Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
GIOVANNI PITRUZZELLA IŠVADA,
pateikta 2023 m. kovo 30 d.[1]

Byla C-715/20

K. L.
prieš
X sp. z o.o.

(*Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krokuvos Naujosios Hutos apylinkės teismas, Lenkija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) sudarytas bendrasis susitarimas – 4 punktas – Nediskriminavimo principas – Skirtingas požiūris atleidimo iš darbo atveju – Terminuotos darbo sutarties nutraukimas – Priežasčių nenurodymas pranešime apie darbo sutarties nutraukimą“

1. Ar nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią atleidimo iš darbo priežastis reikalaujama nurodyti tik neterminuotos sutarties nutraukimo atveju, o terminuotos sutarties atveju jų galima nenurodyti, atitinka Sąjungos teisę, visų pirma nediskriminavimo principą, įtvirtintą Direktyvos 1999/70 priede pateikto Bendrojo susitarimo 4 punkte? Ar, nustačius šių taisyklių prieštaravimą Sąjungos teisei, Direktyvos 1999/70 nuostatos gali būti tiesiogiai taikomos nagrinėjant ginčą ir tarp privačių asmenų?

I. Teisinis pagrindas

A. Europos Sąjungos teisė

Direktyva 1999/70/EB[2]

[1] Originalo kalba: italų.

[2] 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43-48; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368; toliau – Direktyva 1999/70).

2. Direktyvos 1999/70 1 straipsnyje nustatyta:

„Šios direktyvos tikslas yra įgyvendinti Bendrąjį susitarimą dėl terminuotų darbo sutarčių, sudarytą 1999 m. kovo 18 d. tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede.“

Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis [3]

3. 4 punkte „Nediskriminavimo principas“ numatyta:

„1. Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta [šis skirtingas požiūris yra objektyviai pagrįstas].

<…>

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.

<…>“

B. Lenkijos teisė

4. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (1974 m. birželio 26 d. Įstatymas dėl Darbo kodekso) (suvestinė redakcija: *Dziennik Ustaw*, 2020 m., 1320 pozicija su pakeitimais) (toliau – Darbo kodeksas) 18^{3a} straipsnyje numatyta:

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

2. Vienodas požiūris darbe reiškia nediskriminavimą bet kokiu būdu tiesiogiai ar netiesiogiai dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių <…>.“

5. Darbo kodekso 30 straipsnyje nustatyta:

„1. Darbo sutartis nutraukiama:

1) šalių susitarimu;

2) vienos iš šalių pareiškimu laikantis įspėjimo termino (darbo sutarties nutraukimas su įspėjimu);

[3] Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateiktas 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede (OL L 175, 1999, p. 45-48; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 370-373).

3) vienos iš šalių pareiškimu nesilaikant įspėjimo termino (darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo);

4) pasibaigus terminui, kuriam buvo sudaryta. <…>

2. <…>

3. Kiekvienos šalies pareiškimas apie atleidimą iš darbo arba darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo turi būti pateiktas raštu.

4. Darbdavio pareiškime apie neterminuotos darbo sutarties nutraukimą su įspėjimu arba darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo turi būti nurodyta priežastis, pateisinanti atleidimą iš darbo ar sutarties nutraukimą. <…>“

6. Darbo kodekso 44 straipsnyje numatyta:

„Darbuotojas gali apskųsti atleidimą iš darbo dvyliktame skyriuje nurodytam darbo bylų teismui.“

II. Pagrindinės bylos faktinės aplinkybės, procesas ir prejudiciniai klausimai

7. 2019 m. lapkričio 1 d. ieškovas pagrindinėje byloje ir atsakovė pagrindinėje byloje sudarė terminuotą darbo sutartį dėl darbo ne visą darbo dieną iki 2022 m. liepos 31 d.

8. 2020 m. liepos 15 d. darbdavys įteikė ieškovui raštišką pareiškimą apie darbo sutarties, sudarytos tarp šalių, nutraukimą su vieno mėnesio įspėjimo terminu, kuris baigėsi 2020 m. rugpjūčio 31 d., tačiau nenurodė sutarties nutraukimo priežasčių.

9. Šiomis aplinkybėmis darbuotojas kreipėsi į *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krokuvos Naujosios Hutos apylinkės teismas, Lenkija), reikalaudamas išmokėti kompensaciją už žalą, patirtą dėl tariamai neteisėto atleidimo iš darbo (remiantis Darbo kodekso 50 straipsnio 3 dalimi).

10. Pagrindinėje byloje ieškovas teigė, pirma, kad 2020 m. liepos 15 d. darbdavio pareiškime yra formalių klaidų, kurios laikomos trūkumais, suteikiančiais jam teisę į kompensaciją, ir, antra, kad atleidžiant iš darbo buvo pažeistas Sąjungos teisėje įtvirtintas nediskriminavimo dėl darbo sutarties rūšies principas, taip pat Lenkijos teisės normos [4].

11. Atsakovė pagrindinėje byloje teigė, kad laikėsi nacionalinės teisės ir nepažeidė nei nacionalinės, nei Sąjungos teisės [5].

12. *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krokuvos Naujosios Hutos apylinkės teismas), nagrinėdamas darbuotojo reikalavimą dėl žalos atlyginimo, suabejojo dėl Direktyvos 1999/70 1 straipsnio ir minėto Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktų aiškinimo ir dėl to, ar privatūs asmenys gali nacionaliniame teisme tiesiogiai remtis minėtos direktyvos ir minėto Bendrojo susitarimo nuostatomis.

[4] Iš tikrųjų Lenkijos darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad darbdavys privalo nurodyti atleidimo iš darbo priežastis tik tuo atveju, kai buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis.

[5] Kadangi pagal Darbo kodekso normas, kiek tai susiję su pareiga pagrįsti atleidimą iš darbo, darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotą darbo sutartį, ir darbuotojai, dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį, yra diferencijuojami, tai, kad ginčijamame pranešime apie atleidimą iš darbo nebuvo nurodytos priežastys, negali būti laikoma diskriminacija.

13. Šiomis aplinkybėmis *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krokuvos Naujosios Hutos apylinkės teismas) sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 1 straipsnis, taip pat Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktai turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiama nacionalinės teisės norma, kuria įtvirtinama darbdavio pareiga raštu pagrįsti sprendimą nutraukti darbo sutartį tik jei darbo sutartis neterminuota, todėl tikrinant neterminuotų sutarčių nutraukimo priežasties pagrįstumą taikoma teisminė kontrolė, o tokia darbdavio pareiga (t. y. nurodyti sutarties nutraukimo priežastį) terminuotų darbo sutarčių atveju nenumatyta (todėl teisminė kontrolė apima tik klausimą, ar nutraukimas atitinka sutarčių nutraukimo nuostatas)?

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

III. Teisinis vertinimas

A. Pirmasis prejudicinis klausimas

1. Pirminės pastabos

14. Pagrindinėje byloje nagrinėjamas darbuotojo reikalavimas atlyginti žalą, pareikštas (privačiam) darbdaviui dėl to, kad šis raštu pranešęs ir laikydamasis įspėjimo termino nutraukė darbo sutartį, tačiau nenurodė priežasčių, dėl kurių nutraukė darbo sutartį. Darbdavys mano, kad elgėsi teisingai, nes pagal Lenkijos teisę pareiškime apie sutarties nutraukimą darbdavys privalo nurodyti priežastis tik tuo atveju, jei sutartis, kurią jis ketina nutraukti, yra neterminuota.

15. Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo paaiškinti, ar skirtingas požiūris į dviejų skirtingų rūšių sutartis (terminuotas ir neterminuotas), susijęs su pareiga nurodyti atleidimo iš darbo priežastis, ir tariamas iš to kylantis teisminės gynybos apribojimas, susijęs su priežasčių pagrįstumu, yra pagal Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktus draudžiama diskriminacija.

