



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2014 m. liepos 3 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Direktyva 1999/70/EB — Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis — Jūrų laivybos sektorius — Keltai, kursuojantys tarp dviejų uostų, esančių toje pačioje valstybėje narėje — Paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys — 3 punkto 1 dalis — „Terminuotos darbo sutarties“ sąvoka — 5 punkto 1 dalis — Piktnaudžiavimo sudarant terminuotas sutartis prevencijos priemonės — Sankcijos — Pakeitimas neterminuotais darbo santykiais — Sąlygos“

Sujungtose bylose C-362/13, C-363/13 ir C-407/13

dėl *Corte suprema di cassazione* (Italija) 2013 m. balandžio 3 d. nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo 2013 m. birželio 28 d. ir liepos 17 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo ir kt. (C-407/13)

prieš

Rete Ferroviaria Italiana SpA

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas M. Ilešič, teisėjai C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh (pranešėjas), C. Toader ir E. Jarašiūnas,

generalinė advokatė J. Kokott,

posėdžio sekretorė L. Carrasco Marco, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2014 m. gegužės 7 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- M. Fiamingo ir L. Zappalà, atstovaujamų advokatės A. Notarianni,
- F. Rotondo ir kt., atstovaujamų advokatų V. De Michele ir R. Garofalo,
- *Rete Ferroviaria Italiana SpA*, atstovaujamų advokato F. Sciaudone,

* Proceso kalba: italų.

- Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocato dello Stato* G. Albenzio,
- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,
- Norvegijos vyriausybės, atstovaujamos I. S. Jansen ir K. B. Moen,
- Europos Komisijos, atstovaujamos C. Cattabriga ir J. Enegren,

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

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti 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, 3 ir 5 punktų išaiškinimo.
- 2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant ginčus tarp jūrinių įdarbintų darbuotojų ir jų darbdavio *Rete Ferroviaria Italiana SpA* (toliau – RFI) dėl darbo sutarčių, kurios juos sieja su [šiuo darbdaviu], kvalifikavimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 1999/70/EB

- 3 Pagal Direktyvos 1999/70 1 straipsnį jos tikslas yra „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą, sudarytą tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą <...> priede“.
- 4 Bendrojo susitarimo preambulės antroje–ketvirtoje pastraipose nurodyta:

„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 priimtinu pagrindu.

Šis susitarimas taikomas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, išskyrus tuos, kuriuos laikino įdarbinimo agentūra perdavė juos samdančios įmonės žinion. Susitarimo šalys ketina svarstyti, ar reikia sudaryti panašų susitarimą dėl laikino įdarbinimo per agentūras.“

5 Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 6–8 ir 10 punktuose įtvirtinta:

- „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.“

6 Pagal bendrojo susitarimo 1 punktą „Tikslas“:

„Šio bendrojo susitarimo 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.“

7 Bendrojo susitarimo 2 punkte „Taikymo sritis“ numatyta:

- „1. Šis susitarimas taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika.
2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti, kad šis susitarimas netaikomas:
 - a) pirminio profesinio mokymo santykiams ir gamybinės praktikos programoms;
 - b) darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarytiems ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą.“

8 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ nustatyta:

„Šiame Susitarime vartojamos šios sąvokos:

1. „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 konkreči diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis;

<...>“

9 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 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.“

10 Bendrojo susitarimo 8 punkto „Įgyvendinimo nuostatos“ 2 dalyje įtvirtinta:

„Šis susitarimas nepažeidžia kitų konkrečių [specialesnių] [Sąjungos teisės] nuostatų ir ypač [Sąjungos teisės] nuostatų, susijusių su vienodu požiūriu į vyrus ir moteris arba jų lygiomis galimybėmis.“

Direktyva 2009/13/EB

11 Pagal 2009 m. vasario 16 d. Tarybos direktyvos 2009/13/EB, įgyvendinančios Europos bendrijos laivų savininkų asociacijų (ECSA) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) sudarytą susitarimą dėl 2006 m. Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje ir iš dalies keičiančios Direktyvą 1999/63/EB (OL L 124, 2009 5 20, p. 30), 1 straipsnį:

„Šia direktyva įgyvendinamas priede pateikiamas Susitarimas dėl 2006 m. Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje [toliau – 2006 m. konvencija], kurį 2008 m. gegužės 19 d. sudarė organizacijos, atstovaujančios jūrų transporto sektoriaus administracijai ir darbuotojams (Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos transporto darbuotojų federacija (ETF)) [toliau – susitarimas dėl 2006 m. konvencijos].“

12 Susitarimo dalyje „Sąvokų apibrėžtys ir taikymo sritis“ nurodyta:

„1. Šiame Susitarime ir, jeigu nenustatyta kitaip konkrečiose nuostatose, sąvoka:

<...>

- c) jūrininkas – asmuo, įdarbintas, pasamdytas ar dirbantis bet kokiose pareigose laive, kuriam taikomas šis Susitarimas;

<...>

- e) laivas – kiekvienas laivas, išskyrus tą, kuris plaukioja išimtinai vidaus vandenyse arba uždaruose vandenyse arba labai arti jų, arba teritorijose, kuriose galioja uosto taisyklės;

<...>

2. Jei nenustatyta kitaip, šis Susitarimas taikomas visiems jūrininkams.

<...>“

- 13 Šio susitarimo dalies „Taisyklės ir standartai“ 2 antraštinėje dalyje „Įdarbinimo sąlygos“, be kita ko, įtvirtinta 2.1 taisyklė, susijusi su „Jūrininkų darbo sutartimis“. Pagal šios taisyklės A2.1 standarto 4 dalį:

