

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Viliaus Neverdausko,

V kurso, darbo ir socialinės teisės

studijų šakos studento

Magistro darbas

**ESTT prejudiciniai sprendimai darbo teisės srityje – 2015–2020 metų teismo
praktikos analizė**

**The Preliminary Rulings of the ECJ in the Field of Labour Law – Analysis of the
Case Law of 2015–2020**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentas: prof. dr. Tomas Davulis

Vilnius

2021

Anotacija ir pagrindiniai žodžiai

Šiame darbe analizuojami Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudiciniai sprendimai darbo teisės srityje, kurie buvo priimti tarp 2015 ir 2020 metų imtinai. Darbas pradamas nuo teorinės dalies, kurioje pristatoma Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir jo prejudicinių sprendimų reikšmė. Po šios dalies yra nagrinėjami konkretūs Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudiciniai sprendimai darbuotojų komandiravimo, darbuotojų diskriminacijos, terminuotų darbo sutarčių ir laikinojo darbo srityse.

Pagrindiniai žodžiai: prejudicinis sprendimas, darbuotojų komandiravimas, darbuotojų diskriminacija, terminuota darbo sutartis, laikinasis darbas.

This work analyses the preliminary rulings of the European Court of Justice in the field of labour law, which were hand down between 2015 and 2020 inclusively. The work begins with a theoretical section on the importance of the European Court of Justice and its preliminary rulings. This section is followed by the analysis of specific preliminary rulings by the European Court of Justice in the areas of posting of workers, employment discrimination, fixed-term employment contracts and temporary agency work.

Keywords: preliminary ruling, posting of workers, employment discrimination, fixed-term employment contract, temporary agency work.

TURINYS

IŽANGA	2
1. ESTT prejudicinio sprendimo reikšmė.....	6
2. ESTT prejudiciniai sprendimai darbuotojų komandiravimo srityje.....	9
3. ESTT prejudiciniai sprendimai darbuotojų diskriminacijos srityje.....	22
3.1. ESTT prejudiciniai sprendimai darbuotojų diskriminacijos dėl lyties srityje	24
3.2. ESTT prejudiciniai sprendimai darbuotojų diskriminacijos dėl amžiaus srityje	30
4. ESTT prejudiciniai sprendimai terminuotų darbo sutarčių srityje	41
5. ESTT prejudiciniai sprendimai laikinojo darbo srityje	51
IŠVADOS	59
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	62
SANTRAUKA	70
PRIEDAI.....	72

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas. Nagrinėjama tema yra aktuali tiek teisės teorijai, tiek praktikai. Praktikai ši tema yra aktuali tuo, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo prejudiciniais sprendimais aiškina kaip turi būti interpretuojami ir taikomi Europos Sąjungos teisės aktai Europos Sąjungos valstybėse narėse. Priklausomai nuo Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinių sprendimų, gali keistis nacionalinis reguliavimas ir teismų praktika. Šio teismo sprendimai užtikrina vienodą Europos Sąjungos teisės interpretavimą visose Europos Sąjungos valstybėse narėse. Jeigu Europos Sąjungos valstybė narė nesilaiko Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimų, šiai gresia sankcijos už Europos Sąjungos atitinkamų sutarčių pažeidimą. Dėl to šio teismo prejudiciniai sprendimai yra aktualūs kiekvienos Europos Sąjungos valstybės narės reguliatoriui. Be to, Europos Sąjungos valstybių narių nacionaliniai teismai, priimdami sprendimus taip pat privalo vadovautis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo pateiktais išaiškinimais. Tai reiškia, kad valstybės valdžios institucijos privalo aktyviai domėtis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimais, tam, kad nebūtų pažeista Europos Sąjungos teisė. Asmenys, kurie daro įtaką valstybės valdžios institucijų sprendimams, taip pat turi būti susipažinę su Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, pavyzdžiui advokatai, nes jų argumentai daro įtaką teisėjo sprendimui (teisminei valdžiai) atitinkamoje byloje.

Moksliniams tyrimams nagrinėjama tema yra aktuali tuo, kad ji atskleidžia Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinių sprendimų svarbą, tendencijas, parodo besikeičiančius arba išliekančius probleminius aspektus Europos Sąjungos reguliavime. Analizuojama tema taip pat yra svarbi teisės aktų tobulinimui, nes Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo prejudiciniais sprendimais atskleidžia Europos Sąjungos teisės siekius.

Darbo tikslas. Išnagrinėti svarbiausius Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinius sprendimus susijusius su pasirinktais darbo teisės institutais laikotarpyje tarp 2015–2020 metų (imtinai) ir atskleisti jų reikšmę.

Darbo uždaviniai:

1. Įvardinti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinio sprendimo svarbą;
2. Išnagrinėti svarbiausius Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinius sprendimus priimtus 2015–2020 metais, kurie yra susiję su turinyje išskirtais darbo teisės institutais;

3. Atskleisti nagrinėtų prejudicinių sprendimų reikšmę, svarbą ir pasekmes.
4. Ištirti, kiek Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priėmė prejudicinių sprendimų darbo teisės srityje 2015–2020 metais ir nustatyti, kokia dalis šių sprendimų buvo susijusi su atitinkamais darbo teisės institutais.

Objektas. Šio darbo objektas yra Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudiciniai sprendimai priimti tarp 2015 ir 2020 metų (imtinai) darbo teisės srityje. Į objektą patenka tik tie sprendimai, kurie susiję su turinyje išskirtais darbo teisės institutais. Visi institutai nepatenka dėl ribotos darbo apimties. Atsirenkant nagrinėjamus darbo teisės institutus buvo naudojamas toks prioritetų metodas:

1. Institutai, su kuriais yra susiję svarbūs ir plačiai aptariami Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudiciniai sprendimai, tarp 2015–2020 metų imtinai;
2. Institutai, kurie yra aktualūs Lietuvos darbo teisei.

Darbe pasirinkta nagrinėti darbuotojų komandiravimo temą, nes Lietuvos įmonės vis dažniau komandiruoja darbuotojus, kyla vis daugiau ginčų dėl komandiravimo sąlygų. Be to, šiame laikotarpyje buvo išaiškinta, jog Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje yra taikoma ir tarpvalstybinėms paslaugoms, teikiamoms krovinių vežimo keliais sektoriuje – kas iki šiol kėlė diskusijas.

Prejudiciniai sprendimai dėl darbuotojų diskriminavimo yra vieni iš dažniausiai priimamų Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinių sprendimų darbo teisės srityje. Iš visų diskriminacijos pagrindų, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas dažniausiai nagrinėja ginčus susijusius su darbuotojų diskriminacija dėl amžiaus ir lyties. Kadangi darbuotojai dažniausiai būna diskriminuojami dėl amžiaus arba lyties, darbe bus nagrinėjami prejudiciniai sprendimai susiję su šiais dviem pagrindais. Be to, Lietuvos teismų praktikoje nėra priimta daug sprendimų dėl darbuotojų diskriminavimo, dėl to Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika tampa dar svarbesnė, siekiant išsiaiškinti kada darbuotojai yra diskriminuojami.

Terminuotos darbo sutartys Lietuvoje yra aktuali tema, kadangi prieš kelerius metus keitėsi Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas reglamentavimas dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo. Be to, darbas pagal terminuotas darbo sutartis yra plačiai paplitusi įsidarbinimo forma, tačiau praktikoje vis dažniau minimas darbo stabilumo siekis, dėl to yra ypač svarbu žinoti, kokiomis sąlygomis galima sudaryti terminuotas darbo sutartis.

Laikinojo darbo institutas buvo pasirinktas, nes jis yra ganėtinai naujas ir plačiai neišnagrinėtas. Be to, Lietuvos Aukščiausias Teismas yra kreipęsis į Europos Sąjungos

Teisingumo Teismą dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones taikymo. Tai iliustruoja, kad laikinojo darbo institutas yra aktualus ir keliantis tam tikrų neaiškumų Lietuvoje.

Taip pat, į objektą patenka tik dalis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nagrinėtuose sprendimuose analizuotų klausimų, klausimai susiję su darbo tema.

Tyrimo metodai:

Alternatyvų metodas – naudojamas nagrinėjant skirtingas šalių pozicijas dėl teisės akto interpretavimo;

Analizės metodas – kiekvienas sprendimas yra analizuojamas atskirai;

Analogijos metodas – naudojamas ieškant panašumų tarp skirtingų bylų;

Apibendrinimo metodas – naudojamas nagrinėjant tik pasirinktas, o ne visas darbo teisės bylas, susijusias su tema ir apibendrinant kiekvieną nagrinėtą sprendimą;

Aprašomasis metodas – aprašomos bylų fabulos;

Indukcijos metodas – darbe pavieniai ir atskiri teiginiai apibendrinami ir prieinama prie išvadų;

Lingvistinis metodas – kai kurios teisės normos aiškinamos pažodžiui;

Loginis metodas – naudojami logikos dėsniai bei argumentai aiškinant sprendimų svarbą;

Precedentinis metodas – aiškinant tikrąją teisės normos prasmę, naudojami ESTT sprendimai;

Teleologinis metodas – aiškinamas teisės normų pobūdis.

Darbo originalumas. Nėra nei vieno, viešai pasiekiamo, darbo, kuriame būtų aprašomi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai darbo teisės srityje 2015–2020 m. laikotarpiu. Yra vienas magistro darbas, kurio tema tokia pati, tačiau laiko periodas yra 2010–2015 metai, bet šis darbas nėra pasiekiamas. Pavienius Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimus nagrinėja ir kiti mokslininkai / teisininkai savo darbuose bei straipsniuose. Be to, internete galima rasti straipsnių ir apie svarbiausius Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimus per tam tikrą laikotarpį.

Svarbiausi šaltiniai. Šiam darbui svarbiausi šaltiniai yra nagrinėti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudiciniai sprendimai, nes darbo tikslas yra išnagrinėti šiuos šaltinius.

Tam tikrų prejudicinių sprendimų esmei atskleisti bus nagrinėjamos ir generalinių advokatų išvados. Be prejudicinių sprendimų ir generalinių advokatų išvadų, darbe bus nagrinėjama ES teisė, aiškinta atitinkamuose Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudiciniuose sprendimuose. Iš šių teisės aktų svarbiausi yra Direktyva 96/71/EB, Direktyva 2018/95, Direktyva 2000/78/EB, Direktyva 2006/54/EB, Direktyva 76/207/EEB, Direktyva 2000/78/EB, Direktyva 1999/70/EB, Direktyva 2008/104/EB, nes jie buvo plačiausiai aiškinti nagrinėtuose prejudiciniuose sprendimuose.

Be Europos Sąjungos teisės aktų, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinių sprendimų ir generalinių advokatų išvadų, darbe dar bus naudojamos Europos Sąjungos Teisingumo Teismo rekomendacijos, tarptautiniai teisės aktai, Lietuvos Respublikos teisės aktai, prof. dr. Tomo Davulio parengtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas, dr. Deimilės Prapiestytės disertacija, Dainės Gantauskaitės magistro darbas, moksliniai tyrimai, statistikos duomenų bazės ir pavieniai internetiniai straipsniai. Šie šaltiniai padės paaiškinti tam tikrus darbo teisės institutus, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinius sprendimus, iliustruos tendencijas susijusias su darbuotojų užimtumu.

Taip pat, darbe bus nagrinėjama viena Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, nes joje aptariami prejudiciniai klausimai skirti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones tam tikrų aspektų išaiškinimo.

1. ESTT prejudicinio sprendimo reikšmė

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (ESTT), įsteigtas Paryžiaus sutartimi 1952 metais, yra aukščiausios galios teismas Europoje (Kūris, 2007, p. 8). ESTT ypatinga galia pasižymi tuo, jog šis teismas yra paskirtas garantuoti vienodą ES taikymą visose ES valstybėse narėse (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). ESTT turi penkias funkcijas, kurios išvardintos Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo: aiškinti ES teisę, užtikrinti ES teisės įgyvendinimą, panaikinti ES teisės aktus, užtikrinti ES institucijų veiksmų priėmimą, skirti sankcijas ES institucijoms (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012).

Kalbant apie ESTT funkcijas, viena iš dažniausiai aptariamų yra ES teisės aktų turinio ir teisėtumo aiškinimas. Ši funkcija vadinama prejudicinių sprendimų priėmimu (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). ES valstybės narės turi užtikrinti ES teisės aktų taikymą, tačiau, dėl ES teisės aktų dažno abstraktumo, nacionaliniams teismams kyla sunkumų aiškinant tikruosius teisės aktų leidėjų ketinimus. Situacijose, kai nacionalinis teismas nėra tikras dėl tinkamo ES teisės aktų taikymo, jis gali (atitinkamomis situacijomis privalo) kreiptis į ESTT dėl prejudicinio sprendimo (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). Šiuo sprendimu ESTT išdėsto savo poziciją, kaip turi būti suprantamas teisės aktas, kodėl jis taip suprantamas, o jeigu kreipiamasi dėl jo teisėtumo – ar jis teisėtas ir kodėl teisėtas (Apie Teisingumo Teismą). Be to, savo išaiškinimais ESTT neretai papildo ES teisę – užsiima teisėkūra (Ganatauskaitė, 2010, p. 11). Pažymėtina, kad ES valstybės narės gali prašyti išaiškinti tiek pirminę, tiek antrinę ES teisę, tačiau kvestionuoti pirminės teisės galiojimo ES valstybės narės negali (Prapiestytė, 2012, p. 17). Nacionaliniai teismai kreipdamiesi dėl išaiškinimo turi suprasti, kad ESTT sprendimai yra privalomos galios, nacionalinis teismas neturi kompetencijos nesutikti su konkrečiu išaiškinimu (Apie Teisingumo Teismą).

ESTT prejudiciniai sprendimai pasižymi precedentine, *erga omnes* galia, dėl kurios konkretus sprendimas privalomas ir visoms kitoms ES valstybėms narėms, jų teismams ir kitoms institucijoms bei pačiam ESTT ir ES institucijoms (Prapiestytė, 2012, p. 274). Tai reiškia, kad vienos ES valstybės narės teismui kreipiantis dėl ES teisės aiškinimo, visos kitos (įskaitant ir besikreipiančią valstybę) ES narės privalo užtikrinti, kad ESTT priimtas sprendimas būtų suderinamas su šių valstybių teisiniu reguliavimu. Precedentinių sprendimų galia padeda užtikrinti, kad ES teisė būtų taikoma vienodai visose ES valstybėse narėse, kartu ji sumažina ESTT darbo krūvį, kadangi dėl to pačio klausimo nacionaliniai teismai neprivalo kreiptis į ESTT, o pats ESTT gali naudoti savo anksčiau pateiktus

argumentus (ESTT 1963 m. sprendimas Nr. 28/62, 30/62). Paminėtina, kad precedento sukūrimas nereiškia, jog jis negali vėliau būti pakeistas.

Nors prejudicinio sprendimo institutas yra kritiškai svarbus ES stabiliam egzistavimui, tačiau nereikėtų suabsoliutinti šio sprendimo galios. Nacionaliniai teismai gali kreiptis tik dėl ES teisės aktų aiškinimo ar jų galiojimo, tačiau faktines bylos aplinkybes turi nagrinėti patys nacionaliniai teismai (Rekomendacijos nacionaliniams teismams dėl prašymų...). Kitaip tariant, nacionaliniai teismai negali ESTT klausti kaip išspręsti konkrečią situaciją, kokį sprendimą priimti. Tačiau dažniausiai ESTT sprendimo gavimas dėl ES teisės išaiškinimo *de facto* išsprendžia nacionaliniui teismui atitinkamą bylą, nes nacionaliniai teismai suformuoja preciziškus, specifinius klausimus. Visgi, ES valstybių narių teismai yra įpareigoti ypač atidžiai spręsti bylas, dėl kurių buvo gauti ESTT prejudiciniai sprendimai. Pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 260 straipsnio 2 dalį, Europos Komisija turi teisę kreiptis į ESTT reikalaujama, kad ES valstybė narė, neįvykdžiusi ESTT sprendimo, sumokėtų vienkartinę ar periodinę baudą (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). Tai reiškia, kad nacionalinis teismas, sprenddamas ginčą, dėl kurio pats kreipėsi į ESTT, privalo jį taip išspręsti, jog galutinis sprendimas būtų suderinamas su ESTT sprendimu, nes kitaip grės ES valstybės narėi, kurioje atitinkamas teismas priėmė sprendimą, bauda. Teoriškai yra įmanoma situacija, kad klausimą uždavęs nacionalinis teismas galėtų nepasinaudoti ESTT pateiktu išaiškinimu, motyvuodamas savo sprendimą tuo, jog išaiškinto teisės akto straipsnis ar pats teisės aktas yra neaktualus nagrinėjamam ginčui. Žinoma, toks nacionalinio teismo sprendimas reikštų, kad kreipiantis į ESTT buvo nepakankamai aiškiai išdėstytos bylos aplinkybės. Iš to, kas išdėstyta, galima matyti, jog ES nacionalius teismus ir ESTT sieja glaudus ryšys ir tam tikra sąveika.

Dar pastebimesnė sąveika yra tarp ESTT ir ES valstybių narių įstatymų leidžiamosios valdžios. ES valstybės narės privalo užtikrinti, kad jų nacionalinis reguliavimas būtų suderintas su ESTT priimtu sprendimu (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). Dažnai ESTT savo sprendimuose konstatuoja, kad ES valstybės narės nacionalinis reguliavimas yra nesuderinamas su ES teise, tačiau tinkamo įgyvendinimo būdą vis tiek palieka ES valstybei narėi, kadangi ESTT neturi jurisdikcijos aiškinti ES valstybių narių nacionalinės teisės (Prapiestytė, 2012, p. 271). Tai gali sukelti situaciją, kai ES valstybė narė pakeičia savo nacionalinį reguliavimą taip, kad pagal šios manymą pakeistas reguliavimas tampa suderinamu su ES teise, tačiau pagal Komisijos nuomonę, ir galimai vėlesnę ESTT nuomonę, pakeistas reguliavimas vis tiek neatitinka ES teisės ir šiai ES valstybei narėi bus skiriama bauda. Tam, kad būtų išvengta nesusipratimų dėl ES teisės

ar ESTT sprendimų interpretacijos, labai svarbu ESTT pateikti aiškius ir išsamius motyvus, pagrindžiančius atitinkamą, ES teisę aiškinantį, sprendimą. Be to, nacionaliniam teismui kilus neaiškumų dėl ESTT sprendimo ar manant, kad ESTT jurisprudencija turėtų būti keistina, šis vėl gali kreiptis į ESTT dėl tolimesnio išaiškinimo (Prapiestytė, 2012, p. 276).

Nors, kaip aptarta anksčiau, nacionaliniai teismai turi teisę (kartais ir pareigą) kreiptis į ESTT dėl prejudicinio sprendimo, tačiau ši teisė / pareiga turi tam tikras ribas. Nacionaliniai teismai gali kreiptis į ESTT tik kilus tikram ginčui, nes ESTT hipotetinių situacijų nenagrinėja (ESTT 2018-07-25 sprendimas Nr. C-528/16). Nacionaliniai teismai neturi teisės, o tuo labiau pareigos kreiptis į ESTT su teoriniu klausimu, kaip aiškinti tam tikrą ES nuostatą, kilus ginčui. Be to, ESTT gali atsisakyti priimti sprendimą dėl prejudicinio klausimo, kai tampa akivaizdu, kad prašomas ES teisės nuostatos išaiškinimas yra visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis arba ESTT nebuvo pateikta pakankamai informacijos apie faktines ir teises aplinkybes, būtinas tam, kad šis naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (ESTT 2019-05-08 sprendimas Nr. C-486/18).