16. Siekiant atsakyti į šį klausimą, reikia teisingai nustatyti teisinę situaciją, į kurią nacionalinėje teisėje taikomas skirtingas požiūris, išnagrinėjant visas svarbias nacionalinės teisės nuostatas: tai reikalinga tam, kad būtų galima padaryti išvadą, ar formalus dviejų rūšių sutarčių diferencijavimas, susijęs su pareiga nurodyti sutarties nutraukimo priežastis, atitinka faktinę esminę dirbančiųjų pagal terminuotas darbo sutartis diskriminaciją, kuri draudžiama pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą. Ši analizė padės įvertinti, ar galima daryti prielaidą, kad nacionalinės teisės aiškinimas atitinka ES teisę.

17. Analizė bus atliekama šiais etapais: a) glaustai apibūdinamas paties 4 punkto turinys, kad būtų galima suprasti jo tikslą ir taikymo sritį, visų pirma atkreipiant dėmesį į sąvokas „darbo sąlygos“, „panašūs nuolatiniai darbuotojai“, „mažiau palankus“ požiūris „vien dėl to, kad [darbuotojai] sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius“; b) nustatoma teisinė padėtis, kuriai, kaip teigiama, taikomas skirtingas požiūris („mažiau palankus“ požiūris), atskiriant darbuotojui teikiamos apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo materialinį pobūdį nuo formalaus pobūdžio, kiek tai susiję su pranešimu apie atleidimo iš darbo priežastis; c) remiantis byloje esančiais duomenimis atliekamas bendras Lenkijos teisės sistemoje numatytos apsaugos sistemos, taikomos dirbantiesiems pagal terminuotą darbo sutartį, vertinimas, siekiant prieiti prie išvados, ar ja pastariesiems suteikiama veiksminga apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo ir ar ji iš esmės nėra mažiau palanki nei apsauga, garantuojama dirbantiesiems pagal neterminuotas darbo sutartis; d) įvertinama, ar yra kokių nors „objektyvių priežasčių“, dėl kurių ši nuostata gali būti netaikoma.

18. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į visas bylos aplinkybes ir šioje išvadoje pateiktus paaiškinimus, turės patikrinti, ar nacionalinės teisės aktai atitinka nediskriminavimo principą.

2. Bendrojo susitarimo 4 punkto tikslas ir taikymo sritis

19. 4 punkte įtvirtintas „nediskriminavimo principas“, kuris nereiškia pareigos taikyti absoliučiai vienodą požiūrį į darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis. Socialinė-ekonominė abiejų rūšių sutarčių funkcija yra skirtinga [6], tačiau Sąjungos teise siekiama užkirsti kelią tam, kad, remdamasis vien sutarties trukme, nacionalinis teisės aktų leidėjas ir galiausiai darbdavys galėtų taikyti skirtingą požiūrį, kuris nėra objektyviai „pagrįstas“.

20. Nediskriminavimo principas, taigi, ir draudimas taikyti „mažiau palankų“ požiūrį į darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas sutartis, nei į panašius pagal neterminuotas sutartis dirbančius darbuotojus, taikomas „darbo sąlygų“ atžvilgiu.

21. Iš bylos aplinkybių matyti, kad: i) ieškovas pagrindinėje byloje buvo pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas; ii) Lenkijos teisėje numatytas skirtingas požiūris į darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas sutartis (palyginti su darbuotojais, dirbančiais pagal neterminuotas sutartis), kiek tai susiję su darbdavio pareiga nurodyti priežastis pranešime apie darbo sutarties nutraukimą.

22. Dėl sąvokos „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, lemiamas kriterijus nustatant, ar priemonė patenka į šią sąvoką, yra susijęs būtent su darbu, t. y. darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykiais [7].

23. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad ši sąvoka apima, be kita ko, ir pranešimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą termino nustatymo taisykles, taip pat taisykles, susijusias su kompensacija, mokama darbuotojui nutraukiant darbo sutartį, kuri jį sieja su darbdaviu [8]. Iš šios jurisprudencijos nesunku suprasti, kad sąlygos, susijusios su darbo santykių pasibaigimu, patenka į „darbo sąlygų“ sąvoką. Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį aiškinant taip,

[6] Terminuotų darbo sutarčių socialinė ir ekonominė funkcija paprastai susijusi su laikinomis situacijomis, pavyzdžiui, iš esmės laikino įmonės projekto įgyvendinimu arba kito darbuotojo pakeitimu dėl ligos ar motinystės.

[7] Žr. 2018 m. birželio 5 d. Sprendimą *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2018:390, 41 punktas) ir 2018 m. liepos 25 d. Sprendimą *Vernaza Ayovi* (C-96/17, EU:C:2018:603, 27 punktas).

[8] Žr. 2018 m. birželio 5 d. Sprendimą *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2018:390, 42, 44 ir 45 punktai).

kad šios sąvokos apibrėžtis neapima terminuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygų, nepaisant šia nuostata siekiamo tikslo, būtų sumažinta pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos [9].

24. Dėl sąvokos „panašūs nuolatiniai darbuotojai“ pažymėtina, kad, pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją [10] „nediskriminavimo principo užtikrinimas reikalauja, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos – vienodai, nebent toks vertinimas būtų objektyviai pateisinamas“ [11].

25. Vertinimą sudaro trys etapai: i) padėties palyginamumo patikrinimas; ii) nepalankios padėties vertinimas; iii) nustatymas, ar yra objektyvių priežasčių skirtingam požiūriui.

26. Pirmasis etapas apima faktinių padėčių vertinimą, kuriuo siekiama nustatyti, ar jos yra panašios, nors ir netapačios [12].

27. Nustatęs, kad faktinės padėtys yra panašios, nacionalinis teismas turi nustatyti, ar egzistuoja pagal terminuotą sutartį dirbančiam darbuotojui nepalankios sąlygos („mažiau palankus“ požiūris). Šį aspektą nagrinėsiu paskesniuose punktuose, siekdamas teisingai nustatyti teisinę padėtį, kuriai esant taikomas skirtingas požiūris.

28. Tik tuo atveju, jeigu pirmųjų dviejų etapų rezultatas yra teigiamas, nacionalinis teismas turi patikrinti, ar yra objektyvių priežasčių, galinčių pateisinti skirtingą požiūrį.

3. Teisinė padėtis, kai, kaip teigiama, yra diskriminacija: „mažiau palankus“ požiūris

29. Išsiaiškinus 4 punkto taikymo srities ribas, būtina nustatyti teisinę padėtį, kuriai esant tariamai taikomas skirtingas požiūris, kaip nurodyta Bendrojo susitarimo 4 punkte, nes šis aspektas, kaip paaiškės toliau, atsižvelgiant į bendrą pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų apsaugą, yra lemiamas vertinant vienodo aiškinimo galimybę.

30. Iš bylos medžiagos matyti, kad Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalyje numatyta pareiga „nurodyt[i] priežast[į], pateisinan[čią] atleidimą iš darbo ar sutarties nutraukimą“, kai „neterminuota darbo sutartis [nutraukiama] su įspėjimu“ arba „darbo sutartis [nutraukiama] be įspėjimo“.