„Kiekviena valstybė narė priima įstatymus ir kitus teisės aktus, tiksliai apibrėžiančius dalykus, kurie turi būti įtraukti į visas jūrininkų darbo sutartis, kurioms taikoma jos nacionalinė teisė. Jūrininkų darbo sutartyse bet koku atveju yra nurodoma ši informacija:

<...>

c) jūrininko darbo sutarties sudarymo vieta ir data;

<...>

g) sutarties galiojimo pabaiga ir sutarties pabaigos sąlygos, įskaitant:

- i) jei sutartis buvo sudaryta neribotam laikotarpiui, sąlygas, kuriomis bet kuri šalis gali nutraukti sutartį, taip pat reikalaujamą įspėjimo laikotarpį, kuris laivo savininkui negali būti trumpesnis nei jūrininkui;
- ii) jei sutartis buvo sudaryta apibrėžtam laikotarpiui, jos galiojimo pabaigos datą; ir
- iii) jei sutartis sudaryta vienam reisui, paskirties uostą ir laiką, kuris turi praeiti nuo atvykimo iki to laiko, kai jūrininkas turėtų būti išleidžiamas;

<...>“

- 14 Šio susitarimo paskutinės dalies „Baigiamosios nuostatos“ ketvirtoje pastraipoje nurodyta:

„Šis Susitarimas nepažeidžia galiojančių griežtesnių ir (arba) konkretesnių [specialesnių] [Sąjungos] teisės aktų.“

Italijos teisė

- 15 Italijoje jūrininkų darbo sutartys reglamentuojamos nuostatomis, įtvirtintomis 1942 m. kovo 30 d. Karaliaus dekretu Nr. 327 patvirtintame Navigacijos kodekse (toliau – Navigacijos kodeksas); jo taikymui pagal jo 1 straipsnį teikiama pirmenybė ir jis turi viršenybę darbo sutartims taikomų bendrųjų normų atžvilgiu. Taigi šioms sutartims netaikomas 2001 m. rugsėjo 6 d. Įstatyminis dekretas Nr. 368 dėl Direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis įgyvendinimo (*decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*; GURI, Nr. 235, 2001 m. spalio 9 d., p. 4).

16 Navigacijos kodekso 325 straipsnyje nurodyta:

„Įdarbinimo sutartis gali būti sudaryta:

- a) konkrečiam reisui ar keliems reisams;
- b) terminuotam laikotarpiui;
- c) neterminuotam laikotarpiui.

<...>

Sudarant įdarbinimo sutartį „reisas“ suprantamas kaip visi pervežimai iš pakrovimo uosto į galutinės paskirties uostą, išskyrus kelionę su balastu į pakrovimo uostą.

<...>“

17 Pagal Navigacijos kodekso 326 straipsnį:

„Terminuotos sutarys ir sutartys keliems reisams negali būti sudaromos ilgesniam nei vieni metai laikotarpiui. Jeigu sudaromos ilgesniam laikotarpiui, jos laikomos neterminuotomis sutartimis.

Jeigu pagal kelias sutartis reisams arba kelias terminuotas sutartis, arba pagal kelias vienos ar kitos rūšies sutartis įdarbintas asmuo teikia paslaugas tam pačiam laivo savininkui nepertraukiamai ilgiau nei vienus metus, darbo santykiams taikomos su neterminuotomis sutartimis susijusios nuostatos.

Pirmesnėje pastraipoje nurodytas paslaugos teikimas laikomas nepertraukiamu, kai laikotarpis nuo sutarties galiojimo pabaigos iki vėlesnės sutarties sudarymo yra ne ilgesnis nei [60] dienų.“

18 Navigacijos kodekso 332 straipsnyje įtvirtinta:

„Įdarbinimo sutartyje turi būti nurodyta:

<...>

- 4) vykdytinas reisas ar reisai ir diena, kada įdarbintas asmuo turi atvykti į tarnybą, jeigu tai yra reisams sudaroma įdarbinimo sutartis; sutarties vykdymo pradžia ir trukmė, jeigu įdarbinimo sutartis yra terminuota <...>

<...>“

19 Navigacijos kodekso 374 straipsnyje numatyta:

„Nuo 326 <...> [straipsnio] nuostatų galima nukrypti korporacinėmis normomis; nuo individualios sutarties galima nukrypti tik įdarbinto asmens naudai. Vis dėlto korporacinėmis normomis negalima pailginti 326 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyto termino ar sutrumpinti to paties straipsnio 3 dalyje numatyto termino.“

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

20 Ieškovai pagrindinėse bylose yra į jūrininkų registrus įtraukti jūrininkai. RFI juos įdarbino pagal paeiliui po 2001 m. vienam ar keliems reisams sudarytas daugiausia 78 dienų trukmės terminuotas darbo sutartis darbui keltuose, kursuojančiuose maršrutu Mesina–Vila San Džovanis ir Mesina–Kalabrijos

Redžas (Italija). Iš nutarčių dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad minėti ieškovai pagal šias sutartis dirbo pas savo darbdavį trumpiau nei vienus metus ir kad laikotarpis nuo vienos darbo sutarties pasibaigimo iki kitos sutarties sudarymo buvo ilgesnis nei 60 dienų.

