



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (aštuntoji kolegija) SPRENDIMAS

2014 m. kovo 13 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Direktyva 1999/70/EB — Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis — 4 punktas — Sąvoka „darbo sąlygos“ — Įspėjimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą terminas — Skirtingas požiūris, palyginti su pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais“

Byloje C-38/13

dėl *Sąd Rejonowy w Białymstoku* (Lenkija) 2013 m. sausio 14 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2013 m. sausio 25 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Małgorzata Nierodzik

prieš

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy

TEISINGUMO TEISMAS (aštuntoji kolegija),

kurią sudaro kolegijos pirmininkas C. G. Fernlund, teisėjai A. Ó Caoimh (pranešėjas) ir C. Toader,

generalinė advokatė J. Kokott,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,

— Europos Komisijos, atstovaujamos M. Owsiany-Hornung ir D. Martin,

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

priima šį

* Proceso kalba: lenkų.

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, 1 ir 4 punktų, taip pat šios direktyvos 1 straipsnio išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant medicinos seselės M. Nierodzik ir jos buvusio darbdavio *Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy* (Valstybinė autonominė psichiatrijos ligoninė, gydytojas Stanisław Deresz de Choroszcz; toliau – *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej*) ginčą dėl ginčo šalis siejančios terminuotos darbo sutarties nutraukimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Iš Direktyvos 1999/70, pagrįstos EB 139 straipsnio 2 dalimi, 14 konstatuojamosios dalies matyti, kad Bendrojo susitarimo šalys signatarės sudarydamos tokį susitarimą norėjo pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrindamos nediskriminavimo principo taikymą, ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius ar sudarant terminuotas darbo sutartis.
- 4 Kaip nustatyta šios direktyvos 1 straipsnyje, jos tikslas yra „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą, sudarytą <...> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pridedamą šios direktyvos priede“.
- 5 Bendrojo susitarimo preambulės trečia pastraipa suformuluota taip:
„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 priimtinu pagrindu.“
- 6 Remiantis Bendrojo susitarimo 1 punkto a papunkčiu, šio susitarimo tikslas yra „pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą“.
- 7 Bendrojo susitarimo 2 punkto „Taikymo sritis“ 1 papunktyje numatyta:
„Šis susitarimas taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika.“

8 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ nustatyta:

- „1. Šiame susitarime „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.
2. Šiame susitarime „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

9 Bendrojo susitarimo 4 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 papunktyje numatyta:

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

Lenkijos teisė

10 Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad pagal 1974 m. birželio 26 d. Įstatymo dėl Darbo kodekso (*Ustawa – Kodeks pracy*; 1998 m. *Dz. U.*, Nr. 21, 94 punktas; toliau – Darbo kodeksas) 32 straipsnio 1 dalį kiekviena šalis, pateikusi išpėjimą, gali nutraukti bandomajam laikotarpiui sudarytą ar neterminuotą darbo sutartį. Remiantis darbo kodekso 32 straipsnio 2 dalimi, darbo sutartis nustoja galioti pasibaigus išpėjimo terminui.

11 Šio kodekso 33 straipsnyje, susijusiame su terminuotoms sutartims taikomu išpėjimo terminu, numatyta:

„Sudarydamos terminuotą darbo sutartį ilgesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui šalys gali numatyti teisę nutraukti sutartį iki jos galiojimo pabaigos apie tai išpėjus prieš dvi savaites.“

12 Remiantis minėto kodekso 36 straipsnio 1 dalimi, „išpėjimo terminas, taikomas neterminuotos darbo sutarties atveju, priklauso nuo darbo atitinkamam darbdaviui stažo ir yra:

- 1) dvi savaitės, jei darbuotojas dirbo mažiau kaip 6 mėnesius;
- 2) vienas mėnuo, jei darbuotojas dirbo ne mažiau kaip 6 mėnesius;
- 3) trys mėnesiai, jei darbuotojas dirbo ne mažiau kaip 3 metus“.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

13 M. Nierodzik dirbo *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* nuo 1986 m. gegužės 12 d. iki 2010 m. vasario 15 d. Didžiąją šio laikotarpio dalį šalis siejo neterminuota darbo sutartis. 2010 m. vasario 15 d. jos bendru sutarimu šią sutartį nutraukė, paprašius ieškovei pagrindinėje byloje, kuri norėjo išeiti į paankstintą pensiją.