[9] Žr. 2018 m. birželio 5 d. Sprendimą *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2018:390, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[10] Žr. 1997 m. balandžio 17 d. Sprendimą *EARL de Kerlast* (C-15/95, EU:C:1997:196, 35 punktas); 2000 m. balandžio 13 d. Sprendimą *Karlsson ir kt.* (C-292/97, EU:C:2000:202, 39 punktas); 2003 m. kovo 6 d. Sprendimą *Niemann* (C-14/01, EU:C:2003:128, 49 punktas); 2006 m. kovo 30 d. Sprendimą *Ispanija / Taryba* (C-87/03 ir C-100/03, EU:C:2006:207, 48 punktas); 2006 m. liepos 11 d. Sprendimą *Franz Egenberger* (C-313/04, EU:C:2006:454, 33 punktas); 2017 m. gruodžio 20 d. Sprendimą *Vega González* (C-158/16, EU:C:2017:1014, 42 punktas); 2018 m. birželio 5 d. Sprendimą *Grupo Norte Facility* (C-574/16, EU:C:2018:390, 46 punktas); 2018 m. birželio 5 d. Sprendimą *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2018:393, 49 punktas).

[11] 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646) 40 punktas.

[12] Pagal suformuotą jurisprudenciją, siekiant įvertinti, ar atitinkami asmenys dirba tą patį, ar panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, reikia pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalį ir 4 punkto 1 dalį nustatyti, ar, atsižvelgiant į tokių veiksnių, kaip darbo pobūdis, mokymo sąlygos ir darbo sąlygos, visumą, galima manyti, kad šių asmenų padėtis yra panaši; žr. 2022 m. gegužės 18 d. Nutartį *Ministero dell'istruzione (Elektroninė kortelė)* (C-450/21, nepaskelbta Rink., EU:C:2022:411, 41 punktas).

31. Lenkijos teisės aktų leidėjas, 3 dalyje nustatęs rašytinės formos reikalavimą nutraukiant visų rūšių sutartis (su įspėjimu ar be jo), taip siekė apriboti formalaus priežasčių nurodymo reikalavimą tik (terminuotos ar neterminuotos sutarties) nutraukimo be įspėjimo atveju. Iš to darytina išvada, kad minėta formali pareiga nurodyti sutarties nutraukimo priežastis netaikoma terminuotos darbo sutarties nutraukimo su įspėjimu atveju.

32. Vis dėlto iš šios aplinkybės negalima daryti išvados, kad Lenkijos teisės aktų leidėjas ketino nustatyti kitokią darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo sistemą nei dirbančiųjų pagal neterminuotas darbo sutartis.

33. Reikia atskirti darbuotojo apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo (materialųjį) pobūdį, kurį sudaro reikalavimas, kad darbuotojas, dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį, negali būti atleistas iš darbo dėl diskriminacinės ar neteisėtos priežasties, ir (formalųjį) pobūdį, kurį sudaro pareiga pranešime apie darbo sutarties nutraukimą nurodyti priežastis, dėl kurių darbdavys nusprendė nutraukti sutartį *ante tempus*, arba jų nenurodyti.

34. Vienintelė Sąjungos teisės nuostata, kuria darbuotojams suteikiama apsauga nuo neteisėto (individualaus) atleidimo iš darbo, yra įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 30 straipsnyje.

35. Jame nurodyta, kad „[k]iekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalin[ė]s teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju“.

36. Iš tikrųjų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo analizėje reiškia abejones dėl nacionalinės teisės aktų suderinamumo su Chartijos 30 straipsniu, tačiau taip yra dėl to, kad, jo teigimu, nacionalinės teisės aktai „iš esmės atmeta darbo bylų teismo galimybę išnagrinėti, ar pagal [terminuotą darbo] sutartį dirbančio darbuotojo atleidimas yra pagrįstas“ [13]. Tolesnėje dalyje bus nagrinėjama, kaip būtent iš šios aplinkybės, t. y. galimybės nacionaliniam teismui patikrinti, ar darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, atleidimas iš darbo yra pagrįstas, suteikimas arba nesuteikimas, kuris Lenkijos teismų praktikoje aiškinamas laikantis skirtingų pozicijų, atsiranda ar neatsiranda vienodo aiškinimo galimybė.

37. Šios nuostatos norminis turinys susijęs su apsauga nuo „nepagrįsto“ atleidimo iš darbo, o ne su darbdavio pranešimų turinio (formaliuoju) pobūdžiu.

38. Tai, kad darbdavys pranešime apie atleidimą iš darbo privalo informuoti darbuotoją apie priežastis, formaliai sudarančias atleidimo iš darbo pagrindą, iš esmės neprilygsta veiksmingos apsaugos užtikrinimui.

39. Vis dėlto atsižvelgiant į Direktyvos 1999/70 veiksmingumą labai svarbu, jog darbuotojui būtų sudarytos sąlygos paprašyti, kad nešališkas teismas veiksmingai patikrintų atleidimo iš darbo priežastis.

40. Be abejo, neginčijama (kaip nurodė Europos Komisija), kad išankstinis pranešimas apie priežastis suteikia galimybę darbuotojui greičiau pasinaudoti teise į gynybą: iš tiesų jis neprivalo laukti teisminio nagrinėjimo etapo, kad sužinotų atleidimo iš darbo priežastis.

[13] Prašymo priimti prejudicinį sprendimą 34 punktas.

41. Vis dėlto, kaip Lenkijos Respublika pažymėjo savo pastabose, Sąjungos teisėje konkrečiai nereikalaujama, kad valstybės narės įpareigotų darbdavį nutraukiant darbo sutartį pranešime nurodyti aiškias atleidimo iš darbo priežastis [14].

42. Toliau pereisiu prie pirmojo prejudicinio klausimo paskutinio analizės etapo: ar Lenkijos teisės sistemoje užtikrinama veiksminga darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, apsauga nutraukus ją *ante tempus*, net ir nesant išankstinio oficialaus pranešimo apie jos nutraukimo priežastis?

4. Lenkijos teisės sistemoje įtvirtinta dirbančiųjų pagal terminuotas darbo sutartis apsaugos sistema

43. Dėl šio konkretaus mano analizės aspekto yra įvairių pozicijų – tai matyti iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teiginių ir iš Lenkijos vyriausybės jos rašytinėse pastabose ir posėdyje išdėstytų argumentų.

44. Iš esmės taip pat atrodo, kad nacionalinėje teismų praktikoje esama tam tikrų neaiškumų ir visų pirma prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nutartyje pastebimas tam tikras nenuoseklumas.

45. Viena vertus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena, kad *Sąd Najwyższy* (Aukščiausiasis Teismas, Lenkija) 2019 m. gegužės 8 d. sprendime (byla I PK 41/18) pripažino galimybę teismui tikrinti ir vertinti terminuotos darbo sutarties nutraukimo priežastis, nors jam kilo abejonių dėl Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalies suderinamumo su Sąjungos teise.

46. Be to, *Trybunał Konstytucyjny* (Konstitucinis Teismas, Lenkija) nurodė, kad kompetentingas darbo bylų teismas taip pat gali vertinti, ar terminuotos darbo sutarties nutraukimu nėra galimai pažeidžiama socialinė-ekonominė teisės paskirtis arba visuomenės sambūvio principai (Darbo kodekso 8 straipsnis), arba tai, ar nėra skirtingo požiūrio arba diskriminacijos darbuotojo atžvilgiu, kuri draudžiama pagal įstatymą, t. y. Darbo kodekso 11^3 straipsnyje ir 18^{3a} straipsnyje numatytu atveju – būtent nuostatose, kurios dėl to neprieštarautų Lenkijos Konstitucijos 2 straipsniui (t. y. demokratinės teisinės valstybės principui) ir 32 straipsniui (įtvirtinančiam lygybės prieš įstatymą principą ir draudimą diskriminuoti bet kokiu pagrindu politiniame, socialiniame ar ekonominiame gyvenime).

47. Kita vertus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nutarties 34 punkte nurodo, kad ginčijamomis nacionalinės teisės normomis iš esmės paneigiama galimybė darbo bylą nagrinėjančiam teismui patikrinti dirbančiojo pagal terminuotą darbo sutartį atleidimo iš darbo pagrįstumą.