- 21 Manydami, kad jų darbo santykiai nutraukti neteisėtai prisišvartavimo momentu, ieškovai pagrindinėse bylose kreipėsi į Mesinos teismą (*Tribunale di Messina*) su prašymais, kad jų terminuotos darbo sutartys būtų pripažintos negaliojančiomis, šios sutartys būtų pakeistos į neterminuotus darbo santykius, kad jie būtų nedelsiant vėl įdarbinti arba gražinti į darbą ir kad jiems būtų sumokėta kompensacija už patirtą žalą.
- 22 Nors pirmojoje instancijoje bylas nagrinėjęs Mesinos teismas byloje C-407/13 patenkino ieškovų pagrindinėse bylose prašymus ir byloje C-362/13 ir C-363/13 atmetė ieškovų pagrindinėse bylose prašymus, Mesinos apeliacinis teismas (*Corte d'appello di Messina*), išnaginėjęs apeliaciją, atmetė visus šiuos reikalavimus.
- 23 Tuomet ieškovai pagrindinėse bylose kreipėsi į *Corte suprema di cassazione* (Aukščiausiasis kasacinis teismas) su kasaciniu skundu, jame kaltino Mesinos apeliacinį teismą, jog šis nusprendė, kad bendrasis susitarimas netaikomas jūrininkams ir kad jų terminuotos darbo sutartys teisėtos, nors jose buvo nurodytas ne sutarčių galiojimo terminas, o tik pasitelkus formuluotę „daugiausia 78 dienos“ – jų trukmė, ir net nebuvo nurodytos objektyvios priežastys, pateisinančios tokių sutarčių sudarymą. Šių ieškovų teigimu, sudarant terminuotas sutartis buvo piktnaudžiaujama, nes jos naudotos ne dėl darbo jūrų laivyboje ypatybių ar dėl objektyvių priežasčių, bet siekiant pašalinti struktūrinius personalu susijusius trūkumus.
- 24 Todėl *Corte suprema di cassazione* mano, kad reikia išsiaiškinti, ar bendrasis susitarimas taikomas jūrų laivybos sektoriuje nustatytiems darbo santykiams. Iš tiesų, jei taip būtų, Navigacijos kodekse numatyta terminuoto įdarbinimo tvarka galėtų būti nesuderinama su bendruoju susitarimu. Kadangi Italijos teisės aktų leidėjas 2001 m. rugsėjo 6 d. Įstatyminiu dekretu Nr. 368 dėl Direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis įgyvendinimo įvykdė šio susitarimo 5 punkte nustatytą pareigą, t. y. numatyti priemonės, kurios leistų išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, tai galėtų reikšti, kad šio dekreto nuostatos taip pat taikomos darbo santykiams jūrų laivybos sektoriuje.
- 25 Šiomis aplinkybėmis *Corte suprema di cassazione* nusprendė sustabdyti bylų nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
 - „1. Ar darbui jūrų laivyboje taikomi <...> bendrojo susitarimo <...> punktai, būtent ar [bendrojo susitarimo] 2 punkto 1 dalis, taip pat taikoma pagal terminuotas sutartis kasdieną kursuojančiuose keltuose dirbantiems darbuotojams?
 2. Ar pagal <...> bendrąjį susitarimą, būtent pagal [jo] 3 punkto 1 dalį, draudžiama nacionalinės teisės nuostata (Navigacijos kodekso 332 straipsnis), kurioje numatyta, kad turi būti nurodoma sutarties „trukmė“, o ne „terminas“, ir ar su šia direktyva suderinamas sutarties trukmės nustatymas, kai nurodomas aiškiai apibrėžtas galutinis terminas („daugiausia 78 dienos“), tačiau neaišku, kada jis baigiasi?
 3. Ar pagal <...> bendrąjį susitarimą, būtent pagal [jo] 3 punkto 1 dalį, draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos (Navigacijos kodekso 325, 326 ir 332 straipsniai), pagal kurias objektyviomis terminuotų sutarčių sudarymo priežastimis laikytinas paprasčiausias vykdytino reiso ar reisu nurodymas, taip iš esmės sutapatinant sutarties dalyką (paslaugą) su jos sudarymo pagrindu (terminuotos sutarties sudarymo priežastis)?

4. Ar pagal <...> bendrąjį susitarimą draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos (šiuo atveju Navigacijos kodekso normos), pagal kurias tuo atveju, kai paeiliui sudaromos sutartys (kurios laikomos sudarytomis piktnaudžiaujant, kaip tai suprantama pagal 5 punktą), neleidžiama jų pakeisti neterminuotais darbo santykiais (Navigacijos kodekso 326 straipsnyje numatyta priemonė taikoma tik tais atvejais, kai įdarbintas asmuo nepertraukiamai ilgiau nei vienus metus teikia paslaugą, ir tais atvejais, kai laikotarpis nuo sutarties galiojimo pabaigos iki vėlesnės sutarties sudarymo nėra ilgesnis nei 60 dienų)?“

26 2013 m. rugpjūčio 28 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-362/13, C-363/13 ir C-407/13 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma rašytinė ir žodinė proceso dalys ir priimtas sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

27 Savo pirmuoju klausimu prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar bendrasis susitarimas turi būti aiškinamas taip, kad jis taikomas tokiems darbuotojams, kaip ieškovams pagrindinėse bylose, pagal terminuotas darbo sutartis įdarbintiems jūrininkais keltuose, kursuojančiuose tarp dviejų tos pačios valstybės narės uostų.

28 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, kaip Teisingumo Teismas jau buvo kelis kartus nusprendęs, iš bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalies matyti, kad jo taikymo sritis apibrėžta plačiai, nes jame bendrai kalbama apie „pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika“ (žr., be kita ko, sprendimų *Adeneler ir kt.*, C-212/04, EU:C:2006:443, 56 punktą; *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, 34 punktą ir *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, 38 punktą).

