

GENERALINĖS ADVOKATĖS
 JULIANE KOKOTT IŠVADA,
 pateikta 2008 m. sausio 9 d.¹

I — Įžanga

1. Ar nacionaliniai teismai privalo taikyti tiesiogiai veikiančias Bendrijos teisės nuostatas, net jeigu nacionalinės teisės aktais jiems aiškiai nesuteikta tokia kompetencija? Šiuo pagrindiniu klausimu į Teisingumo Teismą kreipiasi Airijos darbo teismas (*Labour Court*) Dubline, atsižvelgdamas į terminuotam darbui nustatytus Bendrijos teisės reikalavimus, įtvirtintus bendrajame susitarime dėl darbo pagal terminuotas sutartis².

2. Papildomai *Labour Court* nori sužinoti, kaip reikia aiškinti dvi pagrindines šio bendrojo susitarimo nuostatas, kuriose įtvirtintas, pirma, pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principas ir, antra, priemonės, skirtos išvengti piktnaudžiavimo paeilui nustatant terminuotus darbo santykius. Be to, *Labour*

Court klausia, kokia jam tenkančios pareigos aiškinti nacionalinę teisę direktyvą atitinkančiu būdu apimtis.

3. Šioje byloje – kaip ir ankstesnėse bylose *Adeneler, Marrosu ir Sardino, Vassallo* bei *Del Cerro Alonso* – analizuojami viešojo sektoriaus darbdavių nustatomi terminuoti darbo santykiai. Aplinkybę, kad tokiems darbo santykiams taip pat taikomas bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis, Teisingumo Teismas nustatė jau minėtose bylose³.

II — Teisinis pagrindas

A — Bendrijos teisė

4. Su šia byla susijęs Bendrijos teisės aktas yra 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva

1 — Originalo kalba: vokiečių.

2 — OL L 175, 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368–373.

3 — 2006 m. liepos 4 d. Sprendimas *Adeneler ir kt.* (C-212/04, Rink. p. I-6057, 54–57 punktai), 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimai *Marrosu ir Sardino* (C-53/04, Rink. p. I-7213, 39–42 punktai) bei *Vassallo* (C-180/04, Rink. p. I-7251, 32 punktas) ir 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimas *Del Cerro Alonso* (C-307/05, Rink. p. I-7109, 25 punktas).

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 (toliau – Direktyva 1999/70)⁴. Šia direktyva įgyvendinamas bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – bendrasis susitarimas), sudarytas 1999 m. kovo 18 d. bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamas šios direktyvos priede.

kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams“⁷. Be to, bendrasis susitarimas remiasi tuo, jog „naudojamos terminuotos darbo sutartys, grindžiamos objektyviomis priežastimis, yra piktnaudžiavimo išvengimo priemonė“⁸.

7. Bendrojo susitarimo 1 punktą nustato tokį susitarimo tikslą:

5. Apskritai bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis skirtas įtvirtinti „terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomus bendruosius principus bei būtiniausius reikalavimus“ ir taip „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“⁵.

„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 terminuotus darbo santykius.“

6. Bendrasis susitarimas grindžiamas priede, „kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma“⁶. Tačiau kartu bendrajame susitarime pripažįstama, kad „tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis,

4 — OL L 175, 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368–373.

5 — Direktyvos 1999/70 keturiolika konstatuojamoji dalis.

6 — Bendrojo susitarimo preambulės antra dalis. Žr. taip pat jo bendrosios dalies 6 punktą.

7 — Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 8 punktą. Žr. taip pat jo preambulės antrą dalį.

8 — Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 7 punktą.

8. Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintas nediskriminavimo principas numato, kad:

„1. 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 terminuotas darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.

2. Tam tikrais atvejais taikomas *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principas.

3. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į Bendrijos teisę ir nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis bei praktiką, nustato šio straipsnio taikymo priemones.

4. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo stažo kriterijai, susiję su konkrečiomis darbo sąlygomis, yra vienodi, nebent skirtingi darbo stažo kriterijai yra objektyviai pagrįsti.“ (Pataisytas vertimas)

9. Bendrojo susitarimo 5 punktas susijęs su priemonėmis, neleidžiančiomis piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius:

„1. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygia-verčių 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. Galiausiai, bendrojo susitarimo 8 punkto 5 dalyje nustatyta:

„Ginčams ir skundams, kylantiems dėl šio susitarimo taikymo, užkertamas kelias ir jie sprendžiami pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką.“

11. Direktyva 1999/70 leidžia valstybėms narėms pačioms apibrėžti bendrajame susitarime vartojamas, bet jame konkrečiai neapibrėžtas sąvokas pagal jų nacionalinę teisę ar praktiką, su sąlyga, kad jos turi atitikti

bendrojo susitarimo turinį⁹. Todėl reikia atsižvelgti į kiekvienos valstybės narės situaciją bei į konkrečių sektorių ir profesijų, įskaitant sezoninio pobūdžio veiklą, aplinkybes¹⁰.

12. Direktyvos 1999/70 3 straipsnis nustato, kad direktyva įsigalioja jos paskelbimo Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje dieną, t. y. 1999 m. liepos 10 dieną.

13. Pagal Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmąją pastraipą valstybės narės privalo „įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtinti nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip nuo 2001 m. liepos 10 d.“, arba užtikrinti, „kad ne vėliau kaip iki tos dienos administracija ir darbuotojai priimtų reikiamas priemones susitarimu“. Pagal direktyvos 2 straipsnio antrąją pastraipą valstybėms narėms, prireikus ir pasitarus su socialiniais partneriais, gali būti suteiktas ne ilgesnis kaip vienerių metų papildomas laikotarpis, kad jos galėtų atsižvelgti į tam tikrus iškilusius sunkumus arba įgyvendinti šią direktyvą, taikydamos kolektyvinę sutartį. Tačiau Airija nepasinaudojo šia galimybe.

⁹ — Direktyvos 1999/70 septyniolikta konstatuojamoji dalis.

¹⁰ — Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis bendrosios dalies 10 punktas. Žr. taip pat šio bendrojo susitarimo preambulės trečią dalį.

14. Be Direktyvos 1999/70 ir bendrojo susitarimo, reikia dar atsižvelgti į EB Sutartyje įtvirtintas socialines nuostatas, ypač į EB 137 straipsnį ir EB 139 straipsnį.

b) atsižvelgdama į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines galimybes, gali šio straipsnio 1 dalies a–i punktuose nurodytose srityse direktyvomis nustatyti būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus. Tokiose direktyvose vengiama nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojamą.

15. EB 137 straipsnis, be kita ko, nustato:

„1. Siekdama 136 straipsnyje keliamų tikslų, Bendrija remia ir papildo valstybių narių veiklą šiose srityse:

<...>

<...>

5. Šio straipsnio nuostatos netaikomos darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų.“

b) darbo sąlygų,

16. Be to, EB 139 straipsnyje, *inter alia*, numatyta:

<...>

„1. Administracijos ir darbuotojų pagėdavimu jų dialogas Bendrijos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus.

2. Šiuo tikslu Taryba

<...>

2. Bendrijos lygmeniu sudaryti susitarimai yra įgyvendinami pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms

būdingą ir nusistovėjusią tvarką arba dėl tų reikalų, kuriems taikomas 137 straipsnis, juos pasirašiusiems šalims bendrai paprašius remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu.

<...>“.

B — Nacionalinė teisė

2003 m. Darbuotojų (dirbančiųjų pagal terminuotas darbo sutartis) apsaugos įstatymas

17. 2003 m. Darbuotojų (dirbančiųjų pagal terminuotas darbo sutartis) apsaugos įstatymas¹¹ (toliau – 2003 m. Įstatymas) į Airijos teisę perkėlė Direktyvą 1999/70. Šis įstatymas įsigaliojo 2003 m. liepos 14 dieną.

18. Iš kartu taikomų 2003 m. Įstatymo 2 straipsnio 1 dalies ir 6 straipsnio 1 dalies išplaukia, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos nepalankesnės darbo sąlygos,

įskaitant ir darbo užmokestį bei pensijų sistemą, negu panašioje situacijoje esantiems nuolatiniams darbuotojams. Vis dėlto senatvės pensijos atžvilgiu pagal 2003 m. Įstatymo 6 straipsnio 5 dalį draudimas sudaryti nepalankesnes sąlygas taikomas tik pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių įprastas savaitės darbo laikas sudaro ne mažiau kaip 20 % panašioje situacijoje esančių nuolatinių darbuotojų įprasto darbo laiko.

19. 2003 m. Įstatymo 9 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbuotojo, kuris 2003 m. Įstatymo priėmimo dieną ar po šios datos yra nepertraukiamai išdirbęs trejus metus savo darbdaviui, terminuotą darbo sutartį šis darbdavys gali pratęsti tik vieną kartą ir ne ilgiau kaip vieneriems metams. Pagal minėto įstatymo 9 straipsnio 3 dalį bet kokia pažeidžiant šio straipsnio 1 dalį į darbo sutartį įtraukta sąlyga yra negaliojanti¹², o sudaryta darbo sutartis laikoma neterminuota.

20. Jeigu yra objektyvių priežasčių, darbdavys gali nukrypti nuo 2003 m. Įstatymo 6 ir 9 straipsnių reikalavimų¹³. Šio įstatymo 7 straipsnyje apibrėžta objektyvių priežasčių sąvoka.

12 — Sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą konstatuota, kad 2003 m. Įstatymo 9 straipsnio 1 dalį pažeidžiantis susitarimas dėl sutarties pasibaigimo, suėjus konkrečiam terminui arba įvykus konkrečiam įvykiui, negalioja *ab initio* (niekinis *ex tunc*).

13 — Žr. 2003 m. Įstatymo 6 straipsnio 2 dalį ir 9 straipsnio 4 dalį.

11 — *Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003*.

21. 2003 m. Įstatymo 14 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šio įstatymo pažeidimu grindžiamas skundas darbdaviui pirmojoje instancijoje gali būti paduodamas Teisių komisarui, vadinamajam „*Rights Commissioner*“¹⁴; skundą gali paduoti darbuotojas ar, jam sutinkant, profesinė sąjunga, kuriai jis priklauso. Išklauses šalis, *Rights Commissioner* išnagrinėja skundus, priimdamas sprendimą, kuriuo gali būti nurodoma taikyti įstatymo 14 straipsnio 2 dalyje nustatytas priemonės. *Rights Commissioner* gali, be kita ko, įpareigoti darbdavį sumokėti deramą kompensaciją, kuri neturi viršyti ieškovo dvejų metų darbo užmokesčio.

22. 2003 m. Įstatymo 15 straipsnyje nustatyta, kad šalys turi teisę apskusti *Rights Commissioner* priimtą sprendimą *Labour Court*. Po to *Labour Court* sprendimas gali būti apskustas *High Court* paduodant apeliacinį skundą tik teisės klausimais. *High Court* sprendimai yra galutiniai.

23. Iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikisio teismo nurodytos informacijos matyti, kad ir *Rights Commissioner*, ir *Labour Court* yra įgalioti priimti sprendimus tik tiek,

14 — Kompetentingas ministras skiria *Rights Commissioners*, kuriems priskirta funkcija gali būti panašiausia į viešai paskirto, nepriklausomo arbitro funkciją. *Rights Commissioners* priskiriami Airijos „*Labour Relations Commission*“ (Darbo santykių komisija). Priklausomai nuo aktualaus teisinio pagrindo, jų sprendimai yra privalomi arba tik rekomenduojamojo pobūdžio. Daugiau apie *Rights Commissioners* vaidmenį darbo ginčuose galima rasti interneto svetainėje adresu <http://www.lrc.ie> (paskutinį kartą lankytasi 2007 m. liepos 20 dieną).

kiek tokia kompetencija šioms institucijoms suteikta teisės aktais. Nei *Rights Commissioner*, nei *Labour Court* nėra aiškiai įgalioti priimti sprendimo dėl skundo, grindžiamo tiesiogiai veikiančia Bendrijos teisės norma, nebent jai taikomi kompetenciją *Rights Commissioner* arba *Labour Court* suteikiantys teisės aktai.

Valstybės tarnybą reglamentuojančių Airijos teisės aktų ypatumai

24. Sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nacionalinis teismas nurodo tokius valstybės tarnybą reglamentuojančių Airijos teisės aktų ypatumus.

25. Airijoje valstybės tarnybos darbuotojai įdarbinami nuolatiniais arba nenuolatiniais valstybės tarnautojais.

26. Nuolatinis valstybės tarnautojas į pareigas skiriamas viešo konkurso būdu, todėl draudžiama į nuolatinio valstybės tarnautojo pareigas priimti pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus. Priešingai, nenuolatinį valstybės tarnautojų priėmimas vykdomas arba viešo konkurso būdu, arba vietiniu lygiu, o taip pat su jais gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys.

27. Atitinkamose teisės normose, susijusiose su teisėmis į pensiją valstybės tarnyboje

Airijoje, nustatytos skirtingos sistemos nuolatiniam ir nenuolatiniam valstybės tarnautojams. Taip pat labai skiriasi ir teisės normos dėl nuolatinų ir nenuolatinų valstybės tarnautojų atleidimo iš darbo. Praktikoje šie skirtumai pasireiškia tuo, kad darbo vieta yra labiau garantuota nuolatiniam nei nenuolatiniam valstybės tarnautojui. Priešingai, kiti, anksčiau egzistavę, skirtumai, pavyzdžiui, susiję su sveikatos draudimu, šiuo metu panaikinti.

III — Faktinės aplinkybės ir pagrindinė byla

28. IMPACT yra profesinė sąjunga, kuri atstovauja Airijos valstybės tarnautojų interesams. Pagrindinėje byloje ginčas kyla tarp IMPACT – 91 nario atstovės, ir įvairių Airijos ministerijų, kuriose suinteresuotieji profesinės sąjungos nariai (toliau – ieškovai) dirba arba dirbo nenuolatiniais valstybės tarnautojais paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių, turinčių nevienodą trukmę, pagrindu.

29. Visos ieškovų terminuotos darbo sutartys buvo sudarytos iki 2003 m. liepos 14 d. ir buvo pratęstos po šios datos. Kai kurie ieškovai pagrindinėje byloje pagal terminuotą darbo sutartį nepertraukiamai atitinkamose ministerijose yra išdirbę mažiau nei trejus metus ir dėl to reikalauja tik suda-

ryti jiems vienodas darbo sąlygas kaip ir panašioje situacijoje esantiems nuolatiniam darbuotojams. Kiti ieškovai yra nepertraukiamai išdirbę daugiau nei trejus metus; šie, be vienodų darbo sąlygų, dar reikalauja sudaryti neterminuotas darbo sutartis.

30. Priežastis sudaryti terminuotas darbo sutartis buvo siekis patenkinti laikinusius poreikius arba negalėjimas užtikrinti nuolatinio atitinkamų pareigų finansavimo. Atsižvelgiant į bendrą suinteresuotųjų ministerijų praktiką, terminuotos darbo sutartys kiekvieną kartą būdavo pratęšiamos laikotarpiui nuo dvylikos iki dvidešimt keturių mėnesių. Vis dėlto prieš pat 2003 m. Įstatymo įsigaliojimą Užsienio reikalų ministerija kai kurių ieškovų pagrindinėje byloje darbo sutartis pratęsė terminuotam laikotarpiui iki aštuonerių metų.

31. *Rights Commissioner* pateiktame skunde ieškovai, atstovaujami IMPACT, nurodė, kad buvo pažeistos jų teisės į vienodų sąlygų sudarymą pirmiausia dėl to, kad jų darbo užmokestis ir teisės į pensiją nebuvo tokie patys kaip nuolatinų valstybės tarnautojų; ieškovų teigimu, nuolatiniai valstybės tarnautojai yra panašioje situacijoje esantys nuolatiniai pagal darbo sutartis dirbantys asmenys. Be to, skunde ieškovai nurodė, kad suinteresuotosios ministerijos piktnaudžiavo pakartotinai pratęsdamos ieškovų terminuotas darbo sutartis.

32. Laikotarpio nuo 2001 m. liepos 10 d. iki 2003 m. liepos 14 d., t. y. laikotarpio nuo Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos iki dienos, kurią direktyva buvo faktiškai perkelta į Airijos teisinę sistemą, atžvilgiu savo reikalavimus ieškovai grindė bendrojo susitarimo 4 ir 5 punktais bei rėmėsi tiesioginiu šių straipsnių veikimu. Laikotarpio po 2003 m. liepos 14 d. atžvilgiu ieškovai rėmėsi 2003 m. Įstatymo 6 straipsniu.