48. Lenkijos vyriausybė tiksliau ir išsamiau pažymėjo [15], kad Lenkijos teisės sistemoje darbdavio pareigos pranešti atleidimo iš darbo priežastis nebuvimas nesuteikia jam teisės nepagrįstai atleisti darbuotoją iš darbo. Iš tikrųjų teisme darbdavys privalo nurodyti atleidimo iš darbo priežastis, jei to prašoma.

[14] Lenkijos Respublikos pastabų 31 punktas.

[15] Posėdžio protokolo p. 2 ir rašytinių pastabų 23 punktas.

49. Tam pakanka, kad darbuotojas pateiktų *prima facie* įrodymų, leidžiančių manyti, kad atleidimas iš darbo buvo diskriminacinis arba juo buvo piktnaudžiaujama, nes tai prieštaravo visuomenės sambūvio principams arba socialiniam-ekonominiam įstatymo tikslui [16].

50. Tokiu atveju darbdavys turi įrodyti, kad jo paties, teismui paprašius, nurodytos priežastys yra pagrįstos.

51. Pasak Lenkijos vyriausybės, darbo ginčams numatyta procedūra taip pat užtikrina veiksmingą dirbančiųjų pagal terminuotas darbo sutartis apsaugą, iš esmės panašią į dirbančiųjų pagal neterminuotas darbo sutartis apsaugą: darbo bylų teismas – specializuotas teismas, kurio procese dalyvavimas yra nemokamas, teismo įgaliojimai *ex officio* yra gana platūs ir, atrodo, suprantama, kad tai suteikia galimybę veiksmingai apsaugoti silpnesniąją santykių šalį.

52. Netgi Komisija [17], kritikuodama Lenkijos teisės aktų leidėjo pasirinkimą, savo pastabose pripažįsta, kad yra galimybė taikyti vienodo aiškinimo principą.

53. Vis dėlto, kaip jau minėta, atrodo, jog prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad nacionalinės teisės aktai neatitinka Sąjungos teisės, tačiau, mano nuomone, jis remiasi neįrodyta automatiška sąsaja: pirmojo prejudicinio klausimo tekste priežasčių nenurodymas pranešime apie darbo sutarties nutraukimą siejamas („todėl“) su sutarties nutraukimo priežasčių teisminės kontrolės nebuvimu. Kitaip tariant, atrodo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo abejonės dėl Lenkijos teisės suderinamumo su Sąjungos teise pareigos nurodyti darbo sutarties nutraukimo priežastis atveju grindžiamos būtent aplinkybe, kad, nesant tokios pareigos terminuotų darbo sutarčių nutraukimo atveju, nėra ir galimybės „tikrin[ant] <…> sutarčių nutraukimo priežasties pagrįstumą taik[yti] teismin[ę] kontrol[ę]“.

54. Akivaizdu, kad tokiu atveju, t. y. jei darbdavio pareigos –pranešime apie atleidimą iš darbo nurodyti priežastis – nebuvimo (savaiminė) pasekmė būtų tai, kad teismas neturėtų įgaliojimų įvertinti atleidimo iš darbo pagrįstumą ir teisėtumą, nacionalinė nuostata neabejotinai prieštarautų Sąjungos teisei.

55. Priešingu atveju, mano nuomone, jei nacionalinis teismas nustatytų toliau nurodytas aplinkybes, kuriomis užtikrinama veiksminga dirbančiojo pagal terminuotą darbo sutartį teisminė apsauga, iš esmės ne blogesnė nei garantuojama dirbančiajam pagal neterminuotą darbo sutartį (toks yra Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtinto nediskriminavimo principo tikslas), būtų galimybė taikyti vienodą aiškinimą: galimybė darbuotojui teisme pareikšti ieškinį dėl diskriminacinio ir neteisėto atleidimo iš darbo; procesas, kurį vykdo specializuotas teismas, turintis didelius įgaliojimus *ex officio* reikalauti, kad darbdavys, darbuotojui tik pareiškus apie diskriminacinį atleidimo iš darbo pobūdį, įrodytų atleidimo iš darbo priežasčių teisėtumą; nemokama galimybė kreiptis į teismą, nepatiriant jokių ypatingų formalumų ar sunkumų.

56. Paskutinė pastaba dėl aplinkybės, kuri paaiškėjo per posėdį: rengiama teisėkūros iniciatyva, kuria siekiama iš dalies pakeisti Darbo kodekso nuostatas, kad būtų panaikinti dabartiniai skirtumai, susiję su pareiga nurodyti sutarties nutraukimo priežastis dirbančiųjų pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis atveju. Nors ir palankiai vertinu Lenkijos teisės aktų

[16] Lenkijos Respublikos pastabų 25 punktas.

[17] Rašytinių pastabų 32 punktas; nors vėliau atsakydama į klausimus Komisija prieina prie išvados, kad nacionalinis teisinis reglamentavimas neatitinka Sąjungos teisės.

leidėjo iniciatyvą, manau, kad ši aplinkybė nėra svarbi atliktai analizei, nes ji gali tiesiog rodyti Lenkijos teisės aktų leidėjo valią įveikti visas galimas su aiškinimu susijusias abejones ir nebūtinai yra dabartinės galiojančių nuostatų neatitikties Sąjungos teisei požymis.

57. Taigi, atsižvelgdamas į pateiktas pastabas, manau, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas gali veiksmingai išnagrinėti vienodo aiškinimo galimybę, taikydamas pirma nurodytus kriterijus.

5. „Objektyvios priežastys“, dėl kurių netaikomas nediskriminavimo principas

58. Kaip minėta, tuo atveju, jei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nuspręstų, kad negali pateikti Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo, remdamasis su mažiau palankiu požiūriu susijusiu vertinimu, telieka apsvarstyti galimybę netaikyti nediskriminavimo principo remiantis „objektyviomis priežastimis“.

59. Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją „objektyvių priežasčių“ sąvoka reiškia, kad nustatytas skirtingas požiūris turi būti pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamus darbo santykius, konkrečiomis aplinkybėmis, kuriomis šie santykiai susiklosto, ir remiantis objektyviais bei skaidriais kriterijais, siekiant patikrinti, ar šis skirtingas požiūris atitinka realų poreikį, yra tinkamas ir būtinas siekiamam tikslui pasiekti [18].

60. Naudojimasis vien darbo santykių laikinumu savaime nėra objektyvi priežastis [19]. Jei būtų teigiama priešingai, tai reikštų, kad Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo tikslai neturi prasmės. Remdamasi būtent šiais argumentais Komisija nesutinka su objektyvių priežasčių buvimu [20]. Lenkijos Respublika savo pastabose ir per teismo posėdį teigė priešingai – kad tų priežasčių turi būti ieškoma užimtumo politikos nuostatose, kuriomis galima pateisinti skirtingą požiūrį, visų pirma būtinybę užtikrinti didesnį lankstumą, kurio reikalaujama darbo rinkoje [21]. Atrodo, kad tai iš esmės susiję su bendru ir abstrakčiu kriterijumi, kurį galima susieti su paties darbo trukme.

61. Mano nuomone, atsižvelgiant į minėtą jurisprudenciją ir byloje esančius įrodymus, kuriuos turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, negalima sutikti su Lenkijos vyriausybės argumentais, kad pareigos nurodyti terminuotų darbo sutarčių ir neterminuotų darbo sutarčių nutraukimo priežastis numatymas ar nenumatymas yra pateisinamas skirtinga šių dviejų rūšių sutarčių socialine-ekonomine funkcija bei teisėto atitinkamos valstybės narės socialinės politikos tikslo, t. y. visiško ir našaus užimtumo, siekimu.