Apibendrinus, galima konstatuoti, kad ESTT yra ypač svarbus užtikrinant ES darnų egzistavimą, kadangi be jo ES valstybės narės skirtingai taikytų ir aiškintų ES teisę. Toks skirtingas aiškinimas ir taikymas sukurtų nevienodas teises ir pareigas skirtingų ES valstybių narių subjektams, o tai iškreiptų ES teisės paskirtį.

2. ESTT prejudiciniai sprendimai darbuotojų komandiravimo srityje

Viena iš svarbiausių vertybių Europos Sąjungoje yra laisvas prekių ir paslaugų judėjimas. Europos Sąjunga susikūrė pirmiausia dėl ekonominių priežasčių, su tikslu auginti ES valstybių narių ekonomiką, taikant įvairias lengvatas tarpusavyje, kuriant dinamišką rinką (Apie ES glaustai). Laisvas prekių ir paslaugų judėjimas reiškia, kad ES valstybės narės negali viena kitai numatyti apsunkinimų prekiaujant, o tiksliau – skirtingų sąlygų viena kitai verčiantis ekonomine veikla (Laisvas prekių judėjimas). Taip siekiama sukurti vieningą rinką. Su laisvu prekių ir paslaugų judėjimu taip pat yra susijęs laisvas asmenų judėjimas. Šia laisve naudojasi kiekvienas ES pilietis keliaudamas ir gyvendamas bet kurioje ES valstybėje narėje, kartu galėdamas dirbti ten, kur nori (Laisvas darbuotojų judėjimas). Laisvas prekių ir paslaugų judėjimas, laisvas darbuotojų judėjimas yra pagrindinės sąlygos sukurti bendrą ekonominę rinką, kaip įmanoma lygesnę kiekvienai ES valstybei narei ar jos piliečiui (Laisvas darbuotojų judėjimas). Tokia aplinka sudaro galimybes ir kito teisinio instituto palankiam egzistavimui – darbuotojų komandiravimui. Minėtos ES laisvės leidžia darbuotojams ne tik pasirinkti, kurioje valstybėje jie nori įsidarbinti, bet ir laikinai dirbti kitoje ES valstybėje narėje, negu yra jų nuolatinė darbo vieta. Darbuotojų komandiravimo institutu naudojamosi visoje Europos Sąjungoje. Pagrindinis ES lygmens teisės aktas reglamentuojantis darbuotojų komandiravimą yra Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo..., 1996). Pastebėtina, kad mažiau nei prieš tris metus buvo priimtas šios Direktyvos pakeitimas, kurį ES valstybės narės privalėjo įgyvendinti iki 2020 metų liepos 30 d. (Direktyva, kuria iš dalies keičiama..., 2018). Nors Direktyvos pakeitimai galioja mažiau nei metus, tačiau nacionaliniai teismai jau spėjo kreiptis į ESTT dėl prejudicinių sprendimų aiškinant šią Direktyvą.

Pirmasis darbe nagrinėjamas sprendimas yra susijęs su laikinųjų darbuotojų komandiravimu. Sprendime buvo nagrinėjama situacija, susiklosčiusi tarp Austrijoje įsteigtos bendrovės *Alpenrind GmbH*, kurios pagrindinė veikla buvo mėsos pjaustymas ir prekyba perdirbta mėsa, ir tarp Vengrijoje įsteigtos bendrovės *Martin Meat*, teikiančios mėsos perdirbimo ir pakavimo paslaugas (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13). Susitarime tarp šalių buvo sulygta, jog *Alpenrind* patalpose bus perdirbama mėsa, o ją perdirbs *Martin Meat* įdarbinti darbuotojai vengrai (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13). *Alpenrind* atsakingas darbuotojas nurodydavo *Martin Meat* atsakingam darbuotojui, kokia mėsa turėdavo būti perdirbama ir kaip tai padaryti, o po informacijos

perdavimo, *Martin Meat* atsakingas darbuotojas perduodavo nurodymus likusiems *Martin Meat* darbuotojams (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13). *Martin Meat*, pateikusi prašymą Austrijos valdžios institucijai patvirtini komandiravimą, sulaukė atsakymo, kad *Martin Meat* ir *Alpenrind* santykiai yra laikytini laikinojo darbo, o ne komandiravimu ir dėl to *Martin Meat* turėjo gauti leidimą dirbti Austrijoje (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13).

ESTT sprendime nurodė, kad laikinasis darbas Direktyvos 96/71/EB prasme yra atlygintinas paslaugų teikimas, kai yra tenkinamos trys sąlygos: darbuotojo perleidimas yra už atlygį teikiama paslauga, kurią teikiant darbuotojas lieka dirbti paslaugą teikiančioje įmonėje, o darbo sutartis su įmone naudotoja nesudaroma; šiam darbuotojų perleidimui būdinga tai, kad darbuotojo siuntimas į priimančiąją ES valstybę narę yra įmonės teikiamų paslaugų dalykas; pagal tokį darbuotojų perleidimą darbuotojas dirba kontroliuojamas ir vadovaujamas įmonės naudotojos (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13).

Pirmoji sąlyga sprendime nebuvo nagrinėta, tačiau iš bylos aplinkybių galima daryti išvadą, kad siųsti *Martin Meat* darbuotojai į *Alpenrind* gamyklą išliko *Martin Meat* darbuotojais, tai yra dirbo tame pačiame *Martin Meat*, tik kitoje geografinėje vietoje. Tiek paprasto komandiravimo, tiek laikinųjų darbuotojų komandiravimo atveju darbuotojas lieka įdarbintas toje pačioje įmonėje, dėl to ši sąlyga nėra naudinga atskirti komandiravimą nuo laikinojo darbo Direktyvos 96/71/EB prasme.

Aiškinant antrąją sąlygą, kaip vieną iš esminių kriterijų nustatant ar asmenys veikia kaip komandiruoti darbuotojai, ar kaip laikinieji darbuotojai Direktyvos 96/71/EB kontekste, ESTT įvardijo atsakomybės prisiėmimą už suteiktas paslaugas. Tai, kad paslaugų teikėjas (šiuo atveju *Martin Meat*) įsipareigoja tinkamai suteikti sutartyje nurodytą paslaugą, yra stiprus indikatorius, jog susitarta dėl paprasto darbuotojų komandiravimo, o ne laikinųjų darbuotojų komandiravimo (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13).

Kitas bruožas atskirti paprastą darbuotojų komandiravimą ir laikinųjų darbuotojų komandiravimą yra laisvė pasirinkti siunčiamų darbuotojų skaičių (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13). Komandiravimo atveju, pagrindinis sutarties dalykas yra teikiama paslauga, šios bylos kontekste tai būtų mėsos perdirbimas ir pakavimas, o konkretus siunčiamų darbuotojų skaičius jau yra antraeilis susitarimas. Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalies a punkte taip pat akcentuojamasi į paslaugos suteikimo faktą, o ne siunčiamų darbuotojų skaičių (Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo..., 1996).

Laikinojo darbo atveju pagrindinė paslauga yra darbuotojų siuntimas, o ne jų funkcijos vykdymas. Svarbiausias kriterijus, siekiant nustatyti sutarties rūšį, yra sutarties dalykas (objektas), šiuo atveju – ar mokama už paslaugų teikimą, ar už darbuotojų perdavimą (Generalinės advokatės Eleanor Sharpston išvada..., 2015). Dėl šių priežasčių antra sąlyga suponuoja paprasto komandiravimo, o ne laikinųjų darbuotojų komandiravimo santykius.

Trečioji ESTT išskirta sąlyga yra aiškinama per pavaldumo prizmę. Laikinajam darbui yra būdinga, kad nurodymus, kaip ir kokius darbus atlikti, teikia darbuotojų naudotojas (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13). Šioje situacijoje darbuotojams nurodymus teikė *Martin Meat* ir *Alpenrind*, tačiau esminiai ir kontroliuojamieji nurodymai buvo iš *Martin Meat* pusės, o *Alpenrind* nurodymai buvo informacinio pobūdžio. *Martin Meat* buvo atsakinga už darbo organizavimą, nes jos atsakingas asmuo skirstė užduotis darbuotojams, davė individualius nurodymus, kaip perdirbti ir pakuoti mėsą pagal *Alpenrind* nurodymus ir kaip laikytis tokių nurodymų (Generalinės advokatės Eleanor Sharpston išvada..., 2015). ESTT taip pat pažymėjo, kad vadovavimas darbuotojams ir jų kontrolė, kaip aptarta aukščiau pastraipoje, nėra tapatu suteiktos paslaugos kokybės patikrinimui (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13). Darbuotojų kontrolė yra visą paslaugos procesą trunkantis reiškinys, kai paslaugos kokybės patikrinimas atliekamas gavus paslaugą ir tikrinant tik galutinį rezultatą. Nagrinėjamoje situacijoje už savo darbuotojų kontrolę buvo atsakinga *Martin Meat*, tačiau darbo rezultatus patikrindavo *Alpenrind*. Įvertinus šią informaciją, trečia sąlyga indikuoja paprasto komandiravimo santykius.

ESTT sprendime nurodė, jog siekiant išsiaiškinti ar esamoje situacijoje yra susidarę komandiravimo, ar laikinojo darbo santykiai Direktyvos 96/71/EB prasme, nacionalinis teismas turi įvertinti visas tris aptartas sąlygas. Vertinant, kad dvi iš trijų sąlygų atitinka komandiravimo požymius, galima teigti, jog susiklostę santykiai tarp *Martin Meat* ir *Alpenrind* buvo komandiravimo, o ne laikinojo darbo Direktyvos 96/71/EB prasme. Įmonės, veikiančios ES valstybėse narėse, siekdamos išsiaiškinti ar veikia kaip laikinojo įdarbinimo įmonės komandiruojančios savo darbuotojus (kaip tai suprantama pagal Direktyvos 1 straipsnio 3 dalies c punktą), ar kaip įmonės sudariusios su savo darbuotojais kitokio pobūdžio darbo sutartis ir komandiruojančios savo darbuotojus (kaip tai suprantama pagal Direktyvos 1 straipsnio 3 dalies a punktą), privalo įvertinti susiklosčiusius santykius pasitelkdamos trijų sąlygų kriterijų ir ypač atsižvelgti į sutarties dalyką. Atskirti darbo santykių pobūdį yra labai svarbu, nes ES valstybės narės turi teisę leidimais riboti pagal

laikinojo darbo sutartis įdarbintų darbuotojų komandiravimą (ESTT 2015-06-18 sprendimas Nr. C-586/13).

Be aukščiau nagrinėto sprendimo, ESTT tais pačiais metais priėmė dar vieną svarbų prejudicinį sprendimą, tik šį kartą dėl komandiruočių darbuotojų minimalaus atlyginimo. Ginčas kilo tarp Lenkijoje įsteigtos bendrovės *Elektrobudowa Spółka Akcyjna (ESA)*, kuri vykdo veiklą elektros energetikos sektoriuje, ir Suomijos profesinės sąjungos *Sähköalojen ammattiliitto*, atstovaujančios *ESA* darbuotojus, kurie buvo komandiruoti į *ESA* filialą Suomijoje (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Darbuotojai tvirtino, kad *ESA* jiems nesumokėjo minimalaus darbo užmokesčio, mokėtino pagal Suomijos elektros įrengimo darbams ir statybos technologijų sektoriui taikomas kolektyvines sutartis pagal Europos Sąjungos teisę (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Profesinė sąjunga nurodė, kad kolektyvinėse sutartyse yra numatytas palankesnis darbuotojų darbo užmokesčio skaičiavimas negu tas, kurį numatė pati *ESA* (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13).

Šio darbo kontekste aktualiausias Suomijos nacionalinio teismo klausimas buvo skirtas ESTT dėl Direktyvos 96/71 EB 3 straipsnio 1 dalies apimties, tai yra, ar toliau išvardinti institutai gali patekti į minimalųjį darbo užmokestį, kai jie yra nustatyti kolektyvinėje sutartyje: bazinis valandinis darbo užmokestis pagal darbo užmokesčio grupę; privalomas akordinis darbo užmokestis; atostogų išmoka; fiksuoti dienpinigiai; kompensacija už kasdienę kelionę į darbą (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Nagrinėdamas klausimą, ESTT pradėjo nuo minėto straipsnio tikslų – sąžininga konkurencija tarp įmonių ir minimalios apsaugos suteikimas komandiruotiems darbuotojams pagal priimančios valstybės teisinį reguliavimą. Tai reiškia, kad minimalaus darbo užmokesčio sudedamosios dalys yra nustatomos pagal priimančios valstybės teisę, tiek kiek tai neprieštarauja ES reguliavimui, tikslams, ESTT praktikai.

ESTT atkreipė dėmesį, kad, pagal formuojamą ESTT praktiką, tam tikros darbo užmokesčio sudedamosios dalys nėra priskiriamos prie minimalaus darbo užmokesčio, pavyzdžiui priedai ir priemokos, nenustatyti pagal valstybės narės, į kurios teritoriją komandiruojamas darbuotojas, teisės aktus ar nacionalinę praktiką (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Kitaip tariant, ES valstybės narės turi laisvę įtvirtinti kas pakliūna į minimalaus darbo užmokesčio apimtį tol, kol tai neapriboja laisvės teikti paslaugas ES (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13).

Atsakant į specifinius Suomijos nacionalinio teismo klausimus, ESTT pradėjo nuo privalomojo valandinio darbo užmokesčio ir akordinio darbo užmokesčio, remiantis darbuotojų priskyrimu prie darbo užmokesčio grupių. ESTT atkreipė dėmesį į Direktyvos 96/71 EB 3 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą, kurioje nurodoma, kad minimalaus darbo užmokesčio normos nustatomos pagal valstybės narės, į kurios teritoriją komandiruojamas darbuotojas, teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Tai reiškia, kad valstybėms narėms yra palikta laisvė nustatyti ar minimalus darbo užmokeskis bus skaičiuojamas pagal valandas, ar pagal atliktas užduotis, svarbu tik tai įtvirtinti privalomojo pobūdžio dokumente ir užtikrinti reguliavimo skaidrumą (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Kadangi kolektyvinės sutartys turi norminio teisės akto galią, dėl jų privalomojo pobūdžio šalims nereikia abejoti, klausimas gali kilti tik dėl skaidrumo.

Kalbant apie dienpinigius, ESTT sulygino juos su komandiruotpinigiais ir dėl to yra aktuali Direktyvos 96/71 EB 3 straipsnio 7 dalies antra pastraipa. Joje nurodoma, kad komandiruotpinigiai yra minimalaus darbo užmokesčio dalis, nebent jais kompensuojamos su komandiruote susijusios faktinės išlaidos (Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo..., 1996). Teismas išaiškino, kad dienpinigiai nagrinėjamoje situacijoje nebuvo skirti faktinėms išlaidoms, susijusioms su komandiruote, o buvo skirti darbuotojų socialinei apsaugai užtikrinti (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Remiantis ta pačia Direktyvos nuostata, teismas pripažino, kad dienpinigiai yra laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi.

Dėl kompensacijos už kelionę į darbą ESTT atkreipė dėmesį, kad Suomijos kolektyvinėje sutartyje buvo nustatyta, jog darbuotojams mokama kompensacija už kelionę į darbo vietą ir iš jos tik tada, kai kelionė užtrunka ilgiau nei valandą (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Šios kompensacijos tikslas yra atlyginti darbuotojams už jų sugaištą laiką, bet ne už faktiškai patirtas išlaidas ir dėl to tokia kompensacija yra laikoma komandiruotpinigiais, patenkančiais į minimalaus darbo užmokesčio dalį, kaip tai nurodyta Direktyvos 3 straipsnio 7 dalyje (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Darbdaviai taip pat yra įpareigoti darbuotojams mokėti ir už faktiškai patirtas kelionės išlaidas, tačiau tokia kompensacija nepatenka į minimalaus darbo užmokesčio dalį (Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo..., 1996).

Klausimus dėl maisto ir būsto išlaidų padengimo galima sujungti ir į vieną. ESTT atsakė, kad tokios išlaidos yra tiesiogiai susijusios su darbuotojų faktinėmis gyvenimo išlaidomis ir dėl to nėra laikytinos minimalaus darbo užmokesčio dalimi.

Dėl atostogų išmokos, ESTT atkreipė dėmesį į Direktyvą 2003/88 EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kurioje gretimai aptariama teisė į kasmetines atostogas ir teisė į kompensaciją už jas (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13). Kadangi visiems darbuotojams, pradirbus atitinkamą darbo laiką, priklauso apmokamos kasmetinės atostogos, jos yra laikytinos minimalaus darbo užmokesčio dalimi. Be to, teisė į kasmetines atostogas ir teisė į kompensaciją už jas yra neatskiriamos.

Susumuojant visus atsakymus į specifinius klausimus, galima daryti išvadą, kad ESTT iš esmės taikė taisyklę, kad išmokos, susijusios su komandiravimu, turi būti laikomos minimalaus darbo užmokesčio dalimi, nebent jos mokamos kompensuojant faktiškai patirtas komandiravimo išlaidas. Skirtingai nuo komandiruojučių, ESTT išaiškino, kad nėra vienos minimalaus darbo užmokesčio sąvokos, ją nustato pačios ES valstybės narės, su tam tikrais apribojimais. Komandiruojučius galima apibrėžti kaip kompensaciją už darbuotojo patiriamus nepatogumus dėl komandiruotės (ESTT 2015-02-12 sprendimas Nr. C-396/13).

Kitas nagrinėjamas sprendimas yra susijęs su komandiruoto darbuotojo sąvoka. Austrijos federalinė geležinkelių bendrovė *Österreichische Bundesbahnen* sudarė su Austrijos įmone *D. GmbH* paslaugų teikimo sutartį dėl restorano vagonų naudojimo ar tam tikrų jos traukiniuose teikiamų paslaugų kelionės metu, o pačios sutarties vykdymą užtikrino Vengrijos įmonė *Henry am Zug Hungary Kft. (H. Kft.)* (ESTT 2019-12-19 sprendimas Nr. C-16/18). Paslaugų teikimą *H. Kft.* užtikrino naudodamasi savo ir samdytais darbuotojais iš kitos Vengrijos įmonės, tačiau visų darbuotojų nuolatinė gyvenamoji vieta buvo Vengrija (ESTT 2019-12-19 sprendimas Nr. C-16/18). Teikiamos paslaugos buvo iš esmės dviejų tipų – paslaugos teikiamos Vengrijoje (maisto pakrovimas į traukinius, atsargų inventorizacija, apyvartos apskaičiavimas) ir paslaugos teikiamos važiuojančiuose traukiniuose tarpautiniais maršrutais (pvz.: valymas, maisto pateikimas keleiviams) (ESTT 2019-12-19 sprendimas Nr. C-16/18). Austrijoje atlikus patikrinimą, *H. Kft.* vadovas buvo pripažintas kaltu dėl to, kad komandiruodamas Vengrijos pilietybę turinčius darbuotojus į Austriją nesilaikė Austrijos reguliavimu nustatytos komandiravimo tvarkos – nebuvo informuotos kompetetingos Austrijos institucijos apie komandiruojamų darbuotojų įdarbinimą prieš savaitę iki darbo pradžios Austrijoje ir kt. (ESTT 2019-12-19 sprendimas Nr. C-16/18).