33. Suinteresuotosios ministerijos ginčijo *Rights Commissioner* kompetenciją nagrinėti aptariamus skundus tiek, kiek jie buvo grindžiami Direktyva 1999/70. *Rights Commissioner* turi kompetenciją nagrinėti tik taikytinos nacionalinės teisės pažeidimu grindžiamus skundus. Taip pat ministerijos tvirtino, kad asmenys nacionaliniuose teismuose negalėjo remtis bendrojo susitarimo 4 ir 5 punktais, nes jie nebuvo besąlyginiai ir pakankamai aiškūs. Be to, jos teigė, kad bendrojo susitarimo 4 punktas nesuteikė pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam asmeniui teisės reikalauti vienodų su darbo užmokesčiu ir pensija susijusių sąlygų, kurios suteikiamos panašioje situacijoje esančiam nuolatiniam darbuotojui.

34. *Rights Commissioner* patvirtino, kad jis turi kompetenciją nagrinėti skundus, įskaitant ir susijusius su laikotarpiu nuo Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos iki dienos, kurią direktyva buvo faktiškai perkelta į Airijos teisinę sistemą. Be to, jis rėmėsi tuo, kad bendrojo susita-

rimo 4 punkte numatytas nediskriminavimo principas darbo sąlygų atžvilgiu apima darbo užmokestį ir teises į pensiją. Bendrojo susitarimo 4 punktas yra tiesiogiai veikiantis, o 5 punktas – toks nėra.

35. Todėl, *Rights Commissioner* manymu, ieškovų skundai yra pagrįsti kitais nei bendrojo susitarimo 5 punktu. Ministerijos pažeidė ieškovų pagrindinėje byloje teises ir pagal nacionalinę teisę, ir pagal Direktyvą 1999/70, sudarydamos jiems nepalankesnes darbo sąlygas nei panašioje situacijoje esantiems nuolatiniais darbuotojams. Šiuo atveju panašioje situacijoje esančiais nuolatiniais darbuotojais *Rights Commissioner* laikė nuolatinius valstybės tarnautojus.

36. *Rights Commissioner*, remdamasis 2003 m. Įstatymo 14 straipsnio 2 dalimi, priteisė ieškovams piniginę kompensaciją nuo 2 000 iki 40 000 eurų, atsižvelgiant į konkretų atvejį. Be to, įpareigojo atitinkamas ministerijas sudaryti ieškovams pagrindinėje byloje vienodas darbo sąlygas kaip ir panašioje situacijoje esantiems nuolatiniais darbuotojams. Galiausiai kai kuriems ieškovams pagrindinėje byloje *Rights Commissioner* pripažino teisę į neterminuotas darbo sutartis ne mažiau palankiomis sąlygomis nei taikomos panašioje situacijoje esantiems nuolatiniais darbuotojams.

37. Suinteresuotosios ministerijos dėl *Rights Commissioner* sprendimo pareiškė ieškinį *Labour Court*. IMPACT dėl *Rights Commissioner* sprendimo pateikė priešieškinį tiek, kiek šiame sprendime nurodyta, kad bendrojo susitarimo 5 punktą nėra tiesiogiai taikomas.

— pagal atitinkamos valstybės narės vidaus teisę, įskaitant ir direktyvą įgyvendinančias vidaus teisės nuostatas, *Rights Commissioner* ir *Labour Court* nėra suteikta aiški kompetencija tai daryti,

— asmenys gali *High Court* pareikšti alternatyvius ieškinius dėl to, kad jų darbdavys netaikė direktyvos jų individualiai situacijai, ir

IV — Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme

38. 2006 m. birželio 12 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2006 m. birželio 19 d., *Labour Court* (Dublinas) sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

— asmenys gali pareikšti alternatyvius ieškinius atitinkamai valstybei narei kompetenciją turinčiame bendrajame teisme, siekdami žalos, patirtos dėl to, kad valstybės narės laiku neįgyvendino direktyvos, atlyginimo?

1. Ar kuris nors Bendrijos teisės principas (būtent lygiavertiškumo ir veiksmingumo principai) įpareigoja *Rights Commissioners* ir *Labour Court*, pirmojoje instancijoje nagrinėjant bylą pagal vidaus teisės nuostatą arba nagrinėjant dėl šio sprendimo pareikštą ieškinį, taikyti tiesiogiai veikiančią 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70 <...> nuostatą tokiomis aplinkybėmis, kai

2. Jei atsakymas į pirmąjį klausimą būtų teigiamas:

a) ar prie Direktyvos 1999/70 pridėto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto

1 dalis yra besąlyginė ir pakankamai aiški, kad asmenys galėtų ja remtis savo nacionaliniuose teismuose?

— visais ankstesniais atvejais darbo sutartis buvo pratęsiama trumpesniais laikotarpiais ir darbdaviui darbuotojo teikiamų paslaugų reikia ilgesniam nei įprastai laikotarpiui,

b) ar prie Direktyvos 1999/70 pridėto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalis yra besąlyginė ir pakankamai aiški, kad asmenys galėtų ja remtis savo nacionaliniuose teismuose?

— darbo sutarčių pratęsimu ilgesniam laikotarpiui trukdoma asmeniui visiškai taikyti bendrojo susitarimo 5 punktą jį perkėlus į nacionalinę teisę ir

— tokiam pratęsimui nėra objektyvių priežasčių, nesusijusių su darbuotojo, kaip pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio asmens, statusu.

3. Atsižvelgiant į Teisingumo Teismo atsakymus į pirmąjį klausimą ir antrojo klausimo b dalį,

4. Jei atsakymas į pirmąjį arba antrąjį klausimus yra neigiamas,

ar pagal prie Direktyvos 1999/70 pridėto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalį draudžiama valstybei narei, kaip darbdavei, pratęsti terminuotas darbo sutartis iki aštuonerių metų po to, kai minėta direktyva turėjo būti perkelta ir prieš priimant ją perkeliančius teisės aktus, jeigu:

ar kuri nors Bendrijos teisės norma (būtent pareiga vidaus teisę aiškinti atsižvelgiant į direktyvos tekstą ir tikslą, jog būtų pasiektas direktyva siekiamas rezultatas) įpareigoja *Rights Commissioner* ir *Labour Court* aiškinti vidaus teisės

normas, priimtas perkeltiant Direktyvą 1999/70 <...>, kaip galiojančias atgaline data nuo tos dienos, kurią ši direktyva turėjo būti perkelta, jeigu

39. Vykstant procesui Teisingumo Teisme pastabas raštu bei žodžiu pateikė *IMPACT*, pagrindinės bylos atsakovės Airijos ministerijos, Jungtinės Karalystės vyriausybė bei Europos Bendrijų Komisija. Be to, Nyderlandų vyriausybė pateikė pastabas raštu.

- vidaus teisės normos tekstas tokio aiškinimo aiškiai nedraudžia, bet

V — Vertinimas

- vidaus teisės norma, reglamentuojanti įstatymų aiškinimą, draudžia tokį taikymą atgaline data, nebent aiškiai ir nedviprasmiškai nurodyta priešingai?

A — *Dėl pirmojo klausimo: pareiga taikyti tiesiogiai veikiančias Bendrijos teisės nuostatas, nesant aiškios kompetencijos tai daryti*

5. Jei atsakymas į pirmąjį arba ketvirtąjį klausimus būtų teigiamas,

Pirminė pastaba

ar prie Direktyvos 1999/70 pridėto bendrojo susitarimo <...> 4 punkte nurodoma sąvoka „darbo sąlygos“ apima darbo sutarties sąlygas, susijusias su darbo užmokesčiu ir pensijomis?

40. Pirmuoju klausimu *Labour Court* iš esmės siekia sužinoti, ar nacionalinis teismas privalo taikyti tiesiogiai veikiančias Bendrijos teisės nuostatas, jeigu jis, nepaisant to, kad pagal vidaus teisę jam nėra suteikta aiški kompetencija tai daryti, vis dėlto turi kompetenciją taikyti tas nuostatas į nacionalinę teisę perkeltantį teisės aktą ir jeigu kitaip asmuo

galėtų tiesiogiai remtis tomis nuostatomis tik kituose nacionaliniuose teismuose ir tik esant nepalankesnėms sąlygoms.

laikotarpiu ieškovai tiesiogiai remiasi minėta direktyva ir prie jos pridėtu bendroju susitarimu dėl darbo pagal terminuotas sutartis.

41. Šis klausimas iš pradžių gali atrodyti neįprastas. Norint jį geriau suvokti, reikia susipažinti su Airijos teismų kompetencijos sistema.

Valstybių narių proceso autonomija ir jos ribos

42. Iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktos informacijos matyti, kad Airijoje *Rights Commissioners* ir *Labour Court* yra įgalioti priimti sprendimus tik tiek, kiek ši kompetencija šioms institucijoms suteikta teisės aktais. Nei *Rights Commissioners*, nei *Labour Court* nėra aiškiai įgalioti priimti sprendimo dėl skundo, grindžiamo tiesiogiai veikiančia Bendrijos teisės norma, nebent jai taikomi kompetenciją *Rights Commissioner* arba *Labour Court* suteikiantys teisės aktai.

45. Nei Direktyvoje 1999/70, nei bendrajame susitarime dėl darbo pagal terminuotas sutartis nėra savarankiškų jurisdikcijos taisyklių, skirtų nagrinėti ginčus, kylančius dėl su šiais teisės aktais susijusių reikalavimų. Atvirkščiai, šiuo požiūriu bendrojo susitarimo 8 punkto 5 dalyje aiškiai nukreipiama į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką.

43. Tuo remdamosi suinteresuotosios ministerijos, kaip pagrindinės bylos atsakovės, ginčijo *Rights Commissioner* ir *Labour Court* kompetenciją nagrinėti ieškovų skundus tiek, kiek jie buvo tiesiogiai grindžiami Direktyva 1999/70.

46. Taigi, norint atsakyti į Teisingumo Teismui pateiktą klausimą, atskaitos taškas yra valstybių narių proceso autonomijos principas¹⁵: pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, nesant šį klausimą

44. Ši problema dėl kompetencijos praktiškai reikšminga laikotarpiui iki 2003 m. liepos 14 d., kai Direktyva 1999/70 dar nebuvo perkelta į Airijos teisinę sistemą. Būtent šiuo

15 — Dėl proceso autonomijos sąvokos žr. 3 išnašoje nurodytus sprendimus *Adeneler* (95 punktas), *Marrosu ir Sardino* (52 punktas) ir *Vassallo* (37 punktas), taip pat 2004 m. sausio 7 d. Sprendimą *Wells* (C-201/02, Rink. p. I-723, 67 punktas) ir 2007 m. birželio 28 d. Sprendimą *Bonn Fleisch* (C-1/06, Rink. p. I-5609, 41 punktas).

reglamentuojančių Bendrijos teisės aktų, kiekviena valstybė narė savo nacionalinėje teisinėje sistemoje turi paskirti kompetentingus teismus ir nustatyti ieškinių, skirtų užtikrinti iš Bendrijos teisės kylančių asmenų teisių apsaugą, procesines taisykles¹⁶.

47. Šios proceso autonomijos prasme Teisingumo Teismas iš esmės neprivalo prisidėti sprendžiant jurisdikcijos klausimus, nes nacionalinių teismų sistemos požiūriu tai priklauso nuo tam tikros Bendrijos teisę pagrįstos teisinės situacijos kvalifikavimo¹⁷.

48. Vis dėlto iš lojalumo Bendrijai principo (EB 10 straipsnis) matyti, kad valstybės narės, įskaitant ir nacionalinius teismus, vadovaudamosi proceso autonomija, turi užtikrinti iš Bendrijos teisės kylančių asmenų teisių teisminę gynybą¹⁸; valstybės narės veiksmingai

šių teisių apsaugą turi užtikrinti kiekvienu atveju¹⁹.

49. Šios taisyklės yra veiksmingos teisminės gynybos principas, kuris pagal nusistovėjusią teismų praktiką yra bendrasis Bendrijos teisės principas ir yra sudėtinė Bendrijoje saugomų pagrindinių teisių dalis²⁰ išraiška, taigi, taikydamos Bendrijos teisę valstybės narės privalo laikytis šio principo²¹.

50. Vis dėlto siekiant kiekvienu atveju veiksmingai užtikrinti Bendrijos teisę pagrįstas individualias teises, asmeniui turi būti tinkamai užtikrinama teisė kreiptis į nacionalinius teismus. Šią teisę iš esmės reglamentuoja teismų kompetencijos nustatymo taisyklės ir turimų teisių gynimo priemonių

16 — 1968 m. gruodžio 19 d. Sprendimas *Salgoil* (13/68, Rink. p. 680, 693 punktas), 1976 m. gruodžio 16 d. Sprendimas *Rewe-Zentralfinanz* (33/76, Rink. p. 1989, 5 punktas), 1985 m. liepos 9 d. Sprendimas *Bozzetti* (179/84, Rink. p. 2301, 17 punktas), 1995 m. gruodžio 14 d. Sprendimas *Peterbroeck* (C-312/93, Rink. p. I-4599, 12 punktas), 2001 m. rugsėjo 20 d. Sprendimas *Courage ir Crehan* (C-453/99, Rink. p. I-6297, 29 punktas), 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimas *Köbler* (C-224/01, Rink. p. I-10239, 46 punktas), 2007 m. kovo 13 d. Sprendimas *Unibet* (C-432/05, Rink. p. I-2271, 39 punktas) ir 2007 m. birželio 7 d. Sprendimas *Van der Weerd* ir kt. (C-222/05, Rink. p. I-4233, 28 punktas).

17 — Sprendimas *Bozzetti* (nurodytas 16 išnašoje, 17 punktas), 1996 m. sausio 18 d. Sprendimas *SEIM* (C-446/93, Rink. p. I-73, 32 punktas), 1997 m. rugsėjo 17 d. Sprendimas *Dorsch Consult* (C-54/96, Rink. p. I-4961, 40 punktas), 2003 m. gegužės 22 d. Sprendimas *Connect Austria* (C-462/99, Rink. p. I-5197, 35 punktas) ir sprendimas *Köbler* (nurodytas 16 išnašoje, 47 punktas).

18 — Sprendimas *Unibet* (nurodytas 16 išnašoje, 38 punktas, skaitomas kartu su 39 punktu).

19 — Sprendimas *Bozzetti* (nurodytas 16 išnašoje, 17 punktas), sprendimas *SEIM* (nurodytas 17 išnašoje, 32 punktas), sprendimas *Dorsch Consult* (nurodytas 17 išnašoje, 40 punktas), sprendimas *Connect Austria* (nurodytas 17 išnašoje, 35 punktas) ir sprendimas *Köbler* (nurodytas 16 išnašoje, 47 punktas).

20 — Žr. tik 1986 m. gegužės 15 d. Sprendimą *Johnston* (222/84, Rink. p. 1651, 18–19 punktai), 2002 m. liepos 25 d. Sprendimą *Unión de Pequeños Agricultores prieš Tarybą* (C-50/00 P, Rink. p. I-6677, 39 punktas) ir sprendimas *Unibet* (nurodytas 16 išnašoje, 37 punktas). Dėl teisės į veiksmingą teisminę gynybą kaip pagrindinės teisės garantavimą žr. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 ir 13 straipsnius (pasirašyta 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje) bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnio 1 dalį (paskelbta 2000 m. gruodžio 7 d. Nioje, OL C 364, p. 1).

21 — Šiuo klausimu žr., be kitų, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimą *Cordero Alonso* (C-81/05, Rink. p. I-7569, 35 punktas), ta pačia prasme žr. 2007 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Advocaten voor de Wereld* (C-303/05, Rink. p. I-3633, 45 punktas, Europos Sąjungos teisės atžvilgiu) ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 51 straipsnio 1 dalį.

procesinės taisyklės. Šiuo požiūriu kompetencijos nustatymo ir procesinės taisyklės iš esmės nesiskiria: dėl nepalankios procesinės taisyklės lygiai taip pat, kaip ir dėl nepalankios kompetenciją apibrėžiančios nuostatos, asmeniui gali būti labai sunku pasinaudoti savo teise kreiptis į nacionalinius teismus.

