



## Teismo praktikos rinkinys

### TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2024 m. vasario 20 d.\*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 4 punktas – Nediskriminavimo principas – Skirtingas požiūris atleidimo iš darbo atveju – Terminuotos darbo sutarties nutraukimas – Pareigos nurodyti nutraukimo motyvus nebuvimas – Teisminė kontrolė – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnis“

Byloje C-715/20

dėl *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krokuvos Naujosios Hutos apylinkės teismas, Lenkija) 2020 m. gruodžio 11 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2020 m. gruodžio 18 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**K. L.**

prieš

**X sp. z o.o.**

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurių sudaro pirmininkas K. Lenaerts, pirmininko pavaduotojas L. Bay Larsen, kolegijų pirmininkai A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, teisėjai S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (pranešėjas), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer ir D. Gratsias,

generalinis advokatas G. Pitruzzella,

posėdžio sekretorė M. Siekierzyńska, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2022 m. lapkričio 22 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna, J. Lachowicz ir A. Siwek-Ślusarek,
- Europos Komisijos, atstovaujamos D. Martin, D. Recchia ir A. Szymkowska,

susipažinęs su 2023 m. kovo 30 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

\* Proceso kalba: lenkų.

priima šį

## Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 21 ir 30 straipsnių išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant darbuotojo K. L., kuris buvo atleistas iš darbo, ir *X sp. z o.o.*, kuri yra pagal Lenkijos teisę įsteigta ribotos atsakomybės bendrovė ir buvusi K. L. darbdavė, ginčą dėl terminuotos darbo sutarties, siejusios šį darbuotoją su šia bendrove, nutraukimo.

## Teisinis pagrindas

### *Sąjungos teisė*

#### *Direktyva 1999/70*

- 3 Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„šalys signatarės norėjo sudaryti bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuriame būtų nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai bei būtinausi reikalavimai; jos išreiškė norą pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.“

- 4 Direktyvos 1999/70 1 straipsnyje nustatyta:

„Šios direktyvos tikslas yra įgyvendinti [Bendrąjį susitarimą].“

#### *Bendrasis susitarimas*

- 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 Pagal Bendrojo susitarimo 1 punktą šio susitarimo tikslas yra, pirma, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir, antra, sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar paeiliui nustatant terminuotas darbo santykius.

7 Bendrojo susitarimo 2 punkto „Taikymo sritis“ 1 dalyje nustatyta:

„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 numatyta:

„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 To paties Bendrojo susitarimo 4 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje 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 [šis skirtingas požiūris pateisinamas objektyviomis priežastimis].“

### ***Lenkijos teisė***

10 1974 m. birželio 26 d. *ustawa – Kodeks pracy* (Įstatymas dėl Darbo kodekso; *Dz. U.*, Nr. 24, 141 pozicija) (ginčui pagrindinėje byloje taikytina redakcija – *Dz. U.*, 2020, iš dalies pakeista 1320 pozicija; toliau – Darbo kodeksas) 8 straipsnyje numatyta, kad teisė negali būti įgyvendinama nepaisant jos socialinės-ekonominės paskirties arba pažeidžiant visuomenės sambūvio principus.

11 Darbo kodekso 18<sup>3a</sup> straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

„1. Darbuotojams turi būti taikomas vienodas požiūris darbo santykių sukūrimo ir nutraukimo, darbo sąlygų, paaukštinimo ir galimybės mokytis siekiant pagerinti profesinę kvalifikaciją srityse, visų pirma neatsižvelgiant į lytį, amžių, neįgalumą, rasę, religiją, tautybę, politinius įsitikinimus, narystę profesinėse sąjungose, etninę kilmę, tikėjimą, seksualinę orientaciją, taip pat į darbą pagal terminuotą ar neterminuotą sutartį arba darbą visą darbo laiką ar ne visą darbo laiką.

2. Vienodas požiūris darbe reiškia nediskriminavimą bet koku būdu tiesiogiai ar netiesiogiai dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių.“

12 Darbo kodekso 18<sup>3b</sup> straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Vienodo požiūrio darbo srityje principo pažeidimu, atsižvelgiant į 2–4 dalis, laikomas darbdavio taikomas darbuotojų padėties dėl vienos ar kelių priežasčių, nustatytų 18<sup>3a</sup> straipsnio 1 dalyje, diferencijavimas, kurio pasekmė visų pirma yra:

- 1) atsisakymas sukurti darbo santykius arba darbo santykių nutraukimas;
- 2) nepalankių darbo užmokesčio ar kitų darbo sąlygų nustatymas arba atsisakymas paaukštinti ar skirti kitas su darbu susijusias išmokas;

3) <...>

– nebent darbdavys įrodo, kad vadovavosi objektyviomis priežastimis.

<...>“

13 Darbo kodekso 30 straipsnyje numatyta:

„1. Darbo sutartis nutraukiama:

- 1) šalių susitarimu;
- 2) vienos iš šalių pareiškimu laikantis įspėjimo termino (darbo sutarties nutraukimas su įspėjimu);
- 3) vienos iš šalių pareiškimu be įspėjimo (darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo);
- 4) pasibaigus terminui, kuriam buvo sudaryta.