Kitaip tariant, byloje susiklostė situacija, kai Vengrijos įmonė turi sutartį su Austrijos geležinkeliais, pagal kurią Vengrijos įmonės, vengrai darbuotojai teikia dalį paslaugų važiavimo metu iš/į Vengrijos, Austrijos ir (ar) Vokietijos, bet kitą dalį paslaugų

teikia būdami Vengrijoje. Kylantis klausimas yra, ar tokių paslaugų teikimas yra laikomas darbuotojų komandiravimu, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 96/71/EB. ESTT ši klausimą sprendė lygindamas, kokią dalį paslaugų vengrai darbuotojai atlieka Vengrijoje ir kokią kitoje teritorijoje. ESTT nustatė, kad darbuotojai atliko visas savo darbo funkcijas Vengrijoje, išskyrus tas, kurios buvo atliekamos važiuojant traukiniu. Taip pat, teismas pažymėjo, kad darbuotojai pradėdavo arba baigdavo darbą Vengrijoje, o tai dar labiau sumažino ryšį su kitomis valstybėmis. Teritorijos sąsajumo su darbuotojo veikla, kaip komandiravimo kriterijų, ESTT išvedė iš Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 2 dalies, siejamos su jos 15 konstatuojamąja dalimi, taip pat sprendime nurodė ir minėtos Direktyvos 3 straipsnio 3 ir 4 dalis (ESTT 2019-12-19 sprendimas Nr. C-16/18). Direktyvoje tiesiogiai toks principas nėra įtvirtintas.

Esminis momentas šioje byloje buvo tas, kad minėti darbuotojai visada pradėdavo arba baigdavo darbą Vengrijoje, jie buvo labiausiai susieti su šia valstybe. Direktyvos 96/71/EB 2 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta komandiravimo sąvoka, pagal kurią komandiruotas darbuotojas yra asmuo, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės teritorijoje nei paprastai (Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo..., 1996). Šioje situacijoje darbuotojai paprastai dirbo Vengrijos teritorijoje, nes pagrindinę dalį savo pareigų vykdė Vengrijoje. Be to, jie būtent Vengrijoje turi savo ekonominį gyvenimo centrą (Generalinio advokato Maciej Szpunar išvada..., 2019). Taigi, komandiruotės santykiai būtų galėję susiklostyti, jeigu darbuotojai, pavyzdžiui krautų prekes Austrijoje, joje pradėtų ar baigtų keliones, ar kitaip būtų labiau susiję su Austrija negu su Vengrija. Dar kita situacija būtų, jeigu minėti darbuotojai apylygiai dirbtų Austrijoje ir Vengrijoje. Pavyzdžiui, jeigu tik teiktų paslaugas traukiniuose, dalį kelionių pradėtų ir baigtų Austrijoje, o kitą dalį Vengrijoje. Tokie santykiai greičiausiai būtų laikomi kilnojamuoju darbu, tačiau vėl ne komandiruoje. ESTT išaiškino, kad šioje situacijoje darbuotojai nėra laikomi komandiruotais, nes jų atliekamas darbas nebuvo pakankamai susijęs su valstybe nare, į kurią jie buvo siunčiami – visas darbuotojų darbas buvo atliekamas Vengrijoje, išskyrus kelionės traukiniu metu suteikiamas paslaugas (ESTT 2019-12-19 sprendimas Nr. C-16/18).

Praėjus beveik lygiai metams po aukščiau nagrinėtos bylos, ESTT papildė savo praktiką dėl pakankamo ryšio su priimančiąja valstybe nare. Šį kartą ginčas vyko dėl vairuotojų pripažinimo komandiruotais darbuotojais. Transporto sektoriuje veikianti grupė *Van den Bosch* turi tris seserines įmones, kurios registruotos Nyderlanduose, Vokietijoje ir Vengrijoje (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18). Šios trys įmonės tarpusavyje

buvo sudariusios tarptautinio krovinių vežimo keliais sutartis (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18). Vokietijos įmonė yra įdarbinusi vokiečius vairuotojus, o Vengrijos – vengrus. Vairuotojai dažniausiai pradėdavo ir baigdavo vežimą Nyderlanduose, tačiau didžioji dalis vežimo vykdavo ne Nyderlanduose (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18).

Nyderlandų įmonė yra Nyderlandų krovinių vežimo asociacijos narė (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18). Ši asociacija ir Nyderlandų profesinių sąjungų federacija sudarė krovinių vežimo sektoriaus kolektyvinę sutartį, kurios sąlygos turėjo būti taikomos ir be visa ko komandiruotiems darbuotojams, atliekantiems užsakomojo vežimo paslaugas. (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18). Ši kolektyvinė sutartis nebuvo visuotinai taikoma, tačiau po metų buvo priimta nacionalinė kolektyvinė sutartis su beveik identiška nuostata, bet nuo šios sutarties laikymosi buvo atleistos įmonės esančios anksčiau minėtos kolektyvinės sutarties dalyvėmis (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18).

Profesinė sąjunga, nustačiusi, kad *Van den Bosch* grupė netaiko kolektyvinėje sutartyje nurodytų sąlygų vokiečiams ir vengrams vairuotojams, pateikė ieškinį grupei, prašydama įpareigoti ją taikyti kolektyvinės sutarties sąlygas (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18). Bylai pasiekus Nyderlandų aukščiausiąjį teismą, buvo kreiptasi į ESTT, kad jis išaiškintų ar Direktyva 96/71/EB yra taikoma vairuotojams važiuojantiems tarptautiniais maršrutais ir jeigu taikoma, tai kokiomis sąlygomis (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18).

ESTT sprendime išaiškino, kad Direktyva 96/71/EB, kaip bendra taisyklė, yra taikoma bet kokiam tarpvalstybiniam paslaugų teikimui, kai reikia komanduruoti darbuotojus, neatsižvelgiant į ekonomikos sektorių, kadangi minėtos Direktyvos 1 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad į Direktyvos taikymo sritį nepatenka tik paslaugos susijusios su prekybinės laivininkystės įmonių personalu, dirbančiu jūroje (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18).

Atsakant į klausimą, kokios yra taikomos sąlygos kvalifikuojant, ar darbuotojas yra komanduruotas į kitą valstybę, ESTT nukreipė į anksčiau nagrinėtą *Dobersberger* bylą, kurioje buvo taikoma funkcijų ir teritorijos sąsajumo taisyklė – „*darbuotojas negali būti laikomas komanduruotu į valstybės narės teritoriją, jeigu jo atliekamas darbas nėra pakankamai susijęs su šia teritorija*“ (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18). ESTT konstatavo, kad „*tarptautinio kelių transporto srityje dirbantis vairuotojas, kurį vienoje valstybėje narėje įsteigta įmonė perleido kitoje valstybėje narėje įsteigtai įmonei, gauna*

nurodymus, susijusius su jo užduotimis, pradeda arba baigia tas užduotis šios antrosios įmonės buveinėje, nepakanka, kad būtų galima teigti, kad jis buvo „komandiruotas“ į šios kitos valstybės narės teritoriją, nes jo atliekamas darbas, remiantis kitais veiksniais, neturi pakankamo ryšio su šia teritorija“ (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18). Tai reiškia, kad ryšys tarp grupės įmonių nėra savaime svarbus nustatant ar darbuotojas yra komandiruojamas. Situacijos, kai vairuotojas vykdo tarpvalstybinius vežimus iš vienos valstybės narės į kitą arba važiuoja tranzitu per kitos valstybės teritoriją, taip pat nelaikomos komandiravimu (ESTT 2020-12-01 sprendimas Nr. C-815/18).

Skaitant Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalies b punktą, atrodo, kad šioje byloje susiklostę santykiai turėtų patekti į komandiravimo apibrėžimą, kadangi darbuotojai siunčiami į grupės valdomą įmonę kitos valstybės narės teritorijoje ir tie darbuotojai yra saistomi darbo santykiais. Tačiau ESTT nurodo, kad vien tokio atitikimo neužtenka ir vis tiek turi būti taikoma darbuotojo funkcijų ir teritorijos sąsajos taisyklė ir tik ją atitikus galima kalbėti apie komandiravimą. Sunkumų gali kilti vertinant susiklosčiusius santykius tarp priimančiosios valstybės ir aukšto mobilumo darbuotojų, kadangi tokių darbuotojų ryšį su atitinkama valstybe yra ypač sunku nustatyti. Tačiau čia ir yra sprendimo esmė, jog nesant galimybės nustatyti darbuotojo glaudaus ryšio su priimančiąja valstybe, komandiravimo Direktyva nebus taikoma. Pagrindinė problema, kylanti iš ESTT sukurtos taisyklės, yra jos vertinamasis pobūdis. Įmonės, siekiančios komandiruoti darbuotojus, turi pačios įsivertinti ar darbuotojus sies pakankamai glaudus ryšys su priimančiąja valstybe.

ESTT 2020 metų gruodžio 8 dieną išnagrinėjo dvi susijusias bylas, kuriose besikreipiančių valstybių teismai reikalavo panaikinti naują komandiruočių darbuotojų Direktyvą 2018/957. Iš esmės, abiejose bylose ginčijamas teisinis pagrindas, kuriuo buvo priimta Direktyva 2018/957. Byloje Vengrija prieš Europos Parlamentą, Vengrijos atstovai teigė, kad naujosios Direktyvos pagrindinis tikslas yra užtikrinti komandiruočių darbuotojų apsaugą, tačiau naujoji Direktyva priimta remiantis SESV 53 straipsnio 1 dalimi ir 62 straipsniu, kurių tikslas yra panaikinti laisvės teikti paslaugas kliūtis (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-620/18). Taip pat Vengrijos atstovai pridėjo, kad Direktyvoje nėra nuostatų, kurios leidžia realiai sustiprinti laisvę teikti paslaugas, užtikrinant darbuotojų apsaugą ir nesąžiningos konkurencijos prevenciją (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-620/18). Byloje Lenkijos Respublika prieš Europos Parlamentą, Lenkijos atstovai argumentuoja, kad Direktyvoje 2018/957, skirtingai nei Direktyvoje 96/71/EB, įtvirtinami darbuotojus komandiruojančių įmonių laisvės teikti paslaugas apribojimai, pavyzdžiui, naujojoje Direktyvoje yra pakeičiama sąvoka „minimali užmokesčio norma“ į „darbo

užmokestis“ ir įtvirtinama nauja, ilgesniam nei dvylikos mėnesių laikotarpiui, komandiruotiems darbuotojams taikoma tvarka, kuri nepateisinamai ir neproporcingai riboja laisvę teikti paslaugas (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-626/18).

ESTT sprenddamas klausimus nurodė, kad priimdamas naująją Direktyvą ES teisės aktų leidėjas galėjo remtis tuo pačiu teisiniu pagrindu, kaip ir priimdamas Direktyvą 96/71/EB, t. y. SESV 53 straipsnio 1 dalimi ir 62 straipsniu, kurie leidžia priimti direktyvas, palengvinančias naudojimąsi laisve teikti paslaugas (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-620/18). Toks išaiškinimas priimtas dėl to, kad nauja Direktyva yra senosios pakeitimas, tačiau senoji Direktyva iš dalies vis tiek yra naujosios dalis (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-620/18). Kalbant apie naujosios Direktyvos tikslus, jie yra du – apsaugoti komandiruočių darbuotojų teises ir užtikrinti galimybę visoms valstybių narių įmonėms teikti paslaugas vidaus rinkoje, komandiruojuant darbuotojus (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-620/18). Šie tikslai yra derinami tarpusavyje, neteikiant aiškaus prioriteto vienam iš jų. Tikslas pagerinti naudojimąsi laisve teikti paslaugas teisingomis sąlygomis yra įgyvendinamas papildant Direktyvos 1 straipsnio 1 dalį ir 3 straipsnio 1 dalį, nurodant, kad Direktyva 96/71/EB nedaro poveikio naudojimuisi valstybių narių ir ES lygmeniu pripažintomis pagrindinėmis teisėmis bei papildant sąrašą dalykų, dėl kurių turi būti užtikrintos vienodos sąlygos komandiruotiems darbuotojams (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-620/18). Tačiau šios laisvės suteikimas valstybėms narėms nereiškia, kad neturi būti laikomasi SESV 9 straipsnyje įvardintų bendrų tikslų, kaip užimtumo skatinimas, tinkamos socialinės apsaugos užtikrinimas (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-620/18). Teismas taip pat atkreipė dėmesį, kad po Direktyvos 96/71/EB įsigaliojimo ES išsiplėtė ir susikūrė nevienodos konkurencines sąlygas tarp valstybių narių (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-620/18). Nauja Direktyva siekiama sumažinti skirtingas konkurencines sąlygas darbuotojų apsaugos prasme, tačiau Direktyva nedaro įtakos kitiems konkurenciniams pranašumams, pavyzdžiui – darbuotojų našumui ar veiksmingumui (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-620/18). Viena iš ES siekiamybių yra sukurti visiems darbuotojams kuo panašesnes darbo sąlygas. Tai nereiškia, kad įmonės tarpusavyje negali konkuruoti kitais būdais, pavyzdžiui, mažinant paslaugų kainas ar geriau apmokant darbuotojus, kurie tuomet sugebėtų atlikti darbą per trumpesnį laiką.

Atsakydama į klausimą dėl minimalios užmokesčio normos pakeitimo į darbo užmokestį, ESTT pažymėjo, kad vertinant teisės akto teisėtumą, teismui kyla pareiga įsitikinti, ar nėra pažeidžiami ESS, SESV ir bendrieji ES teisės principai, taip pat, ar nebuvo piktnaudžiaujama įgaliojimais priimant teisės aktą (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-

626/18). ESTT neįžvelgė pažeistų principų ir nurodė, kad dėl ilgesnio nei dvylikos mėnesių komandiravimo laikotarpio, atitinkamų komandiruočių darbuotojų situacija tampa labai panaši į priimančiojoje valstybėje narėje dirbančių darbuotojų ir dėl to būtina atitinkamai užtikrinti komandiruočių darbuotojų apsaugą – tokia nuostata atitinka Direktyvoje keliamus tikslus (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-626/18). Be to, labai panaši situacija nereiškia, kad ji yra identiška ir dėl to nėra taikomos visos tos pačios sąlygos komandiruotiems darbuotojams ir priimančiojoje valstybėje narėje dirbantiems darbuotojams (ESTT 2020-12-08 sprendimas Nr. C-626/18). Toks išaiškinimas padeda labiau ekonomiškai išsivysčiusioms valstybėms narėms konkuruoti su komandiruotais darbuotojais iš kitų valstybių narių, kadangi yra labiau suvienodinami atlyginimai.

Paskutinis nagrinėjamas sprendimas susijęs su komandiravimu yra sulaukęs nemažai dėmesio visuomenėje ir buvo priimtas dar 2015 metais. Ginčas kilo dėl Vokietijos miesto Landau organizuojamo viešojo pirkimo visos ES mastu (ESTT 2015-11-17 sprendimas Nr. C-115/14). Viešasis pirkimas vyko dėl pašto paslaugų teikimo ir viena iš konkurse dalyvaujančių įmonių buvo *RegioPost* (ESTT 2015-11-17 sprendimas Nr. C-115/14). Ginčo metu Vokietijoje nebuvo kolektyvinės sutarties, kurioje būtų nustatytas minimalus darbo užmokestis pašto paslaugų sektoriaus įmonėms. Be to, įmonėms nebuvo nustatyta pareiga mokėti bendrą minimalų darbo užmokestį, tačiau regioniniame teisės akte buvo nustatytas minimalus darbo užmokestis (ESTT 2015-11-17 sprendimas Nr. C-115/14). Landau prie viešojo pirkimo sąlygų buvo pridėjusi deklaraciją, kurią konkurso dalyviai privalėjo užpildyti siekdami laimėti konkursą. Pasirašydamas deklaraciją, konkurso dalyvis įsipareigoja sutartį vykdantiems darbuotojams mokėti valandinį atlygį, ne mažesnę nei nustatytas pagal atitinkamai galiojančią Federalinės žemės nutarimą dėl minimalaus atlygio nustatymo (ESTT 2015-11-17 sprendimas Nr. C-115/14). *RegioPost* nesutiko pasirašyti tokios deklaracijos teikdama savo pasiūlymą ir dėl to jos pasiūlymas buvo atmestas (ESTT 2015-11-17 sprendimas Nr. C-115/14). *RegioPost* argumentavo, kad sąlyga dėl minimalaus atlygio darbuotojams yra ribojanti konkurenciją ir pažeidžianti viešųjų pirkimų Direktyvą 2004/18/EB (ESTT 2015-11-17 sprendimas Nr. C-115/14).

ESTT sprendime išaiškino, kad minimalaus atlyginimo reikalavimas, numatytas viešojo pirkimo sutartyje, yra laikomas specialia sąlyga, susijusia su sutarties įvykdymu ir kartu siejama su „socialinėmis reikmėmis“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2004/18/EB 26 straipsnį, dėl to tokia sąlyga yra tinkama (ESTT 2015-11-17 sprendimas Nr. C-115/14). Kalbant apie minimalų atlyginimą, kaip socialinę reikmę, teismas leido suprasti, kad, priklausomai nuo regiono, minimalaus atlyginimo reikalavimas gali skirtis.

Kadangi Vokietijoje nebuvo nustatytas nacionalinis minimalus atlyginimas, buvo vadovaujama regioniniu teisės aktu. Esant aplinkybei kai du, tokios pačios galios teisės aktai nustato skirtingą minimalų darbo užmokestį, turėtų būti vadovaujama tuo teisės aktu, kuris numatė mažesnę atlyginimą. Atsižvelgiant į šiandienos situaciją, kad Direktyva 96/71/EB buvo dalinai pakeista Direktyva 2018/957, darbdaviams komandiruojuojant darbuotojus į kitas ES valstybes narės reikėtų taikytis ne į minimalaus darbo užmokesčio kartelę, o į vidutinį darbo užmokestį atitinkamo sektoriaus darbuotojams. Be to, dar reikėtų atsižvelgti į regione mokamą darbo užmokestį, ypač jeigu tai didesnė valstybė.

Aiškinant Direktyvos 2004/18/EB 26 straipsnį, Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnį ir SESV 56 straipsnį sistemiškai, ESTT nustatė, kad ES valstybėms narėms yra leidžiama atmesti konkurso dalyvių pasiūlymus viešajame pirkime, kai jie neprisiima atsakomybės mokėti komandiruotiems darbuotojams minimalaus darbo užmokesčio, nustatyto lokaliniais teisės aktais (ESTT 2015-11-17 sprendimas Nr. C-115/14). Teismas sutinka, kad *RegioPost* kyla papildoma našta mokant minimalų atlyginimą pagal lokalius teisės aktus ir tuo pačiu tai mažina konkurenciją, tačiau visa tai yra pateisinama darbuotojų apsaugos tikslu. Tai atsispindi Direktyvos 2004/18/EB 34 konstatuojamoje dalyje, kurioje rašoma, kad tuo atveju, kai nesilaikoma nacionalinėje teisėje numatytų įsipareigojimų, be kita ko, susijusių su darbo sąlygomis, valstybės narės tokį nesilaikymą gali vertinti kaip sunkų nusižengimą arba kaip atitinkamo ūkio subjekto profesinio elgesio taisyklių pažeidimą. Toks pažeidimas gali turėti įtakos pašalinant šį ūkio subjektą iš viešosios sutarties sudarymo procedūros (ESTT 2015-11-17 sprendimas Nr. C-115/14). Teismas taip pat leido suprasti, kad remiantis ESTT praktika, jeigu šioje situacijoje būtų viešojo pirkimo sutartyje nustatytas didesnis privalomas atlyginimas negu minimalus, tada tokia sąlyga galimai prieštarautų SESV 56 straipsnio nuostatai.