51. Todėl ir kompetencija, ir ieškinių, skirtų užtikrinti iš Bendrijos teisės kylančių asmenų teisių apsaugą, procesinės taisyklės negali būti nepalankesnės nei taikomos panašioms nacionaline teise grindžiamiems ieškiniams (*lygiavertiškumo principas*), ir dėl jų naudojimas Bendrijos teisėje nustatytais teisėmis neturi tapti praktiškai neįmanomas arba pernelyg sudėtingas (*veiksmingumo principas*)²².

52. Taikant šiuos lygiavertiškumo ir veiksmingumo kriterijus, reikia išsiaiškinti, ar suderinama su Bendrijos teise yra tai, kad tokiu atveju, koks yra nagrinėjamas, Airijos darbo teismams (sudarytiems iš *Rights Commissioners* ir *Labour Court*) nesuteikiama kompetencija priimti sprendimo dėl tiesiogiai Direktyva 1999/70 arba bendroju susitarimu grindžiamų ieškinių, susijusių su laikotarpiu iki 2003 m. liepos 14 d., atžvilgiu ir vietoj to ieškovams, norintiems pareikšti

ieškinius, nurodyta kreiptis į Airijos bendrosios kompetencijos teismus.

53. Šiuo požiūriu prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas, kuris vienintelis yra tiesiogiai susipažinęs su ieškinių pareiškimo procesinėmis taisyklėmis nacionalinėje teisėje, privalo nustatyti, ar nagrinėjamoje byloje buvo laikomasi lygiavertiškumo ir veiksmingumo principų. Vis dėlto, atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekusio teismo atliekamą vertinimą, Teisingumo Teismas nacionaliniam teismui gali suteikti būtiną su Bendrijos teisės reikalavimais susijusią informaciją²³.

Veiksmingumo principas

54. Atsižvelgiant į veiksmingumo principą, pirmiausia reikia nustatyti, ar ieškovams netaptų praktiškai neįmanoma arba pernelyg sunku pasinaudoti savo iš Direktyvos 1999/70 arba bendrojo susitarimo kylančiomis teisėmis, jeigu laikotarpio iki 2003 m. liepos 14 d. atžvilgiu jiems būtų uždrausta pasinaudoti teise kreiptis į Airijos darbo teismus ir vietoj to būtų nurodyta pareikšti ieškinius Airijos bendrosios kompetencijos teisme.

22 — Kalbant apie procesines taisykles, tai atitinka nusistovėjusių teismų praktiką. Žr., be kitų, 16 išnašoje nurodytus sprendimus *Rewe-Zentralfinanz* (5 punktas), *Peterbroeck* (12 punktas), *Courage ir Crehan* (29 punktas), *Unibet* (43 punktas) ir *Van der Weerd* (28 punktas).

23 — 1998 m. gruodžio 1 d. Sprendimas *Levez* (C-326/96, Rink. p. I-7835, 39 ir 40 punktai) ir 2000 m. gegužės 16 d. Sprendimas *Preston ir kt.* (C-78/98, Rink. p. I-3201, 49 ir 50 punktai).

55. Vien tai, kad tam tikri ieškiniai valstybėje narėje gali būti pareikšti ne visuose nacionaliniuose teismuose, o tik konkrečiame teisme, dar nereiškia, kad pažeidžiamas veiksmingumo principas. Priešingai, tam tikra teismų sistemos specializacija gali atitikti teisėtą poreikį; ji padeda kuo veiksmingiau organizuoti teisingumo administravimą ir daugelyje valstybių narių pasireiškia įvairiausiomis formomis.

56. Akivaizdu, kad bet kuriuo atveju, vykstant procesui Airijos bendrosios kompetencijos teismuose, iš principo asmenys gali tiesiogiai remtis Direktyvos 1999/70 arba bendrojo susitarimo nuostatomis. Remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekusio teismo nurodyta informacija bendrosios kompetencijos teismuose ieškovai galėjo pareikšti ieškinį Airijos valstybei, kaip darbdavei, ir taip tiesiogiai prašyti suteikti teisinę apsaugą dėl tariamo jų teisių, kylančių iš direktyvos, pažeidimo²⁴; jokių būdu nebūtų ribojama ieškovų teisė prašyti pagalbinės teisinės apsaugos, pareiškiant ieškinį Airijos valstybei atlyginti žalą, patirtą dėl pavėluoto Direktyvos 1999/70 perkėlimo²⁵.

57. Vis dėlto nagrinėjama byla išsiskiria tuo, kad ieškovai Bendrijos teise pagrįstus ieškinius savo darbdaviams pareiškia tiek laikotarpio iki 2003 m. liepos 14 d. – taigi iki Direktyvos 1999/70 perkėlimo į Airijos teisinę sistemą termino pabaigos, – tiek laikotarpio po šios datos atžvilgiu.

58. Ieškovai savo ieškinius, susijusius su laikotarpiu iki 2003 m. liepos 14 d., tiesiogiai kildina iš direktyvos arba bendrojo susitarimo, o laikotarpio po 2003 m. liepos 14 d. atžvilgiu jie remiasi direktyvą į Airijos teisę perkeliančiu 2003 m. Įstatymu. Vis dėlto, nepaisant šio formaliai skirtingo teisinio pagrindo, ieškovai, kaip ir pagal terminuotą sutartį dirbantys darbuotojai, ir laikotarpio iki 2003 m. liepos 14 d., ir laikotarpio po šios datos atžvilgiu naudojami tokia pačia apsauga, kuri galiausiai visuomet kildinama iš Direktyvos 1999/70.

59. Jeigu laikotarpio iki Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos atžvilgiu ieškovams būtų įmanoma tiesiogiai remtis šia direktyva tik vykstant procesui Airijos bendrosios kompetencijos teismuose, o ne darbo teismuose, tai tokiu atveju jie būtų faktiškai priversti kelti dvi analogiškas bylas tam, kad pasinaudotų jiems pagal Bendrijos

24 — Šiuo klausimu sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 51 punkte nustatyta: „<...> *the Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive.* <...>“. Be to, žr. pirmojo prejudicinio klausimo antrą įtrauką.

25 — Nusistovėjusioje Teisingumo Teismo praktikoje tokie reikalavimai dėl žalos atlyginimo pripažįstami nuo 1991 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *Francovich ir kt.* (C-6/90 ir C-9/90, Rink. p. I-5357).

teisės nuostatas suteikiama apsauga: vieną bylą bendrosios kompetencijos teisme laikotarpio iki – pavėluoto – direktyvos perkėlimo į Airijos teisę termino pabaigos atžvilgiu, o kitą – darbo teisme laikotarpio nuo direktyvos perkėlimo pabaigos atžvilgiu.

60. Atsakovės, Airijos ministerijos, su tuo nesutinka ir teigia, kad ieškovai būtų galėję išvengti tokios dvigubos naštos, jeigu iš pat pradžių būtų pareiškę ieškinius tik Airijos bendrosios kompetencijos teismuose. Airijos ministerijos tvirtina, kad Airijos darbo teismų kompetencija yra fakultatyvi²⁶, todėl laikotarpio po 2003 m. liepos 14 d. atžvilgiu ieškovai nebuvo įpareigoti kreiptis į *Rights Commissioners* ir *Labour Court*. Priešingai, jie visus savo ieškinius būtų galėję pareikšti Airijos bendrosios kompetencijos teismuose, nepaisant to, ar jie susiję su laikotarpiu iki 2003 m. liepos 14 d., ar su laikotarpiu po šios datos.

61. Teismo posėdyje IMPACT kategoriškai nesutiko su pastaraisiais argumentais. IMPACT nuomone, pagal 2003 m. Įstatymą Airijos darbo teismų kompetencija yra privaloma. Bet kuriuo atveju ginčų dėl terminuoto darbo nagrinėjimas bendrosios kompetencijos teismuose kol kas neturėjo jokios praktinės reikšmės.

26 — Atsakovių Airijos ministerijų nuomone, šios kompetencijos fakultatyvus pobūdis išplaukia iš 2003 m. Įstatymo 14 straipsnio, nustatančio, kad darbuotojas gali paduoti skundą Teisių komisariui: „An employee <...> may present a complaint to a rights commissioner <...>“ (Kitu šriftu išskirta autorės).

62. Šioje byloje Teisingumo Teismas neprivalo pareikšti savo nuomonės dėl nacionalinės teisės aiškinimo. Atribodamas Bendrijos ir nacionalinių teismų kompetenciją, Teisingumo Teismas turi atsižvelgti į prašyme priimti prejudicinį sprendimą nurodytą faktinį ir teisinį prejudicinių klausimų kontekstą²⁷. Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal 2003 m. Įstatymą Airijos darbo teismų kompetencija yra privaloma²⁸.

63. Tokiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad ieškovai iš tiesų turėtų inicijuoti du procesus skirtinguose teismuose, siekdami visiškai pasinaudoti apsauga, į kurią jie, kaip pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, turi teisę pagal Direktyvą 1999/70 arba bendrąjį susitarimą. Dėl tokios dvigubos naštos, susijusios su dviem procesais ir su kiekvienu jų susijusiais ypatumais ir rizika, ieškovams būtų ypač sunku veiksmingai pasinaudoti savo apsauga, kurią jiems, kaip pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, užtikrina

27 — 2004 m. balandžio 29 d. Sprendimas *Orfanopoulos ir Oliveri* (C-482/01 ir C-493/01, Rink. p. I-5257, 42 punktas), 2005 m. birželio 30 d. Sprendimas *Tod's* (C-28/04, Rink. p. I-5781, 14 punktas) ir 2006 m. sausio 12 d. Sprendimas *Turnund Sportunion Waldburg* (C-246/04, Rink. p. I-589, 21 punktas).

28 — Ypač žr. sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 21 punktą, kuriame nurodyta, kad 2003 m. Įstatymu pagrįsti skundai pirmojoje instancijoje perduodami Teisių komisariui („Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act shall be referred in the first instance to a Rights Commissioner“). (Kitu šriftu išskirta mano) Sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą niekur nekalbama apie fakultatyvią kompetenciją, kurią akcentavo atsakovės Airijos ministerijos.

Bendrijos teisė. Tai prieštarauja veiksmingumo principui.

nacionalinių valdžios institucijų neveikimo atveju iš Bendrijos teisės kylančioms asmens teisėms veiksmingai įgyvendinti³⁰.

64. Tačiau net jeigu Airijos darbo teismų kompetencija būtų tik fakultatyvi, bet kuriuo atveju reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog tai yra specializuoti teismai, kuriems Airijos teisės aktų leidėjas, perkeldamas Direktyvą 1999/70, pavedė nagrinėti darbo bylas, kylančias iš terminuotų darbo santykių. Prieš kreipiantis į tokį specializuotą teismą, turi būti visiškai įmanoma įgyvendinti apsaugą, kurią suteikia direktyva pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Iš esmės visada kalbama apie tą pačią apsaugą, nesvarbu, ar ji išplaukia iš direktyvos tiesiogiai, ar tik netiesiogiai – iš direktyvą perkeliančio nacionalinio įstatymo²⁹.

66. Veiksmingumo principas reikalauja, kad prieš kreipiantis į teismą, kuris privalo taikyti nacionalinius direktyvą perkeliančius teisės aktus, iki direktyvos perkėlimo taip pat būtų įmanoma pareikšti tiesiogiai iš šios direktyvos kylančius ieškinius.

Lygiavertiškumo principas

65. Teismų kompetencijos, susijusios, viena vertus, su direktyvos ir, kita vertus, su ją perkeliančio nacionalinio įstatymo taikymu, atskyrimas aiškiai apsunkintų veiksmingą apsaugos, nustatytos suinteresuotiesiems darbuotojams Bendrijos teisės aktuose, įgyvendinimą. Be to, šitaip netektų prasmės tiesioginis Bendrijos teisės veikimas, skirtas

67. Lygiavertiškumo principas yra bendro lygybės ir nediskriminavimo principo, reikalaujančio, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos nevienodai, o skirtingos situacijos – vienodai, jei toks vertinimas negali būti objektyviai pagrįstas, išraiška³¹.

29 — Skiriasi tik tiek, kiek nacionaliniu direktyvą perkeliančiu įstatymu suteikiama platesnė apsauga, viršijanti tą, kuri suteikiama direktyva ir bendroju susitarimu.

30 — Specialiai dėl tiesioginio direktyvos nuostatų veikimo žr. 1979 m. balandžio 5 d. Sprendimą *Ratti* (148/78, Rink. p. 1629, 21 ir 22 punktai) ir 1982 m. sausio 19 d. Sprendimą *Becker* (8/81, Rink. p. 53, 23 ir 24 punktai).

31 — Dėl vienodo požiūrio principo žr. nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, ypač 2006 m. rugsėjo 12 d. Sprendimą *Eman ir Sevinger* (C-300/04, Rink. p. I-8055, 57 punktas) ir 2007 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *Lindorfer prieš Tarybą* (C-227/04 P, Rink. p. I-6767, 63 punktas), taip pat 21 išnašoje nurodytus sprendimus *Cordero Alonso* (37 punktas) ir *Advocaten voor de Wereld* (56 punktas).

68. Kaip jau nurodyta, ieškovų pareikštais ieškiniiais Airijos darbo teismuose siekiama įgyvendinti apsaugą, kurią jiems, kaip pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, užtikrina Bendrijos teisė³². Kaip jau minėta, šiuo atveju ir laikotarpio iki 2003 m. liepos 14 d. atžvilgiu, ir laikotarpio po šios datos atžvilgiu kalbama apie tą pačią apsaugą, kuri galiausiai grindžiama Direktyva 1999/70, nesvarbu, ar ji išplaukia iš direktyvos tiesiogiai, ar tik netiesiogiai – iš direktyvų perkeliančio nacionalinio įstatymo.

69. Taigi jeigu ieškovams, siekiantiems įgyvendinti kai kurias savo teises – būtent tas, kurios susijusios su laikotarpiu iki 2003 m. liepos 14 d., – nurodoma kreiptis į bendrosios kompetencijos teismus pareiškiant ieškinius savo darbdaviams, tai – priešingai nei mano atsakovės ministerijos – šiuos ieškinius būtent reikia nagrinėti kaip lygiaverčius ieškiniams, kurie turi būti pateikti darbo teismuose. Abiejų rūšių ieškiniai skirti tai pačiai, iš direktyvos kylančiai apsaugai pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams įgyvendinti, o lygiavertiškumo principas reikalauja, kad tiesiogiai direktyva grindžiamo ieškinio pareiškimo sąlygos nebūtų nepalankesnės nei taikomos direktyvą perkeliančiu nacionaliniu įstatymu grindžiamam ieškiniui.

70. Šiuo pagrindu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti tariamai vienodų ieškinių, nustatytų pagal nacionalinę teisę, dalyką ir esminius požymius; jis turi įvertinti atitinkamas procesines taisykles jas nagrinėdamas bendrame kontekste, taigi turi atsižvelgti į taikytinų nuostatų vietą procese, vykstančiame įvairiose nacionalinėse instancijose, o taip pat į šio proceso eigą ir ypatumus³³.

71. Lygiavertiškumo principas pažeidžiamas, pavyzdžiui, jeigu suinteresuotasis asmuo, kuris remiasi iš Bendrijos teisinės sistemos kylančia teise, priverstas patirti papildomų išlaidų ir sugaišti daugiau laiko negu tuo atveju, jei pareikštų ieškinį tik pagal nacionalinę teisę³⁴.

72. Šioje byloje, remiantis sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikta informacija, akivaizdžiai skiriasi ieškiniai, kuriuos pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai kaip ieškovai gali pareikšti savo darbdaviui, *Rights Commissioner* arba *Labour Court*, ir ieškiniai, kuriuos jie gali pareikšti Airijos bendrosios kompetencijos teismuose.

32 — Žr. pirmiau, šios išvados 58 punktą.

33 — Šiuo atžvilgiu 23 išnašoje nurodyti sprendimai *Levez* (43 ir 44 punktai) ir *Preston* (61 ir 62 punktai).

34 — Žr. dar kartą 23 išnašoje nurodytus sprendimus *Levez* (51 punktas) ir *Preston* (60 punktas).