<...>

3. Kiekvienos šalies pareiškimas apie darbo sutarties nutraukimą su įspėjimu ar be jo turi būti pateiktas raštu.

4. Darbdavio pareiškime apie neterminuotos darbo sutarties nutraukimą su įspėjimu arba darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo turi būti nurodyta tai pateisinanti priežastis.“

14 Darbo kodekso 44 straipsnyje nurodyta:

„Darbuotojas gali apskusti atleidimą iš darbo <...> darbo bylų teismui.“

15 Darbo kodekso 45 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Jeigu nustatoma, kad neterminuotos darbo sutarties nutraukimas yra nepagrįstas arba pažeidžia nuostatas dėl darbo sutarčių nutraukimo, darbo bylų teismas – darbuotojo prašymu – sprendžia dėl atleidimo iš darbo negaliojimo, o jei sutartis jau nutraukta – dėl darbuotojo grąžinimo į darbą ankstesnėmis sąlygomis arba dėl kompensacijos.“

16 Darbo kodekso 50 straipsnio 3 dalyje nurodyta:

„Jei terminuota darbo sutartis buvo nutraukta pažeidžiant nuostatas dėl tokios darbo sutarties nutraukimo, darbuotojui priklauso tik kompensacija.“

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

17 K. L. ir X sudarė terminuotą darbo sutartį dėl darbo ne visą darbo laiką laikotarpiui nuo 2019 m. lapkričio 1 d. iki 2022 m. liepos 31 d.

18 2020 m. liepos 15 d. X įteikė K. L., kuris yra ieškovas pagrindinėje byloje, pareiškimą dėl šios darbo sutarties nutraukimo laikantis vieno mėnesio įspėjimo termino. Nutraukimas įsigaliojo 2020 m. rugpjūčio 31 d., tačiau K. L. nebuvo pranešta apie jo motyvus.

19 Po atleidimo iš darbo K. L. kreipėsi į *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krokuvos Naujosios Hutos apylinkės teismas, Lenkija), kuris yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, su prašymu dėl kompensacijos pagal Darbo kodekso 50 straipsnio 3 dalį, teigdamas, kad jo atleidimas iš darbo yra neteisėtas.

20 Šiame prašyme K. L. teigė, kad, pirma, X pareiškime buvo formalių klaidų, todėl padarytas pažeidimas, dėl kurio pagal Darbo kodekso 50 straipsnio 3 dalį atsirado teisė į kompensaciją. Antra, jis tvirtino, kad nors Darbo kodekse darbdaviams nenumatyta pareigos nurodyti nutraukimo motyvų, kai nutraukiamos terminuotos darbo sutartys, tokios nuorodos nebuvimas pažeidė Sąjungos teisėje ir Lenkijos teisėje įtvirtintą nediskriminavimo principą, nes ši pareiga egzistuoja nutraukiant neterminuotas darbo sutartis.

21 Vis dėlto X nurodė, kad atleido ieškovą pagrindinėje byloje pagal galiojančias Lenkijos darbo teisės nuostatas, ir ieškovas to neginčija.

22 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo prašyme patvirtina, kad pagal Lenkijos teisę tuo atveju, kai darbuotojas pareiškia ieškinį dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo, kompetentingas teismas nenagrinėja atleidimo iš darbo motyvo ir atitinkamas darbuotojas neturi teisės į kompensaciją dėl to, kad šis atleidimas įvykdytas be pagrindimo. Taigi toks darbuotojas netenka apsaugos, kylančios iš Chartijos 30 straipsnio, pagal kurią „[k]iekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinės teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju“.

23 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad 2008 m. *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucinis Teismas, Lenkija) priėmė sprendimą dėl Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalies atitikties 1997 m. balandžio 2 d. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* (Lenkijos Respublikos Konstitucija) (*Dz. U.*, Nr. 78, 1997, 483 pozicija) (toliau – Konstitucija), atsižvelgdamas į toje nuostatoje numatytus skirtingus sutarties nutraukimo reikalavimus, priklausomai nuo atitinkamos darbo sutarties rūšies.

24 Tame sprendime Konstitucinis Teismas nusprendė, kad Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalis tiek, kiek joje nenumatyta pareigos darbdavio pareiškime dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo nurodyti nutraukimo motyvą, ir šio kodekso 50 straipsnio 3 dalis, kiek joje nenumatyta darbuotojo teisės į kompensaciją dėl nepagrįsto tokios darbo sutarties nutraukimo, yra suderinamos su