- 14 Tada *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* su M. Nierodzik sudarė terminuotą darbo sutartį ne visai darbo dienai 2010 m. vasario 16 d.–2015 m. vasario 3 d. laikotarpiui. Toje sutartyje buvo numatyta, kad *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* gali, pasibaigus dviejų savaičių įspėjimo terminui, vienašališkai ją nutraukti nenurodydama tokio nutraukimo motyvų.
- 15 2012 m. balandžio 3 d. *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* pranešė M. Nierodzik, kad vienašališkai nutraukia minėtą sutartį, ir nurodė, jog sutartis nustos galioti pasibaigus dviejų savaičių įspėjimo terminui, t. y. 2012 m. balandžio 21 d.
- 16 Manydama, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas keleriems metams buvo neteisėtas, kad taip buvo siekiama apeiti nacionalinės teisės aktus ir ji neteko teisių, kurias būtų galėjusi turėti, jei su ja būtų sudaryta neterminuota darbo sutartis, M. Nierodzik padavė *Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej* į *Sąd Rejonowy w Białymstoku*. Ji prašo terminuotą darbo sutartį perkvalifikuoti į neterminuotą ir atitinkamai pripažinti, kad jai turėjo būti taikomas trijų mėnesių įspėjimo terminas.
- 17 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimų dėl nacionalinės teisės aktu suderinamumo su Bendroju susitarimu, nes taikant tuos teisės aktus skirtingai traktuojami pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai ir dirbantieji pagal terminuotas sutartis. Šiuo tikslu šis teismas pažymi, kad Darbo kodekso 33 straipsnyje numatyta, jog šalys, sudarančios terminuotą darbo sutartį ilgesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui, gali joje numatyti dviejų savaičių įspėjimo terminą, o neterminuotos darbo sutarties atveju šis terminas, remiantis to kodekso 36 straipsnio 1 dalimi, siekia nuo dviejų savaičių iki trijų mėnesių, nelygu atitinkamo darbuotojo darbo stažas.
- 18 Tokiomis aplinkybėmis *Sąd Rejonowy w Białymstoku* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar Direktyvos [99/70] 1 straipsnį, [Bendrojo susitarimo] 1 ir 4 punktus ir bendrąjį [Sąjungos] teisės principą, susijusį su diskriminavimo dėl darbo sutarties pobūdžio draudimu, reikia aiškinti taip, kad jiems prieštarauja nacionalinės teisės norma, kuria terminuotų darbo sutarčių, sudarytų ilgesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui, atveju nustatytos skirtingos nei neterminuotų darbo sutarčių atveju įspėjimo apie sutarties nutraukimą termino nustatymo taisyklės (kurios pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams yra mažiau naudingos), būtent – ar minėtoms [Sąjungos] teisės nuostatoms prieštarauja nacionalinės teisės norma ([Darbo kodekso] 33 straipsnis), kuria nustatytas nekintamas, nuo darbuotojų darbo įmonėje stažo trukmės nepriklausantis dviejų savaičių įspėjimo apie terminuotų darbo sutarčių, sudarytų ilgesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui, nutraukimą terminas, nors įspėjimo apie neterminuotų darbo sutarčių nutraukimą terminas priklauso nuo darbuotojų darbo įmonėje stažo ir gali siekti nuo dviejų savaičių iki trijų mėnesių ([Darbo kodekso] 36 straipsnio 1 dalis)?“

Dėl prejudicinio klausimo

- 19 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis, siejama su Direktyvos 1999/70 1 straipsniu, Bendrojo susitarimo 1 punktu ir nediskriminavimo principu, turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės norma, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje, siekiant nutraukti terminuotas darbo sutartis, sudarytas ilgesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui, numatyta galimybė taikyti nekintamą dviejų savaičių įspėjimo terminą, nepriklausantį nuo atitinkamo darbuotojo darbo stažo, nors neterminuotų sutarčių atveju įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas nustatomas pagal atitinkamo darbuotojo darbo stažą ir gali siekti nuo dviejų savaičių iki trijų mėnesių.
- 20 Kiek tai susiję su darbo sąlygomis, Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje nustatytas draudimas pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus traktuoti ne taip palankiai kaip panašius nuolatinius darbuotojus vien dėl to, kad jie dirba pagal terminuotas darbo sutartis, nebent skirtingą traktavimą pateisintų objektyvios priežastys.