29 Be to, bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje įtvirtinta sąvoka „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai“ pagal šį susitarimą apima visus darbuotojus, nedarant skirtumo pagal tai, ar jų darbdavys yra privatus, ar viešas (sprendimų *Adeneler ir kt.*, EU:C:2006:443, 56 punktas; *Della Rocca*, EU:C:2013:235, 34 punktas ir *Márquez Samohano*, EU:C:2014:146, 38 punktas), ir taip yra nepaisant jų darbo sutarties kvalifikavimo pagal vidaus teisę (Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 166 punktas).

30 Taigi bendrasis susitarimas taikomas visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal su darbdaviais siejančius terminuotus darbo santykius (sprendimų *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 28 punktas; *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 42 punktas ir Nutarties *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, 26 punktas).

31 Žinoma, bendrojo susitarimo taikymo sritis nėra neribota. Iš jo 2 punkto 1 dalies formuluotės matyti, kad darbo sutartys ir santykiai, kuriems taikomas šis bendrasis susitarimas, apibrėžiami ne [šio susitarimo] ar Sąjungos teisės, bet nacionalinės teisės ir (arba) praktikos su sąlyga, kad apibrėžus šias sąvokas savavališkai nepašalinama tam tikrų kategorijų asmenų galimybė pasinaudoti bendrojo susitarimo teikiama apsauga (Sprendimo *Sibilio*, C-157/11, EU:C:2012:148, 42 ir 51 punktai).

32 Be to, bendrojo susitarimo 2 punkto 2 dalimi valstybėms narėms suteikiama diskrecija taikyti bendrąjį susitarimą tam tikroms darbo sutarčių ar darbo santykių kategorijoms. Iš tiesų šia nuostata suteikiama galimybė valstybėms narėms ir (arba) socialiniams partneriams netaikyti šio bendrojo susitarimo „pirminio profesinio mokymo santykiams ir gamybinės praktikos programoms“ ir „darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarytiems ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą

mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą“ (sprendimų *Adeneler ir kt.*, EU:C:2006:443, 57 punktą; *Sibilio*, EU:C:2012:148, 52 ir 53 punktai ir *Della Rocca*, EU:C:2013:235, 35 punktą).

- 33 Dar daugiau, Teisingumo Teismas nusprendė, kad iš bendrojo susitarimo preambulės ketvirtos pastraipos aiškiai matyti, kad jis netaikomas darbuotojams, laikinai įdarbintiems per agentūras (žr. Sprendimo *Della Rocca*, EU:C:2013:235, 36 ir 45 punktus).
- 34 Šiose bylose iš Teisingumo Teismui pateiktų duomenų, kurie nebuvo ginčijami, matyti, kad ieškovus pagrindinėse bylose ir jų darbdavius siejo darbo sutartis, kaip ji suprantama pagal nacionalinę teisę. Taip pat neginčijama, kad šios darbo sutartys nėra dalis darbo santykių, kurie gali būti pašalinti iš bendrojo susitarimo taikymo srities pagal jo 2 punkto 2 dalį.
- 35 Tačiau RFI ir Italijos bei Norvegijos vyriausybės pabrėžia, kad Sąjungos teisėje, kaip ir tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje, yra nuostatų, skirtų reglamentuoti būtent jūrų laivybės sektorių. Konkrečiai kalbant, reikia nurodyti susitarimą dėl 2006 m. konvencijos, įtvirtintą Direktyvos 2009/13 priede; jame numatytos taisyklės ir standartai, susiję su jūrininkų darbo sutartimis, pavyzdžiui, A.2.1 standarto 4 dalies g punktas, kuriame apibrėžiama sutarties galiojimo pabaiga ir sutarties pabaigos sąlygos. Reikia pabrėžti, jog pagal bendrojo susitarimo 8 punkto 2 dalį jis nepažeidžia kitų specialesnių Sąjungos nuostatų.
- 36 Tačiau nepanašu ir nebuvo teigiama, kad susitarime dėl 2006 m. konvencijos bei kituose Sąjungos teisės aktų leidėjo priimtuose aktuose dėl jūrų laivybės sektoriaus yra taisyklių, kaip bendrajame susitarime, skirtų užtikrinti, kad darbuotojams, įdarbintiems pagal terminuotas sutartis, būtų taikomas nediskriminavimo principas arba užkirstas kelias piktnaudžiavimui dėl paeilui nustatomų darbo santykių ar sudaromų darbo sutarčių. Reikia pabrėžti, jog susitarimas dėl 2006 m. konvencijos, kaip matyti visų pirma iš jo baigiamųjų nuostatų trečios pastraipos, nepažeidžia galiojančių specialesnių Sąjungos teisės aktų ar aktų, užtikrinančių didesnę apsaugą jūrininkams.
- 37 Beje, reikia konstatuoti, kad pagal susitarimo dėl 2006 m. konvencijos 1 punkto c ir e papunkčius bei 2 punktą jis netaikomas jūrininkams, įdarbintiems laivuose, kurie plaukioja išimtinai vidaus vandenyse, kaip antai aptariamais pagrindinėse bylose.
- 38 Taigi darbuotojai, kurių situacija tokia pat kaip ieškovų pagrindinėse bylose, kurie pagal terminuotas darbo sutartis dirba jūrininkais keltuose, kursuojančiuose tarp dviejų tos pačios valstybės narės uostų, patenka į bendrojo susitarimo taikymo sritį, nes jame nenurodyta, kad koks nors konkretus sektorius būtų pašalintas iš jo taikymo srities.
- 39 Ši išvada patvirtinama bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies formuluote, iš jos matyti, kad pagal bendrojo susitarimo preambulės trečią pastraipą ir jo bendrųjų nuostatų 8 ir 10 punktus įgyvendindamos šį bendrąjį susitarimą valstybės narės turi teisę, jei tai objektyviai pateisinama, atsižvelgti į konkrečius poreikius, susijusius su atitinkamais veiklos sektoriais ir (arba) tam tikromis darbuotojų kategorijomis (šiuo klausimu žr. sprendimų *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 45 punktą ir *Kücüük*, C-586/10, EU:C:2012:39, 49 punktą).
- 40 Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti taip: bendrasis susitarimas turi būti aiškinamas taip, kad jis taikomas tokiems darbuotojams, kokie yra ieškovai pagrindinėse bylose, kurie pagal terminuotas darbo sutartis dirba jūrininkais keltuose, kursuojančiuose tarp dviejų tos pačios valstybės narės uostų.