73. Taigi procesas Airijos bendrosios kompetencijos teismuose yra daug formalės, sudėtingesnis, sukeliantis daugiau išlaidų ir ilgesnis. Reikia mokėti žyminį mokestį, bylą pralaimėjusi šalis turi padengti bylinėjimosi išlaidas, o šalių atstovais teisme negali būti profesinės sąjungos arba darbdavių federacijos, o tik advokatai³⁵. Atvirkščiai, skundams *Rights Commissioner* ir *Labour Court* taikoma supaprastinta procedūra, kurioje šalims gali atstovauti bet koks asmuo, pirmiausia profesinė sąjunga arba darbdavių konfederacija; bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos ir nemokamas žyminis mokestis.

74. Atsakovės, Airijos ministerijos, Teisingumo Teisme iš dalies nesutiko su šitaip apibūdinta ir įvertinta Airijos proceso teise. Vis dėlto šiuo klausimu pakanka nurodyti, kad, nagrinėdamas prašymą dėl prejudicinio sprendimo, Teisingumo Teismas neturi nuspręsti, ar prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo pateiktas nacionalinių nuostatų išaiškinimas yra teisingas³⁶. Priešingai, Teisingumo Teismas, atibodamas Bendrijos ir nacionalinių teismų kompetenciją, turi atsivėlgti į faktinį ir teisinį prašyme

priimti prejudicinį sprendimą suformuluotų prejudicinių klausimų kontekstą³⁷.

75. Iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo pateiktos informacijos matyti, kad šioje byloje visos galimos teisių gynimo priemonės Airijos bendrosios kompetencijos teismuose, kaip atrodo, yra nepalankesnės nei tos, kuriomis galima naudotis *Rights Commissioner* ir *Labour Court*. Konkrečiai kalbant, tai reiškia, kad asmenims, esantiems tokioje padėtyje kaip ieškovų, tenka didesnė finansinė rizika, ir neleidžiama, kad jiems teisme atstovautų profesinės sąjungos.

76. Pareiškę tiesiogiai Bendrijos teise grindžiamus ieškinius laikotarpio iki Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos atžvilgiu, suinteresuotieji asmenys būtų nepalankesnėje padėtyje nei tuo atveju, jei jie laikotarpio nuo šios direktyvos perkėlimo pabaigos atžvilgiu pareikštų direktyvą į Airijos teisę perkeliančiu įstatymu grindžiamus ieškinius.

77. Tiek, kiek Airijos darbo teismų kompetencija laikotarpio po 2003 m. liepos 14 d. atžvilgiu laikoma privaloma, nepalankesnių sąlygų sudarymu darbuotojams, šiuo atveju ieškovams, būtų galima pripažinti ir tai, jog

35 — Tačiau, remiantis sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikta informacija, fizinis asmuo savo vardu taip pat gali dalyvauti teisme.

36 — 2000 m. spalio 3 d. Sprendimas *Corsten* (C-58/98, Rink. p. I-7919, 24 punktas), 2004 m. balandžio 29 d. *Orfanopoulos ir Oliveri* (C-482/01 ir C-493/01, Rink. p. I-5257, 42 punktas) ir 2007 m. sausio 18 d. Sprendimas *Auroux* (C-220/05, Rink. p. I-385, 25 punktas).

37 — Šiuo klausimu dar kartą žr. 27 išnašoje nurodytą Teisingumo Teismo praktiką.

jie – kaip jau minėta kitame kontekste³⁸ – būtų faktiškai priversti inicijuoti dvi analogiškas bylas tam, kad pasinaudotų apsauga, jiems suteikta pagal Bendrijos teisės nuostatas: vieną bylą bendrosios kompetencijos teisme laikotarpio iki Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos atžvilgiu, o kitą bylą – darbo teisme laikotarpio po šios direktyvos perkėlimo pabaigos atžvilgiu. Atvirkščiai, jeigu jų ieškiniai būtų grindžiami tik Airijos teise, o ne papildomai dar ir Bendrijos teise, reiktų inicijuoti tik vieną bylą, kuri bet kuriuo atveju būtų nagrinėjama Airijos darbo teisme.

Airijos darbo teismus ir vietoj to nurodžius jiems kreiptis į Airijos bendrosios kompetencijos teismus, būtų pažeistas lygiavertiškumo principas.

Teisinės pasekmės

78. Nepalankesnių sąlygų sudarymo ieškovams negalima pateisinti, pavyzdžiui, tuo, kad laikotarpiu iki 2003 m. liepos 14 d. nebuvo Direktyvą 1999/70 į Airijos teisę perkeliančio įstatymo, kuriuo būtų buvę galima pagrįsti Airijos teismų kompetenciją. Valstybė narė negali privačių asmenų atžvilgiu remtis išpaieigojimo perkelti direktyvą neįvykdymu³⁹.

80. Remiantis nurodytais argumentais, pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, šiuo atveju ieškovams, nurodžius kreiptis į Airijos bendrosios kompetencijos teismus laikotarpio iki 2003 m. liepos 14 d. atžvilgiu ir uždraudus jiems kreiptis į Airijos darbo teismus, pažeidžiamas ir veiksmingumo, ir lygiavertiškumo principai.

79. Taigi uždraudus ieškovams laikotarpio iki 2003 m. liepos 14 d. atžvilgiu kreiptis į

81. Iš lojalumo Bendrijai principo (EB 10 straipsnis) matyti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kiek tai yra įmanoma, turi aiškinti su savo kompetencija susijusias nuostatas ir jame pareikštiems ieškiniams taikomas procesines taisykles taip, kad būtų užtikrinta veiksminga iš Direktyvos 1999/70 ir bendrojo susitarimo kylančių asmenų teisių apsauga⁴⁰.

38 — Šiuo klausimu žr. aukščiau šios išvados 51–57 punktuose pateiktas pastabas dėl veiksmingumo principo.

39 — Žr., be kitų, 30 išnašoje nurodytus sprendimus *Ratti* (22 punktas) ir *Becker* (24, 33 ir 34 punktas).

40 — Šiuo atžvilgiu sprendimas *Unibet* (nurodytas 16 išnašoje, 44 punktas).

82. Kaip matyti iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, šioje byloje *Labour Court* mano, kad jo kompetenciją galima aiškinti kaip suderinamą su Bendrijos teise, kad ji būtų galima pripažinti turinčiu kompetenciją nagrinėti ieškinius, susijusius ne tik su laikotarpiu po 2003 m. liepos 14 d., bet ir su laikotarpiu iki šios datos, ir kad būtų galima taikyti tiesiogiai veikiančias Direktyvos 1999/70 arba bendrojo susitarimo nuostatas.

83. Tokiomis aplinkybėmis pagrindinėje byloje, atsižvelgdamas į lygiavertiškumo ir veiksmingumo principus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo taikyti tiesiogiai veikiančias Direktyvos 1999/70 arba bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis nuostatas, siekiant kiekvienu atveju veiksmingai užtikrinti iš šių nuostatų kylančių individualių teisių apsaugą⁴¹.

Tarpinė išvada

84. Taigi galima daryti tokią tarpinę išvadą:

Remdamasis lygiavertiškumo ir veiksmingumo principais, nacionalinis teismas privalo taikyti tiesiogiai veikiančias Bendrijos teisės

nuostatas, jeigu jis, nepaisant to, kad pagal vidaus teisę jam nėra suteikta aiški kompetencija tai daryti, vis dėlto turi kompetenciją taikyti šias nuostatas perkeliančių nacionalinių teisės aktų, priimtą vėliau už tas nuostatas, ir jeigu kitaip asmuo laikotarpio iki tas nuostatas perkeliančio nacionalinio teisės akto priėmimo atžvilgiu galėtų tiesiogiai remtis tomis nuostatomis tik kituose nacionaliniuose teismuose ir tik esant nepalankioms sąlygoms.

B — Dėl antrojo klausimo: bendrojo susitarimo 4 ir 5 punktų tiesioginio veikimo patikrinimas

85. Antrasis klausimas pateikiamas tik į pirmąjį klausimą atsakius teigiamai, kaip kad aš siūliau⁴². Šiuo antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia sužinoti, ar bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalis ir 5 punkto 1 dalis veikia tiesiogiai, kad asmenys galėtų remtis šiomis nuostatomis teisme.

86. Reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką direktyvos

41 — Šiuo klausimu dar kartą žr. šios išvados 48 punktą ir 19 išnašą.

42 — Šios išvados 45–79 punktai.

nuostatos gali veikti tiesiogiai⁴³: visais atvejais, kai direktyvos nuostatos turinio požiūriu yra besąlyginės ir pakankamai tikslios; jomis galima remtis, jei per nustatytą terminą nebuvo priimtose įgyvendinimo priemonės ginčijant bet kurią direktyvos neatitinkančią nacionalinės teisės nuostatą; arba tuo atveju, jei jos apibrėžia teises, kuriomis asmenys gali remtis valstybės atžvilgiu⁴⁴. Tiesiogiai veikiančiomis direktyvos nuostatomis galima remtis taip pat valstybės, kaip darbdavės, atžvilgiu⁴⁵.

87. Šią Teisingumo Teismo praktiką besąlygiškai galima taikyti bendriesiems susitarimams. Nors dėl jų turinio socialiniai partneriai derasi Bendrijos lygmeniu (EB 139 straipsnio 1 dalis), vis dėlto jie įtraukiami į juos įgyvendinti priimtas Tarybos direktyvas (EB 139 straipsnio 2 dalis, skaitoma kartu su EB 137 straipsniu) ir turi atitinkamą teisinę galią.

43 — 1974 m. gruodžio 4 d. Sprendimas *Van Duyn* (41/74, Rink. p. 1337, 12 punktas), sprendimas *Ratti* (nurodytas 30 išnašoje, 19–23 punktai) ir sprendimas *Becker* (nurodytas 30 išnašoje, 17–25 punktai), taip pat žr. sprendimą *Dorsch Consult* (nurodytas 17 išnašoje, 44 punktas).

44 — 2007 m. birželio 28 d. Sprendimas *JP Morgan Fleming Claverhouse* (C-363/05, Rink. p. I-5517, 58 punktas), taip pat žr. sprendimą *Becker* (nurodytas 30 išnašoje, 25 punktas), 1987 m. spalio 8 d. Sprendimą *Kolpinghuis Nijmegen* (80/86, Rink. p. 3969, 7 punktas), 1989 m. birželio 22 d. Sprendimą *Fratelli Costanzo* (103/88, Rink. p. 1839, 29 punktas) ir 2007 m. balandžio 19 d. Sprendimą *Farrell* (C-356/05, Rink. p. I-3067, 37 punktas).

45 — Žr., be kitų, 1986 m. vasario 26 d. Sprendimą *Marshall* (152/84, Rink. p. 723, „*Marshall I*“, 49 punktas) ir 2003 m. kovo 20 d. Sprendimą *Kutz-Bauer* (C-187/00, Rink. p. I-2741, 31 ir 71 punktai).

88. Nors Teisingumo Teismas jau turėjo galimybę išaiškinti šioje byloje nagrinėjamas bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis nuostatas⁴⁶, tačiau jis dar nepateikė savo nuomonės dėl tiesioginio šių nuostatų taikymo⁴⁷.

Dėl antrojo klausimo pirmos dalies: bendrojo susitarimo 4 punktas

89. Antrojo klausimo pirma dalis (2 a) klausimas) susijusi su bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalies tiesioginiu veikimu. Šioje nuostatoje įtvirtintas asmenų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, nediskriminavimo principas.

90. Diskriminaciją draudžiančios nuostatos yra vienas iš klasikinių taikymo pavyzdžių, susijusių su tiesioginiu Bendrijos teisės veikimu. Tai taikoma ne tik pirminėje teisėje – ypač pagrindinėse laisvėse ir tokiose nuostatose, kokios yra EB 141 straipsnyje, – nustatytoms nediskriminavimo taisyklėms⁴⁸,

46 — Šiuo klausimu žr. 3 išnašoje nurodytus sprendimus *Adeneler*, *Marrosu und Sardino*, *Vassallo* bei *Del Cerro Alonso*.

47 — Sprendime *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 28 ir 107 punktai) Teisingumo Teismas tik perteikia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nuomonę dėl (trūkstamo) tiesioginio bendrojo susitarimo taikymo, nepareikšdamas savo nuomonės šiuo klausimu.

48 — Žr., pavyzdžiui, 1974 m. birželio 21 d. Sprendimą *Reyners* (2/74, Rink. p. 631, 24–32 punktas) ir 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimą *Defrenne* (43/75, Rink. p. 455, „*Defrenne II*“, 38 ir 39 punktai).

bet ir toms nediskriminavimo taisyklėms, kurias Bendrijos teisės aktų leidėjas įtvirtino antrinėje teisėje, o būtent keliose darbo ir socialinėse direktyvose⁴⁹.

sąlyga. Pritariu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, jog šios taikymo priemonės turi tik *palengvinti* diskriminacijos draudimo įgyvendinimą ir jo laikymąsi kiekvieną darbo dieną⁵⁰.

91. Vis dėlto šioje byloje atsakovės, Airijos ministerijos, ginčija tiesioginį asmenų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, diskriminacijos draudimo veikimą. Pirmą jų nuomone, šis diskriminacijos draudimas yra pernelyg neaiškus turinio požiūriu; tai matyti, pavyzdžiui, iš to, kad vartojamos neapibrėžtos teisinės sąvokos ir pateikiama nuoroda į bendrojo susitarimo 4 punkto 2 dalyje įtvirtintą *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principą. Antra, nurodydamos minėtos nuostatos 3 dalį, atsakovės tvirtina, kad diskriminacijos draudimas nėra besąlyginis, nes valstybės narės dar turi nustatyti jo taikymo priemones.

94. Tokios taikymo priemonės gali būti procesinio pobūdžio, tačiau jos taip pat gali apimti ir esmines nuostatas arba gaires, iš kurių galima spręsti apie praktines pasekmes, kylančias iš diskriminacijos draudimo, arba apibūdinančias kylančias pasekmes, pavyzdžiui, remiantis tipiniais pavyzdžiais. Taip leidžiama atsižvelgti į kiekvienos valstybės narės situaciją bei į konkrečių sektorių ir profesijų specifines aplinkybes⁵¹, nesvarbu, ar tai yra nustatyta nacionalinės teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse.

92. Nė vienas šių argumentų manęs neįtikina.

93. Visų pirma, kalbant apie bendrojo susitarimo 4 punkto 3 dalį, „priemonių“, kurias turi nustatyti valstybės narės, jokiū būdu negalima pripažinti nediskriminavimo principo

95. Vien iš to, jog būtina nustatyti tokias taikymo priemones, negalima daryti išvados, kad diskriminacijos draudimas susijęs su išlyga ir kad nesant tokių priemonių asmenys

49 — Žr., pavyzdžiui, sprendimą *Marshall I* (nurodytas 45 išnašoje, 52 punktas) ir 2007 birželio 21 d. Sprendimą *Jonkman ir kt.* (C-231/06 iki C-233/06, Rink. p. I-5149, 19 punktas), kiekvieną kartą kalbant apie antrinėje teisėje įtvirtintą diskriminacijos dėl lyties draudimą.

50 — Šiuo klausimu žr. sprendimą *Becker* (nurodytas 30 išnašoje, 32 ir 33 punktai), susijusį su „sąlygomis“, kurias turi nustatyti valstybės narės dėl Šeštosios PVM direktyvos perkėlimo. Ta pačia prasme sprendimas *Reyners* (nurodytas 48 išnašoje, 26 ir 31 punktai) susijęs su pagrindine laisve.

51 — Žr. bendrojo susitarimo bendrosios dalies 10 punktą ir jo preambulės trečią dalį.

negali remtis diskriminacijos draudimu⁵². Atvirkščiai, jeigu nėra nustatyta taikymo priemonių, reikalinga minimali apsauga, kuri turi būti teikiama pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems asmenims, išplaukia iš pačio bendrojo susitarimo.

96. Paprastai negalima tvirtinti, kad direktyvos nuostatos neveikia tiesiogiai vien dėl to, kad ši direktyva valstybėms narėms suteikia tam tikrą diskreciją ją perkeltiant⁵³. Iš tiesų tokia diskrecija nustatyta pačioje direktyvoje, tačiau remiantis EB 249 straipsnio trečiąja pastraipa ji privaloma tik reikiamo pasiekti rezultato atžvilgiu, o nacionalinės valdžios institucijos pačios pasirenka įgyvendinimo formą ir būdus. Todėl lemiamas klausimas tiesiogiai taikant kiekvieną nagrinėjamą nuostatą turi būti toks: ar jos turinys yra pakankamai aiškus⁵⁴ ir ar kiekvienas teismas gali ją taikyti⁵⁵.