- 21 Todėl iš pradžių reikia nustatyti, ar išpėjimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą terminą apima sąvoka „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal minėtą nuostatą.
- 22 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad pagal Bendrojo susitarimo 1 punkto a papunktį vienas iš šio susitarimo tikslų yra pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą. Be to, Bendrojo susitarimo preambulės trečioje pastraipoje nurodyta, kad šis susitarimas „rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, apsaugant juos nuo diskriminavimo“. Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamojoje dalyje šiuo klausimu pažymėta, kad Bendruoju susitarimu siekiama, be kita ko, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, nustatant būtinausius reikalavimus, kuriais būtų užtikrintas nediskriminavimo principo taikymas (2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, Rink. p. I-14031, 47 punktą).
- 23 Bendrajame susitarime, būtent jo 4 punkte, minėtas principas taikomas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams tam, kad darbdavys nenaudotų tokio pobūdžio darbo santykių siekdamas, kad šie darbuotojai netektų nuolatiniams darbuotojams pripažįstamų teisių (2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rink. p. I-7109, 37 punktą ir minėto Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* 48 punktą).
- 24 Atsižvelgiant į Bendruoju susitarimu siekiamus tikslus ir, remiantis nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika, Bendrojo susitarimo 4 punktas turi būti suprantamas kaip išreiškiantis Sąjungos socialinės teisės principą, kurio negalima aiškinti siaurai (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Del Cerro Alonso* 38 punktą ir 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, Rink. p. I-2483, 114 punktą).
- 25 Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad lemiamas kriterijus nustatant, ar priemonė priklauso „darbo sąlygoms“, kaip tai suprantama pagal minėtą 4 punktą, yra susijęs būtent su darbu, t. y. darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykiais (šiuo klausimu žr. 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù*, C-361/12, 35 punktą).
- 26 Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas jau yra konstatavęs, kad sąvoka „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, apima trejų metų darbo stažo priedus (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Del Cerro Alonso* 47 punktą; minėto Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* 50–58 punktus bei 2011 m. kovo 18 d. Nutarties *Montoya Medina*, C-273/10, 32–34 punktus) ir kompensaciją, kurią darbdavys turi mokėti darbuotojui dėl pastarojo darbo sutarties termino neteisėto nustatymo (minėto Sprendimo *Carratù* 38 punktą).
- 27 Nagrinėjamu atveju svarbu pažymėti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinės teisės norma yra susijusi su terminuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygomis. Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį aiškinant taip, kad sąvokos „darbo sąlygos“ apibrėžimas, kaip jis suprantamas pagal tą nuostatą, neapima šių sutarties nutraukimo sąlygų, būtų, nepaisant šia nuostata siekiamo tikslo, sumažinta pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos.
- 28 Be to, reikia pažymėti, kad sąvoka „darbo sąlygos“ taip pat vartojama 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), ir 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, p. 23). Konstatuotina, kad remiantis Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktu ir Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punktu darbo sąlygos apima, be kita ko, atleidimo iš darbo sąlygas. Kiek tai susiję su Bendruoju susitarimu, sąvokos „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal to susitarimo 4 punkto 1 dalį, reikšmė pagal analogiją yra panaši.