- Konstitucijos 2 straipsniu, kuriame įtvirtintas demokratinės teisinės valstybės principas, ir su jos 32 straipsniu, kuriame įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas ir kuriuo draudžiama diskriminacija politiniame, socialiniame ar ekonominiame gyvenime dėl bet kurios priežasties.
- 25 *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucinis Teismas) padarė išvadą, kad taip pat nėra pagrindo manyti, jog nustatytas diferencijavimas, grindžiamas įdarbinimo trukmės požymiu, nepagrįstas svarbiu kriterijumi, kaip tai suprantama pagal Konstitucijos 32 straipsnį.
- 26 Šiame kontekste prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad 2019 m. priimtame sprendime *Sąd Najwyższy* (Aukščiausiasis Teismas, Lenkija) vis dėlto išreiškė abejonių dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto tinkamo įgyvendinimo Lenkijos teisėje, taigi ir dėl atitinkamų Darbo kodekso nuostatų atitikties Sąjungos teisei. Šiomis aplinkybėmis Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad subjektas, kuris nėra valstybės vardu veikiantis subjektas, kaip antai privatus darbdavys, negali būti įpareigotas atsakyti už neteisėtumą, susijusį su neteisingu Direktyvos 1999/70 perkėlimu į vidaus teisę. Taigi Aukščiausiasis Teismas negalėjo netaikyti Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalies byloje, kurioje priimtas tas sprendimas, nes net aiški, tiksli ir besąlyginė direktyvos nuostata, kuria siekiama privatiems asmenims suteikti teises ar nustatyti pareigas, negali būti taikoma byloje, kurios šalys yra tik privatūs asmenys.
- 27 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas priduria, kad šiomis aplinkybėmis reikia atsižvelgti, be kita ko, į 2019 m. sausio 22 d. Sprendimą *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43) ir 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimą *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278). Šiuo klausimu jis nurodo, kad šiuose dviejuose sprendimuose nagrinėjami kriterijai, kuriuos draudžiama taikyti siekiant diferencijuoti darbuotojus, t. y. religija byloje, kurioje priimtas 2019 m. sausio 22 d. Sprendimas *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43), ir amžius byloje, kurioje priimtas 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimas *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278), yra aiškiai nurodyti Chartijos 21 straipsnyje, o darbo santykių pagal terminuotą darbo sutartį nėra tarp šioje nuostatoje nurodytų kriterijų. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pastebi, kad Chartijos 21 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtintas bet kokios diskriminacijos draudimas, o joje nurodytų kriterijų sąrašas nėra baigtinis – tai patvirtina šioje nuostatoje vartojama dalelytė „ypač“.
- 28 Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad jeigu Teisingumo Teismas aiškintų Bendrąjį susitarimą taip, kad pagal jį draudžiamos tokios nacionalinės teisės nuostatos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, nenagrinėdamas klausimo dėl Europos Sąjungos teisės aktų, kuriuos prašoma išaiškinti, horizontalaus tiesioginio veikimo, Lenkijos teisėje būtų taikomos dvi skirtingos terminuotų sutarčių nutraukimo sistemos, atsižvelgiant į tai, ar darbdavys yra valstybės vardu veikiantis subjektas.
- 29 Šiomis aplinkybėmis *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krokvos Naujosios Hutos apylinkės teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Ar [Direktyvos 1999/70] 1 straipsnis, taip pat Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktai turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiama nacionalinės teisės norma, kuria įtvirtinama darbdavio pareiga raštu pagrįsti sprendimą nutraukti darbo sutartį tik jei darbo sutartis neterminuota, todėl tikrinant neterminuotų sutarčių nutraukimo priežasties pagrįstumą taikoma teisminė kontrolė, o tokia darbdavio pareiga (t. y. nurodyti sutarties nutraukimo priežastį) terminuotų darbo sutarčių atveju nenumatyta (todėl teisminė kontrolė apima tik klausimą, ar nutraukimas atitinka sutarčių nutraukimo nuostatas)?

2. Ar Bendrojo susitarimo 4 punktu ir bendruoju Sąjungos teisės principu dėl diskriminacijos draudimo ([Chartijos] 21 straipsnis) šalys gali remtis teisiniame ginče, kuriame abi ginčo šalys yra privatūs asmenys, taigi, ar šios teisės aktų nuostatos veikia horizontaliai?“

### Dėl prejudicinių klausimų

- 30 Remiantis suformuota jurisprudencija, vykstant SESV 267 straipsnyje įtvirtintai nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo bendradarbiavimo procedūrai, pastarasis nacionaliniam teismui turi pateikti naudingą atsakymą, kuris leistų išnagrinėti jam pateiktą bylą. Tokiu atveju Teisingumo Teismui gali tekti performuluoti jam pateiktus klausimus. Tai, kad nacionalinis teismas formaliai pateikė prejudicinį klausimą, nuroydamas tam tikras Sąjungos teisės nuostatas, netrukdo Teisingumo Teismui pateikti šiam teismui visų aiškinimo aspektų, kurie gali būti naudingi sprendimui jo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar tas teismas juos nurodė savo pateiktuose klausimuose. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas turi iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos, ypač iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, atrinkti Sąjungos teisės klausimus, aiškintinus atsižvelgiant į bylos dalyką (2023 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Nordic Info*, C-128/22, EU:C:2023:951, 99 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 31 Nagrinėjamu atveju, atsižvelgiant į visą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktą informaciją ir Lenkijos vyriausybės bei Europos Komisijos pateiktas pastabas, siekiant prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti naudingą išaiškinimą, reikia performuluoti pateiktus klausimus.
- 32 Taigi, nesant reikalo priimti sprendimo dėl prašymo išaiškinti Chartijos 21 straipsnį, reikia konstatuoti, kad savo klausimais, kuriuos būtina nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias darbdavys neprivalo raštu motyvuoti terminuotos darbo sutarties nutraukimo su išpėjimu, nors tokią pareigą turi nutraukdamas neterminuotą darbo sutartį, ir ar šiuo punktu galima remtis kilus ginčui tarp privačių asmenų.
- 33 Pirma, reikia pažymėti, kad Bendrasis susitarimas taikomas visiems atlygintiną darbą dirbantiems darbuotojams, esant juos su darbdaviais siejantiems terminuotiems darbo santykiams (šiuo klausimu žr. 2022 m. birželio 30 d. Sprendimo *Comunidad de Castilla y León*, C-192/21, EU:C:2022:513, 26 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 34 Nagrinėjamu atveju neginčijama, kad ieškovas pagrindinėje byloje, kalbant apie jo darbo santykius su X, buvo laikomas darbuotoju, įdarbintu pagal terminuotą sutartį, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalį, siejamą su jo 3 punkto 1 dalimi, todėl ginčas pagrindinėje byloje patenka į šio Bendrojo susitarimo taikymo sritį.
- 35 Antra, Bendrojo susitarimo 4 punkte numatytas draudimas mažiau palankiai vertinti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, nei pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, yra susijęs su darbuotojų darbo sąlygomis. Taigi reikia nustatyti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės normos, kiek jomis reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas, patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą.