[18] Šie veiksniai visų pirma gali būti nulemti užduočių, dėl kurių vykdymo buvo sudarytos terminuotos sutartys, ypatingo pobūdžio ir šioms sutartims būdingų savybių arba galbūt valstybės narės siekiamo teisėto socialinės politikos tikslo; žr. 2022 m. gegužės 18 d. Nutartį *Ministero dell'istruzione (Elektroninė kortelė)* (C-450/21, nepaskelbta Rink., EU:C:2022:411, 45 punktas); 2018 m. kovo 22 d. Nutartį *Centeno Meléndez* (C-315/17, nepaskelbta Rink., EU:C:2018:207, 65 punktas).

[19] Žr. 2018 m. kovo 22 d. Nutartį *Centeno Meléndez* (C-315/17, nepaskelbta Rink., EU:C:2018:207, 63 punktas).

[20] Žr. Komisijos pastabų 24 punktą, kuriame teigiama, kad „skirtingas požiūris į dirbančiuosius pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, negali būti pateisinamas kriterijumi, kuris bendrai ir abstrakčiai paremtas paties darbo trukme. Pripažinus, jog vien darbo santykių laikinumo pakanka tokiam skirtingam požiūriui pateisinti, Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo tikslai netektų prasmės. Užuot pagerinus darbo pagal terminuotas sutartis kokybę ir skatinus vienodą požiūrį, kurio siekiama tiek pagal Direktyvą 1999/70, tiek pagal Bendrąjį susitarimą, rėmimasis šiuo kriterijumi reikštų, kad išlaikoma pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams nepalanki situacija“ (žr. 2012 m. vasario 9 d. Nutarties *Lorenzo Martínez*, C-556/11, nepaskelbta Rink., 50 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

[21] Lenkijos Respublikos pastabų 10 punktas.

B. Antrasis prejudicinis klausimas

62. Antruoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punktu gali remtis teisinio ginčo šalys, jeigu abi jos yra privatūs subjektai.

63. Pirma, reikia priminti, kad pagal Sąjungos teisės viršenybės principą Sąjungos teisė laikoma viršesne už valstybių narių teisę ir reikalaujama, kad visos valstybių narių institucijos užtikrintų visišką įvairių Sąjungos teisės normų veiksmingumą, o valstybių narių teisė negali pakenkti šių įvairių normų veiksmingumui tų valstybių teritorijoje. Pagal šį principą visų pirma reikalaujama, kad siekdami užtikrinti visų Sąjungos teisės nuostatų veiksmingumą nacionaliniai teismai savo nacionalinę teisę kiek įmanoma aiškintų taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę, ir pripažintų asmenims galimybę gauti žalos atlyginimą, jeigu jų teisės pažeidžiamos dėl valstybei narei priskiriamo Sąjungos teisės pažeidimo [22].

64. Konkrečiau kalbant, Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad nacionalinis teismas, nagrinėdamas bylą, kurios šalys yra tik privatūs asmenys, ir taikydamas nacionalinės teisės nuostatas, priimtas siekiant perkelti direktyvoje numatytus įsipareigojimus, turi atsižvelgti į visas nacionalinės teisės normas ir jas aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į tos direktyvos tekstą ir paskirtį, kad pasiektų direktyvos tikslą atitinkantį rezultatą [23].

65. Vis dėlto taikant nacionalinės teisės vienodo aiškinimo principą susiduriama su tam tikrais apribojimais. Iš tikrųjų nacionalinio teismo pareiga aiškinant ir taikant ginčui svarbias nacionalinės teisės normas atsižvelgti į direktyvos turinį yra apribota bendrųjų teisės principų ir ja negalima grįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem* [24].

66. Antra, reikia pažymėti, kad pagal Sąjungos teisės viršenybės principą nacionalinis teismas, įpareigotas taikyti Sąjungos teisės nuostatas pagal jam suteiktą jurisdikciją, tuo atveju, jei negali aiškinti nacionalinės teisės aktų atsižvelgdamas į Sąjungos teisės reikalavimus, turi pareigą užtikrinti visišką šių nuostatų veiksmingumą, prireikus savo iniciatyva netaikydamas jokios, net ir vėliau priimtos, joms prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos, ir neprivalo prašyti, kad ši nacionalinė nuostata būtų panaikinta teisėkūros arba kitokiomis konstitucinėmis priemonėmis, arba laukti, kol tai bus padaryta [25].

67. Turint tai omenyje, dar reikia atsižvelgti į kitus esminius Sąjungos teisės ypatumus, ypač į direktyvos pobūdį ir jos teisinį poveikį [26]. Direktyva, kurios nuostatos yra aiškios, tikslios ir besąlygiškos, turi tiesioginį poveikį valstybei, t. y. ji yra „tiesioginio vertikaliojo veikimo“ [27]. Vis dėlto direktyva negali būti sukuriamos pareigos privačiam asmeniui, todėl ja, kaip tokia, prieš jį

[22] Žr. 2019 m. birželio 24 d. Sprendimą *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 53, 54 ir 57 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija); 2022 m. sausio 18 d. Sprendimą *Thelen Technopark Berlin* (C-261/20, EU:C:2022:33, 25 ir 26 punktai).

[23] Žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimą *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija); 2015 m. birželio 4 d. Sprendimą *Faber* (C-497/13, EU:C:2015:357, 33 punktas).

[24] Šiuo klausimu žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimą *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 51 punktas).

[25] Šiuo klausimu žr. 2019 m. birželio 24 d. Sprendimą *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 58 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[26] Šiuo klausimu žr. 2019 m. birželio 24 d. Sprendimą *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 59 punktas).

[27] Žr. 1995 m. lapkričio 9 d. Sprendimą *Francovich* (C-479/93, EU:C:1995:372, 11 punktas); 2002 m. liepos 11 d. Sprendimą *Marks & Spencer* (C-62/00, EU:C:2002:435, 25 punktas); 2004 m. spalio 5 d. Sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 103 punktas).

negalima remtis nacionaliniame teisme [28]. Pagal SESV 288 straipsnio trečią pastraipą direktyva, kurios privalomumu grindžiama galimybė ja remtis, privaloma tik „kiekvienai valstybei narei, kuriai ji skirta“, o Sąjunga turi teisę nustatyti bendrus ir abstrakčius privatiems asmenims nedelsiant taikomus įpareigojimus tik ten, kur jai suteikti įgaliojimai priimti reglamentus.

68. Taigi, remiantis Teisingumo Teismo suformuota jurisprudencija, net jeigu direktyvos nuostata aiški, tiksli ir besąlyginė, ji nacionaliniam teismui neleidžia netaikyti šiai direktyvai prieštaraujančios vidaus teisės nuostatos, jeigu dėl to privačiam asmeniui atsirastų papildoma pareiga [29].

69. Šios bylos aplinkybėmis, remiantis Teisingumo Teismo jurisprudencija, Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalis turi „tiesioginį vertikalųjį poveikį“ [30], tačiau, atsižvelgiant į ankstesniame punkte nurodytą jurisprudenciją, ji negali turėti „tiesioginio horizontaliojo poveikio“, todėl darbuotojas pagal Bendrąjį susitarimą ir Direktyvą 1999/70 negali įgyti teisės, kurią jis galėtų įgyvendinti prieš savo darbdavį nacionaliniame teisme.

70. Šiuo atveju reikėtų patikrinti, ar teisė, kuria galima remtis prieš darbdavį, gali būti tiesiogiai kildinama iš Chartijos, kurios įgyvendinimo sąlyga būtų minėto 4 punkto 1 dalis. Taigi aptariama subtili tiesioginio horizontaliojo veikimo sritis, kurią tam tikrais ribotais atvejais Teisingumo Teismas pripažino tam tikroms Chartijos nuostatoms. Chartijos nuostatos, kuriomis būtų galima remtis šioje byloje, yra 21 straipsnis (diskriminacijos uždraudimas), 20 straipsnis (lygybė prieš įstatymą), 30 straipsnis (teisė į apsaugą bet kokio nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju) ir 47 straipsnis (teisė į veiksmingą teisinę gynybą ir teisingą bylos nagrinėjimą).