Išnagrinėtus prejudicinius sprendimus komandiravimo srityje galima apibendrinti taip:

- a) būtina nustatyti ar komandiruotas darbuotojas yra susietas su laikinuoju įdarbinimu, nes ES valstybės narės turi teisę leidimais riboti pagal laikinojo darbo sutartis įdarbintų darbuotojų komandiravimą;
- b) nustatant komandiruoto darbuotojo darbo užmokestį, reikia atsižvelgti ne tik į minimalųjį darbo užmokestį mokėtiną priimančiojoje valstybėje, bet ir atkreipti dėmesį į tai, kokie institutai patenka į minimalaus darbo užmokesčio apimtį, pagal priimančiosios valstybės teisės aktus ir praktiką;

- c) darbuotojas laikomas komandiruoju tik tada, kai dirba ribotą laiką kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba teritorijoje ir jo darbo funkcijos yra pakankamai susijusios su priimančiosios valstybės teritorija;
- d) pakeista darbuotojų komandiravimo Direktyva siekia dviejų, tarpusavyje suderinamų, tikslų – apsaugoti komandiruoju darbuotojų teises ir užtikrinti galimybę visoms valstybių narių įmonėms teikti paslaugas vidaus rinkoje komandiruoju darbuotojus;
- e) ES teisė nedraudžia atmesti konkurso dalyvių pasiūlymus viešajame pirkime, kai šie neprisiima atsakomybės mokėti komandiruotiems darbuotojams minimalaus darbo užmokesčio, nustatyto lokaliniais teisės aktais.

3. ESTT prejudiciniai sprendimai darbuotojų diskriminacijos srityje

Europos Sąjungos lygiu, bendra taisyklė draudžianti diskriminaciją yra numatyta SESV 10 straipsnyje, kuriame nurodyta jog ES siekia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, amžiaus arba seksualinės orientacijos bei negalios (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). Tame pačiame teisės akte nurodyta, kad draudžiama diskriminacija ir dėl ES pilietybės (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). Vykstant ginčams dėl diskriminacijos darbo santykiuose, ESTT tikrina, ar buvo diskriminacija susijusi su vienu iš aukščiau minėtų pagrindų. Čia galima atkreipti dėmesį, kad nacionaliniame reguliavime diskriminacijos pagrindų gali būti ir daugiau, bet ESTT kompetencijai jie nepriklausys, pavyzdžiui – diskriminacija dėl priklausymo asociacijai (Davulis, 2018, p. 110). Be to, Europos Žmogaus Teisių Teismas pripažįsta nebaigtinį sąrašą pagrindų, dėl kurių yra draudžiama skirtingai vertinti asmenis (Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių..., 1950).

Pagrindinės dvi diskriminacijos formos yra tiesioginė ir netiesioginė (Davulis, 2018, p. 108). Tiesioginė diskriminacija patiriama kai asmeniui, dėl tam tikro draudžiamo diskriminacinio pagrindo, taikomos mažiau palankios sąlygos negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų elgiamasi su kitu asmeniu (Davulis, 2018, p. 109). Iš šios sąvokos galima padaryti išvadą, kad tiesioginei diskriminacijai pripažinti yra būtinos trys sąlygos – diskriminacinis pagrindas (kaip aptarta praeitoje pastraipoje), asmenys, kuriems taikomos skirtingo palankumo sąlygos, taip pat, šie asmenys turi būti panašioje situacijoje. Sprendžiant ar asmuo yra diskriminuojamas, reikia rasti diskriminuojamą ir nediskriminuojamą asmenį, kadangi kitaip nebus įmanoma išvelgti skirtingo asmenų vertinimo. Pavyzdžiui, moteris sakydama, kad uždirba mažiau dėl savo lyties, turės nurodyti, kodėl ji mano, jog vyras dirbdamas panašų darbą uždirba daugiau. Pagal tiesioginės diskriminacijos apibrėžimą, diskriminacijai pripažinti užtenka ir hipotetinio palyginamojo asmens. Minėtoje situacijoje užtektų pateikti aplinkybes, keliančias pagrindą spręsti, kad vyras panašiomis sąlygomis uždirbtų daugiau nei moteris. Nustačius palyginamąjį asmenį, reikia įsitikinti, kad jis yra panašioje situacijoje, nes panašias situacijas reikia vertinti panašiai, o skirtingas – skirtingai (ESTT 1984-12-13 sprendimas C-106/83). Sprendžiant ar asmenys yra panašioje situacijoje, reikia nustatyti, kad abiejų asmenų situacijos yra tiek panašios, jog skirtingos darbo sąlygos buvo sudarytos būtent dėl diskriminuojamojo pagrindo, o ne dėl kitų aplinkybių (Nauji standartai. Tiesioginė diskriminacija).

Nors tiesioginė diskriminacija yra draudžiama, tačiau yra ir išimčių, kai tokia diskriminacija pateisinama, o tiksliau – nėra laikoma diskriminacija. Tiesiogine diskriminacija nėra laikomos tokios situacijos, kurios aiškiai, baigtiniu sąrašu, išdėstytos ES valstybės narės reguliavime ir yra pateisinamos teisėto tikslo (Davulis, 2018, p. 109). Pavyzdžiui Lietuvoje, išimčių sąrašas yra pateikiamas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalyje (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstymas). Konkretus tiesioginės diskriminacijos pateisinimo pavyzdys galėtų būti toks – ieškoma moteris pozuoti moteriškame apatiniame trikotaže. Šiuo atveju asmens lytis yra būtina savybė konkrečiam darbui.

Netiesioginė diskriminacija yra slaptesnė diskriminavimo forma. Ji suprantama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, tačiau juos įgyvendinant ar taikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų teikimas tam tikrai grupei, kuri išskiriama draudžiamos diskriminacijos pagrindu (Davulis, 2018, p. 108). Ši diskriminacijos forma dažniausiai sunkiau pastebima, kadangi tiesiogiai nenurodoma, kad, pavyzdžiui asmuo netinkamas darbui dėl to, kad jis yra moteris, bet ši išvada pasiekama remiantis aplinkybėmis, kurios yra labiau palankios vyrams. Kitaip tariant, tarp naudojamo nediskriminacinio pagrindo prieš vieną asmenų grupę ir diskriminacinio pagrindo yra priežastinis ryšys. Netiesioginės diskriminacijos pavyzdys – darbo skelbime nurodoma, kad darbui ieškomas asmuo turi būti aukštesnis nei 1,80 m. Vienas iš diskriminacijos kriterijų nėra ūgis, tačiau dėl biologijos veiksnių vyrai daug dažniau pasiekia minėtą ūgį nei moterys ir dėl šios priežasties gali būti laikoma, kad moterys yra diskriminuojamos lyties pagrindu. Svarbu paminėti, kad ūgio reikalavimas gali būti pateisinamas, jeigu jis yra būtinas atlikti darbinėms funkcijoms. Sprendžiant ar egzistavo netiesioginė diskriminacija, yra taikoma „trijų sąlygų“ taisyklė – siekiama teisėto tikslo, tikslas yra siekiamas teisėtomis priemonėmis ir šios priemonės yra proporcingos siekiamam tikslui (Davulis, 2018, p. 109). Skirtingai nei tiesioginės diskriminacijos atveju, nustatyti, kad asmuo buvo netiesiogiai diskriminuojamas yra žymiai sudėtingiau, nes visi trys kriterijai yra vertinamieji ir plačiai aiškinami.

Ginčai dėl diskriminacijos yra vienos sprendžiamiausių bylų ESTT darbo teisės kontekste. Absoliuti dauguma ginčų dėl diskriminacijos būna susiję su lytimi ir (arba) amžiumi.

3.1. ESTT prejudiciniai sprendimai darbuotojų diskriminacijos dėl lyties srityje

Pirmas nagrinėjamas sprendimas šioje potemėje atsako į klausimą, ar ūgio, kaip atrankos kriterijaus, reikalavimas gali būti pripažintas diskriminuojančiu moteris. 2017 metais ESTT priėmė sprendimą byloje, kurioje nustatyta, kad Graikijoje taikoma praktika, įtvirtinta Prezidento dekretu ir Graikijos policijos vadovo sprendimu, kai į policijos pareigūnų ir tarnautojų mokyklas priimami tik tie asmenys, kurių ūgis ne mažesnis kaip 1,70 m be batų (ESTT 2017-10-18 sprendimas Nr. C-409/16). Šis reikalavimas buvo taikomas tiek vyrams, tiek moterims (ESTT 2017-10-18 sprendimas Nr. C-409/16). Viena iš kandidačių į šias mokyklas buvo Maria-Eleni Kalliri, tačiau jos ūgis siekė tik 1,68 m ir dėl to jos kandidatūra toliau nebuvo vertinama (ESTT 2017-10-18 sprendimas Nr. C-409/16). Kandidatė apskundė šį sprendimą ir ginčas galiausiai pateko į Graikijos Valstybės Tarybos kompetenciją, kuri kreipėsi į ESTT dėl išaiškinimo ar Graikijoje taikoma minėta praktika yra netiesiogiai diskriminuojanti moteris (ESTT 2017-10-18 sprendimas Nr. C-409/16).

Sprendžiamam ginčui aktuali nebegaliojanti Direktyva 76/207/EEB, kurios tikslas valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, ir profesinio mokymo srityje (Direktyva dėl vienodo požiūrio..., 1976). Direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta, kad draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl lyties privačiame ar valstybiniame sektoriuje, įskaitant valstybės įstaigas, dėl įsidarbinimo, savarankiško įsidarbinimo ir profesinės veiklos, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas (Direktyvą dėl vienodo požiūrio..., 1976). Šioje byloje klausimo dėl tiesioginės diskriminacijos nėra, kadangi vienodo ūgio reikalavimas nustatytas tiek vyrams, tiek moterims, tačiau pats Graikijos teismas nurodė, kad daugiau moterų negu vyrų yra žemesni nei 1,70 m ir dėl to šis reikalavimas yra mažiau palankus moterims (ESTT 2017-10-18 sprendimas Nr. C-409/16). Vienintelis būdas pateisinti tokį atrankos kriterijų – įrodyti, jog toks ūgis yra būtinas pareigoms atlikti. Graikijos vyriausybė teigė, kad toks ūgio reikalavimas yra būtinas, tačiau įtikinamų argumentų nepateikė, o taip pat buvo pastebėta, kad dar prieš kelis metus Graikijoje buvo taikomi skirtingi ūgio reikalavimai moterims ir vyrams – moterys turėjo būti bent 1,65 m ūgio, o vyrai bent 1,70 m (ESTT 2017-10-18 sprendimas Nr. C-409/16). Be to, Graikijos ginkluotosiose pajėgose, jūrų uostų policijos ir pakrančių apsaugos tarnybose taip pat reikalaujama skirtingo minimalaus ūgio vyrams ir moterims – pastarosioms minimalus ūgis yra 1,60 m (ESTT 2017-10-18 sprendimas Nr. C-409/16). Dėl

šių priežasčių ESTT priėmė sprendimą, kad Graikijos reguliavimas minėtu klausimu netiesiogiai diskriminavo moteris, nes daug didesnė dalis vyrų nei moterų atitinka 1,70 m ūgio reikalavimą (ESTT 2017-10-18 sprendimas Nr. C-409/16). Kaip alternatyvą fiziniam pajėgumui nustatyti, ESTT paminėjo specialius testus, leidžiančius objektyviai įvertinti kandidatų pajėgumą (ESTT 2017-10-18 sprendimas Nr. C-409/16).

Ši byla ganėtinai svarbi ir susilaukusi didelio visuomenės dėmesio, nes tokie nepagrįsti ūgio reikalavimai egzistuoja ne tik Graikijoje. Vis dažniau galima išgirsti apie diskriminaciją tiek ūgio, tiek svorio prasme, kai tai neturi tiesioginės įtakos darbo funkcijoms atlikti. Bet kokios srities darbdaviai turėtų numatyti savo darbuotojams ar kitiems kandidatams tik tokius reikalavimus, kurie yra tiesiogiai susiję su atliekamomis funkcijoms. Pavyzdžiui, jeigu darbo funkcija reikalauja kažkur užlipti, reikėtų numatyti ne specifinį ūgį kaip kriterijų, o patį gebėjimą užlipti, nes žemesnis asmuo galėtų save prisitraukti, užšokti ar dar kitaip pasiekti rezultatą. Ateityje galima tikėtis pamatyti sprendimą, kur bet koks ūgio, svorio ar kito žmogaus matmens reikalavimas bus pripažintas netiesiogiai diskrimuojančiu, nebent tai bus tiesiogiai susiję su darbo funkcija, be jokių galimų alternatyvų. Žinoma, toks aiškinimas labiau būdingas, pavyzdžiui EŽTT, o ne ESTT, kadangi čia jau kalbėtume ne apie diskriminaciją dėl lyties, o kitų pagrindų. Diskriminacija dėl ūgio gali būti ir dar slaptesnė nei šiame sprendime. Pagal atliktus mokslinius tyrimus, asmenų ūgis turi tiesioginę įtaką jų gaunamam darbo užmokesčiui, o taip pat aukštesni asmenys sulaukia daugiau darbo pasiūlymų, net kai ūgis neturi jokios koreliacijos su atliekama darbo funkcija (Persico *et al.*, 2004, p. 1021; Judge *et al.*, 2004, p. 435; Rosenberg, 2009, p. 914). Tokią diskriminaciją ypač sunku pastebėti ir įrodyti, nes prioritetai aukštesniam ūgiui paprastai niekur nėra formaliai įtvirtinti, tačiau faktiškai sąmonėje ar net pasąmonėje egzistuoja (Rosenberg, 2009, p. 913.). Tai reiškia, kad asmenys gali būti diskriminuojami ne būtinai tyčia, bet ir dėl neatsargumo. Svarbu pažymėti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra įtvirtintas nebaigtinis sąrašas pagrindų, dėl kurių draudžiama suteikti tam tikrai asmenų grupei privilegijas, dėl to nustačius, jog, pavyzdžiui, aukštesniems vyrams darbuotojams darbdavys moka didesnę darbo užmokestį nei žemesniems, vien dėl jų ūgio, kai tai tiesiogiai nesusiję su darbo funkcijų atlikimu, turėtų būti konstatuojamas diskriminacijos draudimo pažeidimas.

Specifiškai diskriminacijos dėl lyties aspekte, panašu, kad reikėtų turėti apibrėžus vieną ūgio reikalavimą moterims ir kitą vyrams, kadangi vyrai ir moterys yra skirtingose padėtyse biologine prasme, o kaip anksčiau minėta – skirtingas situacijas reikia vertinti skirtingai, o vienodas – vienodai tam, kad būtų laikomasi lygiateisiškumo principo.

Nustatant ūgio reikalavimą būtų logiška atsižvelgti į savo valstybės ūgio vidurkius. Bet vėlgi, toks reikalavimas turi būti pagrįstas, tiesiogiai susijęs su darbo funkcijomis ir darbdaviui yra labai rizikingas.

Kita nagrinėjama byla yra susijusi su diskriminacijos dėl amžiaus ir lyties draudimo piktnaudžiavimu. Ginčas kilo kai įmonė *R+V* paskelbė kvietimą teikti paraiškas dėl stažuotojų darbo vietų, skirtų asmenims, turintiems kvalifikaciją ekonomikos mokslų, ekonominės matematikos, ekonominės informatikos arba teisės srityse (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). Nils-Johannesas Kratzer buvo vienas iš aplikantų, nurodęs, kad atitinka visus keliamus reikalavimus ir turi papildomų sugebėjimų, kvalifikacijų (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). *R+V* atmetė Kratzer paraišką nurodydama, kad tuo metu ji negalėjo jam pasiūlyti darbo vietos (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). Kratzer pateikė *R+V* rašytinį skundą, reikalaudamas jam sumokėti 14 000 EUR žalos atlyginimą, nes buvo diskriminuotas dėl amžiaus (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). *R+V* informavo Kratzer, kad jo paraiška buvo atmesta automatiškai ir pakvietė pasikalbėti su personalo vadovu, tačiau jis atsisakė kvietimo nurodydamas, kad kalbės tik tada, kai *R+V* sumokės kompensaciją (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). Kratzer vėliau sužinojo, kad stažuotės vietas gavo tik moterys ir kreipėsi į teismą dėl 14 000 EUR žalos atlyginimo patirto dėl diskriminacijos dėl amžiaus ir 3 500 EUR žalos atlyginimo patirto dėl diskriminacijos dėl lyties (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). *R+V* teisme argumentavo, kad Kratzer nedomina stažuotė ir jo tikslas yra pasipelnyti prisidengus diskriminacija dėl lyties ir amžiaus. Vokietijos Federalinis darbo teismas kreipėsi į ESTT, kad šis išaikintų ar Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalies a punktą ir Direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies a punktą taikomas tose situacijose, kai asmuo siekia būti ne įdarbintas, o turėti formalų kandidato statusą, kad galėtų pareikšti reikalavimus dėl žalos atlyginimo (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15).

Aiškinant Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalies a punktą ir Direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies a punktą kartu, reikia suprasti, kad draudžiama diskriminuoti dėl lyties asmeniui įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą (Direktyva dėl moterų ir vyrų..., 2006). Kyla klausimas, ar siekimas tapti formaliu kandidatu patenka į aukščiau pateiktą apibrėžimą (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). ESTT išaiškino, kad siekimas turėti kandidato statusą vien dėl jo, nepatenka į Direktyvų taikymą, nes Direktyvų tikslas

yra susijęs su užimtumu ir profesine sritimi (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). Tai reiškia, kad tikslas užtikrinti apsaugą nuo diskriminacijos dėl lyties, šių Direktyvų prasme, pasireiškia tik užimtumo ir profesinėje srityje (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). Šioje situacijoje kandidato pozicija buvo siekiama ne įsidarbinimui, o prisiteisiant tariamos žalos atlyginimą naudojantis minėtomis Direktyvomis kaip teisiniu pagrindu (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15).

Pagal ESTT praktiką, asmenys negali remtis ES teisės normomis sukčiaudami arba piktnaudžiaudami (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). Nustatant ar asmuo piktnaudžiauja teisėmis, reikia nustatyti objektyvių ir subjektyvių kriterijų visumą (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). Objektyvus kriterijus – ar asmens teigiamas pažeidimas tik formaliai atitinka teisės akto keliamus reikalavimus, ar atitinka teisės akto keliamus tikslus (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). Subjektyvus kriterijus – ar asmens tikrasis ketinimas yra įgyti nepagrįstą pranašumą (šis kriterijus nustatomas pagal objektyvias bylos aplinkybes, kadangi minčių niekas neperskaitys) (ESTT 2016-07-28 sprendimas Nr. C-423/15). Šioje situacijoje, Kratzer reikalavimai formaliai atitiko diskriminaciją dėl lyties, nes jis nebuvo įdarbintas, o visi priimti asmenys buvo moterys, tačiau Kratzer aplikacija buvo atmesta dėl automatinės sistemos klaidos ir jam buvo pasiūlytas darbo pokalbis, kurio Kratzer atsisakė iki tol, kol gaus tam tikrą pinigų sumą. Dėl šių priežasčių objektyvus ir subjektyvus kriterijai atitinka piktnaudžiavimo sudėtį.