- 29 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, reikia konstatuoti, kad sąvoka „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal šio 4 punkto 1 dalį, apima įspėjimo terminą apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą.
- 30 Kiek tai susiję su minėto 4 punkto 1 dalies taikymu, visų pirma reikia išsiaiškinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų situacija yra panaši į nuolatinių darbuotojų situaciją.
- 31 Šiuo atžvilgiu tam, kad būtų galima įvertinti, ar suinteresuotieji asmenys dirba vienodą arba panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, reikia pagal jo 3 punkto 2 dalį ir 4 punkto 1 dalį nustatyti, ar atsižvelgiant į visus aspektus, kaip antai darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, jie gali būti laikomi kaip esantys panašioje situacijoje (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, 42 punktas ir nurodyta teismo praktika).
- 32 Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar ieškovės pagrindinėje byloje, dirbančios *Psychiatryczny Zakład Opieki* pagal terminuotą darbo sutartį, situacija buvo panaši į to paties darbdavio tuo pačiu laikotarpiu neterminuotai įdarbintų darbuotojų situaciją (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Valenza ir kt.* 43 punktą ir nurodytą teismo praktiką).
- 33 Nagrinėjamu atveju, jei minėtas teismas konstatuoja, kad ieškovė pagrindinėje byloje dirbo panašų ar identišką darbą kaip nuolatinis darbuotojas, reikia manyti, kad šios ieškovės situacija buvo panaši į nuolatinių darbuotojų situaciją. Šiuo atžvilgiu tai, kad minėta ieškovė anksčiau dirbo toje pačioje darbo vietoje pagal neterminuotą darbo sutartį, gali būti įrodymas, leidžiantis daryti išvadą, kad jos kaip pagal terminuotą sutartį dirbančios darbuotojos situacija buvo panaši į neterminuotai įdarbinto asmens situaciją.
- 34 Darant tokią prielaidą konstatuotina, kad įspėjimo prieš nutraukiant ieškovės pagrindinėje byloje darbo sutartį laikotarpio trukmė, nustatyta neatsižvelgiant į jos darbo stažą, buvo dvi savaitės, nors tuo atveju, jei M. Nierodzik būtų įdarbinta pagal neterminuotą darbo sutartį, šis laikotarpis, apskaičiuotas atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą, siektų vieną mėnesį, t. y. būtų dvigubai ilgesnis už įspėjimo laikotarpį, kuris buvo taikomas ieškovei pagrindinėje byloje. Vienintelis veiksnys, dėl kurio M. Nierodzik situacija gali skirtis nuo nuolatinio darbuotojo situacijos, atrodo, yra laikinas ją su darbdaviu siejančių darbo santykių pobūdis.
- 35 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad skirtingų įspėjimo terminų taikymas reiškia skirtingą požiūrį taikant darbo sąlygas.
- 36 Antra, kiek tai susiję su galimu objektyviu pagrindimu, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, Lenkijos vyriausybė teigia, kad skiriasi pobūdis ir tikslas, kurie skiria terminuotas darbo sutartis nuo neterminuotų. Nagrinėjamu atveju šios dvi darbo sutarčių rūšys skiriasi savo trukme ir darbo santykių stabilumu.
- 37 Kiek tai susiję su minėtų darbo sutarčių pobūdžio skirtumu, svarbu priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog vien laikinas darbo pobūdis negali būti objektyvi priežastis (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Valenza ir kt.* 52 ir nurodytą teismo praktiką).
- 38 Skirtingas pagal terminuotas ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų traktavimas, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, negali būti pateisinamas kriterijumi, kuris bendrai ir abstrakčiai paremtas pačia darbo santykių trukme. Jei vien to, kad darbo santykiai yra laikini, pakaktų tokiam skirtingam traktavimui pateisinti, Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo tikslai netektų prasmės. Užtuot pagerinus darbo pagal terminuotas sutartis kokybę ir skatinus vienodą traktavimą, kurio siekiama tiek pagal Direktyvą 1999/70, tiek pagal Bendrąjį susitarimą, pasinaudojus šiuo kriterijumi būtų išlaikyta pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams nepalanki situacija (2012 m. vasario 9 d. Nutarties *Lorenzo Martínez*, C-556/11, 50 punktas ir nurodyta teismo praktika).

- 39 Kalbant apie Lenkijos vyriausybės argumentą, jog terminuota darbo sutartis turėtų skatinti darbo santykių stabilumą, reikia konstatuoti, kad tai nėra objektyvi priežastis, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, siekiant įteisinti skirtingą požiūrį, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje.
- 40 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo klausimą reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės norma, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje, siekiant nutraukti terminuotas darbo sutartis, sudarytas ilgesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui, numatyta galimybė taikyti nekintamą dviejų savaičių įspėjimo terminą, nepriklausantį nuo atitinkamo darbuotojo darbo stažo, nors neterminuotų sutarčių atveju įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas nustatomas pagal atitinkamo darbuotojo darbo stažą ir gali siekti nuo dviejų savaičių iki trijų mėnesių, kai šių dviejų kategorijų darbuotojų situacijos yra panašios.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 41 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių 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 (aštuntoji 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, 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės norma, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje, siekiant nutraukti terminuotas darbo sutartis, sudarytas ilgesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui, numatyta galimybė taikyti nekintamą dviejų savaičių įspėjimo terminą, nepriklausantį nuo atitinkamo darbuotojo darbo stažo, nors neterminuotų sutarčių atveju įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas nustatomas pagal atitinkamo darbuotojo darbo stažą ir gali siekti nuo dviejų savaičių iki trijų mėnesių, kai šių dviejų kategorijų darbuotojų situacijos yra panašios.

Parašai.