52 — Ta pačia prasme sprendimas *Reyners* (nurodytas 48 išnašoje, 25, 26 ir 29 punktuose) ir 2002 m. rugsėjo 17 d. Sprendimas *Baumbast ir R* (C-413/99, Rink. p. I-7091, 84–86 punktai), susiję su pagrindinėmis laisvėmis, taip pat sprendimas *Becker* (nurodytas 30 išnašoje, 33 ir 34 punktai), susijęs su direktyva.

53 — Šiuo atžvilgiu žr., pavyzdžiui, sprendimą *Becker* (nurodytas 30 išnašoje, 30 punktas), 1987 m. kovo 24 d. Sprendimą *McDermott ir Cotter* (286/85, Rink. p. 1453, 15 punktas), sprendimą *Franovich* (nurodytas 25 išnašoje, 17 punktas), 1993 m. rugpjūčio 2 d. Sprendimą *Marshall* (C-271/91, Rink. p. I-4367, „*Marshall II*“, 37 punktas) ir 2004 m. spalio 5 d. Sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01 iki C-403/01, Rink. p. I-8835, 105 punktas).

54 — Šiuo klausimu dar kartą žr. sprendimą *Pfeiffer* (nurodytas 53 išnašoje, 105 punktas).

55 — 1980 m. gegužės 22 d. Sprendimas *Santillo* (131/79, Rink. p. 1585, 13 punktas). Panašiai teigiama sprendime *Marshall I* (nurodytas 49 išnašoje, 55 punktas), sprendime *Marshall II* (nurodytas 53 išnašoje, 37 punktas) ir 1993 m. spalio 27 d. generalinio advokato Y. Van Gerven išvadoje byloje *Banks* (C-128/92, Rink. p. I-1209, 27 punktas).

97. Toks yra šios bylos atvejis. Pagal bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį diskriminacijos draudimas yra bendro lygybės ir nediskriminavimo principo išraiška ir juos siekiama apsaugoti darbuotojus nuo to, kad jiems, kaip pagal terminuotas sutartis dirbantiems asmenims, nebūtų taikomos nepalankesnės darbo sąlygos negu panašioms nuolatiniams darbuotojams. Tokių reikalavimų taikymas konkrečiu atveju yra viena iš klasikinių teismo funkcijų, vykdomų taikant Bendrijos teisę.

98. Vien tai, kad Bendrijos teisės nuostata, kaip antai šiuo atveju nagrinėjamas diskriminacijos draudimas, apibūdinama kaip „principas“ ir kad joje vartojamos neapibrėžtos teisinės sąvokos, kaip antai „darbo sąlygos“ arba „įdarbinimo sąlygos“, nereiškia, jog šios nuostatos turinys nėra tikslus ir kad dėl to ji nėra tiesiogiai veikianti⁵⁶. Priešingai, abejonės, galinčios kilti aiškinant tokias sąvokas, gali būti išsklaidytos taikant prejudicinio sprendimo procedūrą⁵⁷.

56 — Žr., pavyzdžiui, nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, susijusią su „vienodu darbuotojų vyrų ir moterų darbo užmokesčio principu“ (EB 141 straipsnis), pradedant sprendimu *Defrenne II* (nurodytas 48 išnašoje, 28 punktas), ir taip pat nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, susijusią su „vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principu“, ypač „darbo sąlygų“ atžvilgiu (pvz., sprendimas *Marshall I*, nurodytas 45 išnašoje, ir sprendimas *Johnston*, nurodytas 20 išnašoje).

57 — Šiuo klausimu sprendimas *Van Duyn* (nurodytas 43 išnašoje, 14 punktas).

99. Šioje byloje nuoroda į objektyvias priežastis, galinčias pateisinti nevienodą požiūrį į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius asmenis ir panašioje situacijoje esančius nuolatinius darbuotojus (žr. bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį), taip pat netrukdo tiesioginiam diskriminacijos draudimo veikimui. Priešingai, nusistovėjusioje Teisingumo Teismo praktikoje nustatyta, jog vien tai, kad išimtiniais atvejais galima netaikyti direktyvos nuostatų nereiškia, kad šios nuostatos negali veikti tiesiogiai⁵⁸.

100. Galimybė nevienodai vertinti dėl objektyvių aplinkybių pripažįstama visų Bendrijos teisėje nustatytų diskriminacijos draudimų atveju⁵⁹. Jos aiškus įtvirtinimas bendrojo susitarimo tekste tėra deklaratyvaus pobūdžio tikslinantis priedas, kuris nustato tai, kas yra akivaizdu, ir kuris jokia būdu nemažina diskriminacijos draudimo turinio aiškumo.

101. Bendrojo susitarimo 4 punkto 2 dalyje pateikta nuoroda į *pro rata temporis* principą, ją patikslinant: „tam tikrais atvejais“, atlieka panašią aiškinimo funkciją. Galiausiai,

ji įrodo tik tai, kas apskritai išplaukia iš nediskriminavimo principo: be objektyvaus pagrindo pagal terminuotas sutartis dirbančiams darbuotojams negali būti sudarytos nepalankesnės darbo sąlygos negu panašioje situacijoje esantiems nuolatiniams darbuotojams. Vis dėlto pagal terminuotas darbo sutartis nedidelis dirbančių asmenų darbo stažas gali būti būtent ta objektyvi priežastis, dėl kurios jiems suteikiamos ne visos nustatytos privilegijos (*pro rata temporis*), o tik jų dalis⁶⁰. Ar tai yra toks atvejis ir kada yra pripažįstama esant tokį atvejį, priklauso nuo kiekvienos bylos konkrečių aplinkybių įvertinimo. Bet kuriuo atveju dėl nuoroda į *pro rata temporis* principą nepakeičia ir taip aiškaus diskriminacijos draudimo turinio.

102. Taigi, bendrai paėmus, bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje įtvirtintas nediskriminavimo principas atitinka visas sąlygas, reikalingas jam taikyti tiesiogiai.

103. Vis dėlto, taikydamas nediskriminavimo principą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įsitikinti, kad Airijos valstybės tarnyboje dirbantys nuolatiniai valstybės tarnautojai iš tikrųjų gali

58 — 1992 m. lapkričio 10 d. Sprendimas *Hansa Fleisch Ernst Mündt* (C-156/91, Rink. p. I-5567, 15 punktas), 1999 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Feyrer* (C-374/97, Rink. p. I-5153, 24 punktas) ir sprendimas *Pfeiffer* (nurodytas 53 išnašoje, 105 punktas), ta pačia prasme sprendimas *Marshall 1* (nurodytas 45 išnašoje, 53–55 punktai). Beje, tas pats taikoma ir EB sutartyje nustatytų pagrindinių laisvių atžvilgiu, kurios taip pat taikomos tiesiogiai, nepaisant nuo jų nukrypti leidžiančių sąlygų. Žr., be kitų, sprendimą *Van Duyn* (nurodytas 43 išnašoje, 7 punktas) ir sprendimą *Baumbast ir R* (nurodytas 52 išnašoje, 85 ir 86 punktai).

59 — Žr., be kitų, sprendimą *Advocaten voor de Wereld* (nurodytas 21 išnašoje, 56 punktas).

60 — Be to, šiuo atžvilgiu žr. bendrojo susitarimo 4 punkto 4 dalį.

būti laikomi *panašioje situacijoje esančiais nuolatiniiais darbuotojais* pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių nenuolatinių valstybės tarnautojų, kokie yra ieškovai, atžvilgiu. Tai priklauso nuo bendro visų konkrečios bylos aplinkybių įvertinimo. Kalbant apie tai, tik tarp kitko reikėtų pažymėti, kad, pavyzdžiui, Europos viešosios tarnybos atžvilgiu Bendrijos teismai atsisakė pareigūnus lyginti su kitais Europos Bendrijų tarnautojais⁶¹.

104. Be to, reikėtų nurodyti dėl galimo nediskriminavimo principo pažeidimo kilsiančias teises pasekmes: pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, iki bus vienodą požiūrį atkurianti priemonė, nepriviligijuotai kategorijai priklausantiems asmenims suteikiamos tos pačios privilegijos kaip ir priklausantiesiems privilegijuotai kategorijai; nacionalinis teismas neturi taikyti jokios diskriminacinės nacionalinės nuostatos, neprašydamas ar nelaukdamas, kad įstatymų leidėjas ją pirmiau panaikintų, ir nepriviligijuotos grupės nariams turi taikyti tą pačią tvarką, kuri taikoma asmenims iš kitos grupės⁶².

61 — 1983 m. spalio 6 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Celant prieš Komisiją* (118/82 iki 123/82, Rink. p. 2995, 22 punktas) ir 1988 m. balandžio 19 d. Sprendimas *Sperber prieš Teisingumo Teismą* (37/87, Rink. p. 1943, 8 ir 9 punktai), 2006 m. spalio 19 d. Tarnautojų teismo sprendimas *De Smedt prieš Komisiją* (F-59/05, Rink. VT p. I-A-1-109 ir II-A-1-409, 70–76 punktai), pastarąjį patvirtina 2007 m. liepos 9 d. Pirmosios instancijos teismo sprendimas *De Smedt prieš Komisiją* (T-415/06 P, Rink. VT, 54 ir 55 punktai).

62 — Žr., be kitų, sprendimą *Cordero Alonso* (nurodytas 21 išnašoje, 45 ir 46 punktai) ir sprendimą *Jonkman* (nurodytas 49 išnašoje, 39 punktas).

Dėl antrojo klausimo antros dalies: bendrojo susitarimo 5 punktas

105. Antrojo klausimo antra dalimi (2 klausimo b dalis) *Labour Court* siekia sužinoti, ar bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalis veikia tiesiogiai. Pagal šią nuostatą valstybės narės įpareigojamos priimti vieną ar kelias joje nurodytas priemones, kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius.

106. Ir IMPACT, ir Komisija mano, kad bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis gali būti taikoma tiesiogiai. Nors IMPACT bešalygiškai tvirtina, jog ši nuostata yra tiesiogiai veikianti, Komisija pateikia nuosaikesnę nuomonę: anot jos, nuostata yra tiesiogiai veikianti tik tiek, kiek nustatyta, kad terminuota darbo sutartis ar terminuoti darbo santykiai pratęsimi su sąlyga, kad egzistuoja objektyvi priežastis; bet kuriuo atveju taip yra tuomet, kai suinteresuotosios valstybės narės per direktyvos perkėlimo terminą nepriėmė kitokių su 5 punkto 1 dalimi suderinamų priemonių.

107. Atvirkščiai, ir atsakovės Airijos ministerijos, ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas apskritai atmėta

tiesioginį veikimą; jie nurodo, kad pagal šią nuostatą valstybėms narėms suteikiama didelė diskrecija.

— objektyvias priežastis, pateisinančias terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių atnaujinimą (5 punkto 1 dalies a papunktis),

108. Turiu pažymėti, kad pastaroji nuomonė yra priimtinesnė.

— maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę (5 punkto 1 dalies b papunktis),

109. Žinoma, bendrasis susitarimas grindžiamas prielaida, kad darbo stabilumas yra svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas, o atvejai, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, laikomi galimu piktnaudžiavimo darant žalą darbuotojams šaltiniu ir prisideda prie pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų situacijos neapibrėžtumo⁶³. Dėl to socialiniai partneriai siekė „sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“⁶⁴.

— terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių atnaujinimo skaičių (5 punkto 1 dalies c papunktis).

110. Vis dėlto šiuo požiūriu bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje nustatyta tik bendro pobūdžio valstybių narių pareiga savo nacionalinėje teisėje įtvirtinti vieną ar keletą toliau išvardytų priemonių, jei toje valstybėje narėje dar nebuvo lygiaverčių teisinių priemonių:

111. Taigi nors valstybės narės įpareigtos nustatyti bent vieną iš 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytų *veiksmingų ir privalomų* priemonių, skirtų išvengti piktnaudžiavimo⁶⁵, tačiau bendrajame susitarime aiškiai nenustatyta kokių. Priešingai,

63 — Sprendimas *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 62 ir 63 punktai).

64 — Bendrojo susitarimo 1 punkto b papunktis. Taip pat žr. sprendimą *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 63 ir 79 punktai).

65 — Sprendimas *Adeneler* (65, 80, 92 ir 101 punktai), sprendimas *Marrosu ir Sardino* (44 ir 50 punktai) ir sprendimas *Vassallo* (35 punktai), kiekvienas iš jų nurodytas 3 išnašoje.

valstybės narės gali pasirinkti iš trijų lygia-verčių priemonių rūšių, iš kurių vieną arba kelias, naudodamosi savo didele diskrecija, valstybės narės turi įgyvendinti veiksmingu ir direktyvos tikslą atitinkančiu būdu⁶⁶. Todėl reikia atsižvelgti į kiekvienos valstybės narės situaciją bei į aplinkybes, susijusias su konkrečiais sektoriais ir profesijomis⁶⁷.

trijų bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytų priemonių, vien remiantis valstybės narės įsipareigojimo perkelti direktyvą neįvykdymu negalima daryti išvados, kad ši nuostata arba jos atskiros dalys taikytinos tiesiogiai.

112. Taigi valstybė narė nebūtinai privalo pasirinkti pirmąją iš trijų išvardytų priemonių. Niekas nedraudžia jai vietoj objektyvių priežasčių nustatyti tik maksimalią bendrą paeilui nustatomų darbo santykių trukmę arba maksimalų terminuotų darbo santykių pratęsimų skaičių, tuo siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui.

114. Skirtingai nei teigia Komisija, reikalavimas nurodyti objektyvią priežastį, pateisinančią terminuotų darbo santykių pratęsimą, taip pat nėra tas mažiausias bendravardiklis, kuris neteisingo perkėlimo į nacionalinę teisę atveju kaip *minimalus turinys* galėtų būti išgautas iš bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies nuostatos.

113. Tai, kad nesiimama dviejų kitų galimų priemonių, taip pat nereiškia, jog, pasibaigus Direktyvos 1999/70 perkėlimo terminui, atitinkama valstybė narė galėjo pasirinkti tik pirmąją priemonę. Tik pasibaigus direktyvos perkėlimo terminui, paaiškėja, kad atitinkama valstybė narė neįvykdė savo įsipareigojimo perkelti direktyvą į nacionalinę teisę. Vis dėlto kadangi nėra nustatyta priemonių pirmenybės santykio, renkantis vieną iš

115. Tik pirmoje iš trijų pasirenkamų priemonių, ją perkėlus į nacionalinę teisę, apskritai keliamas reikalavimas nurodyti objektyvias priežastis, pateisinančias terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių pratęsimą. Priešingai, kitos dvi priemonės nebūtinai susijusios su tokiu pateisinimu. Tol, kol neviršijama pagal direktyvą nustatyta maksimali bendra trukmė arba maksimalus pratęsimų skaičius, net nesant objektyvios priežasties, galima pratęsti terminuotus darbo santykius, nepažeidžiant bendrojo susitarimo nuostatų.

66 — Dėl įpareigojimo, susijusio su direktyvos arba bendrojo susitarimo tikslu ir praktiniu veiksmingumu žr. sprendimą *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 68, 82 ir 101 punktai).

67 — Žr. bendrojo susitarimo bendrosios dalies 10 punktą ir jo preambulės trečią dalį, taip pat sprendimą *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 68 punktas).

116. Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 7 punkte ypač akcentuojama, kad terminuotų darbo sutarčių, grindžiamų objektyviomis priežastimis⁶⁸, taikymas neleidžia piktnaudžiauti. Tačiau tai nereiškia, kad, tik esant objektyvioms priežastims, pateisinančioms terminuotų darbo sutarčių sudarymą, terminuotos sutartys yra apskritai teisėtos ir kad, nesant objektyvių priežasčių, iš karto jos turėtų būti laikomos piktnaudžiovimu. Priešingu atveju bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies b ir c papunkčiuose nurodytos priemonės būtų perteklinės.