Šis ESTT išaiškinimas yra naudingas darbdaviams, nes ESTT iš esmės apgynė darbdavį nuo šantažo – sumokėk tam tikrą sumą arba kreipsiuosi į teismą dėl diskriminacijos, kadangi įdarbinai tik moteris, o manęs ne. Žinoma, ta pati taisyklė galioja ir sprendžiant ginčą iš kitos pusės, kai darbdavys kaltina darbuotoją dėl formalios normos pažeidimo. Darbo santykiuose labai svarbus darbdavio ir darbuotojo ar kandidato bendradarbiavimas. Šio santykio šalys turėtų būti ne varžovai, o tos pačios komandos nariai. Byla aktuali ne tik diskriminacijos kontekste, bet visų formalių pažeidimų prasme, nes tas pats sprendimas gali būti pritaikomas ir formaliai pažeidus bet kokią kitą teisės normą. Reikia prisiminti, kad svarbiausia yra teisės akto tikslas, jo sisteminis aiškinimas, o ne atskiros normos tekstas.

Kita nagrinėjama byla yra susijusi su tų asmenų apsauga, kurie siekė apginti diskriminuojamą darbuotoją. 2015 metų birželio 24 dieną E. Vandenberg, kaip vienos iš *WTG Retail* įmonių priklausančių drabužių parduotuvių vadovė, surengė pokalbį su J. Hackelbracht dėl pardavėjos darbo (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18). Per pokalbį Hackelbracht pranešė, kad yra tris mėnesius nėščia (ESTT 2019-06-20 sprendimas

Nr. C-404/18). Kelios dienos po pokalbio Vandebon informavo *WTG Retail*, kad rado tinkamą kandidatę pardavėjos darbui – Hackelbracht, tačiau *WTG Retail* atsakingas už žmogiškuosius išteklius asmuo pranešė Vandebon, jog nepageidauja įdarbinti šio asmens dėl nėštumo (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18). Vandebon elektroniniu laišku atsakė, kad atsisakymas įdarbinti asmenis dėl nėštumo yra draudžiamas įstatymo, bet nepaisant to *WTG Retail* patvirtino atsisakymą įdarbinti Hackelbracht dėl nėštumo (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18). Po mažiau nei metų Vandebon buvo atleista iš darbo už tai, kad netinkamai vykdė patikėtas užduotis ir nesilaikė saugos reikalavimų (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18). Hackelbracht ir Vandebon kreipėsi tiesiogiai į *WTG Retail* dėl žalos atlyginimo, o po to į Belgijos darbo teismą, kuriame buvo pripažinta, jog Hackelbracht patyrė tiesioginę diskriminaciją dėl lyties, tačiau teismui kilo klausimas dėl Vandebon, nes ji rėmėsi apsauga nuo atsakomųjų priemonių, bet jokio datuoto ar pasirašyto dokumento apie Hackelbracht gynimą Vandebon negalėjo pateikti (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18). Pagal Belgijos nacionalinę teisę, esant situacijai kai asmuo, manantis, kad jis yra diskriminuojamas dėl lyties, pateikė skundą, darbuotojas, kuris jį šiomis aplinkybėmis palaikė, yra apsaugotas nuo atsakomųjų priemonių, kurių imasi darbdavys, tik tada, jei dalyvauja kaip liudytojas tiriant tą skundą ir jeigu jo parodymai atitinka tuose teisės aktuose įtvirtintus formalius reikalavimus (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18).

Aiškinantis Vandebon situaciją, teismas nurodė, kad pagal Direktyvos 2006/54/EB 24 straipsnį, valstybės narės privalo imtis būtinų priemonių apsaugoti darbuotojus ir jų atstovus nuo atleidimo iš darbo ar kitokio darbdavio netinkamo elgesio kai darbdavys reaguoja į skundą, pateiktą įmonėje, arba į kokią nors teisinę procedūrą, skirtą vienodo požiūrio principui užtikrinti (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18). Tokie darbuotojai turi būti suprantami plačiai – šio straipsnio apsauga taikoma ne tik tiems darbuotojams, kurie pateikė skundą ar atitinka kitus formalius reikalavimus, kaip šioje byloje – turintys liudytojo statusą (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18). ESTT akcentavo, kad labai svarbi yra darbuotojų, saugančių diskriminuojamą darbuotoją, apsauga, nes darbuotojai dažniausiai būna tie asmenys, kurie daugiausiai žino apie darbdavio ar kitų asmenų diskriminuojančius veiksmus (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18). Jeigu tokie asmenys būtų neginami, jie būtų demotyvuojami pranešti apie diskriminaciją, nes rizikuotų būti atleisti iš darbo ar kitaip neigiamai paveikti (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18).

Iš esmės ESTT šiame sprendime dėsto turinio prieš formą principą. Nėra taip svarbu ar darbuotojas oficialiai, pavyzdžiui pateikdamas įvairius pasirašytus ir datuotus dokumentus, ar neoficialiai, pavyzdžiui užtardamas žodžiu, palaikė diskriminuojamą asmenį svarbiausia, kad jį faktiškai palaikė ir gynė nuo diskriminacijos. Byloje *WTG Retail* nurodo, kad nacionalinis reguliavimas yra teisingas, nes reikia pateikti įrodymus dėl diskriminacijos fakto, tačiau teismas nevertino įrodymų klausimo, o tik nurodė, kad esamas reguliavimas nesudarė galimybės neoficialiai palaikyti diskriminuojamą asmenį (ESTT 2019-06-20 sprendimas Nr. C-404/18). Tiesa, kad reikia sudaryti galimybes tiek oficialiai, tiek neoficialiai ginti saugojantį asmenį, tačiau įrodymų pakankamumo klausimas taip pat svarbus diskriminacijos bylose. Siekiant laimėti diskriminacinę bylą neužtenka teigti, kad buvai diskriminuotas, reikia pateikti tam tikrą įtikinamą pagrindą. Tas pagrindas nebūtinai turi būti oficialus įrodymas, tačiau tai turi būti tam tikri parodymai sukeltys pagrįstą abejonę, kad asmuo buvo prasčiau vertinamas nei toje pačioje ar panašioje pozicijoje esantis asmuo. Panašu, kad šiuo atveju, darbuotoja buvo atleista dėl deklaratyvių pagrindų, nebuvo pateikta įrodymų, kodėl ji netinkamai vykdė užduotis, kaip nesilaikė saugos reikalavimų, kokie buvo tvarkos trūkumai ir t.t. Tokios aplinkybės sukuria pranašumą darbuotojui, skelbiant diskriminaciją, ar šiuo atveju, atleidimą dėl ginamo diskriminuojamo asmens. Be to, byloje buvo paskelbtas šalių susirašinėjimas, kuriame akivaizdžiai matosi, kad darbuotoja gynė kandidatę į pardavėjas.

Išnagrinėtus sprendimus darbuotojų diskriminacijos dėl lyties potemėje galima apibendrinti taip:

- a) tam tikri kūno išmatavimo reikalavimai, kurie yra palankesni vienai iš lyčių ir neturi tiesioginės įtakos atliekamoms darbo funkcijoms yra netiesiogiai diskriminuojantys dėl lyties;
- b) draudimas diskriminuoti užimtumo ir profesinėje srityje neapima tokios situacijos, kaip asmens siekimas tapti formaliu kandidatu nenorint praktiškai įsidarbinti;
- c) Direktyvos 2006/54/EB apsauga privalo būti taikoma ne tik darbuotojams diskriminuotiems dėl lyties, bet ir asmenims (ne tik darbuotojams), oficialiai ar neoficialiai, užtariantiems tokius darbuotojus.

3.2. ESTT prejudiciniai sprendimai darbuotojų diskriminacijos dėl amžiaus srityje

Pirmasis nagrinėtinas šios potemės sprendimas yra dėl vyresnių asmenų diskriminavimo. Įmonė *Ajos* atleido iš darbo 60 metų saulaukusį darbuotoją K. E. Rasmussen, kuris įmonėje dirbo apie 25 metus (ESTT 2016-04-19 sprendimas Nr. C-441/14). Pagal Danijos įstatymus, darbuotojai dirbę pas darbdavį daugiau nei 18 metų, turi teisę į trijų mėnesių išeitinę išmoką (ESTT 2016-04-19 sprendimas Nr. C-441/14). Tačiau pagal Danijos teisę ir susiformavusią teismų praktiką, jeigu darbuotojas atitinka reikalavimus gauti senatvės pensiją iš darbdavio, tai jis prarandą teisę į kompensaciją dėl pradirbto laiko (ESTT 2016-04-19 sprendimas Nr. C-441/14). Darbuotojas teigė, kad toks reguliavimas yra diskriminuojantis dėl amžiaus.

ESTT sprendime išdėstė, kad teisės atėmimas gauti specialias išeitines išmokas iš visos darbuotojų kategorijos patenka į Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalies c punkto reguliavimo sritį, o remiantis šios Direktyvos 2 straipsniu ir 6 straipsnio 1 dalimi yra dražiamas nacionalinis reguliavimas, kuriuo darbuotojui nesuteikiama teisė į išeitinę išmoką tik todėl, kad jis įgyją teisę gauti darbdavio mokamą senatvės pensiją (ESTT 2016-04-19 sprendimas Nr. C-441/14). ESTT taip pat pasisakė, kad nacionaliniams teismams keliamo pareiga pakeisti susiformavusią teismų praktiką, jeigu ji pagrįsta su direktyvos tikslais nesuderinamu nacionalinės teisės išaiškinimu, o jeigu nėra galimybės pakeisti teismų praktiką – netaikyti Sąjungos teisei prieštaraujančios nuostatos (ESTT 2016-04-19 sprendimas Nr. C-441/14).

ESTT savo sprendimu iš esmės pasako, kad pensijos gavimas nepanaikina teisės gauti išeitinę išmoką, o jeigu nacionalinis reguliavimas ar susiformavusi teismų praktika įtvirtina priešingai, ji turi būti pakeista arba atitinkama nuostata netaikoma. Sprendimas yra logiškas, nes tiek pensinio amžiaus, tiek ne pensinio amžiaus asmenys gali išdirbti 18 metų pas tą patį darbdavį. Kadangi išmoka skiriama tik jaunesniems, galima įžvelgti akivaizdžią diskriminaciją dėl amžiaus. Argumentas, kad pensinio amžiaus asmenys gauna pensiją ir todėl jiems neteikiama didesnė išeitinė išmoka nėra pagrįstas, nes šios išmokos tikslas yra kompensuoti asmeniui už jo ištikimybę ir ilgą darbą pas vieną darbdavį. Pensiją gaus ir tas asmuo, kuris pas konkretų darbdavį išdirbo daug trumpiau ir nepretenduoja į padidintą išeitinę išmoką. Susidaro situacija, kai, pavyzdžiui 3 metus ir 20 metų išdirbę vyresni darbuotojai yra tokioje pačioje padėtyje – abu negauna padidintos išeitinės išmokos ir gauna tik senatvės pensiją, bet jaunesni darbuotojai, vienas išdirbęs 3 metus, o kitas 20 metų, yra visai kitokioje padėtyje – 20 metų pradirbęs darbuotojas, kuris dar nesulaukė

pensinio amžiaus gauna padidintą išeitinę išmoką, o 3 metus pradirbęs darbuotojas negauna nei padidintos išeitinės išmokos, nei senatvės pensijos. Be to, 20 metų pradirbęs jaunesnis asmuo gauna ne tik išeitinę išmoką, bet sulaukęs pensinio amžiaus pretenduos ir į senatvės pensiją. Padėtis skiriasi būtent dėl amžiaus ir dėl to ESTT teisingai nusprendė, kad susidaręs reguliavimas ir teismų praktika yra diskriminacinė.

Kitas nagrinėjamas ginčas įvyko dėl skirtingų sumų atskaitymo už profesinius mokslus, priklausomai nuo amžiaus. Pagal Nyderlandų teisę, tam tikromis sąlygomis, asmenims, kuriems nėra suėję 30 metų, iš apmokestinamųjų pajamų leidžiama atskaityti visas išlaidas už profesinį mokymą, o asmenims sulaukusiems minėto amžiaus leidžiama iki 15 000 EUR (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15). Ginčas kilo kai 32 metų asmuo J. J. de Lange į mokėtinų pajamų mokesčio ir socialinio draudimo įmokų deklaraciją įtraukė 44 057 EUR dydžio išlaidas, kaip asmeninio pobūdžio atskaitymą už mokslus tapti oro transporto pilotu (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15). Nyderlandų mokesčių inspekcija informavo de Lange, kad jam leistinas atskaitymas yra iki 15 000 EUR sumos (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15). Ginčas nukeliavo iki kasacinio teismo, kuris klausė ESTT ar Nyderlandų reguliavimas yra nediskriminuojantis dėl skirtingo atskaitymo pagal amžių ir ar patenka į Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalies b punkto reguliavimą (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15).

Sprendžiant ginčą, ESTT priminė, kad Direktyva 2000/78/EB siekiama sukurti tokią aplinką, kurioje kiekvienam asmeniui būtų užtikrintas vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje, suteikiant veiksmingą apsaugą nuo, šiuo atveju, diskriminacijos dėl amžiaus (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15). Minėtos Direktyvos 3 straipsnio 1 dalies b punkte nurodyta, kad visi asmenys, nepaisomai jų amžiaus, turi teisę gauti profesinį mokymą, ko *de jure* Nyderlandų teisė nevaržo, tačiau *de facto* skirtingas mokslų finansavimas priklausomai nuo amžiaus apriboja tam tikros amžiaus grupės galimybę siekti profesinio mokymosi (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15). ESTT pripažino, kad ši nuostata yra mažiau palanki vyresniems asmenims, tačiau priklausomai nuo reguliavimo tikslo ji gali būti pateisinama pagal Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalį (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15).

Kalbant apie diskriminaciją dėl amžiaus, kai vienai amžiaus grupei leidžiama iš savo apmokestinamųjų pajamų visiškai atskaityti išlaidas už profesinį mokymą, o kitai grupei tik tam tikrą sumą, ESTT nurodė, kad valstybėms narėms socialinėje srityje yra paliekama didelė laisvė reguliuoti tokius santykius ir esamas reguliavimas yra suderinamas su anksčiau minėta Direktyva (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15). Nyderlandų

vyriausybė argumentavo, kad skirtingų atskaitymų tikslas yra skatinti jaunesnių asmenų integraciją į darbo rinką, nes vyresni asmenys turėjo daugiau laiko įgyti atitinkamą išsilavinimą, vykdyti profesinę veiklą ir dėl to yra geresnėje finansinėje padėtyje nei jaunesni besimokantys asmenys (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15). Taip pat, Nyderlandų vyriausybė atkreipė dėmesį, kad mokymosi išlaidos dažniausiai neviršija 15 000 EUR per metus, o tai ir yra įstatyminė riba (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15). ESTT įtikino toks argumentavimas ir buvo pripažinta, kad esantis reguliavimas dėl sumų yra pateisinamas ir nepažeidžiantis Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalies (ESTT 2016-11-10 sprendimas Nr. C-548/15).

Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnis ir teismų aiškinimas yra pozityviosios diskriminacijos atspindys. Nagrinėtoje situacijoje vyresni nei 30 metų besimokantys asmenys yra prastesnėje situacijoje, nei jaunesni. Nepaisant to, bendra taisyklė yra tokia, kad jaunesniems asmenims lygiomis galimybėmis daug sunkiau įsitvirtinti darbo rinkoje nei vyresniems, dėl mažesnės praktinės patirties, mažesnio žinių багаžo ir (ar) mažesnio kapitalo. Dėl to Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus gali būti pateisinamas, kai siekiama teisėto tikslo, tokio kaip didesnis jaunų asmenų užimtumas (Direktyva nustatanti vienodo požiūrio užimtumo..., 2000). Žinoma, tikslas turi būti siekiamas proporcingomis priemonėmis, negali būti jaunų asmenų situacija taip stipriai pagerinama, ar vyresnių asmenų taip stipriai suvaržoma, kad sukeltų daug prastesnę padėtį vyresniems asmenims.

Kitas nagrinėjamas ginčas kilo tarp fizinio asmens G. Salaberria Sorondo ir vienos iš Ispanijos policijos akademijų. Policijos akademija paskelbė konkursą, kuriame ieškojo asmenų tinkančių užimti policijos pareigūno pareigoms (ESTT 2016-11-15 sprendimas Nr. C-258/15). Vienas iš reikalavimų kandidatams buvo amžius – kandidatams negalėjo būti suėję 35 metai (ESTT 2016-11-15 sprendimas Nr. C-258/15). Kandidatas G. Salaberria Sorondo ginčijo tokį reikalavimą, kaip diskriminuojantį dėl amžiaus.

Akivaizdu, kad toks reikalavimas sukuria mažiau palankią padėtį asmenims, esantiems vyresniems nei 34 metai, tačiau toks skirtingas vertinimas gali būti ir proporcingas, priklausomai nuo reikalavimo tikslo. Policijos akademija argumentavo, kad šios policijos pareigūno pareigos yra ne eilinės, jos reikalauja ypatingo fizinio pasirengimo, šie pareigūnai turi užtikrinti visos valstybės saugumą, o pačias pareigūno funkcijas siekiama deleguoti kuo ilgesniam laikui (ESTT 2016-11-15 sprendimas Nr. C-258/15). Remiantis Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalimi, valstybės narės gali skirtingai vertinti skirtingo amžiaus asmenis, jeigu tai būtina dėl profesinės veiklos pobūdžio, tačiau

skirtingo vertinimo tikslas turi būti teisėtas, o reikalavimas proporcingas (Direktyva nustatanti vienodo požiūrio užimtumo..., 2000). Nacionalinio reguliavimo tikslas nustatant pareigūnų maksimalų amžių yra užtikrinti policijos pajėgų operatyvumą bei jų gebėjimą atlikti fiziškai sudėtingas užduotis per ganėtinai ilgą karjeros laikotarpį (ESTT 2016-11-15 sprendimas Nr. C-258/15). Vienas iš stipriausių policijos akademijos argumentų buvo tas, kad ji atliko tyrimą, kuriame nustatė, kad šios akademijos policijos pareigūnai, sulaukę 40 metų, tampa daug mažiau efektyvesni – jiems sunkiau atgauti jėgas po didelio krūvio (ESTT 2016-11-15 sprendimas Nr. C-258/15). Taip pat, pareigūnai sulaukę 56 metų privalomai turi tarnauti lengvesnėmis sąlygomis, o sulaukę 60 metų – išeiti į pensiją (ESTT 2016-11-15 sprendimas Nr. C-258/15). Tai reiškia, kad 35 metų pareigūnas, praėjęs dvejus metus mokymų, galės maksimaliai tarnauti 19 metų, o vėliau galės tik kelis metus lengvesnėmis sąlygomis (ESTT 2016-11-15 sprendimas Nr. C-258/15). ESTT palaikė policijos akademijos argumentus ir nusprendė, kad šis reguliavimas pateisina siekiamą tikslą ir nėra diskriminuojantis dėl amžiaus Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalies prasme (ESTT 2016-11-15 sprendimas Nr. C-258/15).