Dėl antrojo klausimo

- 41 Savo antruoju klausimu prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teiraujasi, ar bendrojo susitarimo nuostatos, būtent jo 3 punkto 1 dalis, turi būti aiškinamos taip, kad jomis draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, kuriuose numatyta, kad terminuotose darbo sutartyse turi būti nustatyta ne jų galiojimo pabaiga, bet trukmė.
- 42 RFI nuomone, šis klausimas nepriimtinas dėl dviejų priežasčių. Pirma, jis susijęs su nacionalinės teisės aiškinimu. Antra, bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalimi siekiama tik apibrėžti tam tikras sąvokas, todėl jis nėra nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų teisėtumo kriterijus.
- 43 Tačiau reikia konstatuoti, kad šis klausimas aiškiai susijęs su Sąjungos teisės aiškinimu, todėl yra priimtinas.
- 44 Dėl esmės reikia priminti, kad bendrojo susitarimo tikslas nėra suderinti visų nacionalinės teisės nuostatų, susijusių su terminuotomis darbo sutartimis; juo nustatant bendruosius principus ir būtiniausius reikalavimus tik siekiama nustatyti bendrąją pagrindą, skirtą užtikrinti vienodą pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų vertinimą juos apsaugant nuo diskriminacijos, ir užkirsti kelią piktnaudžiavimams paėiliui sudarant terminuotą darbo sutartį arba nustatant terminuotus darbo santykius (šiuo klausimu žr. sprendimų *Del Cerro Alonso*, EU:C:2007:509, 26 ir 36 punktus; *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 111 punktą ir *Huet*, C-251/11, EU:C:2012:133, 41 punktą bei Nutarties *Vino*, C-20/10, EU:C:2010:677, 54 punktą).
- 45 Bendrajame susitarime nėra jokios nuostatos dėl formalių nuorodų, kurios turėtų būti nurodytos terminuotose darbo sutartyse.
- 46 Šiuo klausimu bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, kaip aiškiai matyti iš jo pavadinimo ir formuluotės, tik apibrėžiama „pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo“ sąvoka ir į tai atsižvelgiant nurodomas terminuotos sutarties požymis, t. y. aplinkybė, kad tokios sutarties pabaiga nustatoma „pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“. Tačiau šiame punkte nėra jokios pareigos valstybėms narėms dėl vidaus teisės normų, taikomų sudarant terminuotą darbo sutartį (šiuo klausimu žr. Nutarties *Vino*, EU:C:2010:677, 60–62 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką).
- 47 Bet kuriuo atveju, kadangi šis klausimas turi būti suprantamas kaip keliamas siekiant nustatyti, ar bendrasis susitarimas taikomas darbuotojams, dirbantiems pagal tokias darbo sutartis, kaip nagrinėjamosios pagrindinėse bylose, kuriose nurodyta tik jų trukmė įrašius „daugiausia 78 dienas“, pakanka konstatuoti, kad tokie darbuotojai turi būti laikomi „pagal terminuotą sutartį dirbančiais darbuotojais“, kaip tai suprantama pagal bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį, nes remiantis tokiu žodžių junginiu galima objektyviai nustatyti šių sutarčių pabaigos datą, todėl bendrasis susitarimas yra joms taikomas.
- 48 Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, į antrąjį klausimą reikia atsakyti taip: bendrojo susitarimo nuostatos turi būti aiškinamos taip, kad jomis nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, kuriuose numatyta, kad terminuotose darbo sutartyse turi būti nustatyta ne jų galiojimo pabaiga, bet trukmė.

Dėl trečiojo ir ketvirtąjo klausimų

- 49 Savo trečiuoju ir ketvirtuoju klausimais prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar bendrojo susitarimo 3 punkto 1 ir 5 dalys turi būti aiškinamos taip, kad jomis draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, pagal kuriuos, pirma, objektyviomis terminuotų darbo sutarčių sudarymo priežastimis laikytinas paprasčiausias vykdytino