- 36 Iš šio punkto formuluotės ir tikslo matyti, kad jis susijęs ne su pačiu pasirinkimu sudaryti terminuotas darbo sutartis vietoj neterminuotų darbo sutarčių, bet su darbuotojų, sudariusių pirmosios rūšies darbo sutartis, darbo sąlygomis, palyginti su pagal antrosios rūšies darbo sutartis įdarbintų darbuotojų darbo sąlygomis (2020 m. spalio 8 d. Sprendimo *Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu ir kt.*, C-644/19, EU:C:2020:810, 39 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 37 Lemiamas kriterijus nustatant, ar priemonė patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą, yra būtent darbo kriterijus, t. y. darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykiai (2022 m. gegužės 18 d. Nutarties *Ministero dell’istruzione (Elektroninė kortelė)*, C-450/21, EU:C:2022:411, 33 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 38 Taigi Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad ši sąvoka apima, be kita ko, darbuotojui suteikiamą apsaugą neteisėto atleidimo iš darbo atveju (2021 m. kovo 17 d. Sprendimo *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 52 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija), išpėjimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą termino nustatymo taisyklės ir taisyklės, susijusias su darbuotojui mokama kompensacija, kai nutraukiama ji su darbdaviu siejanti darbo sutartis, nes tokia kompensacija mokama dėl juos siejančių darbo santykių (2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 28 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 39 Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį aiškinant taip, kad sąvokos „darbo sąlygos“ apibrėžtis neapima terminuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygų, būtų susiaurinta pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos nuo mažiau palankaus požiūrio apimtis, nepaisant šia nuostata siekiamo tikslo (šiuo klausimu žr. 2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 29 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 40 Atsižvelgiant į šią jurisprudenciją darytina išvada, kad tokios nacionalinės teisės normos, kokios nagrinėjamos pagrindinėje byloje, patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį. Šiose normose yra numatyta darbo sutarties nutraukimo tvarka atleidimo iš darbo atveju ir ji grindžiama darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykiais.
- 41 Trečia, 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 darbo sutartis kokybę, nustatant būtiniausius reikalavimus, kuriais būtų užtikrintas nediskriminavimo principo taikymas (2021 m. kovo 17 d. Sprendimo *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 48 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 42 Bendruoju susitarimu, visų pirma jo 4 punktu, siekiama taikyti nediskriminavimo principą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams tam, kad darbdavys nenustatytų tokių darbo santykių, siekdamas, kad šie darbuotojai negalėtų pasinaudoti teisėmis, kuriomis naudojami pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, 34 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).



- 43 Be to, Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje įtvirtintas diskriminacijos draudimas yra tik konkreti bendrojo lygybės principo – vieno iš pagrindinių Sąjungos teisės principų – išraiška (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 37 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 44 Atsižvelgiant į šiuos tikslus, šis punktas turi būti suprantamas kaip pagrindinio Sąjungos socialinės teisės principo, kurio negalima aiškinti siaurai, išraiška (šiuo klausimu žr. 2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 38 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 45 Atsižvelgiant į tikslą panaikinti diskriminaciją tarp darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, ir darbuotojų, dirbančių pagal neterminuotas darbo sutartis, minėto punkto, kuris veikia tiesiogiai, 1 dalyje nustatytas draudimas, kad, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos nei panašioms nuolatinėms darbuotojams vien dėl to, kad jie įdarbinti neterminuotai, nebent šis skirtingas požiūris pateisinamas „objektyviomis priežastimis“ (šiuo klausimu taip pat žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 56 ir 64 punktus; taip pat 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 42 punktą).
- 46 Konkrečiau kalbant, reikia išnagrinėti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės normos, kiek tai susiję su šia nutraukimo tvarka, lemia skirtingą požiūrį, reiškiantį, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai vertinami mažiau palankiai, palyginti su panašiais darbuotojais, dirbančiais pagal neterminuotas darbo sutartis, paskui, jei reikia, nustatyti, ar toks skirtingas požiūris gali būti pateisinamas „objektyviomis priežastimis“.
- 47 Pirma, kalbant apie atitinkamų situacijų panašumą, pažymėtina, kad, siekiant įvertinti, ar suinteresuotieji asmenys dirba vienodą arba panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, vadovaujantis jo 3 punkto 2 dalimi ir 4 punkto 1 dalimi reikia nustatyti, ar, atsižvelgiant į visus aspektus (pavyzdžiui, darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas), jie gali būti laikomi esančiais panašioje situacijoje (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 48 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija; taip pat 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 51 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 48 Atsižvelgiant į pagrindinėje byloje nagrinėjamų teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų, kurių darbo sutartis nutraukiama, informavimą apie tokį nutraukimą pateisinančius motyvus, bendrą pobūdį, matyti, kad šios normos yra taikomos pagal terminuotas sutartis įdarbintiems darbuotojams, kurie gali būti panašūs į darbuotojus, įdarbintus pagal neterminuotas darbo sutartis.
- 49 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis turi kompetenciją vertinti faktines aplinkybes, turės nustatyti, ar ieškovo pagrindinėje byloje situacija buvo panaši į nuolatinėms darbuotojams, kuriuos tuo pačiu laikotarpiu buvo įdarbinusi X, situaciją (pagal analogiją žr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 42 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją; taip pat 2021 m. kovo 17 d. Sprendimo *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 54 punktą).