117. Be to, kitokios išvados neleidžia daryti ir *išimtinis* terminuotų darbo santykių *pobūdis*⁶⁹. Bendrasis susitarimas neabejotinai grindžiamas prielaida, kad neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma⁷⁰ ir kad terminuotos darbo sutartys, kaip akcentuoja Teisingumo Teismas, „tik tam tikromis aplinkybėmis“ atitinka darbdavių ir darbuotojų interesus⁷¹. Tačiau tai nereiškia, kad sudarant arba pratęsiant terminuotas darbo sutartis visuomet reikalinga objektyvi priežastis. Išimtinį terminuotų darbo sutarčių pobūdį nacionalinėje teisėje valstybės narės gali pabrėžti ir

kitokiu būdu, būtent nustatydamos maksimalią bendrą trukmę (5 punkto 1 dalies b papunktis) arba maksimalų pratęsimų skaičių (5 punkto 1 dalies c papunktis).

118. Taigi, bendrai nagrinėjama byla panaši ne į Komisijos nurodytą bylą *Francovich ir kt.* – iš toje byloje nagrinėjamos direktyvos bet kuriuo atveju buvo galima nustatyti minimalų apsaugos turinį⁷², – o labiau į *Labour Court* nurodytą bylą *Von Colson ir Kamann*, kurioje valstybės narėms nebuvo numatyta atitinkama priemonė ir joms buvo palikta didelė diskrecija, pasirenkant priemonių, kurių reikia imtis, rūšį⁷³.

68 — Vokiškoje bendrojo susitarimo kalbinėje versijoje yra dviprasmiška terminija: bendrosios dalies 7 punkte kalbama apie „objektiven Gründen“, o 5 punkto 1 dalies b papunktyje – apie „sachlichen Gründen“. Tačiau, panagrinėjus kitas kalbines versijas, matyti, kad ši problema būdinga tik vokiškajai versijai ir kad šie terminai nesiskiria turinio požiūriu.

69 — Šiuo klausimu sprendimas *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 62 punktas).

70 — Žr. bendrojo susitarimo bendrosios dalies 6 punktą ir jo preambulės antrą dalį.

71 — Sprendimas *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 62 punktas), be to, žr. bendrojo susitarimo bendrosios dalies 8 punktą ir jo preambulės antrą dalį.

119. Taigi bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis apskritai neatitinka sąlygų, reikalingų jai taikyti tiesiogiai.

72 — Sprendimas *Francovich* (nurodytas 25 išnašoje, 17–20 punktai, dėl „garantijos turinio“). Toje byloje nagrinėjamos direktyvos tiesioginio veikimo atsisakyta dėl kitų priežasčių (sprendimas *Francovich*, 23–26 punktai).

73 — 1984 m. balandžio 10 d. Sprendimas *Von Colson ir Kamann* (14/83, Rink. p. 1891, ypač 18 ir 27 punktai).

120. Priešingai, jeigu būtų pritarta bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies tiesioginiam taikymui taip, kaip siūlo Komisija, tuomet reikėtų užtikrinti, kad tinkamai bus atsižvelgiama į suinteresuotųjų darbuotojų apsaugą. Nors bendrasis susitarimas nenustato bendros valstybių narių pareigos numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimo neterminuotomis⁷⁴, tačiau, jeigu tik dėl neteisėto terminuotų darbo sutarčių sudarymo suinteresuotieji darbuotojai iš karto prarastų savo darbą, tai prieštarautų bendrojo susitarimo apsaugos tikslui.

121. Nepriklausomai nuo to, ar privatus asmenys gali tiesiogiai remtis bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi, vis dėlto, remiantis sprendimu *Franco vich ir kt.* ir jame nurodytomis sąlygomis, pareigų neįvykdžiusi valstybė narė gali būti įpareigota atlyginti žalą, kurią privatus asmenys patyrė dėl neteisingo Direktyvos Nr. 1999/70 perkėlimo⁷⁵.

74 — Šiuo atžvilgiu žr. 3 išnašoje nurodytus sprendimus *Adeneler* (91 ir 101 punktai) bei *Marrosu ir Sardino* (47 punktas).

75 — Sprendimas *Franco vich* (nurodytas 25 išnašoje, 30–46 punktai) ir po jo priimta nusistovėjusi teismų praktika, galiausiai žr. sprendimą *Farrell* (nurodytas 44 išnašoje, 43 punktas).

C — *Dėl trečiojo klausimo: terminuotų darbo sutarčių pratęsimui laikotarpiu nuo Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos, bet iki direktyvą perkeliančio nacionalinio įstatymo įsigaliojimo dienos, taikytinos Bendrijos teisės normos*

122. Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas siekia sužinoti, ar bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi leidžiama valstybei narėi, kaip darbdavei, pratęsti galiojančias terminuotas darbo sutartis gana ilgam terminui – šiuo atveju iki aštuonerių metų – laikotarpiu nuo Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos iki šią direktyvą perkeliančio nacionalinio įstatymo įsigaliojimo dienos.

123. Šis klausimas kilo susirūpinus tuo jog, pratęsus darbo sutartis tokiems ilgiems laikotarpiams prieš pat direktyvą perkeliančio įstatymo įsigaliojimą Airijoje, suinteresuotieji darbuotojai neteko 2003 m. Įstatymu bei bendruoju susitarimu suteiktos apsaugos.

124. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas Teisingumo Teismo prašo į šį klausimą atsakyti atsižvelgus į atsakymus į pirmąjį klausimą ir antrojo klausimo b dalį. Todėl toliau pateikiami argumentai grindžiami prielaida, kad, kaip nurodyta

pirmiau⁷⁶, bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis nėra tiesiogiai taikoma.

numatytą tikslą⁷⁸. Juo labiau taip turi būti, pasibaigus terminui perkelti direktyvą, kai visoms valdžios institucijoms taikoma pozityvi – vien tik draudimą sužlugdyti direktyvos tikslus pranokstanti – pareiga aktyviai prisidėti prie direktyvos tikslo įgyvendinimo.

125. Jeigu bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis nėra tiesiogiai taikoma, ja negalima remtis nagrinėjamų terminuotų darbo sutarčių pratęsimo iki aštuonerių metų atžvilgiu.

128. Vis dėlto bendruoju susitarimu dėl darbo pagal terminuotas sutartis siekiama sukurti tik *bendruosius pagrindus*, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius (žr. bendrojo susitarimo 1 dalies b papunktį ir 5 dalies 1 punktą).

126. Atsižvelgiant į *draudimą sužlugdyti direktyvos tikslus*, kuri nurodė ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, ir IMPACT, negalima daryti kitokios išvados.

129. Airijos užsienio reikalų ministerija, viešojo sektoriaus darbdavė, negalėjo šio tikslo pažeisti sukurdamą tinkamas *bendrąsias sąlygas* vien tik dėl to, kad prieš pat direktyvą perkeliančio nacionalinio įstatymo įsigaliojimą ji dar kartą pratęsė *individualias* terminuotas darbo sutartis, nors palyginti ir ilgam terminui.

127. Visos nacionalinės valdžios institucijos įpareigos prisidėti prie direktyvoje numatyto tikslo įgyvendinimo. Ši pareiga išplaukia iš EB 10 straipsnio ir EB 249 straipsnio trečiosios pastraipos nuostatų bei iš pačios direktyvos⁷⁷. Todėl jau per direktyvai perkelti nustatytą terminą valstybės narės privalo susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, galinčių rimtai trukdyti pasiekti šioje direktyvoje

130. Nekyla abejonių, kad priemonės, kurių pagal bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį turi imtis valstybės narės, *pagaliau* yra

76 — Šios išvados 100–114 punktai.

77 — Šiuo atžvilgiu žr. sprendimą *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 117 punktas).

78 — 1997 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *Inter-Environnement Wallonie* (C-129/96, Rink. p. I-7411, 45 punktas), 2003 m. gegužės 8 d. Sprendimas *ATRAL* (C-14/02, Rink. p. I-4431, 58 punktas) ir sprendimas *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 121 punktas).

skirtos neleisti veiksmingai piktnaudžiauti kiekvienu atveju⁷⁹. Vis dėlto bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi nesiekama sukurti *individualaus draudimo piktnaudžiauti, nepaisant* a–c papunkčiuose nurodytų priemonių. Taigi toks draudimas piktnaudžiauti konkrečiais atvejais taip pat negali būti nustatytas iš bendrojo susitarimo, remiantis *draudimu sužlugdyti direktyvos tikslus* arba nacionalinių institucijų bendradarbiavimo pareiga (EB 10 straipsnis, skaitomas kartu su EB 249 straipsnio trečiąja pastraipa).

131. Jeigu iki teisingo Direktyvos 1999/70 perkėlimo į nacionalinę teisę būtų siekiama įvertinti, ar kiekvienu konkrečiu atveju viešajame sektoriuje galiojančių terminuotų darbo santykių pratęsimas gali būti piktnaudžiaujamojo pobūdžio, tai iš tiesų galėtų reikštų bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies tiesioginį taikymą, kuriam reikalingos sąlygos – kaip nurodyta⁸⁰ – vis dėlto nebuvo įvykdytos.

132. Taigi apibendrinant:

EB 10 straipsnio ir EB 249 straipsnio trečiosios pastraipos nuostatos, skaitomos kartu su

79 — Sprendime *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 65, 68, 82, 92 ir 101 punktai) Teisingumo Teismas akcentuoja, kad valstybės narės privalo užtikrinti Bendrijos teisės nustatytą rezultatą ir veiksmingai užkirsti kelią piktnaudžiavimui paėiliui sudarant terminuotas darbo sutartis.

80 — Šios išvados 105–119 punktai.

bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalimi, leidžia valstybei narei, kaip darbdavei, pratęsti galiojančias terminuotas darbo sutartis gana ilgam terminui laikotarpiu nuo Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos iki dienos, kurią ši direktyva buvo faktiškai perkelta į nacionalinę teisę.

D — *Dėl ketvirtojo klausimo: direktyvą atitinkantis nacionalinės teisės aktų aiškinimas*

133. Ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar nacionalinis teismas dėl pareigos nacionalinę teisę aiškinti direktyvą atitinkančiu būdu privalo aiškinti pavėluotai priimtą direktyvą perkeliančią nacionalinę įstatymą kaip taikytiną atgaline data nuo šios direktyvos perkėlimo termino pabaigos.

134. Šis klausimas keliamas tik į pirmąjį ir antrąjį klausimus atsakius neigiamai. Be to, iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies matyti, kad tik prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas yra suinteresuotas, jog 2003 m. Įstatymo 6 straipsnis, perkeliantis į Airijos teisę pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų nediskriminavimo principą, galėtų būti taikomas atgaline data.

135. Kadangi siūlau teigiamai atsakyti ne tik į pirmąjį, bet ir antrąjį klausimą, tai bet kuriuo atveju tiek, kiek tai susiję su nediskriminavimo principu (2 klausimo a dalis)⁸¹, nėra tikslinga nagrinėti ketvirtąjį klausimą. Todėl toliau pateiksiu tik papildomas pastabas.

136. Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką nacionalinis teismas, taikydamas nacionalinės teisės aktus, turi juos aiškinti kiek įmanoma atsižvelgdamas į direktyvos formuluotę ir tikslą, kad būtų pasiektas direktyvoje numatytas rezultatas ir kad būtų laikomasi EB 249 straipsnio trečiosios pastraipos⁸².

137. Šiuo pagrindu direktyvą atitinkančio aiškinimo principas reikalauja, kad nacionaliniai teismai, neviršydami savo jurisdikcijos, visus veiksmus atliktų atsižvelgdami į visą nacionalinės teisės normų sistemą taikydami joje pripažintus aiškinimo būdus, siekiant užtikrinti visišką atitinkamos direktyvos

veiksmingumą ir priimti ja siekiamą tikslą atitinkantį sprendimą⁸³. Šiuo tikslu nacionaliniai teismai privalo pasinaudoti pagal nacionalinę teisę suteikta diskrecija⁸⁴.

138. Vis dėlto pareigą nacionalinę teisę aiškinti direktyvą atitinkančiu būdu riboja bendrieji teisės principai, ypač teisinio saugumo ir negaliojimo atgal principai, ir ji negali pagrįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem*⁸⁵.

139. Neatrodo, kad *bendrieji Bendrijos teisės principai* nagrinėjamu atveju trukdytų 2003 m. Įstatymo 6 straipsnį aiškinti kaip galiojantį atgaline data, bent jau tikrai ne vertikalių teisinių santykių atveju, kai darbuotojas remiasi nediskriminavimo principu viešojo sektoriaus darbdavio atžvilgiu.

81 — Žr. pirmiau, šios išvados 45–84 ir 89–102 punktai.

82 — Žr., be kitų, sprendimą *Von Colson ir Kamann* (nurodytas 73 išnašoje, 26 punktas), sprendimą *Pfeiffer* (nurodytas 53 išnašoje, 113 punktas) ir sprendimą *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 108 punktas).

83 — Sprendimas *Pfeiffer* (nurodytas 53 išnašoje, 115, 116, 118 ir 119 punktai) ir sprendimas *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 111 punktas). Panašiai teigiama jau 1990 m. lapkričio 13 d. Sprendime *Marleasing* (C-106/89, Rink. p. I-4135, 8 punktas), kuriame Teisingumo Teismas pabrėžia, kad nacionalinis teismas privalo aiškinti taip, kad kiek įmanoma labiau atitiktų direktyvos formuluotę ir ja siekiamą tikslą.

84 — Sprendimas *Von Colson ir Kamann* (nurodytas 73 išnašoje, 28 punktas), taip pat žr. 1988 m. vasario 4 d. Sprendimą *Murphy ir kt.* (157/86, Rink. p. 673, 11 punktas) ir 2007 m. sausio 11 d. Sprendimą *ITC* (C-208/05, Rink. p. I-181, 68 punktas).

85 — 2005 m. birželio 16 d. Sprendimas *Pupino* (C-105/03, Rink. p. I-5285, 44 ir 47 punktai) ir sprendimas *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 110 punktas).

140. Nors Bendrijos teisės požiūriu pagal bendrąją taisyklę teisinio saugumo principas draudžia nustatyti ankstesnę teisės akto įsigaliojimo datą nei jo paskelbimo diena, tačiau šio principo išimtis gali būti taikoma tuomet, kai to reikalauja viešojo intereso tikslai ir tinkamai atsižvelgta į teisėtus suinteresuotųjų asmenų lūkesčius⁸⁶. Nagrinėjamu atveju būtų galima daryti tokią išimtį.

141. Viena vertus, direktyvos perkėlimas į nacionalinę teisę per nustatytą terminą neabejotinai yra su viešuoju interesu susijęs tikslas. Kita vertus, nagrinėjamu atveju viešosios valdžios institucijos sunkiai galėtų remtis teisėtų lūkesčių apsaugos principu. Jų galimi teisėti lūkesčiai išlaikyti ankstesnę situaciją nacionalinėje teisėje negali būti saugomi, nes atitinkama valstybė narė privalėjo suderinti savo nacionalinę teisinę situaciją su Bendrijos teise vėliausiai iki Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos.

142. Todėl kadangi viešojo sektoriaus darbdaviai galėjo iš anksto numatyti, jog bus pakeisti teisės aktai – šiuo atveju įtrauktas

nediskriminavimo principas, o tai yra privaloma pagal Bendrijos teisę – šie darbdaviai neturi teisės remtis teisėtų lūkesčių apsaugos principu⁸⁷. Šis požiūris pripažintinas tinkamu dar ir dėl to, kad teisėtų lūkesčių apsaugos principo pripažinimas viešojo sektoriaus darbdaviams galiausiai reikštų absurdišką rezultatą, nes įsipareigojimų neįvykdžiusi valstybė narė galėtų remtis Bendrijos teisę pažeidžiančiais savo veiksmais prieš privačius asmenis⁸⁸.

143. Vis dėlto šioje byloje nereikia galutinai išnagrinėti, ar direktyvą perkeliančio nacionalinio įstatymo taikymas atgaline data tam tikromis aplinkybėmis gali būti privalomas pagal Bendrijos teisę ir ar jį draudžia bendrieji teisės principai. Bet kuriuo atveju direktyvą atitinkančio aiškinimo principas negali nacionalinio teismo priversti *contra legem* taikyti nacionalinės teisės atgaline data.