Šio sprendimo tinkamumą sunku vienareikšmiškai vertinti. Iš vienos pusės nesinori sutikti su prielaida, kad visi asmenys sulaukę 35 metų yra tik kelis metus tinkami aktyviai policijos tarnybai. Iš kitos pusės, suprantamas tikslas užtikrinti, kad policija galės efektyviai saugoti asmenų turtą ir saugumą pasitelkdama tuos pačius pareigūnus per ilgą laiko tarpą. Tiek ESTT, tiek generalinis advokatas pateikė nuomonę, kad pareigūnų fizinis testavimas nebūtų tinkama alternatyvi priemonė įvertinti pareigūnų tinkamumą, tačiau šie teiginiai išsamiai motyvuoti nebuvo. Visas argumentavimas pagrįstas prezumpcija, kad 40 metų asmuo pradeda silpnėti (40 metų riba buvo nustatyta remiantis policijos akademijos tyrimais, o ne nepriklausomu šaltiniu). Autoriaus nuomone, dėl šių priežasčių, neatsižvelgiant į resursus naudojamus patikroms organizuoti, būtų teisingiau rengti fizinius patikrinimus kandidatams vietoje amžiaus kriterijaus nustatymo. Vyresniems pareigūnams, pavyzdžiui sulaukusiems 35 metų, galėtų būti rengiama fizinė patikra kiekvienus metus, ar prireikus dar dažniau. Taip būtų užtikrinamas aukščiausias pareigūnų pajėgumas ir asmenys nebūtų skirtingai vertinami dėl amžiaus. Žinoma, tokie patikrinimai reikalautų didesnių piniginių ir laiko išteklių, bet toks sprendimas būtų korektiškiausias teisine prasme.

Kitas analizuojamas ginčas kilo tarp 25 metų darbuotojo Antonino Bordonaro ir Italijos įmonės *Abercrombie & Fitch Italia Srl*, kurioje jis dirbo (ESTT 2017-07-19 sprendimas Nr. C-143/16). Pagal Italijos reguliavimą, egzistavo nereguliarus darbo

sutartis, kuri galėjo būti sudaroma su jaunesniais negu 25 metų asmenimis ir su vyresniais negu 45 metų asmenimis (ESTT 2017-07-19 sprendimas Nr. C-143/16). Antonino Bordonaro dirbo pagal nereguliaraus darbo sutartį iki kol jam sukako 25 metai (ESTT 2017-07-19 sprendimas Nr. C-143/16). Suėjus šiam amžiui, Bordonaro ir minėtos įmonės darbo santykiai pasibaigė, tačiau Bordonaro su esamu reguliavimu nesutiko ir ginčijo jį tuo pagrindu, kad asmenys tarp 25 ir 45 metų yra diskriminuojami dėl amžiaus (ESTT 2017-07-19 sprendimas Nr. C-143/16). Ginčas pasiekė kasacinę teismą, kuris kreipėsi į ESTT su prejudiciniu klausimu, ar Italijos reguliavimas nepažeidžia Direktyvoje 2000/78/EB ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje įtvirtino diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo (ESTT 2017-07-19 sprendimas Nr. C-143/16).

Nagrindėdamas situaciją, ESTT pripažino, kad asmenų iki 25 metų situacija yra pranašesnė nei asmenų tarp 25 ir 45 metų, tačiau toks ribojimas gali būti pateisinamas priklausomai nuo reguliavimo tikslo, remiantis Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalimi (ESTT 2017-07-19 sprendimas Nr. C-143/16). Italijos vyriausybė nurodė, kad siekiamas tikslas yra rinkos lankstumas, užimtumo didinimas, o konkrečiau – suteikti galimybę jaunesniems asmenims patekti į darbo rinką, sudaryti geresnes sąlygas įgyti pirmąją darbo patirtį (ESTT 2017-07-19 sprendimas Nr. C-143/16). Kadangi Italijai buvo ypač sunku atsigaivinti nuo ekonominės krizės, o asmenų tarp 15 ir 25 metų užimtumas siekė vos 39%, buvo manoma, kad nereguliaraus darbo sutartis yra gera priemonė skatinti jaunimo užimtumą. Tokios sutartys yra pigesnės darbdaviui, dėl to motyvuojančios jį įdarbinti jaunos asmenis, darbų pobūdis dažniausiai nereikalauja jokios patirties ar specialių gebėjimų, tokių darbuotojų socialinės garantijos užtikrinamos bei tokių sutarčių buvimas padeda pašalinti neteisėto darbo formas (ESTT 2017-07-19 sprendimas Nr. C-143/16). ESTT šie argumentai įtikino ir buvo pripažinta, kad tikslo siekimo priemonės yra tinkamos ir būtinos (ESTT 2017-07-19 sprendimas Nr. C-143/16).

Panašu, kad pagrindinis šio sprendimo faktorius buvo ekonomikos lygis. Nors 39% jaunimo užimtumas nėra rekordiškai mažas, tačiau jis stipriai atsilieka nuo pirmaujančių ES valstybių narių, pavyzdžiui 2019 metais Islandijoje tos pačios asmenų grupės užimtumas siekė 71% (Employment statistics/lt, 2020). Esant prastenei ekonominei padėčiai, yra leidžiami tam tikri laikini teisiniai instrumentai iki kol ši padėtis pagerės. To pavyzdys galėtų būti vienas iš Lietuvos Respublikos Konstitucinio Tesimo nutarimų, kuriame išaiškinta, kad esant sunkiai valstybės ekonominei ir finansinei padėčiai, laikinas pensijų, darbo užmokesčio ar teisiškai nustatytų išmokų sumažinimas gali būti pateisinamas (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo..., 2015). Pagrindinis akcentas

Konstitucinio Teismo nutarime buvo tokių priemonių laikinumas, nes, pagerėjus ekonominei padėčiai, šios priemonės turi būti panaikinamos. Šiame sprendime galima įžvelgti tą pačią ESTT mintį, kadangi teigiama, jog Italijos naudojamos priemonės yra leistinos, nes jomis siekiama teisėto užimtumo ir darbo rinkos politikos tikslo, ir svarbiausiai – šiam tikslui pasiekti numatytos priemonės yra tinkamos ir būtinos. Ši byla yra dar vienas pozityviosios diskriminacijos pavyzdys, kai vidutinio amžiaus asmenims sukuriama mažiau palankus teisinis reguliavimas, tačiau tokiu reguliavimu užtikrinamos prastesnėje užimtumo padėtyje esančių jaunų asmenų teisės. Sprendimas aktualus tuo, jog juo pasakoma, kad ES valstybės narės gali turėti tam tikras darbo sutartis, kurios sudaromos tik su tam tikro amžiaus asmenimis, jeigu tokiomis sutartimis yra siekiama teisėto tikslo, pavyzdžiui šios asmenų grupės didesnio užimtumo, ir tokia priemonė yra proporcinga siekiamam tikslui.

Kitas nagrinėjamas ginčas kilo dėl piloto darbo sutarties priverstinio pasibaigimo. W. Fries buvo 65 metų pilotas, dirbęs bendrovėje *Lufthansa* (ESTT 2017-07-05 sprendimas Nr. C-190/16). *Lufthansa*, remiantis Reglamento Nr. 1178/2011 1 priedo FCL.065 nuostatos b punktu darbuotojui nurodė, kad asmuo sulaukęs 65 metų nebeturi teisės dirbti komercinio oro transporto pilotu ir dėl to darbuotojui Fries nebeleidžiama dirbti pilotu (ESTT 2017-07-05 sprendimas Nr. C-190/16). Fries kreipėsi į Vokietijos Federalinį darbo teismą dėl diskriminacijos dėl amžiaus, o teismas pateikė prejudicinį klausimą ESTT dėl tokio reguliavimo tinkamumo.

Pagal ESTT aiškinimą, minėto Reglamento tikslas yra užtikrinti aukštą Europos civilinės aviacijos saugos lygį, o piloto brandus amžius turi įtakos piloto sugebėjimams, fiziniam pajėgumui, žmogiškųjų klaidų tikimybei (ESTT 2017-07-05 sprendimas Nr. C-190/16). Dėl šių priežasčių ESTT konstatavo, kad yra proporcinga 65 metų asmenims drausti pilotuoti komercinį oro transportą tam, kad būtų išvengiama avarių, kurių tikimybė padidėja pilotams sulaukus 65 metų (ESTT 2017-07-05 sprendimas Nr. C-190/16). Tačiau šios priežastys nėra pakankamos drausti tokio amžiaus asmenims pilotuoti ne komercinį oro transportą, nes nekomerciniai oro transporto įrenginiai yra techniškai paprastesni ir šioje srityje dirba mažiau žmonių (ESTT 2017-07-05 sprendimas Nr. C-190/16). Be to, tokie pilotai gali pilotuoti ir komercinį oro transportą, kai neskraidinami keleiviai ar kroviniai, nes tuo metu nėra vykdoma komercinė tokio oro transporto funkcija (ESTT 2017-07-05 sprendimas Nr. C-190/16). ESTT taip pat atkreipė dėmesį, kad nėra būtina sulaukti akimirkos, kai piloto sveikata ar galimybės faktiškai suprastėja iki tokio lygmens, kad jis nebegalėtų tinkamai atlikti savo funkcijų, dėl to tam tikras amžiaus nustatymas yra

tinkamas ir proporcingas saugumo užtikrinimo instrumentas, ypač kai amžiaus riba yra nustatyta patikimais medicinos tyrimais (ESTT 2017-07-05 sprendimas Nr. C-190/16).

Šis sprendimas primena anksčiau darbe nagrinėtą policijos akademijos sprendimą, kadangi taip pat yra nustatyta amžiaus riba, nuo kurios preziumuojama, kad asmens fizinės ir psichinės savybės suprastėja ir dėl didesnio visuomeninio gėrio yra pateisinamas nevienodas asmenų vertinimas. Šiame sprendime ESTT argumentai žymiai tvirtesni ir saugomas gėris yra taip pat galimai didesnis. ESTT išaiškino, kad asmens savybių vertinimas nebūtinai yra geriausia išeitis, nes darbuotojas gali puikiai pasirodyti per vertinimą, tačiau darbo funkcijos vykdymo metu jo rizika padaryti klaidą yra žymiai didesnė nei jaunesnių darbuotojų. Pilotas kiekvieną kartą skrisdamas rizikuoja savo, įgulos, keleivių ir ant žemės (ar kitų ore esančių) asmenų gyvybėmis, dėl to yra kritiškai svarbu užtikrinti, kad pilotas yra savo jėgų žydėjime. Tuo labiau, nustatyta įstatyminė riba yra 65 metai ir ji taikoma tik komerciniams skrydžiams, o tai reiškia, kad pilotai sulaukę šios amžiaus ribos vis tiek gali pilotuoti, jų padėtis nenukenčia taip stipriai, palyginus su jaunesniais pilotais. Be to, amžiaus riba yra nustatyta patikimais medicinos tyrimais, o ne pačios darbdavės, skirtingai nei policijos akademijos sprendime. Šis ESTT sprendimas yra geras pozityvios diskriminacijos pavyzdys, kuriuo pasakoma, kad ES valstybės narės gali būti įtvirtinusios reguliavimą, pagal kurį yra taikomi tam tikrų profesijų darbuotojams amžiaus ribojimai, kai tai susiję su didesnių visuomeninių gėrių apsauga ir tokie ribojimai yra pagrįsti bei proporcingi siekiamam tikslui. Specifiškai šios bylos kontekste, 65 metų amžiaus asmenims yra draudžiama pilotuoti komercinį oro transportą atliekant komercinio oro transporto funkcijas ir tai nėra laikoma diskriminacija.

Nepraėjus dvejiems metams nuo aukščiau priimto sprendimo, ESTT išnagrinėjo ganėtinai panašią situaciją. Šį kartą ginčas kilo tarp 60 metų piloto G. Cafaro ir įmonės *DQ*, kai *DQ* pranešė pilotui, kad jo darbo sutartis automatiškai pasibaigė jam sulaukus 60 metų (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18). Remiantis Reglamento Nr. 1178/2011 1 priedo FCL.065 punktu, su tam tikromis išimtimis, pilotai iki 65 metų gali dirbti komercinio oro transporto orlaivio pilotais (kaip išaiškinta ankstesnėje byloje – komercinio oro transporto orlaivio pilotais gali dirbti ir vyresni nei 65 metų asmenys, tačiau irgi su išimtimis) (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18). Pilotui nusprendus kreiptis į nacionalinį teismą, šis nurodė, kad *DQ* naudojami orlaiviai prilyginami valstybės orlaiviams, kurių veikla susijusi su nacionalinio saugumo užtikrinimu, dėl to *DQ* ir darbuotojų darbo santykius reglamentuoja specialios normos, kuriose numatyta jog pilotų darbo santykiai nutrūksta automatiškai, kai jiems sukanka 60 metų (ESTT 2019-11-07

sprendimas Nr. C-396/18). Bylai patekus į kasacinį teismą, buvo kreiptasi į ESTT, kad šis išaiškintų ar nacionalinės nuostatos yra suderinamos su Reglamentu Nr. 1178/2011 ir ar minėtos nacionalinės nuostatos suderinamos su Direktyvoje 2000/78/EB įtvirtinu nediskriminavimo dėl amžiaus principu (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18).

ESTT savo sprendime išaiškino, kad rėmimasis nacionaliniu reguliavimu ginčo metu buvo tinkamas, nes darbuotojo darbo sutartis pasibaigė 2012 metais, o Reglamentas buvo pradėtas taikyti tik nuo 2013 metų balandžio 8 dienos (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18). Nagrinėjant bylą buvo pripažinta, kad nacionalinis reguliavimas sudaro prastesnes užimtumo sąlygas vyresniems asmenims, kaip tai numatyta Direktyvos 2000/78/EB 1 ir 2 straipsnio 2 dalies a punkte, tačiau toks skirtingas požiūris į asmenis gali būti pateisinamas priklausomai nuo atitinkamo reguliavimo tikslo ir priemonių jį pasiekti (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18). Situacijoje nurodyto reguliavimo tikslas yra nacionalinio saugumo užtikrinimas, o tai patenka į minėtos Direktyvos 2 straipsnio 5 dalies apibrėžtį, pagal kurią yra leidžiama nukrypti nuo diskriminacijos draudimo principo (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18). Bylos medžiagoje buvo pateikta, jog *DQ* vykdomi skrydžiai dažnai vykdomi itin sudėtingomis, ekstremaliomis sąlygomis, kurioms būtinas aukštesnis fizinis pajėgumas ir kartu tokie skrydžiai sukelia didesnę riziką nei komerciniai skrydžiai (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18). Į tai atsižvelgus, ESTT konstatavo, kad komerciniams skrydžiams taikoma 65 metų riba neprivalo būti taikoma skrydžiams visuomenės saugumui užtikrinti, o 60 metų riba gali būti taikoma, jeigu toks ribojimas yra būtinas užtikrinti visuomenės saugumą (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18).

Kaip ir anksčiau nagrinėtame piloto ginče, ESTT nurodė, kad pilotams gali būti taikoma amžiaus riba, iki kurios jie gali skraidyti tam tikros rūšies orlaiviais, ir tai nebus draudžiama diskriminacija, nes reguliavimu yra siekiama didesnio gėrio. Tačiau šis sprendimas skiriasi nuo *Lufthansa* sprendimo. *DQ* byloje ESTT vienareikšmiškai nepasakė, kad 60 metų amžiaus riba yra pateisinama ir paliko šį sprendimą priimti nacionaliniam teismui. Kartu tai reiškia, kad amžiaus riba gali būti nustatyta ir dar mažesnė, jeigu tai yra proporcinga nacionalinio saugumo užtikrinimui, nes nėra jokių tarptautinių ar ES lygmens normų nustatančių amžiaus ribą nuo kada pilotai nebegali atlikti su nacionaliniu saugumu susijusių skrydžių (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18). Žinoma, į priešingą pusę padidinant pilotų leidžiamą amžių virš 65 metų, šio ESTT sprendimo aiškinti negalima, nes skrydžiai susiję su nacionalinio saugumo užtikrinimu yra pavojingesni nei pilotuojant komercinį oro transportą ir vykdant komercinio oro transporto

funkcijas (ESTT 2019-11-07 sprendimas Nr. C-396/18). Sprendimas yra racionalus, kadangi suteikiamas prioritetas visam visuomenės gėriui, įskaitant ir vyresnius asmenis. Diskriminacija dėl amžiaus šiuo atveju yra pateisinama ir tuo atžvilgiu, kad ginčą inicijavęs pilotas yra apsaugomas pats nuo savo galimų veiksmų.

Kitas nagrinėjamas sprendimas buvo priimtas dėl netiesioginės mokytojų diskriminacijos dėl amžiaus. Airijoje buvo priimtas teisės aktas, pagal kurį naujai įdarbintiems mokytojams nuo 2011 metų pradžios yra sumažinamas atlyginimas 10 %, palyginti su iki šios datos įsidarbinusiais mokytojais (ESTT 2019-02-14 sprendimas Nr. C-154/18). T. Horgan ir C. Keegan, kurie įsidarbino mokytojais 2011 metų rudenį, kreipėsi į teismą dėl tokio reguliavimo, esą jis yra netiesiogiai diskriminuojantis dėl amžiaus, nes didžioji dalis mokytojų įsidarbinusių 2011 metais ir vėliau yra jaunesni nei mokytojai įsidarbinę anksčiau (ESTT 2019-02-14 sprendimas Nr. C-154/18). Prejudicinį klausimą pateikęs teismas nurodo, kad toks reguliavimas susidarė dėl to, kad Airijoje tuo metu buvo ekonominė krizė, kurios vienas iš valdymo būdų buvo sumažinti atlyginimus, bet kartu Airijoje buvo sudaryta kolektyvinė sutartis, pagal kurią draudžiama mažinti darbo užmokestį valstybės tarnautojams, įsidarbinusiems iki 2011 metų (ESTT 2019-02-14 sprendimas Nr. C-154/18).

ESTT šios bylos esmę išnagrinėjo vos keliais sakiniais. Iš bylos duomenų buvo matyti, kad mokytojų, įdarbintų prieš 2011 metus ir mokytojų, įdarbintų po 2011 metų, amžiaus vidurkis buvo apie 25 metus, dėl ko minėtas Airijos reguliavimas buvo visiškai nesusijęs su įdarbinamų asmenų amžiumi ir nediskriminavo jaunesnių asmenų (ESTT 2019-02-14 sprendimas Nr. C-154/18).

Pagal Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies b punktą, netiesioginė diskriminacija yra pripažįstama tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, tam tikro amžiaus asmenys gali patekti į prastesnę padėtį nei kiti asmenys (Direktyva nustatanti vienodo požiūrio užimtumo..., 2000). Nors *de facto*, išvedus amžiaus vidurkį bylos nagrinėjimo metu, jaunesni Airijos mokytojai nepateko į prastesnę situaciją nei vyresni, bet sunku nematyti kaip toks reguliavimas yra pranašesnis vyresniems asmenims. Kadangi ginčas kilo tais pačiais metais, kai buvo pakeistas reguliavimas, tai yra logiška, kad *de facto* jauni asmenys dar nespėjo nukentėti. Kilus tokiam ginčui, pavyzdžiui šiais metais, situacija greičiausiai pasikeistų. Darant prielaidą, kad mokytojo kvalifikacijai įgyti užtenka 4 metų profesinių mokslų, galima priėti prie išvados, jog mokytojo amatu asmuo gali užsiimti nuo vidutiniškai 23 metų. Jauniausias mokytojas šiais metais įsidarbinęs iki 2011 metų, greičiausiai, būtų sulaukęs 33 metų. Pasitelkiant šį pavyzdį tampa visiškai akivaizdu, kad

jaunesni asmenys patenka į mažiau palankią situaciją. Žinoma, čia pateikta situacija yra hipotetinė, tačiau ji iliustruoja Airijos reguliavimo pranašumą vyresniems asmenims. Pradėti dirbti mokytoju galima ir ne iš karto įgijus atitinkamą diplomą, arba pačias studijas galima pabaigti ne iš karto pabaigus mokyklą. Tai sumažina amžiaus svarbą, tačiau pati galimybė jaunesniems asmenims pradėti mokytojo darbą tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip jau iki 2011 metų dirbantiems mokytojams, yra atimama. Atsižvelgus į šią analizę, darytina išvada, kad Airijos reguliavimas diskriminuoja jaunesnius mokytojus dėl jų amžiaus. Ši analizė taip pat parodo ir amžiaus vidurkio metodo ydingumą.