71. Teisingumo Teismas yra pripažinęs 21 straipsnio tiesioginį horizontalųjį veikimą [31]. Tačiau tuose sprendimuose Teisingumo Teismas rėmėsi atitinkamoje nuostatoje aiškiai nurodytais diskriminacijos veiksniais, pavyzdžiui, amžiumi ir religija. Šiuo atveju reikia išsiaiškinti, ar 21 straipsnis taip pat apima darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis, diskriminaciją, t. y. diskriminaciją, grindžiamą socialiniu-ekonominiu kriterijumi.

72. Pirmiausia reikia pabrėžti, kad Chartijos rengėjai sąmoningai [32] pasirinko nebaigtinį diskriminacijos pagrindų, nurodytų 21 straipsnyje, sąrašą (tai matyti iš žodžio „ypač“ vartojimo), todėl į šios nuostatos taikymo sritį patenka ne tik joje aiškiai išvardyti, bet ir kiti diskriminacijos pagrindai.

73. Vis dėlto, nors pripažįstama, kad diskriminacijos pagrindų sąrašas nėra baigtinis, tai dar nereiškia, kad šis sąrašas yra neišsamus ir apima pačias įvairiausias diskriminacijos priežastis. Šiuo atžvilgiu svarbus naudojamas teisėkūros metodas. Chartijos rengėjai numatė diskriminacijos

[28] Žr. 1986 m. vasario 26 d. Sprendimą *Marshall* (152/84, EU:C:1986:84, 48 punktas); 1994 m. liepos 14 d. Sprendimą *Faccini Dori* (C-91/92, EU:C:1994:292, 20 punktas); 2004 m. spalio 5 d. Sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 108 ir 109 punktai); 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 42 punktas); 2014 m. sausio 15 d. Sprendimą *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 36 punktas); 2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimą *Smith* (C-122/17, EU:C:2018:631, 43 punktas).

[29] Žr. 2019 m. birželio 24 d. Sprendimą *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530); 2022 m. sausio 18 d. Sprendimą *Thelen Technopark Berlin* (C-261/20, EU:C:2022:33, 31, 32 ir 33 punktai).

[30] Žr. 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimą *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 68 punktas).

[31] Žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimą *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257); 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874); 2019 m. sausio 22 d. Sprendimą *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43); 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimą *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278).

[32] Palygintina su 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 1 straipsnyje pateiktu baigtiniu pagrindų sąrašu.

draudimą tam tikrais aiškiai nurodytais pagrindais, kurie nėra vieninteliai, nes prieš sąrašą yra žodis „ypač“ (prancūzų k. „notamment“, anglų k. „such as“, ispanų k. „en particular“, vokiečių k. „insbesondere“). Nors ši formuluotė rodo, kad pagrindų sąrašas nėra baigtinis, iš jos taip pat matyti, kad aiškiai nurodyti pagrindai yra 21 straipsnyje numatytos diskriminacijos rūšies pavyzdys. Ši nuostata apima ir kitus diskriminacijos pagrindus, jeigu jie yra vienarūšiai, atsižvelgiant į minėtoje nuostatoje išvardytus pagrindus.

74. Analizuojant aiškiai nurodytus pagrindus, nesunku pastebėti, kad visi jie susiję su žmogaus orumą pažeidžiančia diskriminacija. Diskriminacija dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos yra susijusi su vertybe – žmogaus orumu.

75. Šia prasme Chartijos 21 straipsnį galima laikyti žmogaus orumo specifikacija, kuria pradedamas ES sutarties 2 straipsnyje įtvirtintų vertybių sąrašas. Vertybės, kurios, kaip aiškiai nurodė Teisingumo Teismas, visų pirma turint omenyje „teisinę valstybę“ [33] ir „solidarumą“ [34], nėra tik politinės gairės. Jos veikiau turi realią teisinę galią ir yra nurodytos tam tikruose bendruosiuose principuose pirminės teisės lygmeniu ir išsamiau aptariamos kituose teisės aktuose.

76. Vertybė – žmogaus orumas – yra tikroji Europos konstitucionalizmo pamatinė norma (vok. „Grundnorm“), sukurta po Antrojo pasaulinio karo ir priešinga totalitarizmui, kuriuo visiškai paneigiama bet kokia žmogaus vertė. Žmogaus orumas, kuris yra svarbiausias aspektas valstybių narių konstitucinėse tradicijose ir kuriuo nuosekliai grindžiamas Sąjungos konstitucinis tapatumas, yra pirminės teisės aiškinimo gairė ir lemia principų, kuriuose jis yra nurodytas (kaip antai diskriminacijos draudimo principo), plečiamąją galią. Tačiau kartu ja nubrėžiamos ribos, konstituciniu požiūriu nustatant horizontalųjį 21 straipsnyje nurodytos teisės veikimą, nes šiame straipsnyje praktiškai sukonkretinamas diskriminacijos draudimo principas, kai diskriminacijos priežastis yra susijusi su žmogaus orumo pažeidimu.

77. Taigi į diskriminacijos pagrindus, kuriems taikomas Chartijos 21 straipsnis, negali būti įtrauktos socialinio-ekonominio pobūdžio priežastys, pavyzdžiui, susijusios su darbuotojo statusu arba jį su darbdaviu siejančių sutartinių santykių rūšimi.

78. Ši išvada grindžiama dar trimis aplinkybėmis. Pirma, vėlgi atsižvelgiant į Chartijos 21 straipsnyje naudojamą teisėkūros metodą reikia pažymėti, jog neįtraukus išsamaus draudžiamų diskriminacijos rūšių katalogo vis dėlto nebuvo priimta „bendroji sąlyga“ arba tai, kas vokiečių doktrinoje vadinama „neapibrėžta teisine sąvoka“ (*unbestimmter Rechtsbegriff*), kaip antai „sąžiningumas“, „skuba“, „visuomenės saugumas“, kurioms būdingas elastingumas ir kurios gali būti praturtintos kintančių reikšmių, prisitaikant prie pačios teisinės sistemos ir socialinio sąmoningumo pokyčių. Priešingai, Chartijos rengėjai nurodė tam tikrus diskriminacijos pagrindus, kurių kiekvienas yra tam tikros diskriminacijos rūšies („ypač“), t. y. diskriminacijos, kuria kėsinamasi į žmogaus orumą, apibūdinimas.

[33] Žr. 2022 m. vasario 16 d. Sprendimą *Vengrija / Parlamentas ir Taryba* (C-156/21, EU:C:2022:97, 136 ir 232 punktai); 2022 m. vasario 16 d. Sprendimą *Lenkija / Parlamentas ir Taryba* (C-157/21, EU:C:2022:98, 145 ir 264 punktai).

[34] Žr. 2021 m. liepos 15 d. Sprendimą *Vokietija / Komisija* (C-848/19 P, EU:C:2021:598, 43, 45 ir 49 punktai).

79. Reikėtų pridurti, kad Teisingumo Teismas ne kartą paneigė savo įgaliojimus išplėsti Chartijos 21 straipsnyje nurodytų priežasčių sąrašą [35].

80. Antra, reikia pažymėti, jog „Su Pagrindinių teisių chartija susijusiuose išaiškinimuose“ nurodyta, kad 21 straipsnis, „[k]iek tai atitinka EŽTK 14 straipsnį, <…> taikoma[s] laikantis šio straipsnio“. Šiuo metu Europos Žmogaus Teisių Teismas, pasinaudodamas „bet kurios kitos sąlygos“ išlyga, yra išplėtęs diskriminacijos draudimą, įtraukdamas atvejus, kai nelygybė grindžiama lytine tapatybe [36], taip pat seksualine orientacija [37], negalia [38] ir amžiumi [39], t. y. su asmens orumo aspektu susijusiais veiksniais, kurie vieninteliai gali būti Europos Žmogaus Teisių Teismo vertinimo pagrindas.