144. Nagrinėjamoje byloje *Labour Court* nurodo, kad Airijos teisėje nustatyta „virtva prezumpcija“ dėl įstatymų negaliojimo atgal. Šią prezumpciją galima paneigti, tik

86 — 2005 m. balandžio 26 d. Sprendimas „*Goed Wonen*“ (C-376/02, Rink. p. I-3445, 33 punktas), ta pačia prasme, kalbant apie materialines teisės normas, jau 1981 m. lapkričio 12 d. Sprendimas *Amministrazione delle finanze dello Stato prieš Salumi* (212/80-217/80, Rink. p. 2735, 9 ir 10 punktai) ir nusistovėjusi teismų praktika. Tai, kad nacionalinis teisės aktų leidėjas gali perkelti direktyvą atgaline data, aiškiai patvirtina Teisingumo Teismas 1988 m. kovo 8 d. Sprendime *Dik* (80/87, Rink. p. 1601, 15 punktas).

87 — Šiuo klausimu – kalbant apie ūkio subjektus – 2005 m. kovo 10 d. Sprendimas *Ispanija prieš Tarybą* (C-342/03, Rink. p. I-1975, 48 punktas).

88 — Teisėtų lūkesčių apsaugos principu negali remtis asmuo, kaltas dėl akivaizdaus galiojančių teisės aktų pažeidimo (2005 m. liepos 14 d. Sprendimas *ThyssenKrupp prieš Komisiją* (C-65/02 P ir C-73/02 P, Rink. p. I-6773, 41 punktas)).

jeigu pačios atitinkamos nuostatos formuluotė yra aiški ir nedviprasmiška arba tik jeigu kitose atitinkamo įstatymo nuostatose yra įtvirtintas aiškus ir privalomojo pobūdžio pagrindas. *Labour Court* teigimu, pagal 2003 m. Įstatymo 6 straipsnio formuluotę aiškiai nedraudžiamas šio straipsnio aiškinimas atgalinio poveikio prasme. Tačiau nėra jokie nedviprasmiško pagrindo, patvirtinančio tokį galiojimą atgaline data. Todėl pagal Airijos teisėje nustatytas aiškinimo taisykles neįmanoma pripažinti, kad ši nuostata galioja atgaline data.

145. Ši informacija rodo, kad šioje byloje *Labour Court* mano, jog nacionalinės teisės taikymas atgaline data būtų *contra legem*⁸⁹. Jei taip yra, pagal Bendrijos teisę *Labour Court* negali būti įpareigotas pagal Bendrijos teisę nustatyti įstatymo galiojimo atgal jį aiškindamas direktyvą atitinkančiu būdu.

146. Be to, vis dėlto reikia priminti, kad nacionalinio teismo pareiga aiškinti nacionalinę teisę direktyvą atitinkančiu būdu neapsiriboja tik atitinkamą direktyvą perkeliančio įstatymo aiškinimu, o apima visą nacionalinę teisę, įskaitant iki direktyvos priėmimo buvusią nacionalinę teisę⁹⁰.

147. Taigi jeigu iki 2003 m. liepos 14 d. Airijos teisėje būtų įtvirtinta teisės norma arba tik bendrasis teisės principas, pagal kuriuos, pavyzdžiui, būtų uždraustas diskriminacinis, įžeidžiantis arba moralės normoms prieštaraujantis darbdavio elgesys su savo darbuotojais, tai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į Direktyvos 1999/70 tekstą ir tikslą, privalėtų aiškinti ir taikyti šią teisės normą arba šį teisės principą direktyvą atitinkančiu būdu⁹¹ ir ypač tinkamai atsižvelgti į šioje byloje nagrinėjamą nediskriminavimo principą, taikomą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems asmenims (bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalis).

148. Priešingai, dėl tokių atvejų, kai Direktyvoje 1999/70 numatytas rezultatas negali būti pasiektas aiškinimo būdu, primintina, kad pagal sprendimą *Francoovich ir kt.* Bendrijos teisė valstybes nares įpareigoja atlyginti žalą, kurią privatūs asmenys patyrė dėl šios direktyvos neperkėlimo, jei yra įvykdytos minėtame sprendime nurodytos sąlygos⁹².

89 — Remiantis papildoma informacija, kurią posėdyje Teisingumo Teisme pateikė atsakovės Airijos ministerijos, Airijos Parlamente vyko diskusijos dėl 2003 m. Įstatymo taikymo atgaline data, ir teisės aktų leidėjas tai sąmoningai atmetė.

90 — Sprendimas *Marleasing* (nurodytas 83 išnašoje, 8 punktas), sprendimas *Pfeiffer* (nurodytas 53 išnašoje, 115, 118 ir 119 punktai) ir sprendimas *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 108 ir 111 punktai).

91 — Ta pačia prasme 2004 m. gegužės 18 d. mano išvada byloje *Wippel* (C-313/02, Rink. p. I-9483, 63 punktas), kalbant apie direktyvą atitinkančio *bonnes moeurs* (gero elgesio) sąvokos aiškinimą, panašiai – nors ir kitame kontekste – 2007 m. liepos 5 d. Sprendimas *Kofoed* (C-321/05, Rink. p. I-5795, 46 punktas), kalbant apie draudimą piktnaudžiauti.

92 — 1994 m. liepos 14 d. Sprendimas *Faccini Dori* (C-91/92, Rink. p. I-3325, 27 punktas) ir sprendimas *Adeneler* (nurodytas 3 išnašoje, 112 punktas), taip pat žr. šios išvados 121 punktą bei 75 punkte nurodytą teismų praktiką.

149. Taigi apibendrinant pasakytina:

Bendrijos teisė nenustato nacionaliniam teismui pareigos aiškinti pavėluotai priimtą direktyvą perkeliantį nacionalinį įstatymą kaip taikytiną atgaline data laikotarpiu nuo šios direktyvos perkėlimo termino pabaigos, jeigu pagal nacionalinėje teisėje įtvirtintas normas toks aiškinimas būtų *contra legem*.

Nenagrinėta lieka nacionalinio teismo pareiga aiškinti kitus atitinkamos direktyvos perkėlimo termino pabaigoje galiojančius nacionalinius teisės aktus direktyvą atitinkančiu būdu bei atitinkamos valstybės narės pareiga atlyginti žalą, kurią privatus asmenys patyrė dėl tos direktyvos neperkėlimo.

E — Dėl penktojo klausimo: bendrojo susitarimo 4 punkto taikymas sprendžiant darbo užmokesčio ir pensijų klausimus

150. Penktuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar darbo sąlygos bendrojo susitarimo 4 punkto prasme apima darbo sutarties sąlygas, susijusias su darbo užmokesčiu ir pensija.

151. Šis labai ginčytinas klausimas keliamas tik į pirmąjį arba antrąjį klausimus atsakius teigiamai. Atsižvelgiant į mano siūlomą pateiktą pasiūlymą, kaip išspręsti pirmąjį klausimą⁹³, reikia nagrinėti penktąjį klausimą.

152. Ne tik IMPACT ir Komisija, bet ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad darbo sąlygos bendrojo susitarimo prasme apima ir su darbo užmokesčiu bei pensija susijusias sąlygas. Atvirkščiai, atsakovės Airijos ministerijos ir ypač Jungtinės Karalystės vyriausybė kategoriškai laikėsi visiškai priešingo požiūrio, kaip, beje, taip pat prieš metus padarė generalinis advokatas M. Poiars Maduro savo išvadoje byloje *Del Cerro Alonso*⁹⁴.

153. Iš esmės ginčas kyla dėl dviejų dalykų: pirma, nesutariama dėl to, kaip turi būti suprantama darbo sąlygų sąvoka, palyginti su kitomis Bendrijos darbo ir socialinėmis direktyvomis. Antra, skiriasi nuomonės dėl Direktyvos 1999/70 teisinio pagrindo apim-

93 — Žr. pirmiau, šios išvados 45–84 punktus.

94 — 2007 m. sausio 10 d. generalinio advokato M. Poiars Maduro išvada byloje *Del Cerro Alonso* (nurodytas 3 išnašoje, 16–25 punktai).

ties, atsižvelgiant į aplinkybę, kad pagal EB 139 straipsnio 2 dalį Tarybos sprendimai, kuriais siekiama įgyvendinti bendruosius susitarimus, leidžiami tik EB 137 straipsnyje numatytoje srityse, kurios vis dėlto aiškiai nėra susijusios su darbo užmokesčiu (žr. EB 137 straipsnio 5 dalį). Toliau nagrinėsiu šiuos du klausimus atskirai.

nebuvimas nebūtinai reiškia, kad darbo užmokestis visiškai nepatenka į bendrojo susitarimo 4 punkto taikymo sritį.

Darbo sąlygų sąvoka

154. Darbo sąlygų sąvoka, kuri, atsižvelgiant į nediskriminavimo principą, yra įtvirtinta bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkte, nei aiškiai apima, nei neapima piniginių išmokų, kokie yra šioje byloje nagrinėjamas darbo užmokestis ir pensija.

155. Keliuose anksčiau priimtuose darbo ir socialinės teisės aktuose Bendrijos teisės aktų leidėjas aiškiai nustatė, kad tuose aktuose vartojama darbo sąlygų sąvoka *apima* darbo užmokestį⁹⁵. Tačiau tokios aiškios nuostatos

156. Taip pat ankstesnė Teisingumo Teismo praktika vienodo požiūrio į vyrus ir moteris srityje, kuria remiantis darbo sąlygos Direktyvos 76/207 redakcijos, galiojusios iki Direktyvos 2002/73 priėmimo, prasme *neapima* darbo užmokesčio⁹⁶, negali būti taikytina nagrinėjamos bylos atveju. Minėta Teisingumo Teismo praktika pirmiausia paaiškinama Direktyva 75/117/EEB⁹⁷, kurioje darbo užmokesčio atžvilgiu buvo nustatytos specialios nuostatos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris⁹⁸ ir kurios taikymo sritis turėjo būti atskirta nuo Direktyvos 76/207/EEB taikymo srities. Priešingai, šioje byloje nekyla tokia atskyrimo problema, susijusi su lygiagrečiai egzistuojančių teisės aktų taikymo sritimi.

95 — Žr. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL L 180, p. 22), 3 straipsnio 1 dalies c punktą, 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16), 3 straipsnio 1 dalies c punktą ir 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40), kurią iš dalies pakeitė Direktyva 2002/73/EB (OL L 269, p. 15), 3 straipsnio 1 dalies c punktą.

96 — 1996 m. vasario 13 d. Sprendimas *Gillespie ir kt.* (C-342/93, Rink. p. I-475, 24 punktas) ir 2005 m. rugsėjo 8 d. Sprendimas *McKenna* (C-191/03, Rink. p. I-7631, 30 punktas).

97 — 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19).

98 — Taip pat žr. Direktyvos 76/207 antrą konstatuojamąją dalį, kuria aiškiai remiamasi 96 išnašoje nurodytuose sprendimuose. Direktyvą 76/207 pakeitus Direktyva 2002/73, Direktyva 75/117 daugiau nėra specialus teisės aktas, o, priešingai, teisės aktas, į kurį Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punkte daroma nuoroda, siekiant konkrečiau apibrėžti darbo užmokesčio sąvoką.

157. Reikia išaiškinti darbo sąlygų sąvoką bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto prasme. Kaip matyti iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos, šiuo tikslu reikia atsižvelgti ne tik į šios nuostatos formuluotę, bet taip pat į jos kontekstą bei teisės aktų, kuriame ji yra, siekiamus tikslus⁹⁹.

linių teisių chartijoje¹⁰³ ir Europos socialinėje chartijoje¹⁰⁴.

158. Iš bendrojo susitarimo 1 punkto a papunkčio matyti, kad jo tikslas – pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą¹⁰⁰. Taip jis atspindi pagrindinius Bendrijos socialinės politikos tikslus, pirmiausia įtvirtintus EB 136 straipsnio 1 dalyje, kaip antai gyvenimo bei darbo sąlygų gerinimą ir deramos socialinės apsaugos užtikrinimą. Tie patys principai taip pat įtvirtinti ES sutarties¹⁰¹ ir EB sutarties¹⁰² preambulėje bei Bendrijos darbuotojų pagrindinių socia-

159. Atsižvelgiant į šiuos socialinės politikos tikslus, pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų diskriminacijos draudimas priskiriamas Bendrijos socialinės teisės principams, kurie neturėtų būti aiškiami siaurai¹⁰⁵. Vien tai reiškia, kad finansinių klausimų, kaip antai darbo užmokestis ir pensija, negalima besąlygiškai neįtraukti į diskriminacijos draudimo taikymo sritį.

160. Taip pat praktinė diskriminacijos draudimo svarba darbe stipriai sumažėtų, jeigu šis draudimas būtų susijęs tik su tomis darbo sąlygomis, kurios neturi nieko bendra su

99 — 2005 m. birželio 7 d. Sprendimas *VEMW ir kt.* (C-17/03, Rink. p. I-4983, 41 punktas) ir 2007 m. birželio 7 d. Sprendimas *Britannia Alloys & Chemicals/Kommission* (C-76/06 P, Rink. p. I-4405, 21 punktas).

100 — Taip pat žr. Direktyvos 1999/70 keturiolikta konstatuojamąją dalį bei bendrojo susitarimo preambulės trečiąją dalį.

101 — ES sutarties preambulėje patvirtinama pagrindinių socialinių teisių reikšmė (ketvirta konstatuojamoji dalis) ir akcentuojamas ekonominės ir socialinės pažangos siekis (aštunta konstatuojamoji dalis).

102 — ES sutarties preambulėje pabrėžiama ekonominės ir socialinės pažangos svarba (antra konstatuojamoji dalis), o nuolatinis Europos tautų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimas apibrėžiamas kaip pagrindinis tikslas (trečia konstatuojamoji dalis), šiuo atžvilgiu taip pat žr. sprendimą *Defrenne II* (nurodytas 44 išnašoje, 10 ir 11 punktai).

103 — 1989 m. gruodžio 9 d. Strasbūre vykusiame Europos Tarybos susitikime buvo priimta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija ir paskelbta 1989 m. spalio 2 d. Komisijos dokumente KOM (89) 471. Šios chartijos 7 punktas suformuluotas taip: „Sukūrus vidaus rinką turėtų pagerėti Europos bendrijos darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygos. Tai turi įvykti suderinus šias sąlygas, kartu išlaikant pasiektus rezultatus, visų pirma dėl darbo laiko trukmės ir jo organizavimo bei kitokių nei neterminuotos darbo sutartys užimtumo formų, pavyzdžiui, terminuotų sutarčių, ne visos darbo dienos darbo, laikino darbo ir sezoninio darbo.“ Šios chartijos 10 punkto pirmoje įtraukoje papildomai nustatyta: „Atsižvelgiant į kiekvienos valstybės sąlygas kiekvienas darbuotojas Europos bendrijoje turi teisę į tinkamą socialinę apsaugą <...>“.

104 — 1961 m. spalio 18 d. Turinė valstybės narės pasirašė Europos socialinę chartiją. Šios chartijos I dalies 2 ir 4 punktuose pabrėžiama visų darbuotojų teisė į teisingas darbo sąlygas ir teisingą darbo užmokestį, o ši teisė turi būti laikoma tikslu (žr. Šios chartijos III dalies 20 straipsnio 1 pastraipą a papunktį).

105 — Sprendimas *Del Cerro Alonso* (nurodytas 3 išnašoje, 38 punktas).

darbo užmokesčiu. Taigi pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems suinteresuotiesiems asmenims negali nerūpėti, kad jie darbo aprangos ir darbo priemonių atžvilgiu būtų vertinami vienodai, kaip ir panašioje situacijoje esantys nuolatiniai darbuotojai. Vis dėlto šių darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų atžvilgiu nepalyginamai svarbiau, kad jie *finansiniu požiūriu* nebūtų nepalankesnėje situacijoje nei jų kolegos, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis. Šis apsaugos poreikis reiškia, kad diskriminacijos draudimo taikymo sritis neturi būti apribota tik darbo sąlygomis, kurios jokiū būdu nesusijusios su darbo užmokesčiu.

161. Be to, bendrojo susitarimo 4 punkto 2 dalyje pateikta nuoroda į *pro rata temporis* principą įrodo, kad į diskriminacijos draudimo taikymo sritį taip pat gali patekti piniginės išmokos. Šis principas apskritai gali būti taikomas tik dalomoms išmokoms, kurioms pirmiausia priskiriamos tokios piniginės išmokos kaip antai atlyginimas, atlyginimo priedai ir tam tikros premijos.

162. Atsižvelgiant į pirmiau pateiktus argumentus, tiek iš bendrojo susitarimo 4 punkto prasmės ir juo siektino tikslo, tiek ir iš šios nuostatos konteksto matyti, kad į darbo sąlygų sąvoką įtrauktas darbo užmokestis ir pensija.