Sprendimas dar daugiau stebina dėl to, kad visiškai nėra nagrinėjama argumentacija, kodėl Airijoje susidarė toks reguliavimas ir ar planuojama jį ateityje keisti. Buvo galima tikėtis, kad ESTT šią situaciją aiškins panašiai kaip Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas anksčiau nurodytame nutarime – dėl ekonominės krizės buvo būtinybė sumažinti atlyginimus, o vėliau atlyginimai turės sugižti bent į buvusią padėtį, tačiau tokių ESTT argumentų sprendime nebuvo. Šis ESTT sprendimas lemia tai, kad jaunesni mokytojai pradėję karjerą uždirba mažiau nei vyresni savo karjeros pradžioje, o tai reiškia, kad jaunesni darbuotojai uždirbs mažiau ir visos karjeros laikotarpiu nei vyresni (jeigu amžius yra vienintelis kintamasis). Pats sprendimas nebūtinai yra ydingas ar neteisingas, tačiau jame norėtųsi platesnės ESTT motyvacijos.

Išnagrinėtus ESTT prejudicinius sprendimus diskriminacijos dėl amžiaus srityje galima apibendrinti taip:

- a) draužiamas nacionalinis reguliavimas, kuriuo darbuotojui nesuteikiama teisė į išėitinę išmoką tik todėl, kad jis įgyja teisę gauti senatvės pensiją, mokamą darbdavio. Susiklosčius situacijai, kai susiformavusi nacionalinė teisės praktika prieštarauja ES teisei – teisės praktika privalo būti keičiama;
- b) ES valstybės narės gali numatyti palankesnes galimybes jaunesniems asmenims atsiskaityti už profesinį mokslą nei vyresniems, kol tokios priemonės yra proporcingos siekiamam tikslui;
- c) ES valstybės narės savo teisinėje sistemoje gali turėti tam tikras darbo sutarties rūšis, kurios gali būti sudaromos tik su tam tikro amžiaus asmenimis, jeigu tokie amžiaus ribojimai yra proporcingi siekiamam tikslui;
- d) amžiaus ribojimai tam tikrų profesijų darbuotojams gali būti tinkama ir proporcinga priemonė, jeigu ja siekiama visuomenei svarbesnio tikslo;
- e) nacionalinis reguliavimas, pagal kurį nuo tam tikros datos naujai įsidarbinę mokytojai gauna mažesnę atlyginimą, palyginus su mokytojais, įsidarbinusiais

prieš šią datą, nėra netiesiogiai diskriminuojantis dėl amžiaus prieš naujai įsidarbinusius mokytojus.

4. ESTT prejudiciniai sprendimai terminuotų darbo sutarčių srityje

Terminuota darbo sutartis yra susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja dirbti darbdavio naudai tam tikrą laiką arba iki kol bus atliktas tam tikras projektas (Direktyva dėl Europos profesinių sąjungų..., 1999). Terminuotų darbo sutarčių tema yra glaudžiai susijusi su nagrinėta diskriminacijos tema, nes praktikoje dažnai kyla ginčų dėl prastesnių darbo sąlygų sudarymo pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems asmenims, nei dirbantiems pagal neterminuotas. Tokį teiginį pagrindžia ir Direktyvos 1999/70/EB priede nurodomas vienas iš tikslų – užtikrinti, kad pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams nebūtų taikomos mažiau palankios sąlygos negu panašioms nuolatinėms darbuotojams (Direktyva dėl Europos profesinių sąjungų..., 1999). Be diskriminacijos, minėtos direktyvos antrinis tikslas yra užtikrinti, kad darbdaviai nepiktnaudžiautų terminuotomis darbo sutartimis, kadangi tokios sutartys sudaro darbuotojams mažiau saugias darbo sąlygas, nes po sutarties pasibaigimo darbuotojai vėl priversti ieškoti darbo.

Pirmas nagrinėjamas šios temos sprendimas susiduria su sąvokos „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ aiškinimu. Byloje nustatyta, kad pareiškėja M. J. Regojo Dans ėjo pasitikėjimo valstybės tarnautojos pareigas Ispanijos valstybės tarnyboje (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14). Pareiškėjai pareikalavus trijų metų tarnybos stažo priedo, buvo atsakyta, kad jai toks priedas nepriklauso, nes šis priedas mokamas karjeros valstybės tarnautojams (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14). Pareiškėja nurodė, kad toks reguliavimas ją nepagrįstai diskriminuoja kaip pagal terminuotą sutartį dirbantį asmenį ir kreipėsi į teismą (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14). Pagal Ispanijos reguliavimą, pasitikėjimo valstybės tarnautojai galėjo būti atleidžiami, „kai pasibaigia asmens arba institucijos, kurių pasitikėjimui jie ėjo pareigas arba kuriems teikė specialias konsultacijas, įgaliojimai“ (vienas iš pagrindų) (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14). Ispanijos Aukščiausiasis Teismas kreipėsi į ESTT, kad šis išaiškintų, ar tokia valstybės tarnybos pasibaigimo priežastis yra pakankama, jog pasitikėjimo valstybės tarnautojas būtų laikomas dirbančiu pagal terminuotą darbo sutartį, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo, pridėto prie Tarybos direktyvos 1999/70/EB 3 punkto 1 dalį, o taip pat, ar skirtinga priedų mokėjimo tvarka neprieštarauja Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 4 dalyje įtvirtintam nediskriminavimo principui (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14).

ESTT sprendime išaiškino, kad remiantis Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalimi, terminuotoms darbo sutartims yra būdinga tai, kad jos pasibaigia suėjus konkrečiai dienai,

atlikus konkrečią užduotį ar įvykus konkrečiam įvykiui (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14). Nagrinėjant prejudicinį klausimą, buvo nustatyta, kad pasitikėjimo valstybės tarnautojo darbo santykiai automatiškai pasibaigia, kai baigiasi asmens ar institucijos, kuriems dirbo šis asmuo, įgaliojimai, o tokia sąlyga yra laikytina konkrečiu įvykiu, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14). Dėl šios priežasties M. J. Regojo Dans turėtų būti prilyginama kaip dirbanti pagal terminuotą darbo sutartį.

Atsakant į diskriminacijos klausimą, ESTT pabrėžė svarbą nustatyti, ar pasitikėjimo valstybės tarnautojai ir karjeros valstybės tarnautojai yra panašioje padėtyje, tai yra, ar jie vykdo analogiškas funkcijas (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14). Jeigu šių kategorijų tarnautojų padėtys skiriasi, tada diskriminacijos nėra, o jeigu padėtys panašios, turi būti nagrinėjama, ar yra objektyvių priežasčių, dėl ko terminuotai dirbantiems asmenims nesuteikiami trimečio tarnybos stažo priedai (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14). Ispanijos vyriausybė argumentavo skirtingą požiūrį į šiuos valstybės tarnautojus iš esmės tuo, kad pasitikėjimo valstybės tarnautojai dirba laikinai ir atlieka laikino pobūdžio funkcijas, tačiau pagal ESTT formuojamą praktiką, valstybės tarnautojų funkcijų laikinumas nėra pateisinama ir objektyvi priežastis tokius tarnautojus vertinti nepalankiau (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14).

Sutiktina su ESTT sprendimu, kad pareiškėjos tarnybos santykiai turi būti prilyginami santykiams sudarant terminuotą darbo sutartį. Nors konkretus darbo terminas pareiškėjai nebuvo nustatytas, tačiau jos tarnybos laikotarpis tiesiogiai priklausė nuo tiesioginio vadovo įgaliojimų pasibaigimo, kitaip tariant – konkretaus įvykio. Be to, ESTT nurodė, kad nėra skirtumo ar asmens darbdavys yra privatus, ar viešas subjektas – pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai yra suprantami plačiai, į šią sąvoką patenka visi, kurie teikia atlygintinas paslaugas pagal terminuotus darbo santykius, siejančius su darbdaviais (ESTT 2015-07-09 sprendimas Nr. C-177/14).

Argumentacija, kodėl pasitikėjimo valstybės tarnautojai yra diskriminuojami, taip pat yra suderinama su teisiniu reguliavimu. Bendrojo susitarimo tikslas yra užtikrinti, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys asmenys nebūtų diskriminuojami dėl tokių sutarčių laikinumo. Ispanijos vyriausybės argumentai, kodėl pagal terminuotą sutartį dirbančių asmenų padėtis yra prastesnė, buvo iš esmės grįsti būtent sutarčių laikinumu, o tai prieštarauja Bendrojo susitarimo tikslui. Objektyvios priežastys pagrindžiančios skirtingą asmenų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį ir neterminuotą sutartį, vertinimą turi būti realios, o ne fiktyvios. Pavyzdžiui – tam tikromis situacijomis darbdavys

gali pasirinkti neatskleisti asmeniui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį, savo veiklos strategijos dešimčiai metų į priekį, nes toks informacijos atskleidimas galėtų būti neproporcingas. Objektivos priežastys priklauso nuo specifinės situacijos ir darbdavys privalo sugebėti jas pagrįsti.

Kitame analizuojamame ESTT sprendime aiškinamas daugkartinis terminuotų sutarčių sudarymas su tuo pačiu darbuotoju dėl tos pačios funkcijos vykdymo. Pareiškėja M. E. Pérez López 4 metus dirbo pagalbine statutine slaugytoja Madrido universitetinėje ligoninėje (ESTT 2016-08-14 sprendimas Nr. C-16/15). Vietoje neterminuotos darbo sutarties, su pareiškėja per minėtą laikotarpį iš viso buvo sudarytos 7 terminuotos darbo sutartys, pagal kurias ji atlikdavo tas pačias funkcijas (ESTT 2016-08-14 sprendimas Nr. C-16/15). Paskelbus, kad pareiškėja vėl įdarbinama pagal terminuotą sutartį, kilo ginčas (ESTT 2016-08-14 sprendimas Nr. C-16/15). Pareiškėja argumentavo, kad su ja sudaromos terminuotos darbo sutartys, kai ji faktiškai atlieka nuolatinio pobūdžio darbą ir dėl to su ja turi būti sudaroma neterminuota darbo sutartis (ESTT 2016-08-14 sprendimas Nr. C-16/15). Pagal Ispanijos reguliavimą, nėra numatyto griežto limito, kiek kartų gali būti sudaryta terminuota darbo sutartis su asmenimis įdarbintais atlikti laikinojo, išimtinio ar pagalbinio pobūdžio darbą (ESTT 2016-08-14 sprendimas Nr. C-16/15). Prejudicinius klausimus pateikęs teismas, vienu iš jų klausė ESTT ar toks Ispanijos reguliavimas nesudaro prielaidų piktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis (ESTT 2016-08-14 sprendimas Nr. C-16/15).

ESTT nagrinėdamas situaciją išaiškino, kad terminuotos darbo sutartys turi būti sudaromos laikinų darbdavio poreikių patenkinimui, tačiau šioje situacijoje akivaizdu, jog yra tenkinami nuolatiniai ir ilgalaikiai darbdavio poreikiai (ESTT 2016-08-14 sprendimas Nr. C-16/15). Kaip nurodė prejudicinius klausimus pateikęs teismas, ketvirtadalis sveikatos priežiūros darbuotojų Madride dirba pagal terminuotas darbo sutartis ir tokių darbuotojų santykiai su darbdaviu trunka vidutiniškai 5 metus, o kartais daugiau nei 15 metų (ESTT 2016-08-14 sprendimas Nr. C-16/15). Tokia situacija Madride yra nesuderinama su darbo stabilumo siekiu (ESTT 2016-08-14 sprendimas Nr. C-16/15).

Kaip bendra taisyklė, darbdaviai turėtų sudarinėti neterminuotas darbo sutartis tam, kad būtų vykdomos nuolatinės darbo funkcijos, o kai yra poreikis nenuolatiniams darbams – sudarinėti terminuotas sutartis. Terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos ir siekiant laikinos pagalbos, atliekant nuolatinės darbdavio funkcijas, kai padidėja darbo apimtis. Nagrinėtoje situacijoje su darbuotoja buvo sudaromos terminuotos darbo sutartys viena po kitos 8 kartus. Tai parodo, kad darbdaviui kilo nuolatinis poreikis turėti darbo jėgą

atitinkamoje pozicijoje. Nesant objektyvios priežasties, kodėl nesudaroma su tokiu darbuotoju neterminuota darbo sutartis, yra pripažįstama, kad darbdavys piktnaudžiauja terminuotos darbo sutarties institutu. Argumentas, kad tam tikrame sektoriuje yra susiklosčiusi praktika įdarbinti asmenis pagal paeilui einančias terminuotas darbo sutartis taip pat nėra korektiškas, kadangi neteisėta praktika turi būti keičiama – *ex in jure non oritur jus*. Taigi, nepriklausomai nuo sektoriaus, jeigu darbuotojas atlieka nuolatines funkcijas ilgą laiko tarpą – su juo turi būti sudaryta neterminuota darbo sutartis. ES valstybėse narėse negali būti susidaręs reguliavimas, pagal kurį su tam tikrų sektorių darbuotojais yra sudaromos tik terminuotos darbo sutartys, nebent toks reguliavimas būtų susidaręs dėl pateisinamų objektyvių priežasčių.

Kitas nagrinėjamas ginčas kilo dėl kompensacijų mokėjimo nutraukus terminuotą darbo sutartį. Pareiškėja A. de Diego Porras dirbo sekretore 7 metus Ispanijos gynybos ministerijoje pagal kelias *interinidad* darbo sutartis (terminuotos darbo sutartys, kurios sudaromos tam, kad būtų pavaduojamas darbuotojas iki kol jis sugrįš į darbą) (ESTT 2016-09-14 sprendimas Nr. C-596/14). Į darbą grįžus pavaduotam darbuotojui, su pareiškėja sudaryta *interinidad* darbo sutartis buvo nutraukta, tačiau pareiškėja nesutiko su darbo sutarties nutraukimo tvarka argumentuodama, kad su ja sudarytos *interinidad* darbo sutartys buvo sudarytos pažeidžiant įstatymą ir turi būti perkvalifikuotos į neterminuotą darbo sutartį, be to, pareiškėjai turi būti išmokama kompensacija už darbo sutarties nutraukimą (ESTT 2016-09-14 sprendimas Nr. C-596/14). Pagal Ispanijos teisę, teisėtai nutraukus darbo sutartį su darbuotoju dirbusiu pagal neterminuotą darbo sutartį, jam išmokama 20 darbo dienų kompensacija už kiekvienus išdirbtus metus, pagal terminuotą darbo sutartį dirbusiam darbuotojui išmokama 12 darbo užmokesčio dienų kompensaciją už kiekvienus išdirbtus metus, o darbuotojui dirbančiam pagal *interinidad* darbo sutartį neišmokama jokia kompensacija (ESTT 2016-09-14 sprendimas Nr. C-596/14). Ispanijos nacionalinis teismas klausė ESTT, ar toks reguliavimas yra suderinamas su Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintu nediskriminavimo principu (ESTT 2016-09-14 sprendimas Nr. C-596/14).

ESTT sprendime nurodė, kad išėtinė kompensacija patenka į darbo sąlygų apibrėžtį, kadangi ši sąlyga tiesiogiai susijusi su darbuotojo ir darbdavio santykiais, o tai reiškia, jog pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti suteikiama mažesnė, arba nesuteikiama, išėtinė kompensacija nei darbuotojams dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis, jeigu pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų situacijos yra panašios, nebent minėtų darbuotojų skirtingą

vertinimą lemtų objektyvios pateisinamos priežastys (ESTT 2016-09-14 sprendimas Nr. C-596/14). Nustatant situacijų panašumą, esminis momentas šioje byloje buvo tas, kad pareiškėja atliko tokias pačias darbo funkcijas kaip pavaduojama darbuotoja, vienintelis skirtumas tarp jų buvo darbo sutarties rūšis. Tai reiškia, jog darbuotoja dirbanti pagal *interinidad* terminuotą darbo sutartį buvo panašioje situacijoje, kaip pagal neterminuotą darbo sutartį dirbanti darbuotoja (ESTT 2016-09-14 sprendimas Nr. C-596/14). Nustatant objektyvios priežasties kriterijaus atitikimą, Ispanijos vyriausybė nurodė, kad skirtingas požiūris pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbantiems asmenims pagrindžiamas tuo, kad skiriasi šių dviejų rūšių sutarčių trukmė ir lūkesčiai dėl darbo santykių stabilumo (ESTT 2016-09-14 sprendimas Nr. C-596/14). ESTT jau yra suformavęs praktiką, kad pats terminuotos sutarties laikinumas nėra objektyvi priežastis, o lūkesčiai dėl darbo santykių stabilumo yra abstrakti nuostata, nepagrindžianti dėl ko pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams nemokama kompensacija (ESTT 2016-09-14 sprendimas Nr. C-596/14).

Ispanijos reguliavimas akivaizdžiai buvo diskriminuojantis pagal *interinidad* darbo sutartis dirbančius darbuotojus, kadangi darbuotojas dirbantis vietoje pakeistojo darbuotojo dirba identišką darbą, identiškomis sąlygomis, o tarp jų skiriasi tik darbo sutarties rūšis. Be to, pareiškėja dirbo ilgą laiką pavaduojančioje pozicijoje, o tai jos darbo santykius dar labiau priartina prie darbo pagal neterminuotą sutartį. Ispanijos vyriausybė nepateikė jokių objektyvių priežasčių, kodėl tokiems darbuotojams nemokama išeitinė kompensacija. Pagal Ispanijos reguliavimą, asmenys dirbantys pagal terminuotas sutartis turėjo teisę į kompensaciją už išdirbtą laiką, tačiau asmenys pagal tokią pačią terminuotą sutartį, tik kitu tikslu sudarytą, jau jos nebeturėjo. Tačiau ESTT lygino darbuotojus dirbančius pagal *interinidad* sutartis su darbuotojais dirbančiais pagal neterminuotas sutartis, vietoje to, kad būtų lyginamos abi terminuotų darbo sutarčių rūšys. Visgi šį sprendimą reikėtų suprasti, kad asmenys dirbantys pagal *interinidad* darbo sutartį buvo diskriminuojami ir darbuotojų dirbančių pagal neterminuotas sutartis atžvilgiu, ir pagal terminuotas. Pastebėtina, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai gaudavo mažesnes kompensacijas už tą patį dirbtą laiką, kaip ir pagal neterminuotas sutartis dirbę darbuotojai, tačiau ESTT į skirtingų kompensacijų dydžių faktą nesigilino. Toks reguliavimas taip pat turėtų būti pagrįstas objektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su terminuotų sutarčių laikinumu, nes kitaip turėtų būti pripažintas diskriminuojančiu.

