *Haribo Lakritzen Hans Riegel ir Österreichische Salinen*, C-436/08 ir C-437/08, Rink. p. I-305, 32 punktas jame nurodyta teismų praktika).
- 29 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo nutartyje daro nuorodą į bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir 5 dalis ir 8 punkto 3 dalį.
- 30 Kalbant apie bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, pagal kurią draudžiama pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams taikyti mažiau palankias darbo sąlygas negu panašioms nuolatiniams darbuotojams, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta, reikia pažymėti, kad ši nuostata nesvarbi šioje byloje. Kaip teigia Prancūzijos vyriausybė, ieškovas pagrindinėje byloje nesiskundžia skirtingu vertinimu, palyginti su UBO pagal neterminuotas darbo sutartis įdarbintais darbuotojais.
- 31 Be to, atsižvelgiant į pagrindinės bylos dalyką, bendrojo susitarimo 8 punkto 3 dalyje numatyta apsaugos nemažinimo sąlyga juo labiau nėra svarbi šioje byloje. Kaip matyti iš Teisingumo Teismo praktikos, tam, kad tariamas sumažinimas patektų į minėtame punkte įtvirtintą draudimą, jis turi būti susijęs, pirma, su bendrojo susitarimo „įgyvendinimu“ ir, antra, su pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų „bendru apsaugos lygiu“ (2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07-C-380/07, Rink. p. I-3071, 126 punktas ir šiuo klausimu 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Mangold*, C-144/04, Rink. p. I-9981, 52 punktas).
- 32 Šioje byloje ieškovas pagrindinėje byloje neteigė, jog tuo, kad jo naujoje neterminuotoje darbo sutartyje neperimamos tokios pačios pagrindinės jo paskutinės terminuotos darbo sutarties sąlygos, sumažinamas šiame punkte reikalaujamas bendras darbuotojų apsaugos lygis.
- 33 Atsižvelgiant į sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateiktą informaciją ir į tai, kad Įstatymo Nr. 2005-843 13 straipsnio 1 dalis yra piktnaudžiavimo prevencijos priemonė, kaip ji suprantama pagal bendrojo susitarimo 5 punktą, darytina išvada, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar minėtą punktą reikia aiškinti taip, kad valstybė narė, kuri savo nacionalinės teisės aktuose numato, jog terminuotoms darbo sutartims trunkant tam tikrą laiką, šios sutartys pakeičiamos neterminuota darbo sutartimi, privalo reikalauti, jog neterminuotoje darbo sutartyje būtų perimamos tokios pačios pagrindinės ankstesnės darbo sutarties sąlygos.
- 34 Kaip matyti iš Teisingumo Teismo praktikos, 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 kenkiant darbuotojams 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; minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 73 punktą ir 2012 m. sausio 26 d. Sprendimo *Kücük*, C-586/10, 25 punktą).
- 35 Iš bendrojo susitarimo preambulės antros pastraipos, minėto bendrojo susitarimo Bendrosios dalies 6 bei 8 punktų ir Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad darbo stabilumas suprantamas kaip svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas, o terminuotos darbo sutartys ir darbdavių, ir darbuotojų interesus gali atitikti tik tam tikromis aplinkybėmis (minėto Sprendimo *Mangold* 64 punktas ir minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 62 punktas).
- 36 Todėl bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi siekiant neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių, valstybės narės įpareigojamos priimti vieną ar kelias joje nurodytas veiksmingas ir privalomas priemones. Šio punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytos trys priemonės,

susijusios atitinkamai su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą, maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir jų atnaujinimo skaičiumi (žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 74 ir 151 punktus ir 2010 m. spalio 1 d. Nutarties *Affatato*, C-3/10, 43 ir 44 punktus ir juose nurodytą teismų praktiką).