- 50 Antra, kalbant apie mažiau palankų požiūrį į pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus, palyginti su pagal neterminuotas sutartis dirbančiais darbuotojais, yra aišku, kad terminuotos darbo sutarties nutraukimo su įspėjimu atveju darbdavys neprivalo iš karto raštu informuoti darbuotojo apie tai pateisinančią motyvą ar motyvus, nors privalo tai padaryti, kai su įspėjimu nutraukiama neterminuota darbo sutartis.
- 51 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad, viena vertus, mažiau palankaus požiūrio, kaip jis suprantamas pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, buvimas vertinamas objektyviai. Esant tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal terminuotą sutartį dirbančiam darbuotojui, kurio darbo sutartis nutraukiama su įspėjimu, – kadangi jis, priešingai nei pagal neterminuotą sutartį dirbantis darbuotojas, kurio darbo sutartis nutraukiama, neinformuojamas apie atleidimo iš darbo motyvą ar motyvus – nėra suteikiama informacija, svarbi vertinant atleidimo iš darbo nepagrįstumą ir svarstant galimą kreipimąsi į teismą. Taigi šios dvi darbuotojų kategorijos yra vertinamos skirtingai, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą.
- 52 Kita vertus, ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, ir Lenkijos vyriausybė teigia, kad reikalavimo pateikti tokią informaciją nebuvimas nepanaikina atitinkamo darbuotojo teisės kreiptis į kompetentingą darbo bylų teismą, kad šis galėtų patikrinti, ar atitinkamas atleidimas iš darbo yra galimai diskriminacinis arba reiškia piktnaudžiavimą teise dėl to, kad yra nesuderinamas su atitinkamos teisės socialine-ekonomine paskirtimi, arba dėl to, kad buvo pažeisti visuomenės sambūvio principai, kaip tai suprantama pagal Darbo kodekso 8 straipsnį.
- 53 Pažymėtina, kad tokia situacija gali sukelti nepalankių pasekmių pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, nes net darant prielaidą, kad užtikrinama jo darbo sutarties nutraukimo motyvų pagrįstumo teisminė kontrolė, o kartu – veiksminga suinteresuotojo asmens teisminė gynyba, šis darbuotojas iš anksto neturi informacijos, kuri galėtų būti lemiamą sprendžiant, ar pareikšti ieškinį dėl darbo sutarties nutraukimo.
- 54 Taigi, jei atitinkamas darbuotojas abejoja dėl atleidimo iš darbo motyvo teisėtumo, jis neturi kito pasirinkimo, darbdaviui savanoriškai nepateikus šio motyvo, nei pareikšti ieškinį kompetentingam darbo bylų teismui, ginčijant šį atleidimą. Tik šiuo ieškiniu darbuotojas gali pasiekti, kad teismas įpareigotų darbdavį nurodyti atitinkamą motyvą ar motyvus, tačiau negali *a priori* įvertinti tikimybės, kad tas ieškinys bus patenkintas. Remiantis Lenkijos Respublikos per teismo posėdį pateiktais paaiškinimais, darbuotojas šiame ieškinyje turi *prima facie* pagrįsti savo argumentus, kuriais siekia įrodyti, kad jo atleidimas iš darbo yra diskriminacinis arba neteisėtas, nepaisant to, kad jis nežino šio atleidimo motyvų. Be to, nors, kaip per teismo posėdį taip pat nurodė Lenkijos Respublika, pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas tokį ieškinį darbo bylų teisme pareikštų nemokamai, dėl pasirengimo su ieškiniu nagrinėjimu susijusiam procesui ir šio eigos jis galėtų patirti išlaidų arba iš jo net gali būti priteistos bylinėjimosi išlaidos, jei ieškinys nebūtų patenkintas.
- 55 Galiausiai šiomis aplinkybėmis reikia priminti, kad terminuota sutartis nustoja galioti į ateitį, kai sueina jai nustatytas terminas, o šis terminas, kaip šiuo atveju, gali būti ir konkreti data. Taigi terminuotos darbo sutarties šalys jau sudarydamos sutartį žino datą, pagal kurią nustatomas sutarties terminas. Šis terminas riboja darbo santykių trukmę ir šalys neturi išreikšti valios šiuo klausimu po šios sutarties sudarymo (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 57 punktą). Tokios darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva prieš terminą, atsiradus aplinkybėms, kurios nebuvo numatytos sudarant sutartį ir sutrikdo įprastą darbo santykių eigą, gali šiuo aspektu dėl savo nenumatomumo paveikti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančią darbuotoją bent jau tiek, kiek atitinkamą darbuotoją – neterminuotos darbo sutarties nutraukimas.