- reiso ar reisų nurodymas, ir, antra, kuriuose numatyta galimybė pakeisti terminuotas darbo sutartis neterminuotais darbo santykiais tik tais atvejais, kai atitinkamas darbuotojas pagal šias sutartis nepertraukiamai ilgiau nei vienus metus buvo įdarbintas to paties darbdavio, o darbo santykiai laikomi nepertraukiamais, kai laikotarpis nuo vienos terminuotos darbo sutarties iki kitos nėra ilgesnis nei 60 dienų.
- 50 RFI teigimu, ši užklausa dalis, atitinkanti trečiąjį klausimą, nepriimtina, nes nesusijusi su pagrindinių bylų dalyku, kadangi ja siekiama patikrinti, ar bendrąjį susitarimą atitinka nacionalinės teisės aktai, taikomi darbo sutartimis, sudarytomis vienam ar keliems konkrečioms reisams, kai pagrindinėse bylose atitinkamos darbo sutartys buvo kvalifikuotos kaip terminuotos darbo sutartys.
- 51 Reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Sąjungos teisės aiškinimo, atsizvelgiant į jo paties nurodytas faktines aplinkybes ir teisinius pagrindus, kurių tikslumo Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma reikšmingumo prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas neturi jokio ryšio su pagrindinės bylos aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba jeigu Teisingumo Teismas neturi faktinės ir teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, sprendimų *Della Rocca*, EU:C:2013:235, 29 punktą ir *Márquez Samohano*, EU:C:2014:146, 35 punktą).
- 52 Šiuo atveju vis dėlto reikia pripažinti, kad prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja dėl bendrojo susitarimo aiškinimo nagrinėdamas realius ginčus, kilusius po to, kai buvo nutrauktos paeiliui ieškovų pagrindinėse bylose vienam ar keliems konkrečioms reisams sudarytos terminuotos darbo sutartys. Pateikdamas trečiąjį klausimą šis teismas siekia išsiaiškinti, ar pagrindinėse bylose nagrinėjami teisės aktai, pagal kuriuos vykdytino reiso ar reisų nurodymas yra objektyvi tokių sutarčių sudarymo priežastis, atitinka bendrajame susitarime nustatytus reikalavimus. Šiomis sąlygomis šis klausimas negali būti laikomas hipotetiniu, todėl jį reikia laikyti priimtiniu.
- 53 Dėl esmės reikia nurodyti, jog tiek, kiek šie klausimai susiję su bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalies aiškinimu, reikia priminti, kad, kaip nurodyta šio sprendimo 46 punkte, ši nuostata neturi reikšmės, nes joje nenustatyta jokia valstybių narių pareiga, susijusi su vidaus teisės normomis, taikomomis sudarant terminuotas darbo sutartis.
- 54 Dėl bendrojo susitarimo 5 punkto reikia priminti, kad šio punkto 1 dalies tikslas yra įgyvendinti vieną šio bendrojo 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, ir įtvirtinti tam tikras minimalios apsaugos nuostatas, skirtas išvengti to, kad pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų situacija būtų nestabili (žr., be kita ko, sprendimų *Adeneler ir kt.*, EU:C:2006:443, 63 punktą; *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 73 punktą; *Deutsche Lufthansa*, C-109/09, EU:C:2011:129, 31 punktą; *Kücüik*, EU:C:2012:39, 25 punktą ir *Márquez Samohano*, EU:C:2014:146, 41 punktą).
- 55 Iš tiesų, kaip matyti iš bendrojo susitarimo preambulės antros pastraipos ir jo bendrosios dalies 6 bei 8 punktų, darbo stabilumas suprantamas kaip svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas, o terminuotos darbo sutartys ir darbdavių, ir darbuotojų poreikius gali tenkinti tik tam tikromis aplinkybėmis (sprendimų *Adeneler ir kt.*, EU:C:2006:443, 62 punktą ir *Huet*, EU:C:2012:133, 35 punktą).
- 56 Todėl siekiant išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje valstybės narės įpareigojamos imtis bent vienos veiksmingos ir privalomos joje nurodytos priemonės tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiavertžių teisinių priemonių. Šio punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytos trys priemonės, susijusios atitinkamai 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., be kita ko, sprendimų *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 74 ir 151 punktus; *Kücüük*, EU:C:2012:39, 26 punktą ir *Márquez Samohano*, EU:C:2014:146, 42 punktą; taip pat Nutarties *Papalia*, C-50/13, EU:C:2013:873, 18 ir 19 punktus).
- 57 Pirmiausia vis dėlto reikia pabrėžti, kad bendruoju susitarimu valstybės narės neįpareigojamos imtis priemonės, reikalaujančios, kad visos pirmosios ar vienintelės terminuotos darbo sutartys būtų pateisintos viena iš objektyvių priežasčių. Iš tikrųjų, kaip jau yra nusprendęs Teisingumo Teismas, tokioms terminuotoms darbo sutartims netaikoma bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis, kuri yra susijusi tik su piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencija, nes šio punkto 1 dalies a punkte numatytos objektyvios priežastys susijusios tik su vieninteliu „tokių sutarčių ar santykių atnaujinimu“ (žr. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 90 punktą ir Nutarties *Vino*, EU:C:2010:677, 58 ir 59 punktus).
- 58 Dėl minėtų paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar santykių iš šio sprendimo 56 punkto išplaukia, kad, kaip matyti iš bendrojo susitarimo bendrosios dalies 7 punkto, susitariančiųjų šalių nuomone, terminuotų darbo sutarčių, grindžiamų objektyviomis priežastimis, naudojimas yra piktnaudžiavimo prevencijos priemonė (žr. sprendimų *Adeneler ir kt.*, EU:C:2006:443, 67 punktą ir *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 91 ir 92 punktus; taip pat Nutarties *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, EU:C:2008:346, 86 punktą).
- 59 Tačiau įgyvendindamos bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybės narės turi diskreciją, nes gali imtis vienos ar kelių šio punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytų priemonių arba taikyti esamas lygiavertes teises priemones, tačiau jos tai turi daryti atsižvelgdamos į specifinių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų poreikius (žr. sprendimų *Impact*, EU:C:2008:223, 71 punktą; *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 81 ir 93 punktus bei *Deutsche Lufthansa*, EU:C:2011:129, 35 punktą).
- 60 Taigi pagal bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybėms narėms nustatytas bendras tikslas – užkirsti kelią tokiems piktnaudžiavimo atvejams ir joms leidžiama pasirinkti būdus, kaip tai pasiekti, su sąlyga, kad jie nepažeidžia bendrojo susitarimo tikslo ar veiksmingumo (Sprendimo *Huet*, EU:C:2012:133, 42 ir 43 punktai ir juose nurodyta teismo praktika).
- 61 Remiantis tuo darytina išvada, kad siekdamas įgyvendinti šį susitarimą valstybės narės gali teisėtai pasirinkti nesiimti priemonės, numatytos minėto punkto 1 dalies a papunktyje, kuria reikalaujama, kad tokių paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar terminuotų darbo santykių atnaujinimas būtų pateisinamas objektyviomis priežastimis. Atvirkščiai, jos gali imtis vienos ar abiejų priemonių, numatytų šio punkto 1 dalies b ir c punktuose, kurios susijusios atitinkamai su maksimalia bendra paeiliui sudaromų tokių darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičiumi, ar net nuspręsti toliau taikyti galiojančią lygiavertę teisinę priemonę, su sąlyga, kad ir kokia būtų pasirinkta priemonė, ja būtų užtikrinta veiksminga piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencija (žr. sprendimų *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 94 punktą ir *Deutsche Lufthansa*, EU:C:2011:129, 44 punktą).
- 62 Be to, kadangi, kaip šiuo atveju, Sąjungos teisėje nenumatytos konkrečios sankcijos, taikomos tada, kai piktnaudžiavimo atvejai vis dėlto nustatomi, nacionalinės valdžios institucijos privalo imtis priemonių, kurios turi būti ne tik proporcingos, bet ir pakankamai veiksmingos bei atgrasančios, kad būtų užtikrintas visiškas taikant bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumas (žr., be kita ko, Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 158 punktą ir nutarčių *Affatato*, C-3/10, EU:C:2010:574, 45 punktą ir *Papalia*, EU:C:2013:873, 20 punktą).
- 63 Nors, nesant Sąjungos teisės aktų atitinkamoje srityje, šių normų įgyvendinimo taisyklės, vadovaujantis valstybių narių procesinės autonomijos principu, turi būti nustatytos kiekvienos valstybės narės vidaus teisės sistemoje, jos neturi būti mažiau palankios nei tos, kurios taikomos panašioms vidaus situacijoms (lygiavertiškumo principas), ir dėl jų Sąjungos teisės sistemos suteiktų teisių įgyvendinimas neturi tapti