81. Galiausiai gali būti naudinga priminti, kad Teisingumo Teismo jurisprudencijoje Direktyvos 2000/78 1 straipsnis aiškinamas kaip neapimantis diskriminacijos dėl profesinės kategorijos [40].

82. Atmetus Chartijos 21 straipsnio taikymą nagrinėjamoje byloje, galėtų būti keliamas klausimas, ar galima remtis Chartijos 20 straipsniu. Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad lygybės prieš įstatymą principas, kiek tai susiję su dirbančiaisiais pagal terminuotas darbo sutartis, buvo įgyvendintas Direktyva 1999/70, visų pirma prie jos pridėto Bendrojo susitarimo 4 punktu [41]. Kita vertus, nėra Teisingumo Teismo sprendimų, kuriuose būtų siūloma pasinaudoti tiesioginiu horizontaliuoju šio straipsnio veikimu. Vis dėlto, mano nuomone, toks 20 straipsnio aiškinimas turėtų būti atmestas.

83. Chartijos nuostata turi tiesioginį horizontalųjį poveikį, jeigu ji yra privaloma ir besąlygiška. Taigi Teisingumo Teismas atmetė tiesioginio horizontaliojo veikimo galimybę, kai nuostatoje, kaip antai 27 straipsnyje, nurodomi atvejai ir sąlygos, numatyti Sąjungos teisėje ir nacionaliniuose įstatymuose bei praktikoje [42].

84. Atidžiau analizuojant, net jei nėra aiškios nuorodos į Sąjungos teisę ir nacionalinės teisės aktus, 20 straipsnis nėra besąlygiškas ir imperatyvus. Šios aplinkybės reiškia, kad šia nuostata asmeniui suteikiama teisė, kurią atitinka konkreti kito privataus asmens pareiga. Tai reiškia, kad iš Chartijos gali būti tiesiogiai kildinamas tiek teisės turinys, tiek atitinkama pareiga, ir nėra būtinybės remtis kitais norminiais aktais.

85. Aptariant konkrečiai 21 straipsnį ir 31 straipsnio 2 dalį, susijusius su teise į mokamas atostogas, pažymėtina, kad, jei tenkinamos abiejose minėtose nuostatose numatytos sąlygos, privatus asmuo turi tiksliai apibrėžtą teisę, kurią atitinka kito privataus asmens lygiai taip pat tiksliai apibrėžta pareiga [43].

[35] Žr. 2006 m. liepos 11 d. Sprendimą *Chacón Navas* (C-13/05, EU:C:2006:456, 56 punktas); 2008 m. liepos 17 d. Sprendimą *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 46 punktas); 2011 m. liepos 7 d. Sprendimą *Agafiței ir kt.* (C-310/10, EU:C:2011:467); 2017 m. kovo 9 d. Sprendimą *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:1989).

[36] 2015 m. gegužės 12 d. EŽTT sprendimo *Identoba ir kiti prieš Gruziją*, Nr. 73235/12, 96 punktas.

[37] 2002 m. vasario 26 d. EŽTT sprendimo *Fretté prieš Prancūziją*, Nr. 36515/97, 32 punktas.

[38] 2009 m. balandžio 30 d. EŽTT sprendimas *Glor prieš Šveicariją*, Nr. 13444/04 ir 2016 m. kovo 22 d. EŽTT sprendimas *Guberina prieš Kroatiją*, Nr. 23682/13.

[39] 2010 m. birželio 10 d. EŽTT sprendimas *Schwizgebel prieš Šveicariją*, Nr. 25762/07.

[40] Žr. 2017 m. birželio 13 d. Sprendimą *Florescu ir kt.* (C-258/14, EU:C:2017:448, 63 punktas).

[41] Žr. 2018 m. liepos 25 d. Sprendimą *Vernaza Ayovi* (C-96/17, EU:C:2018:603, 20 punktas).

[42] Žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimą *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 45 ir 49 punktai).

[43] Žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 79 punktas).

86. Priešingai nei nuostatos, kurioms Teisingumo Teismas pripažino tiesioginį horizontalųjį veikimą, 20 straipsnis turi „atvirą struktūrą“, todėl iš jo negalima tiesiogiai kildinti subjektinės teisės ir atitinkamos teisės aktuose nustatytos pareigos, nepriklausomai nuo teisėkūros procedūra priimto akto buvimo.

87. Jei privatus asmuo skundžiasi, kad, nors jo padėtis skiriasi nuo kito asmens padėties, pagal įstatymą jam taikomas toks pat požiūris kaip ir kitam asmeniui, ir dėl to reikalauja skirtingo požiūrio, tikslus tokio požiūrio turinys negali būti kildinamas iš Chartijos, taigi atitinkama kito privataus asmens pareiga taip pat lieka neapibrėžta. Tokiais atvejais nustačius, kad teisės aktas (nacionalinis ar Sąjungos) prieštarauja lygybės principui, nacionalinis ar Sąjungos teisės aktų leidėjas privalo pritaikyti savo teisės aktus šiuo klausimu pagal savo diskreciją, kuri gali būti platesnė ar siauresnė [44].

88. Taigi, atvirkštiniu atveju, kai asmuo skundžiasi, kad panašiose situacijose su juo buvo elgiamasi skirtingai, pažymėtina, kad palyginimo testo rezultatai nėra automatiški ir vienareikšmiai. Iš tikrųjų sunku užtikrintai ir automatiškai nustatyti objektyvų kriterijų arba nuoseklią teisinę doktriną, pagal kurią būtų nustatyta, kada situacijos bus laikomos panašiomis. Tai pripažino ir generalinė advokatė E. Sharpston: „akivaizdu, kad kriterijai, lemiantys reikšmingus panašumus ir skirtumus, skiriasi, atsižvelgiant į konkretaus asmens ar konkrečios visuomenės esmines moralines pažiūras“ [45]. Generalinė advokatė atvirai pripažino, kad mūsų suvokimas, kas yra reikšmingas ar nereikšmingas skirtumas, priklauso nuo daugybės vertybinių įsitikinimų, kurie kultūriniu ir istoriniu požiūriais yra sąlyginiai.

89. Dėl šio kintamumo ne visada lengva nuspėti, kaip tam tikrose situacijose bus taikomas palyginimo kriterijus. Taigi, dėl lygybės principo pažymėtina, kad iš Chartijos 20 straipsnio negalima tiesiogiai kildinti privataus asmens, kuris juo remiasi, konkretaus teisės ir atitinkamos kito privataus asmens, kurį su pirmuoju sieja teisiniai santykiai, pareigos turinio, nepriklausomai nuo teisėkūros procedūra priimto akto buvimo.

90. Visiškai kitokia situacija numatyta 21 straipsnyje, kuriame išdėstyti diferenciacijos pagrindai, dėl kurių diskriminacija yra nesuderinama su žmogaus orumu ir dėl to draudžiama pagal pirminę teisę, todėl diskriminuojamas asmuo gali reikalauti, kad šių rūšių diskriminacija būtų panaikinta ir jam būtų taikomas palankesnis požiūris.

91. Be to, jei nepagrįsto skirtingo požiūrio vieno privataus asmens nenaudai pakaktų, kad šis asmuo srityse, kuriose taikoma Chartija, prieš kitą privatų asmenį galėtų remtis 20 straipsniu, 21 straipsnis iš esmės netektų prasmės. Kaip jau paaiškėjo, pastarasis straipsnis turi tiesioginį horizontalųjį poveikį, susijusį tik su diskriminacija, grindžiama pagarba žmogaus orumui, ypač dėl aiškiai nurodytų motyvų, o ne su visų rūšių diskriminacija.