163. Specialiai kalbant apie *pensijas*, vis dėlto būtina dar nustatyti apribojimą: *darbo sąlygomis* bendrojo susitarimo 4 punkto prasme galima laikyti tokias darbo sutarties finansines sąlygas, tik jeigu jos susijusios su išmokomis, kurioms būdingas darbdavio suteiktos senatvės pensijos arba profesinės pensijos pobūdis, o ne su išmokomis, išplaukiančiomis iš bendrų teisės aktuose numatytų socialinės apsaugos sistemų.

164. Iš Teisingumo Teismo praktikos vienodo požiūrio į vyrus ir moteris srityje matyti, kad darbo santykiai apima tik pirmąsias išmokas, kurios suteikiamos šių santykių pagrindu¹⁰⁶. Ši Teisingumo Teismo praktika gali būti taikoma bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis atveju. Bendruoju susitarimu socialiniai partneriai nesiekė sureguliuoti klausimų, susijusių su įstatymais įtvirtinta socialine apsauga; priešingai, jie pripažino, jog tokie klausimai paliekami spręsti valstybėms narėms¹⁰⁷.

106 — 1971 m. gegužės 25 d. Sprendimas *Defrenne* (80/70, Rink. p. 445, „*Defrenne I*“, 7 ir 8 punktai), 1990 m. gegužės 17 d. Sprendimas *Barber* (C-262/88, Rink. p. I-1889, 22 ir 28 punktai), sprendimas *Jonkman* (nurodytas 49 išnašoje, 17 punktas) ir, specialiai kalbant apie valstybės tarnautojų senatvės pensijas, 2003 m. spalio 23 d. Sprendimas *Schönheit ir Becker* (C-4/02 ir C-5/02, Rink. p. I-12575, 56–59 punktai).

107 — Bendrojo susitarimo preambulės penkta dalis. Tai, kad bendrasis susitarimas atskiria įstatymų nustatytas socialinės apsaugos sistemas nuo profesinės socialinės apsaugos sistemų, išplaukia ir iš kartu skaitomų šio bendrojo susitarimo preambulės penktos ir šeštos dalių.

Pirminę teisę atitinkantis aiškinimas, atsižvelgiant į EB 137 straipsnio 5 dalį

vartojama neapibrėžta darbo sąlygų sąvoka, turi būti aiškinama, atsižvelgiant į apribojimus, kurie, esant reikalui, išplaukia iš teisinio Direktyvos 1999/70 pagrindo.

165. Lieka išnagrinėti, ar viršesnės teisės normos nedraudžia į darbo sąlygų sąvoką bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 dalies prasme įtraukti darbo užmokesčio ir pensijos.

166. Antrinės teisės nuostatų taikymo sritis negali teisėtai išplėsti jų teisinio pagrindo taikymo sritis¹⁰⁸. Siekiant tai užtikrinti, antrinė teisė turi būti aiškinama ir taikoma pagal pirminę teisę; pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, kai Bendrijos antrinės teisės aktą galima aiškinti įvairiais būdais, prioritetą reikia teikti EB sutartį atitinkančiam aiškinimui, o ne tokiam aiškinimui, kuris ją pažeistų¹⁰⁹.

167. Todėl bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 dalis, kurioje

168. Teisinis pagrindas, reikalingas Direktyvai 1999/70 priimti, buvo EB 139 straipsnio 2 dalis, pagal kurią Tarybai suteikiama kompetencija EB 137 straipsnyje numatytose srityse įgyvendinti Bendrijos lygmeniu sudarytus susitarimus su socialiniais partneriais. Prie šių sričių EB 137 straipsnio 1 dalies b punkte minimos *darbo sąlygos*, tačiau *darbo užmokestis* vėlgi neįtrauktas į EB 137 straipsnio 5 dalies taikymo sritį.

169. (Darbo) užmokesčio sąvoka, kaip tą įrodo EB 141 straipsnio 2 dalis, gali būti aiškina plačiai ir, be įprasto bazinio arba minimalaus darbo užmokesčio, ji taip pat apima bet kokią atlyginimą grynaisiais arba natūra, kuri darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

170. Tačiau vien tik šios sąvokos aiškinimas nesuteikia jokios informacijos, patvirtinančios, kad pagal EB 137 straipsnio 5 dalį šis straipsnis „netaikomas“ darbo užmokesčiui. Šiuo atžvilgiu reikia atsižvelgti į

108 — 2006 m. kovo 9 d. Sprendimas *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* (C-65/04, Rink. p. I-2239, 27 punktą).

109 — 1983 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Komisija prieš Tarybą* (218/82, Rink. p. 4063, 15 punktą), 1995 m. birželio 29 d. Sprendimas *Ispanija prieš Komisiją* (C-135/93, Rink. p. I-1651, 37 punktą) ir 2007 m. birželio 26 d. Sprendimas *Ordre des barreaux francophones und germanophone ir kt.* (C-305/05, Rink. p. I-5305, 28 punktą).

EB 137 straipsnio 5 dalies vietą Sutartyje bei šios nuostatos prasmę ir tikslą.

171. Kaip neseniai konstatavo Teisingumo Teismas sprendime *Del Cerro Alonso*, EB 137 straipsnio 5 dalis kaip išimtis turi būti aiškinama siaurai¹¹⁰. Taigi ši nuostata negali būti suprantama taip, kad ji iš EB 137 straipsnio taikymo srities pašalina visus tam tikrą ryšį su darbo užmokesčiu turinčius atvejus; priešingu atveju dauguma EB 137 straipsnio 1 dalyje numatytų sričių praktiškai prarastų savo reikšmę¹¹¹.

172. Priešingai, EB 137 straipsnio 5 dalies prasmė ir tikslas yra pirmiausia apsaugoti socialinių partnerių *kolektyvinių derybų autonomiją* nuo pažeidimų. Tai ypač rodo glaudus darbo užmokesčio ryšys su kitomis Bendrijos kompetencijai nepriskirtomis sritimis: teisė jungtis į asociacijas, teisė streikuoti ir teisė imtis lokautų yra ypač reikšmingos nustatant darbo užmokestį, todėl EB 137 straipsnio 5 dalyje šios teisės nurodomos kartu su darbo užmokesčiu.

110 — Sprendimas *Del Cerro Alonso* (nurodytas 3 išnašoje, 39 punktas), dėl leidžiančių nukrypti nuostatų, įtvirtintų pirminėje teisėje, siauro aiškinimo taip pat žr. 2005 m. liepos 21 d. Sprendimą *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* (C-349/03, Rink. p. I-7321, 43 punktas).

111 — Sprendimas *Del Cerro Alonso* (nurodytas 3 išnašoje, 41 punktas).

173. Be to, EB 137 straipsnio 5 dalimi siekiama užkirsti kelią Bendrijos teisės aktų leidėjui Bendrijos lygmeniu unifikuoti kiekvienoje valstybėje narėje galiojantį *darbo užmokesčio lygį*. Bendrijos teisės aktų leidėjui taip – prireikus tik iš dalies – suvienodinus nacionalinius, regioninius ir profesinius skirtumus, susijusius su darbo užmokesčio lygiu, būtų stipriai pažeista konkurencija tarp vidaus rinkoje tebeveikiančių įmonių. Šis suvienodinimas taip pat pernelyg viršytų EB 137 straipsnio 1 dalimi siektinas priemones, kuriomis Bendrija remia ir papildo valstybių narių veiklą socialinės politikos srityje.

174. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, EB 137 straipsnio 5 dalis, pavyzdžiui, draudžia Bendrijos teisės aktų leidėjui daryti įtaką darbo užmokesčio lygiui valstybėse narėse, nustatant minimalų darbo užmokestį. Taip pat Bendrijos teisės aktų leidėjas neturėtų numatyti, pavyzdžiui, metinio infliacijos kompensavimo, nustatyti viršutinės metinio darbo užmokesčio kėlimo ribos arba nustatyti atlyginimo už viršvalandinį darbą dydžio bei priedų už pamaininį darbą, darbą švenčių dienomis bei už nakties darbą dydžio.

175. Priešingai, EB 137 straipsnio 5 dalis nedraudžia Bendrijos teisės aktų leidėjui priimti *nuostatų, turinčių finansinių pasekmių*, pavyzdžiui, susijusių su darbo sąlygomis (EB 137 straipsnio 1 dalies b punktas)

arba darbo aplinkos gerinimu, siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga (EB 137 straipsnio 1 dalies b punktas). Todėl Bendrija gali nustatyti, pavyzdžiui, su nacionaline darbo teise susijusius reikalavimus, suteikiančius darbuotojui teisę į mokamas metines atostogas¹¹².

176. Tuo pačiu klausimu neseniai priimame sprendime *Del Cerro Alonso* Teisingumo Teismas konstatavo, kad pagal EB 137 straipsnio 5 dalį tik *darbo užmokesčio dydis* nebepatenka į Bendrijos teisės aktų leidėjo kompetenciją¹¹³; jis pridūrė, kad tik kompetentingos skirtingų valstybių narių valdžios institucijos tebeturi pareigą nustatyti darbuotojų atlyginimo įvairių sudėtinių dalių dydžius¹¹⁴.

177. Priešingai nei nurodyta, klausimas, ar konkretūs darbuotojai arba jų grupės gali gauti darbo užmokesį ar atskiras jo

sudedamąsias dalis, nustatytas valstybėje narėje jiems suteiktų darbo sąlygų pagrindu, patenka į EB 137 straipsnio 1 dalies b punkto ir šiuo pagrindu priimtose direktyvos taikymo sritis¹¹⁵.

178. Diskriminacijos draudimo, koks nustatytas bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkte¹¹⁶, įtvirtinimas nereiškia, kad šitaip kišamasi nustatant darbo užmokesčio dydį nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu arba net įmonės lygmeniu. Tai tik užtikrina, kad tam tikros darbuotojų grupės būtų apsaugotos nuo diskriminacijos jų darbo arba įdarbinimo sąlygų atžvilgiu, o taip pat nuo finansinio pobūdžio diskriminacijos. Tokio pobūdžio diskriminacijos draudimai yra pagrindinė sudedamoji priemonių, kuriomis Bendrija remia ir papildo valstybių narių socialinę politiką ir kurių uždrausti taip pat nesiekia EB 137 straipsnio 5 dalis, dalis.

112 — Taip nustatyta 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9) 7 straipsnyje. Ši direktyva pakeitė iki tol galiojusią 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18), kurioje jau buvo įtvirtinta tokia pati nuostata. Tai, kad EB sutarties 118a straipsnis, ankstesnė EB 137 straipsnio 1 dalies a punkto nuostata, buvo tinkamas Direktyvos 93/104 teisinis pagrindas, patvirtina 1996 m. lapkričio 12 d. Sprendimas *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* (C-84/94, Rink. p. I-5755, ypač 45 ir 49 punktai).

113 — Sprendimas *Del Cerro Alonso* (nurodytas 3 išnašoje, 43 ir 44 punktai), su paaiškinimais, skirtais suvokti 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimą *Dellas ir kt.* (C-14/04, Rink. p. I-10253, 37–39 punktai) ir 2007 m. sausio 11 d. Nutartį *Vorel* (C-437/05, Rink. p. I-331, 32, 35 ir 36 punktai).

114 — Sprendimas *Del Cerro Alonso* (nurodytas 3 išnašoje, 45 ir 46 punktai).

179. Posėdyje Jungtinės Karalystės vyriausybė tvirtino, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams turi būti

115 — Sprendimas *Del Cerro Alonso* (nurodytas 3 išnašoje, 47 punktas).

116 — Kitas tokio pobūdžio diskriminacijos draudimas įtvirtintas, pavyzdžiui, prie 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), pridėto bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnyje (OL L 14, p. 9).

suteikiamos tos pačios sudedamosios darbo užmokesčio dalys kaip ir panašioje situacijoje esantiems nuolatiniams darbuotojams, tačiau nebūtinai tokio paties dydžio. Remiantis sprendimu *Del Cerro Alonso* EB 137 straipsnio 5 dalis suteikia kompetentingoms nacionalinėms valdžios institucijoms ir kolektyvinių sutarčių partneriams galimybę laisvai nustatyti atitinkamų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydį pagal terminuotas darbo sutartis ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams diferenciniu būdu.

180. Nepritariu šiai nuomonei. Nors pagal EB 137 straipsnio 5 dalį kompetentingoms nacionalinėms valdžios institucijoms ir kolektyvinių sutarčių partneriams perduodama teisė nustatyti atskirų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydį, tačiau ši nuostata negali tapti pretekstu diskriminuoti tam tikras darbuotojų grupes. Priešingai, kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos ir kolektyvinių sutarčių partneriai, naudodamiesi pagal EB 137 straipsnio 5 dalį nustatytais savo įgaliojimais, turi laikytis Bendrijos teisės¹¹⁷, ir ypač bendrųjų teisės principų, pavyzdžiui, lygybės ir nediskriminavimo principo. Taigi nevienodas požiūris į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų atitinkamų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydžio atžvilgiu yra reikšmingas tik tuo atveju, jeigu jis yra

objektyviai pagrįstas. Beje, nieko kito nenurodoma bendrojo susitarimo 4 punkte, kaip ir nuorodoje į bendrojo susitarimo 4 punkto 2 dalyje įtvirtintą *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principą.

181. Bendrai paėmus, EB 5 straipsnio 5 dalis nedraudžia į darbo sąlygų sąvoką bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto prasme įtraukti darbo užmokesčio ir pensijos.

182. Todėl apibendrinant pasakytina:

Darbo sąlygos bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto prasme apima darbo sutarties sąlygas, susijusias su darbo užmokesčiu. Tas pats taikoma darbo sutarties sąlygoms, susijusioms su pensijomis, jeigu pastarosioms būdingas darbdavio mokamos senatvės pensijos arba profesinės pensijos pobūdis.

117 — Šiuo klausimu 2007 m. gruodžio 11 d. Sprendimas *International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union* (C-438/05, Rink. p. I-10779, 39 ir 40 punktai) ir 2007 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *Laval un Partneri* (C-341/05, Rink. p. I-11767, 86 ir 87 punktai) bei atitinkamai juose nurodyta teismų praktika, ypač 2003 m. rugsėjo 11 d. Sprendimas *Steinicke* (C-77/02, Rink. p. I-9027, 63 punktas) ir 2003 m. gruodžio 4 d. Sprendimas *Kristiansen* (C-92/02, Rink. p. I-14597, 31 punktas).

VI — Išvada

183. Atsižvelgdama į prieš tai išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui į *Labour Court Dublin* pateiktus klausimus atsakyti taip:

1. Remdamasis lygiavertiškumo ir veiksmingumo principais, nacionalinis teismas privalo taikyti tiesiogiai veikiančias Bendrijos teisės nuostatas, jeigu jis, nepaisant to, kad pagal vidaus teisę jam nėra suteikta aiški kompetencija tai daryti, vis dėlto turi kompetenciją taikyti tas nuostatas perkeliančią nacionalinį teisės aktą, priimtą vėliau už tas nuostatas, ir jeigu kitaip asmuo laikotarpio iki tas nuostatas perkeliančio nacionalinio teisės akto priėmimo atžvilgiu galėtų tiesiogiai remtis tomis nuostatomis tik kituose nacionaliniuose teismuose ir tik esant nepalankesnėms sąlygoms.
2. Skirtingai nei prie Direktyvos 1999/70/EB pridėto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punktą, šio bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis atitinka visas sąlygas, reikalingas jai taikyti tiesiogiai.
3. EB 10 straipsnio ir EB 249 straipsnio trečiosios pastraipos nuostatos, skaitomos kartu su bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalimi, leidžia valstybei narei, kaip darbdavei, pratęsti galiojančias terminuotas darbo sutartis gana ilgam terminui laikotarpiu nuo Direktyvos 1999/70 perkėlimo termino pabaigos iki dienos, kurią ši direktyva buvo faktiškai perkelta į nacionalinę teisę.

4. Darbo šāļygos bendrojo susitarimo dēļ darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto prasme apima darbo sutarties šāļygas, susijusias su darbo užmokesčiu. Tas pats taikoma darbo sutarties šāļygom, susijusioms su pensijomis, jeigu pastarosioms būdingas darbdavio mokamos senatvės pensijos arba profesinēs pensijos pobūdis.