- 56 Darytina išvada (kurią turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), kad nacionalinės teisės normose, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, yra įtvirtintas skirtingas požiūris, t. y. pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai yra vertinami mažiau palankiai, nei pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai; toks skirtingas požiūris kyla iš aplinkybės, kad pastariesiems netaikomas nagrinėjamas apribojimas, susijęs su informavimu apie atleidimą iš darbo pateisinančius motyvus.
- 57 Trečia, su sąlyga, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atliks šio sprendimo 49 punkte siūlomą patikrinimą, dar reikia nustatyti, ar skirtingą požiūrį į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus ir panašius pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, dėl kurio prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kilo abejonių, galima pateisinti „objektyviomis priežastimis“, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį.
- 58 Šiuo klausimu primintina, kad pagal suformuotą jurisprudenciją sąvoka „objektyvios priežastys“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, neturi būti suprantama kaip leidžianti pateisinti skirtingą požiūrį į darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas sutartis, ir darbuotojus, dirbančius pagal neterminuotas darbo sutartis, remiantis tuo, kad toks požiūris yra numatytas bendroje ir abstrakčioje nacionalinės teisės normoje, pavyzdžiui, įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje (šiuo klausimu žr. 2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 57 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 59 Atvirkščiai, ši sąvoka reikalauja, kad konstatuotas skirtingas požiūris būtų pateisinamas tiksliais ir konkrečiomis aplinkybėmis, kurios apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į jos konkretų kontekstą ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais, siekiant patikrinti, ar toks skirtingas požiūris atitinka tikrusios poreikius, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam būtinas. Šias aplinkybes gali lemti, be kita ko, ypatingas užduočių, kurioms atlikti terminuotos sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir ypatybės arba – tam tikrais atvejais – teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 58 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 60 Nagrinėjamu atveju Lenkijos vyriausybė, remdamasi *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucinis Teismas) argumentais, pateiktais šio sprendimo 23–25 punktuose nurodytame sprendime, nurodo skirtumą tarp terminuotos darbo sutarties ir neterminuotos darbo sutarties socialinės ir ekonominės funkcijos.
- 61 Lenkijos vyriausybės teigimu, Lenkijos teisėje daromas skirtumas, kiek tai susiję su reikalavimu motyvuoti, atsižvelgiant į tai, ar kalbama apie neterminuotos, ar apie terminuotos sutarties nutraukimą, atitinka „nacionalinės socialinės politikos, kuria siekiama visiško ir produktyvaus užimtumo“, teisėtą tikslą. Norint pasiekti šį tikslą, darbo rinka turėtų būti labai lanksti. Terminuota darbo sutartimi prisidedama prie šio lankstumo, viena vertus, suteikiant didesniame asmenų skaičiui galimybę būti įdarbintiems, kartu numatant tinkamą atitinkamų darbuotojų apsaugą, ir, kita vertus, leidžiant darbdaviams patenkinti savo poreikius, jeigu jų veikla plečiasi, tačiau nesukuriant su atitinkamu darbuotoju nuolatinį santykių.
- 62 Taigi Lenkijos vyriausybė pabrėžia, kad pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams užtikrinant tokį patį apsaugos nuo darbo sutarties nutraukimo su išpėjimu lygį kaip ir nuolatinėms darbuotojams kiltų pavojus minėto tikslo įgyvendinimui. Tai patvirtino *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucinis Teismas), pripažinęs, kad tokia skirtinga tvarka yra teisėta

atsižvelgiant į Konstitucijos 2 ir 32 straipsnius, kuriuose atitinkamai įtvirtinti: demokratinės teisinės valstybės principas ir lygybės prieš įstatymą bei diskriminacijos politiniame, socialiniame ar ekonominiame gyvenime draudimo principai.