praktiškai neįmanomas ar pernelyg sudėtingas (veiksmingumo principas) (žr., be kita ko, Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 159 punktą ir nutarčių *Affatato*, EU:C:2010:574, 46 punktą ir *Papalia*, EU:C:2013:873, 21 punktą).

- 64 Remiantis tuo reikia daryti išvadą, kad kai piktnaudžiaujama sudarant paeiliui terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius, veiksmingas ir lygiavertes darbuotojų apsaugos garantijas nustatančią priemonę turi būti galima taikyti siekiant tinkamai nubausti už šį piktnaudžiavimą ir panaikinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes (Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 160 punktas ir nutarčių *Affatato*, EU:C:2010:574, 47 punktas ir *Papalia*, EU:C:2013:873, 22 punktas).
- 65 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, kaip kelis kartus buvo pabrėžęs Teisingumo Teismas, bendrajame susitarime nenustatyta bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą neterminuotomis. Iš tiesų bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalyje valstybėms narėms iš esmės paliekama diskrecija nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar terminuoti darbo santykiai laikomi neterminuotais. Todėl bendrajame susitarime nėra nurodyta, kokiomis sąlygomis galima sudaryti neterminuotas darbo sutartis (žr., be kita ko, Sprendimo *Huet*, EU:C:2012:133, 38–40 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką).
- 66 Šioje atveju dėl pagrindinėse bylose nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų reikia priminti, kad Teisingumo Teismas neturi priimti sprendimo dėl vidaus teisės nuostatų išaiškinimo, ši funkcija išimtinai tenka prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui arba prireikus – kompetentingiems nacionaliniams teismams, kurie turi nustatyti, ar taikytinas nacionalinės teisės aktas tenkina šio sprendimo 56–65 punktuose primintus reikalavimus (žr., be kita ko, sprendimų *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, 39 punktą ir *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 163 punktą; taip pat Nutarties *Papalia*, EU:C:2013:873, 30 punktą).
- 67 Taigi prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar atitinkamų vidaus teisės nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius ir prireikus už tai nubausti (šiuo klausimu žr. sprendimų *Vassallo*, EU:C:2006:518, 41 punktą ir *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 164 punktą).
- 68 Vis dėlto priimdamas prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas prireikus gali pateikti paaiškinimų, kurie padėtų nacionaliniam teismui atlikti savo vertinimą (žr., be kita ko, Sprendimo *Vassallo*, EU:C:2006:518, 39 punktą ir Nutarties *Papalia*, EU:C:2013:873, 31 punktą).
- 69 Šiuo klausimu, nesant reikalo nagrinėti, ar nacionalinės teisės nuostata, kaip antai numatyta Navigacijos kodekso 326 straipsnyje, priimta iki Direktyvos 1999/70 ir bendrojo susitarimo įsigaliojimo, yra „objektyvi priežastis“, kaip ji suprantama pagal bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, reikia pripažinti, kad tokia nuostata, kurioje numatyta imperatyvi taisyklė, pagal kurią, kai darbuotojas buvo įdarbintas to paties darbdavio nenutraukiamą laikotarpį pagal kelias terminuotas darbo sutartis ilgesniam nei vieni metai laikotarpiui, šios sutartys pakeičiamos į neterminuotas darbo santykius, gali atitikti šio sprendimo 56–65 punktuose primintus reikalavimus.
- 70 Iš tiesų tokiuose teisės aktuose gali būti įtvirtinta ir egzistuojanti teisinė priemonė, atitinkanti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonę, nustatytą bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies b punkte, susijusiame su bendra maksimalia tokių sutarčių trukme, ir priemonė, kuria būtų numatytos realios sankcijos už tokį piktnaudžiavimą (pagal analogiją žr. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, EU:C:2009:250, 170 punktą ir Nutarties *Koukou*, C-519/08, EU:C:2009:269, 79 punktą).