92. Dėl teisės į pagrįstą atleidimą iš darbo 30 straipsnis taip pat negali turėti tiesioginio poveikio, nes jo taikymas priklauso nuo nacionalinių įstatymų ir praktikos [46]. Todėl negalima numatyti, kad 30 straipsnis bus taikomas kartu su Bendrojo susitarimo 4 punktu.

[44] Žr. 2010 m. rugsėjo 16 d. Sprendimą *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, 68 ir 71 punktai).

[45] Žr. generalinės advokatės E. Sharpston išvadą byloje *Bartsch* (C-427/06, EU:C:2008:297, 44 punktas).

[46] Pagal Chartijos 30 straipsnį darbuotojui suteikiama „<…> [teisė] į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalin[ės] teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju“.

93. Kaip žinoma ir kaip Teisingumo Teismas paaiškino remdamasis Chartijos 27 straipsniu, kurio struktūra beveik identiška 30 straipsnio struktūrai, reikia priminti, kad iš suformuotos jurisprudencijos matyti, jog Sąjungos teisės sistemoje užtikrinamos pagrindinės teisės yra taikytinos esant visoms situacijoms, kurias reglamentuoja Sąjungos teisė [47].

94. Direktyvos 1999/70 priede pateikto Bendrojo susitarimo 4 punktas nėra nuostata, kuria įgyvendinamas Chartijos 30 straipsnis, ir jokia Sąjungos antrinės teisės nuostata nereglamentuoja aspektų, susijusių su pareiga nurodyti priežastis pateikiant pranešimą apie darbuotojo atleidimą iš darbo.

95. Pareiga nurodyti priežastis nutraukiant darbo sutartį, taip pat terminuotų darbo sutarčių atveju, negali būti grindžiama 30 straipsnio, kuris yra tiesiogiai taikytina teisės norma, tekstu, todėl, remiantis Teisingumo Teismo žodžiais, kurie, atrodo, yra labai tinkami šioje byloje, pažymėtina, kad „pagrindinės bylos aplinkybės skiriasi nuo aplinkybių, dėl kurių buvo priimtas Sprendimas *Kücükdeveci* (C-555/07), nes vien pastarojoje byloje nagrinėto nediskriminavimo dėl amžiaus principo, įtvirtinto Chartijos 21 straipsnio 1 dalyje, pakanka, kad privatiems asmenims būtų suteikta subjektinė teisė, kuria galima remtis kaip tokia“ [48].

96. Vadinasi, Chartijos 30 straipsniu, kaip tokiu, negalima remtis sprendžiant tokį ginčą, koks sprendžiamas pagrindinėje byloje, siekiant prieiti prie išvados, kad nacionalinės teisės norma, kuri galbūt neatitinka Direktyvos 1999/70, turi būti netaikoma.

97. Jei sutariama, kad šioje byloje netaikytinas Chartijos 21 straipsnis, 20 straipsnis ar 30 straipsnis, negali būti taikomas ir Chartijos 47 straipsnis.

98. Teismas yra pripažinęs 47 straipsnio tiesioginį horizontalųjį veikimą. Vis dėlto reikėtų pabrėžti, kad šis tiesioginis horizontalusis veikimas visada buvo pripažįstamas kartu su kitomis teisėmis, kuriomis galima remtis prieš privatų asmenį. Visų pirma Sprendime *Egenberger* buvo pripažintas 47 straipsnio tiesioginis horizontalusis veikimas, tačiau šis straipsnis buvo taikomas kartu su bendruoju nediskriminavimo principu, įtvirtintu Chartijos 21 straipsnyje ir patikslintu Direktyvoje 2000/78 [49]. Minėtoje byloje 47 straipsnio ir kitos Chartijos nuostatos, turinčios tiesioginį horizontalųjį poveikį, derinį lemia pati minėto 47 straipsnio normatyvinė struktūra. Iš tikrųjų juo užtikrinama kiekvieno asmens, kurio „teisės ir laisvės, garantuojamos Sąjungos teisės“, buvo pažeistos, teisė į veiksmingą gynybą.

99. Taigi taikant Chartijos 47 straipsnį daroma prielaida, kad privatus asmuo yra Sąjungos teisės garantuojamos teisės ar laisvės, kuria jis gali remtis teisme, turėtojas. Šiuo atveju Teisingumo Teismas, nagrinėdamas, ar galima remtis šia nuostata, patikrina, ar egzistuoja materialinės teisės nuostata, kuri, esant konkrečiai situacijai, suinteresuotajai šaliai suteikia teises, kuriomis ji gali remtis teisme [50].

[47] Žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimą *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 42 punktas).

[48] Žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimą *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 47 punktas).

[49] Žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimą *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 75–77 punktai).

[50] Žr. 2022 m. rugpjūčio 1 d. Sprendimą *Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Atsisakymas perimti savo žinion nelydimą nepilnametį egiptietį)* (C-19/21, EU:C:2022:605, 50 punktas).

100. Tai reiškia ne tik tai, kad nagrinėjama situacija turi patekti į Chartijos taikymo sritį (nes priešingu atveju Chartija apskritai nebūtų taikoma), bet ir tai, kad tam tikra byloje dalyvaujanti šalis turi turėti *konkrečią* teisę ar laisvę, kuri saugoma Sąjungos teisės [51].

101. Šis klausimas nebuvo keliamas bylose, kuriose priimti sprendimai *DI*, *Bauer ir Willmeroth*, *Cresco Investigation* [52], nes Chartijos 21 ir 31 straipsniais, nurodytais atitinkamose direktyvose, ieškovams buvo suteiktos materialinės teisės, o Chartijos 47 straipsniu nebuvo remiamasi. Be to, pažymiu, kad gali būti nustatyti apribojimai pasinaudoti Chartijos 47 straipsnyje įtvirtinta teise į veiksmingą teisminę gynybą [53].

102. Pirmesniuose punktuose nurodytos sąlygos nagrinėjamu atveju nėra, nes darbuotojas pagal Bendrąjį susitarimą neturi tokios teisės prieš darbdavį, be to, jis negali pasinaudoti tokia teise remdamasis Chartijos 20 ar 21 straipsniu.

IV. Išvada

103. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Krokuvos Naujosios Hutos apylinkės teismas, Lenkija) pateiktus prejudicinius klausimus:

1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 1 straipsnis ir minėto Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktai turi būti aiškinami taip, kad:

pagal juos nedraudžiama nacionalinės teisės norma, kurioje numatyta darbdavio pareiga raštu pagrįsti sprendimą nutraukti darbo sutartį, tik jeigu darbo sutartis neterminuota, jeigu nacionalinis teismas, manydamas, kad nacionalinės teisės nuostatas atitinkantis aiškinimas įmanomas, įsitikina, kad tikrinant terminuotų sutarčių nutraukimo priežasties pagrįstumą yra užtikrinama teisminė kontrolė ir kad pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas gali pasinaudoti veiksminga teismine apsauga, atsižvelgiant į pirma išdėstytus kriterijus.

Ginče tarp privačių asmenų šalys negali remtis Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punktu.

[51] Žr. 2022 m. balandžio 7 d. išvadą byloje *Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Atsisakymas perimti savo žinion nelydimą nepilnametį egiptietį)* (C-19/21, EU:C:2022:279, 47 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[52] Žr. 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimą *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278), 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871), 2019 m. sausio 22 d. Sprendimą *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43).

[53] Žr. 2020 m. spalio 6 d. Sprendimą *Liuksemburgo valstybė (Teisė apskųsti prašymą pateikti informaciją mokesčių srityje)* (C-245/19 ir C-246/19, EU:C:2020:795, 60 punktas).