- 63 Reikia konstatuoti, kad aplinkybės, kuriomis remiasi Lenkijos vyriausybė, siekdama pateisinti pagrindinėje byloje nagrinėjamas teisės normas, nėra tikslios ir konkrečios aplinkybės, apibūdinančios atitinkamą darbo sąlygą, kaip to reikalaujama pagal šio sprendimo 58 ir 59 punktuose nurodytą jurisprudenciją; veikiausiai tai yra kriterijus, bendrai ir abstrakčiai susijęs tik su pačia įdarbinimo trukme. Taigi šios aplinkybės neleidžia įsitikinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamas skirtingas požiūris atitinka tikruosius poreikius, kaip tai suprantama pagal minėtą jurisprudenciją.
- 64 Pripažinus, kad vien to, jog darbo santykiai yra laikini, pakanka skirtingam požiūriui į pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus ir pagal neterminuotas sutartis dirbančius darbuotojus pateisinti, Bendrojo susitarimo tikslai netektų prasmės ir būtų išlaikyta pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams nepalanki situacija (šiuo klausimu žr. 2020 m. liepos 16 d. Sprendimo *Governo della Repubblica italiana (Italijos taikos teisėjų statusas)*, C-658/18, EU:C:2020:572, 152 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 65 Bet kuriuo atveju, remiantis šio sprendimo 58 ir 59 punktuose nurodyta jurisprudencija, toks skirtingas požiūris turi ne tik atitikti tikruosius poreikius, bet ir leisti pasiekti numatytą tikslą ir būti tam būtinas. Be to, šio tikslo turi būti siekiama nuosekliai ir sistemškai, laikantis minėtos jurisprudencijos reikalavimų (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 62 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 66 Vis dėlto, atsižvelgiant į Lenkijos vyriausybės nurodytą tikslą, pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės normos nėra būtinos.
- 67 Net jei darbdaviai būtų įpareigoti nurodyti terminuotos sutarties nutraukimo prieš terminą priežastis, jie dėl to neprarastų šiai darbo sutarties formai būdingo lankstumo, kuris gali prisidėti prie visiško užimtumo darbo rinkoje. Šiuo atžvilgiu reikia pabrėžti, kad atitinkama darbo sąlyga susijusi ne su pačia darbdavio teise nutraukti terminuotą darbo sutartį pateikus išpėjimą, bet su raštišku pranešimu darbuotojui apie jo atleidimą iš darbo pateisinantį motyvą ar motyvus, todėl negalima teigti, kad ši sąlyga gali gerokai pakeisti šį lankstumą.
- 68 Dėl klausimo, ar nacionalinis teismas, nagrinėdamas privačių asmenų ginčą, privalo netaikyti nacionalinės teisės nuostatos, kuri prieštarauja Bendrojo susitarimo 4 punktui, reikia priminti: kai nacionaliniai teismai turi išnagrinėti tokį ginčą ir paaiškėja, kad atitinkamos nacionalinės teisės normos prieštarauja Sąjungos teisei, šie teismai turi užtikrinti asmenų teisminę apsaugą, jiems suteiktą pagal Sąjungos teisės nuostatas, ir garantuoti visišką šių normų veiksmingumą (2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimo *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 37 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 69 Konkrečiau kalbant, Teisingumo Teismas yra ne kartą nusprendęs, kad vien privačių asmenų ginčą nagrinėjantis nacionalinis teismas, taikydamas nacionalinės teisės nuostatas, priimtas siekiant perkelti direktyvoje numatytas pareigas, turi vertinti visas nacionalinės teisės normas ir jas aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į šios direktyvos tekstą ir paskirtį, kad pasiektų direktyvos tikslą atitinkantį rezultatą (2022 m. sausio 18 d. Sprendimo *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 27 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 70 Vis dėlto Sąjungos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas turi tam tikras ribas. Nacionalinio teismo pareigą aiškinant ir taikant reikšmingas nacionalinės teisės normas atsižvelgti į direktyvos turinį riboja bendrieji teisės principai ir ja negalima grįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem* (2022 m. sausio 18 d. Sprendimo *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 71 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turės patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata, t. y. Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalis, gali būti aiškinama taip, kad atitiktų Bendrojo susitarimo 4 punktą.
- 72 Kai nacionalinės teisės nuostatos neįmanoma aiškinti taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisės reikalavimus, pagal Sąjungos teisės viršenybės principą reikalaujama, kad nacionalinis teismas, įpareigotas neperžengiant savo jurisdikcijos ribų taikyti Sąjungos teisės nuostatas, netaikytų jokios nacionalinės teisės nuostatos, prieštaraujančios tiesiogiai veikiančioms Sąjungos teisės nuostatomis.
- 73 Vis dėlto iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad direktyva pati savaime negali sukurti pareigų privačiam asmeniui, todėl ja, kaip tokia, iš esmės negalima remtis prieš ją nacionaliniame teisme. Pagal SESV 288 straipsnio trečią pastraipą direktyva, kurios privalomumu grindžiama galimybė ja remtis, privaloma tik „kiekvienai valstybei narei, kuriai ji skirta“, o Sąjunga turi teisę bendrai ir abstrakčiai nustatyti privatiems asmenims nedelsiant taikomus įpareigojimus tik ten, kur jai suteikti įgaliojimai priimti reglamentus. Taigi, net jeigu direktyvos nuostata yra aiški, tiksli ir besąlyginė, ji nacionaliniam teismui neleidžia netaikyti šiai direktyvai prieštaraujančios vidaus teisės nuostatos, jeigu dėl to privačiam asmeniui atsirastų papildoma pareiga (2019 m. birželio 24 d. Sprendimo *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, 65–67 punktai ir 2022 m. sausio 18 d. Sprendimo *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 74 Taigi nacionalinis teismas neturi, remdamasis vien Sąjungos teise, netaikyti Sąjungos teisės nuostatai prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos, jeigu Sąjungos teisės nuostata nėra tiesiogiai veikianti, tačiau tai neturi įtakos to teismo ir bet kurios kompetentingos nacionalinės administracinės institucijos galimybei, remiantis nacionaline teise, netaikyti nacionalinės teisės nuostatos, kuri prieštarauja tiesiogiai neveikiančiai Sąjungos teisės nuostatai (šiuo klausimu žr. 2022 m. sausio 18 d. Sprendimo *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 33 punktą).
- 75 Teisingumo Teismas yra pripažinęs Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies tiesioginį veikimą ir nusprendė, kad ši nuostata, atsižvelgiant į jos turinį, yra besąlyginė ir pakankamai tiksli, kad asmuo galėtų ja remtis nacionaliniame teisme prieš valstybę plačiąja prasme (šiuo klausimu žr. 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 68 punktą ir 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 28 punktą; taip pat žr. 2017 m. spalio 10 d. Sprendimo *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, 33–35 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).
- 76 Vis dėlto, kadangi nagrinėjamu atveju ginčas pagrindinėje byloje yra tarp privačių asmenų, Sąjungos teisė negali įpareigoti nacionalinio teismo netaikyti Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalies vien dėl to, kad ši nuostata prieštarauja Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 daliai.

