



Teismo praktikos rinkinys

Byla C-46/17

**Hubertus John
prieš
Freie Hansestadt Bremen**

(*Landesarbeitsgericht Bremen* prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – Paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys – 5 punkto 1 dalis – Piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonės – Direktyva 2000/78/EB – 6 straipsnio 1 dalis – Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas – Nacionalinės teisės normos, pagal kurias nustatytas darbo sutarties pasibaigimas sulaukus įprasto pensinio amžiaus gali būti atidedamas, tik jei darbuotojas įgyja teisę į senatvės pensiją“

Santrauka – 2018 m. vasario 28 d. Teisingumo Teismo (šeštoji kolegija) sprendimas

1. *Socialinė politika – Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje – Direktyva 2000/78 – Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas – Nacionalinės teisės norma, kuria darbuotojų, sulaukusių teisės aktuose numatyto pensinio amžiaus, darbo santykių pasibaigimo momento atidėjimas priklauso nuo apibrėžtam terminui duoto darbdavio sutikimo – Leistinum*

(*Tarybos direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalis*)

2. *Socialinė politika – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – Direktyva 1999/70 – Taikymo sritis – Darbo sutartis ar darbo santykiai, apibrėžti nacionalinės teisės aktuose arba nacionalinėje praktikoje – Automatinis darbo sutarčių nutraukimas sulaukus pensinio amžiaus – Netaikymas*

(*Tarybos direktyvos 1999/70 priedas*)

3. *Socialinė politika – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – Direktyva 1999/70 – Piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijai skirtos priemonės – Objektivos priežastys, pateisinančios tokių sutarčių atnaujinimą – Nacionalinės teisės normos, pagal kurias nustatytas darbo sutarties pasibaigimas sulaukus įprasto pensinio amžiaus gali būti atidedamas, tik jei darbuotojas įgyja teisę į senatvės pensiją – Leistinum*

(*Tarybos direktyvos 1999/70 priedo 5 punkto 1 dalis*)

1. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiama nacionalinės teisės norma, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią darbuotojų, sulaukusių teisės aktuose nustatyto amžiaus gauti senatvės pensiją, darbo santykių pasibaigimo momento atidėjimas priklauso nuo apibrėžtam terminui duoto darbdavio sutikimo.

Vokietijos vyriausybės teigimu, priimdamas pagrindinėje byloje nagrinėjamą nuostatą nacionalinės teisės aktų leidėjas pagal socialinių partnerių pageidavimus ketino nustatyti lanksčią ir teisiniu požiūriu saugią galimybę, prireikus ir laikantis tam tikrų sąlygų, išlaikyti darbo santykius po to, kai sueina įprastas pensinis amžius.

Tokio aiškinimo nepaneigia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris teigia, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama nuostata gali būti laikoma nuostata, leidžiančia nukrypti nuo principo, jog, darbuotojui sulaukus įprasto pensinio amžiaus, darbo sutartis nutrūksta savaime. Kitaip negu jaunesnio amžiaus darbuotojai, įprasto pensinio amžiaus sulaukęs darbuotojas turi alternatyvą atnaujinti darbo santykius arba visiškai pasitraukti iš darbo rinkos.

Tai, kad nagrinėjamos darbo sutarties šalys gali atidėti darbo santykių pasibaigimo datą kelis kartus besąlygiškai ir neribotai laiko atžvilgiu, negali paneigti šios išvados. Atvirkščiai, tokie veiksniai gali sustiprinti šios nuostatos palankų ar teigiamą pobūdį tiek, kiek jie susiję su darbo santykių tęstinumo tvarka, kuri bet kuriuo atveju negali būti taikoma nesant abiejų sutarties šalių, kurias sieja darbo santykiai, susitarimo.

(žr. 28–30, 33 punktus ir rezoliucinės dalies 1 punktą)

2. Žr. sprendimo tekstą.

(žr. 37, 42–44 punktus)

3. 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 5 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad šia nuostata nedraudžiama nacionalinės teisės norma, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią, nenustačius papildomų sąlygų ir laiko apribojimų, darbo sutarties šalims leidžiama tęsiantis darbo santykiams sudarytu abipusiu susitarimu atidėti, prireikus – kelis kartus, sutartą darbo santykių pasibaigimo momentą sulaukus įprasto pensinio amžiaus, vien dėl to, kad darbuotojas, sulaukęs įprasto pensinio amžiaus, turi teisę į senatvės pensiją.

Šiuo atveju reikia pažymėti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktyje įtvirtinta sąvoka „objektyvios priežastys“ skirta apibrėžtomis ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą, todėl šiame konkrečiame kontekste galinčioms pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes visų pirma gali lemti ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir ypatumai arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (2012 m. sausio 26 d. Sprendimo *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, 27 punktą).

Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, darbuotojas, sulaukęs įprasto amžiaus gauti teisės aktuose numatytą senatvės pensiją, nuo kitų darbuotojų skiriasi ne tik tuo, kad jis apdraustas socialiniu draudimu, bet ir tuo, kad jo profesinė veikla iš esmės baigiasi, taigi atsižvelgiant į jo sutartyje apibrėžtą terminą jis neturi galimybės pasinaudoti neterminuotos darbo sutarties alternatyva.

Be to, kaip jau buvo nurodyta šio sprendimo 29 punkte, pagrindinėje byloje nagrinėjama nuostata gali būti laikoma nuostata, leidžiančia nukrypti nuo principo, jog, darbuotojui sulaukus įprasto pensinio amžiaus, darbo sutartis nutrūksta savaime.

Iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos taip pat matyti, kad pagal šią nuostatą norint atidėti darbo santykių pasibaigimo dieną būtina šių darbo santykių laikotarpiu faktiškai sudaryti susitarimą, pagal kurį esami darbo santykiai tęsiasi nenutrūkstamai ir dėl kurio sutarties sąlygos lieka nepakitusios. Tokie apribojimai suteikia atitinkamam darbuotojui garantiją išlaikyti pirmines sutarties sąlygas, išsaugant teisę gauti senatvės pensiją.

(žr. 53–57 punktus ir rezoliucinės dalies 2 punktą)