- 71 Nepanašu, kad šią išvadą būtų galima paneigti šiuose teisės aktuose nustatytu reikalavimu, kad „nenutraukiamomis“, todėl „paeiliui sudaromomis“, laikomos tik terminuotos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis nei 60 dienų laikotarpis. Iš tiesų toks laikotarpis apskritai gali būti laikomas pakankamu bet kokiems egzistuojantiems darbo santykiams nutraukti, todėl dėl jo bet kokia galima vėliau pasirašyta sutartis nėra laikoma sudaryta paeiliui, juo labiau kad, kaip nagrinėjamos pagrindinėse bylose, terminuotų darbo sutarčių trukmė negali būti ilgesnė nei 78 dienos. Iš tiesų atrodo, kad nuolatinių ir ilgalaikių poreikių turinčiam darbdaviui yra sudėtinga apeiti bendruoju susitarimu suteiktą apsaugą nuo piktnaudžiavimo ir pasibaigus kiekvienai terminuotai darbo sutarčiai laukti maždaug du mėnesius (pagal analogiją žr. Nutarties *Vassilakis ir kt.*, EU:C:2008:346, 115 punktą).
- 72 Vis dėlto nacionalinės valdžios institucijos ir teismai, atsakingi už Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą perkeliančių priemonių įgyvendinimą, kurių dėl to prašoma priimti sprendimą dėl paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių kvalifikavimo, kiekvienu atveju turi įvertinti visas bylos aplinkybes, atsižvelgdami, be kita ko, į šių paeiliui su tuo pačiu asmeniu sudarytų ar tam pačiam darbui atlikti sudarytų sutarčių skaičių, kad būtų pašalinta galimybė, jog terminuotais darbo santykiais darbdaviai naudosis piktnaudžiaudami (žr. Nutarties *Vassilakis ir kt.*, EU:C:2008:346, 116 punktą).
- 73 Konkrečiai kalbant, bylose, kaip antai pagrindinėse, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi užtikrinti, kad jose nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose numatyta vienu metu trukmė būtų apskaičiuota taip, kad iš esmės nebūtų sumažintas piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos ir baudimo už ją veiksmingumas. Kaip savo pastabose raštu nurodė Europos Komisija, taip galėtų būti, jei ši maksimali trukmė būtų apskaičiuota ne pagal kalendorinių dienų, numatytų šiose darbo sutartyse, skaičių, bet pagal dienų, per kurias atitinkamas darbuotojas realiai dirbo, skaičių, kai, pavyzdžiui, dėl nedažnų reisų šis skaičius yra gerokai mažesnis už pirmąjį.
- 74 Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, į trečiąjį ir ketvirtąjį klausimus reikia atsakyti, kad bendrojo susitarimo 5 punktą turi būti aiškinamas taip, kad juo iš principo nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, kuriuose numatyta galimybė pakeisti terminuotas darbo sutartis neterminuotais darbo santykiais tik tais atvejais, kai atitinkamas darbuotojas pagal šias sutartis nepertraukiamai ilgiau nei vienus metus dirbo tam pačiam darbdaviui, o darbo santykiai laikomi nepertraukiamais, kai laikotarpis nuo vienos terminuotos darbo sutarties iki kitos nėra ilgesnis nei 60 dienų. Tačiau prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar atitinkamų šių nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius ir už tai būtų nubausta.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 75 Kadangi šis procesas pagrindinių bylų šalims yra vienas iš etapų prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio 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 (trečioji kolegija) nusprendžia:

1. **1999 m. kovo 18 d. Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esantis 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, turi būti aiškinamas taip, kad jis taikomas tokiems**

darbuotojams, kokie yra ieškovai pagrindinėse bylose, kurie pagal terminuotas darbo sutartis dirba jūrininkais keltuose, kursuojančiuose tarp dviejų tos pačios valstybės narės uostų.

- 2. Bendrojo susitarimo nuostatos turi būti aiškinamos taip, kad jomis nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, kuriuose numatyta, kad terminuotose darbo sutartyse turi būti nustatyta ne jų galiojimo pabaiga, bet trukmė.**
- 3. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad juo iš principo nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, kuriuose numatyta galimybė pakeisti terminuotas darbo sutartis neterminuotais darbo santykiais tik tais atvejais, kai atitinkamas darbuotojas pagal šias sutartis nepertraukiamai ilgiau nei vienus metus dirbo tam pačiam darbdaviui, o darbo santykiai laikomi nepertraukiamais, kai laikotarpis nuo vienos terminuotos darbo sutarties iki kitos nėra ilgesnis nei 60 dienų. Tačiau prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar atitinkamų šių nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius ir už tai būtų nubausta.**

Parašai.