- 77 Nepaisant to, priimdama teisės normas, kuriomis patikslinamos ir sukonkretinamos, be kita ko, Bendrojo susitarimo 4 punkte reglamentuojamos darbo sąlygos, valstybė narė įgyvendina Sąjungos teisę, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį, taigi turi užtikrinti, kad būtų paisoma, be kita ko, teisės į veiksmingą teisinę gynybą, įtvirtintos Chartijos 47 straipsnyje (pagal analogiją žr. 2020 m. spalio 6 d. Sprendimo *Liuksemburgo valstybė (Teisė apskųsti prašymą pateikti informaciją mokesčių srityje)*, C-245/19 ir C-246/19, EU:C:2020:795, 45 ir 46 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).
- 78 Iš to, kas išdėstyta šio sprendimo 47–56 punktuose, matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės teisės normos, kuriose numatyta, kad pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas, kurio darbo sutartis nutraukiama su įspėjimu, iš anksto raštu neinformuojamas apie atleidimo iš darbo motyvą ar motyvus, priešingai nei pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas, riboja tokio pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo teisę pareikšti ieškinį teisme, įtvirtintą, be kita ko, Chartijos 47 straipsnyje. Iš tiesų taip šiam darbuotojui nesuteikiama informacijos, svarbios vertinant jo atleidimo iš darbo galimą nepagrįstumą ir prireikus rengiant ieškinį, kuriuo ginčijamas šis atleidimas.
- 79 Atsižvelgiant į tai, reikia konstatuoti, kad taikytinoje nacionalinėje teisėje įtvirtintas skirtingas požiūris, konstatuotas šio sprendimo 56 punkte, pažeidžia Chartijos 47 straipsnyje įtvirtintą pagrindinę teisę į veiksmingą teisinę gynybą, nes pagal terminuotą sutartį dirbančiam darbuotojui nesuteikiama galimybės, kurią vis dėlto turi pagal neterminuotą sutartį dirbantis darbuotojas, iš anksto įvertinti, ar reikia kreiptis į teismą dėl sprendimo nutraukti jo darbo sutartį ir prireikus pareikšti ieškinį, kuriame būtų tiksliai užginčyti tokio nutraukimo motyvai. Be to, atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta šio sprendimo 60–67 punktuose, aplinkybės, kuriomis remiasi Lenkijos vyriausybė, negali pagal Chartijos 52 straipsnio 1 dalį pateisinti tokio šios teisės apribojimo.
- 80 Teisingumo Teismas yra pažymėjęs, kad vien Chartijos 47 straipsnio pakanka ir jo nereikia tikslinti Sąjungos ar nacionalinės teisės nuostatomis, kad privatiems asmenims būtų suteikta teisė, kuria galima remtis (šiuo klausimu žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 78 punktą).
- 81 Taigi šio sprendimo 76 punkte nurodytu atveju nacionalinis teismas pagal jam suteiktą jurisdikciją turėtų užtikrinti teisės subjektams teisminę apsaugą, kylančią iš Chartijos 47 straipsnio, siejamo su Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalimi, kiek tai susiję su teise į veiksmingą teisinę gynybą, kuri apima teisę kreiptis į teismą, ir netaikyti Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalies tiek, kiek tai būtina siekiant užtikrinti visišką šios Chartijos nuostatos veiksmingumą (šiuo klausimu žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 79 punktą ir 2022 m. kovo 8 d. Sprendimo *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Tiesioginis veikimas)*, C-205/20, EU:C:2022:168, 57 punktą).
- 82 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktus klausimus reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 4 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias darbdavys neprivalo raštu motyvuoti terminuotos darbo sutarties nutraukimo su įspėjimu, nors tokią pareigą turi nutraukdamas neterminuotą darbo sutartį. Jeigu privačių asmenų ginčą nagrinėjantis nacionalinis teismas negali aiškinti taikytinos nacionalinės teisės taip, kad ji atitiktų šį punktą, tas teismas pagal jam suteiktą jurisdikciją turi užtikrinti teisės subjektams iš Chartijos 47 straipsnio kylančią teisminę gynybą ir garantuoti visišką šio straipsnio veiksmingumą, netaikydamas, kiek tai būtina, bet kurios jam prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos.

## Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 83 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą 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 (didžioji kolegija) nusprendžia:

**1999 m. kovo 18 d. sudaryto 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 punktas**

turi būti aiškinamas taip:

**pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias darbdavys neprivalo raštu motyvuoti terminuotos darbo sutarties nutraukimo su išpėjimu, nors tokią pareigą turi nutraukdamas neterminuotą darbo sutartį. Jeigu privačių asmenų ginčą nagrinėjantis nacionalinis teismas negali aiškinti taikytinos nacionalinės teisės taip, kad ji atitiktų šį punktą, tas teismas pagal jam suteiktą jurisdikciją turi užtikrinti teisės subjektams iš Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnio kylančią teisminę gynybą ir garantuoti visišką šio straipsnio veiksmingumą, netaikydamas, kiek tai būtina, bet kurios jam prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos.**

Parašai.