- 37 Vis dėlto, kaip matyti iš šio sprendimo 33 punkto, ir, priešingai, nei teigia Komisija, terminuotos darbo sutarties pakeitimas neterminuota negali būti laikomas nepatenkančiu į bendrojo susitarimo taikymo sritį (šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, Rink. p. I-7907, 41–44 punktus). Šioje byloje nacionalinį įstatymą, dėl kurio UBO pakeitė ieškovo pagrindinėje byloje paskutinę terminuotą darbo sutartį neterminuota, iš tikrųjų apima bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies b punkte išvardytos prevencinės priemonės.
- 38 Teisingumo Teismas taip pat daugybę kartų pažymėjo, kad bendrajame susitarime nenustatyta bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą neterminuotomis (žr., be kita ko, minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 91 punktą).
- 39 Iš tiesų bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalimi valstybėms narėms iš esmės paliekama diskrecija nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar terminuoti darbo santykiai laikomi neterminuotais (žr., be kita ko, minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 81 punktą).
- 40 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad bendrajame susitarime nėra nurodyta, kokiomis sąlygomis galima sudaryti neterminuotas darbo sutartis.
- 41 Be to, reikia priminti, kad, kaip matyti iš Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamosios dalies, bendrojo susitarimo preambulės trečios pastraipos, bendrojo susitarimo Bendrosios dalies 7–10 punktų ir bendrojo susitarimo 1 punkto, šio bendrojo susitarimo tikslas nėra suderinti visų nacionalinės teisės nuostatų, susijusių su terminuotomis darbo sutartimis; juo nustatant bendruosius principus ir būtiniausius reikalavimus tik siekiama nustatyti bendrąjį pagrindą, skirtą užtikrinti vienodą pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų vertinimą juos apsaugant nuo diskriminacijos ir užkirsti kelią piktnaudžiavimams paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotas darbo santykius (šiuo klausimu žr. 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rink. p. I-7109, 26 ir 36 punktus; 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, Rink. p. I-2483, 111 punktą ir 2010 m. lapkričio 11 d. Nutarties *Vino*, C-20/10, 54 punktą).
- 42 Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje nurodant priimti bent vieną šioje dalyje išvardytą veiksmingą bei privalomą priemonę, skirtą išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius, tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių pagal nacionalinę teisę, valstybėms narėms nustatomas bendras tikslas – užkirsti kelią tokiems piktnaudžiavimo atvejams, bet joms leidžiama pasirinkti būdus, kaip tai pasiekti (minėto Sprendimo *Impact* 70 punktas).
- 43 Tiesa tai, kad bendruoju susitarimu valstybėms narėms palikta diskrecija nėra neribota, nes ji jokių atveju negali būti tokia plati, kad būtų paneigiamas bendrojo susitarimo tikslas ir veiksmingumas (minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 82 punktas ir minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 155 punktas).
- 44 Kaip Prancūzijos vyriausybė nurodo šiuo klausimu, jeigu valstybė narė leistų, jog pakeičiant terminuotą darbo sutartį neterminuota būtų daromi esminiai ankstesnės sutarties pagrindinių sąlygų pakeitimai, kurie apskritai būtų nepalankūs sutartininkui, kai jo užduočių dalykas ir pareigų pobūdis išlieka tokie patys, negali būti atmesta tikimybė, kad šis sutartininkas būtų atgrasintas sudaryti naują jam siūlomą sutartį ir taip prarastų darbo stabilumą, kuris suprantamas kaip svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas.
- 45 Vis dėlto kompetentingos valdžios institucijos, vadovaudamosi teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) nacionaline praktika, turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje padaryti nagrinėjamos darbo sutarties pagrindinių sąlygų pakeitimai gali būti laikomi esminiais jų pakeitimais.

- 46 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, atsakymas į prejudicinį klausimą yra toks: bendrojo susitarimo 5 punktą reikia aiškinti taip, kad valstybė narė, kuri savo nacionalinės teisės aktuose numato, jog terminuotoms darbo sutartims trunkant tam tikrą laiką šios sutartys pakeičiamos neterminuota darbo sutartimi, neprivalo reikalauti, jog neterminuotoje darbo sutartyje būtų perimamos tokios pačios pagrindinės ankstesnės darbo sutarties sąlygos. Vis dėlto, siekiant nepakenkti Direktyva 1999/70 siekiamiems tikslams ir jos veiksmingumui, tokia valstybė narė turi užtikrinti, jog pakeičiant terminuotas darbo sutartis neterminuota darbo sutartimi, nebūtų daromi esminiai ankstesnės sutarties pagrindinių sąlygų pakeitimai, kurie apskritai būtų nepalankūs suinteresuotajam asmeniui, kai jo užduočių dalykas ir pareigų pobūdis išlieka tokie patys.

### **Dėl bylinėjimosi išlaidų**

- 47 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiai 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 (šeštoji 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 punktą reikia aiškinti taip, kad valstybė narė, kuri savo nacionalinės teisės aktuose numato, jog terminuotoms darbo sutartims trunkant tam tikrą laiką šios sutartys pakeičiamos neterminuota darbo sutartimi, neprivalo reikalauti, jog neterminuotoje darbo sutartyje būtų perimamos tokios pačios pagrindinės ankstesnės darbo sutarties sąlygos. Vis dėlto, siekiant nepakenkti Direktyva 1999/70 siekiamiems tikslams ir jos veiksmingumui, tokia valstybė narė turi užtikrinti, jog pakeičiant terminuotas darbo sutartis neterminuota darbo sutartimi, nebūtų daromi esminiai ankstesnės sutarties pagrindinių sąlygų pakeitimai, kurie apskritai būtų nepalankūs suinteresuotajam asmeniui, kai jo užduočių dalykas ir pareigų pobūdis išlieka tokie patys.**

Parašai.