Vos po dvejų metų į ESTT vėl buvo kreiptasi dėl Ana de Diego Porrás situacijos. Po ESTT išaiškinimo, Ispanijos gynybos ministerija pateikė Ispanijos aukščiausiajam

teismui kasacinį skundą, kad šis suvienodintų praktiką (ESTT 2018-11-21 sprendimas Nr. C-619/17). Kasacinis teismas sutiko, jog pareiškėjos situacija buvo panaši į darbuotojų dirbančių pagal neterminuotą darbo sutartį, tačiau iškilo klausimas dėl taikomų kompensacijų dydžio ir kada jos turi būti teikiamos (ESTT 2018-11-21 sprendimas Nr. C-619/17). Pagal Ispanijos teisę, 20 darbo dienų kompensacija skiriama dėl nepateisintų darbo santykių tęstinumo lūkesčių, kai nutraukiama darbo sutartis, pavyzdžiui dėl ekonominių priežasčių, 12 darbo dienų kompensacija skiriama darbuotojams, kai sueina jų terminuotų darbo sutarčių terminas, tačiau darbuotojai dirbantys pagal terminuotas *interinidad* sutartis teisės į 12 darbo dienų kompensaciją neturi (ESTT 2018-11-21 sprendimas Nr. C-619/17). Kasacinis teismas iš esmės klausė ESTT, ar Ispanijos reguliavimas diskriminuoja darbuotojus dirbančius pagal *interinidad* sutartis, nes pasibaigus šių sutarčių terminui, darbuotojai dirbę pagal jas neįgyja teisės nei į 20, nei į 12 darbo dienų kompensaciją.

ESTT prejudiciniame sprendime nustatė, kad asmenys dirbantys pagal terminuotas (įskaitant *interinidad*) darbo sutartis nėra diskriminuojami prieš dirbančius pagal neterminuotas darbo sutartis, nes abiejų kategorijų darbuotojai turi tą pačią teisę į 20 darbo dienų kompensaciją – kai darbo sutartis nutrūksta dėl nenumatytų priežasčių (ESTT 2018-11-21 sprendimas Nr. C-619/17). Kadangi Ana de Diego Porras darbo sutartis pasibaigė suėjus terminui, o ne buvo nutraukta kitais pagrindais – ši neįgijo teisės į 20 darbo dienų kompensaciją.

Taipogi, darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, pasibaigus šių sutarčių terminui, turi teisę į 12 darbo dienų kompensaciją, kurios tikslas yra išvengti darbdavių piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis (ESTT 2018-11-21 sprendimas Nr. C-619/17). ESTT išaiškino, kad Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkte yra išvardintos priemonės, kaip ES valstybės narės užtikrina nepiktnaudžiavimą terminuotomis sutartimis: nustatomos objektyvios priežastys, pateisinančios tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą; nustatoma maksimali bendra paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių trukmė; nustatomas tokių sutarčių atnaujinimo skaičius (ESTT 2018-11-21 sprendimas Nr. C-619/17). ESTT nuomone, Ispanijos reguliavime numatyta kompensacinė priemonė greičiausiai nepatenka į Bendrajame susitarime įvardintų priemonių apimtį ir taip pat galimai nėra joms lygiavertė (ESTT 2018-11-21 sprendimas Nr. C-619/17).

Aiškinantis ar 12 darbo dienų kompensacija turi būti mokama visų terminuotų rūšių pasibaigimo atveju, ESTT nurodė, kad kompensacija gali būti mokama tik darbuotojams sudariusiems tam tikras terminuotas darbo sutartis, jeigu yra numatyta kita nacionalinė

veiksminga priemonė skirta kovoti su piktnaudžiavimu terminuotomis darbo sutartimis (ESTT 2018-11-21 sprendimas Nr. C-619/17).

Šis sprendimas padėjo atskleisti neaiškumus, kilusius pirmoje byloje. 20 ir 12 darbo dienų išeitinių kompensacijų tikslai yra skirtingi. 20 darbo dienų išeitinė kompensacija taikoma už neplanuotą darbo santykių pasibaigimą ir gali būti skiriama neterminuotas ir terminuotas (įskaitant *interinidad*) darbo sutartis sudariusiems asmenims. Dėl to darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, nėra nepalankesnėje situacijoje nei tie, kurie dirba pagal neterminuotas. 12 darbo dienų išeitinė kompensacija taikoma kaip kompensacija už terminuotų darbo santykių laikinumą, su siekiu išvengti piktnaudžiavimo terminuotomis sutartimis. Pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, ES valstybės narės savo teisinėje sistemoje privalo numatyti bent vieną priemonę kovoti su terminuotų darbo sutarčių piktnaudžiavimu. Vis dėlto, ši priemonė nebūtinai turi būti viena iš trijų numatytųjų 5 punkte, ES valstybės narės gali įtvirtinti ir lygiavertę priemonę, tačiau tada kyla didelė rizika ginčui dėl tokios priemonės lygiavertiškumo. Šioje situacijoje įstatyme įtvirtinta 12 darbo dienų kompensacija greičiausiai nėra lygiavertė priemonė, nes pagal anksčiau nagrinėtas Ispanijos bylas, Ispanijoje yra išplitęs piktnaudžiavimas terminuotomis darbo sutartimis ir dėl to Ispanija turi įsitvirtinti savo teisiniame reguliavime vieną iš 5 punkte minėtų priemonių (arba lygiavertę priemonę), o jeigu ją jau įsitvirtinusi – užtikrinti jos efektyvumą. Be to, kompensacija galėtų būti teikiama ir už neteisėtai sudarytas terminuotas darbo sutartis, tačiau tai nepasiekia kovos su piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis tikslo. 12 darbo dienų išeitinės kompensacijas galima laikyti papildoma priemone kovoti su piktnaudžiavimu, nepatenkančių į Bendrojo susitarimo apimtį, o tai reiškia, kad Ispanija turi diskreciją skirti tokias kompensacijas kam nori arba tokių kompensacijų iš viso atsisakyti. *De facto*, pagal *interinidad* sutartis dirbantys asmenys, pagal ginčo metu buvusį reguliavimą, patenka į mažiau palankią situaciją nei pagal kitas terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, tačiau *de jure* tai nebus laikoma diskriminacija, jeigu valstybė narė turės įsitvirtinusi Bendrojo susitarimo 5 punkte įtvirtintą priemonę ir užtikrins jos efektyvumą. Jeigu būtų nuspręsta, kad 12 darbo dienų kompensacija yra lygiavertė priemonė kovoti su piktnaudžiavimu terminuotomis sutartimis ir Ispanija neturėtų jokios kitos taikomos priemonės, šią kompensaciją privalėtų gauti ir pagal *interinidad* sutartis dirbantys asmenys. Bet kokiu atveju, Ispanijos reguliavimas neatitinka ES teisės ir turi būti pakeistas.

Paskutinis nagrinėjamas šios temos ginčas kilo tarp baletų šokėjos M. Sciotto, įdarbintos pagal kelias terminuotas darbo sutartis, ir jos darbdavės *La Fondazione Teatro*

dell'Opera di Roma, veikiančios lyrinės ir simfoninės muzikos fondų veiklos sektoriuje (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17). 2012 metais M. Sciotto kreipėsi į Romos teismą tvirtindama, kad ji atlieka nuolatinės darbo funkcijas ir dėl to turėtų būti įdarbinta pagal neterminuotą darbo sutartį (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17). Teismas nurodė, kad bendrosios teisės nuostatos, reglamentuojančios darbo santykius ir skirtos nubausti už piktnaudžiavimą, paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, automatiškai perkvalifikuojant jas iš terminuotų sutarčių į neterminuotas sutartis, jeigu darbo santykiai trunka ilgiau nei trejus metus, netaikomos lyrinės ir simfoninės muzikos fondų veiklos sektoriui (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17). Prejudicinį klausimą pateikęs teismas klausia, ar toks Italijos reguliavimas yra suderinamas su Bendrojo susitarimo 5 punktu, kuriame įtvirtintas draudimas piktnaudžiauti terminuotomis sutartimis (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17).

Vertinant ar Italijos reguliavimas nesudaro galimybių piktnaudžiauti terminuotomis sutartimis, ESTT tikrino ar terminuotoms sutartims, sudarytoms lyrinės ir simfoninės muzikos fondų veiklos sektoriuje, yra taikoma bent viena iš trijų, Bendrojo susitarimo 5 punkte įtvirtintų, piktnaudžiavimo prevencinių priemonių (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17). ESTT nustatė, kad šios srities reguliavime nėra numatytos priemonės ribojančios maksimalią bendrą terminuotų darbo sutarčių trukmę ir ribojančios tokių sutarčių skaičių (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17). Tačiau intensyvų terminuotų darbo sutarčių naudojimą šiame sektoriuje dar gali pateisinti objektyvi priežastis (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17). Italijos vyriausybė argumentavo, kad šiame sektoriuje yra nusistovėjusi praktika su asmenimis sudarinėti terminuotas darbo sutartis kiekvienam atskiram spektakliui. Kadangi kiekvienas spektaklis yra skirtingas, darbo sutarčių pobūdis skiriasi (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17). ESTT konstatavo, kad tokia priežastis galėtų būti laikoma objektyvia, jeigu spektakliams įdarbinami tokie asmenys, kurie tenkina laikinus darbdavio poreikius, tačiau su apeliante buvo nuolat sudaromos panašaus pobūdžio terminuotos darbo sutartys, kurios iš esmės tenkino nuolatinius darbdavio poreikius (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17). Nors ES valstybėms narėms nėra numatyta pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas, tačiau prevencinė priemonė, skirta kovoti su piktnaudžiavimu terminuotomis sutartimis, privalo būti įtvirtinta ir veikti (ESTT 2018-10-25 sprendimas Nr. C-331/17).

Iš tiesų, ES valstybėms narėms yra suteikiama ganėtinai didelė laisvė pasirinkti piktnaudžiavimo terminuotomis darbo sutartimis prevencines priemones. Akivaizdžiausias

yra maksimali bendra paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių trukmė ir jų skaičiaus limitas. Pavyzdžiui, Lietuvoje yra pasirinktas maksimalios trukmės instrumentas – bendra maksimali vienos ar kelių terminuotų darbo sutarčių trukmė, su vienu darbuotoju tai pačiai funkcijai atlikti, yra dveji metai (su tam tikromis išimtimis) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2021). Be šių priemonių, ES valstybės narės dar gali įsitvirtinti objektyvią priežastį, dėl ko terminuotos sutartys turi būti atnaujinamos. Šiame sprendime ESTT nurodė, kad objektyvi priežastis gali būti sektoriaus ar pačio darbo pobūdis, kai skirtinguose spektakliuose dirba skirtingi asmenys. Tokiu atveju teatrui nėra objektyvios priežasties įdarbinti pagal neterminuotas darbo sutartis tokius asmenis, kuriems kelis kartus atlikus savo darbo funkcijas nebebus aišku, kada jie vėl bus pasitelkiami arba poreikis juos pasitelkti kils tik protarpiais. Pavyzdžiui, būtų pateisinama sudaryti terminuotas darbo sutartis su šokėju kiekvienos vasaros ir žiemos laikotarpiais, jeigu šis šokėjas šoka tik viename spektaklyje, vykstančiame vasarą ir žiemą. Kitaip tariant, yra galimas pastovus terminuotų darbo sutarčių sudarymas, tačiau jis turi atspindėti laikiną darbo poreikį. Panašiai kaip ir anksčiau nagrinėtame sprendime, ESTT išaiškino, jog susiklosčiusi praktika tam tikrame sektoriuje įdarbinti asmenis pagal terminuotas darbo sutartis nėra tinkama priežastis nepaisyti Bendrojo susitarimo, nes neteisėta praktika privalo būti keičiama. Tačiau praktika įdarbinti asmenis tam tikrame sektoriuje tik pagal terminuotas darbo sutartis gali būti pateisinama, jeigu įrodoma, kad tokia praktika yra būtina ir proporcinga siekiamam tikslui.

Išnagrinėtus ESTT prejudicinius sprendimus terminuotų darbo sutarčių srityje galima apibendrinti taip:

- a) Direktyva 1999/70/EB ir Bendrasis susitarimas taikomi visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal terminuotas darbo santykius, susiklosčiusius su darbdaviu – tarp jų ir pasitikėjimo valstybės tarnautojams;
- b) susiklosčiusi praktika, tam tikrame veiklos sektoriuje su darbuotojais sudarinėti paeiliui einančias terminuotas darbo sutartis, kai šie darbuotojai atlieka nuolatinio pobūdžio funkcijas, prieštarauja darbo stabilumo siekiui ir turi būti keičiama, jeigu šiai praktikai pagrįsti nėra objektyvių, pateisinamų priežasčių;
- c) nutraukus darbo sutartį, pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai turi gauti tokio pačio dydžio išeitinę išmoką kaip dirbantys pagal neterminuotas, jeigu pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų situacijos yra panašios, nebent minėtų darbuotojų skirtingą vertinimą lemtų objektyvios, pateisinamos priežastys;

- d) tokia priemonė, kaip 12 darbo dienų išeitinė kompensacija už terminuotų darbo santykių laikinumą, nėra numatyta Bendrojo susitarimo 5 punkte, kaip viena iš priemonių skirtų kovai su terminuotų sutarčių piktnaudžiavimu. Be to, ši priemonė greičiausiai nėra lygiavertė priemonėms numatytoms Bendrojo susitarimo 5 punkte ir todėl nėra tinkama kovai su terminuotų darbo sutarčių piktnaudžiavimu;
- e) prevencinės priemonės, skirtos kovoti su piktnaudžiavimu terminuotomis darbo sutartimis, turi būti taikomos kiekviename veiklos sektoriuje.

5. ESTT prejudiciniai sprendimai laikinojo darbo srityje

Panašiai kaip dirbant pagal terminuotas darbo sutartis, asmenys, atliekantys laikinąjį darbą, taip pat terminuotai dirba vienos įmonės naudai. Esminis skirtumas tarp šių dviejų darbo formų yra darbuotojų įdarbinimo schema. Asmenys dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, kaip ir pagal neterminuotas, sudaro darbo sutartis su darbdaviu, kuriam atlieka savo darbo funkcijas, o darbdavys už tai sumoka atlyginimą, prisiima atsakomybę už nenumatytus įvykius. Laikinojo darbo atveju asmenys kreipiasi į laikinojo įdarbinimo įmonę, kuri besikreipiančiam asmeniui suranda tinkamą darbą. Kartu įmonės, ieškančios darbuotojų, kreipiasi į laikinojo įdarbinimo įmones, kad šios surastų tinkamus darbuotojus ir už tai sumoka laikinojo įdarbinimo įmonėms sutartą atlyginimą. Šiuose santykiuose *de jure* darbuotojo darbdavys yra laikinojo įdarbinimo įmonė, bet *de facto* toks asmuo dirba kitai įmonei – laikinojo darbo naudotojai. Darbuotojui atlyginimą moka laikinojo įdarbinimo įmonė, ji prisiima ir atsakomybę už darbuotoją. Tokiuose trijų šalių santykiuose susidaro tam tikras darbo ir civilinės teisės mišinys, kadangi santykiai tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir naudotojos yra sutartiniai – civiliniai, tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės – darbo, o tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojos susiklostę santykiai turi abiejų teisės šakų požymių, tačiau pagal Lietuvos teisę, tokie santykiai priskiriami darbo teisei, kadangi jie reglamentuoti Darbo kodekso (Davulis, 2018, p. 276).

Ši įdarbinimo schema yra paranki visoms darbo santykių šalims, nes laikinojo įdarbinimo įmonė darbuotojui suranda geriausiai tinkamą darbo pasiūlymą, įmonei naudotojai suranda geriausiai tinkamą darbuotoją, o laikinojo įdarbinimo įmonė už suteiktas paslaugas gauna atlygį iš laikinojo darbo naudotojos. Praktikoje, ypač valstybėse, kuriose yra daug pabėgėlių, šis darbo modelis dažnai susiduria su piktnaudžiavimu – laikiniesiems darbuotojams mokami mažesni atlyginimai nei naudotojos įmonėje dirbantiems darbuotojams, laikiniesiems darbuotojams teikiamos „neprivalomos“ pavežėjimo iki (iš) darbo paslaugos, už kurias laikinojo įdarbinimo įmonės išskaičiuoja mokesť iš darbuotojų atlyginimo, nustatomas perteklinis darbo krūvis, neužtikrinama efektyvi sveikatos apsauga ir kita (A Modern Day „Harverst...“). Tam, kad ES valstybėse narėse nebūtų piktnaudžiaujama tokiomis sutartimis yra priimta Direktyva 2008/104/EB ir Direktyva 91/383/EEB (Direktyva dėl darbo per laikinojo..., 2008; Direktyva pateikianti papildomas priemones..., 1991).

Pirmasis ESTT sprendimas aiškinantis Direktyvą 2008/104/EB buvo priimtas 2015 metų kovo 17 dieną. Ginčas kilo dėl kolektyvinės sutarties, sudarytos tarp Suomijos

transporto darbuotojų profesinės sąjungos (*AKT*) ir Suomijos darbdavių asociacijos, suderinamumo su Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 dalimi, kuria numatoma kada yra galimi apribojimai ar draudimai naudoti darbu per laikinojo įdarbinimo įmones (ESTT 2015-03-17 sprendimas Nr. C-533/13). *Shell Aviation Finland (SAF)* buvo viena iš įmonių priklausančių Suomijos darbdavių asociacijai (ESTT 2015-03-17 sprendimas Nr. C-533/13). *SAF* užsiėmė degalų tiekimu Suomijos oro uostams ir šiai paslaugai atlikti pasitelkdavo laikinuosius darbuotojus, kai jos nuolatiniai darbuotojai būdavo nedarbingumo atostogose arba reikėdavo susitvarkyti su padidėjusiu darbo krūviu (ESTT 2015-03-17 sprendimas Nr. C-533/13). *AKT* kreipėsi į darbo teismą teigdama, jog *SAF* ir Suomijos darbdavių asociacija pažeidė sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatą, draudžiančią naudoti laikiniais darbuotojais, kai šie ilgą laiką dirba įprastą darbą įmonėje naudotojoje ir kai šiems darbuotojams vadovauja ta pati administracija (ESTT 2015-03-17 sprendimas Nr. C-533/13). Atsakovės teigė, kad ši kolektyvinės sutarties nuostata yra nesuderinama su Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 dalimi, nes nuostata nesusijusi su pagrindais, kada draudžiama naudoti laikiniais darbuotojais (bendreraisiais interesais), o taip pat ji apriboja darbdavės pasirinkti tinkamiausią įdarbinimo formą (ESTT 2015-03-17 sprendimas Nr. C-533/13). Nacionalinis teismas pateikė ESTT prejudicinį klausimą, prašantį išaiškinti, ar Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 dalis įpareigoja nacionalines institucijas, įskaitant teismus, netaikyti nacionalinių nuostatų, draudžiančių ar apribojančių laikinojo darbo naudojimą, išskyrus atvejus, kai tokie draudimai pateisinami bendraisiais interesais (ESTT 2015-03-17 sprendimas Nr. C-533/13).

ESTT sprendime nurodė, kad ES valstybių narių kompetetingoms institucijoms, bet ne teismams, yra keliami pareiga įvertinti ar ribojimai numatyti nacionaliniuose teisės aktuose yra suderinami su Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 dalimi ir pranešti rezultatus Europos Komisijai, kuri priima galutinę išvadą dėl nacionalinių teisės aktų suderinamumo (ESTT 2015-03-17 sprendimas Nr. C-533/13). Komisijai nusprendus, kad nacionaliniai teisės aktai nėra suderinti su ES reguliavimu, nacionalinės institucijos gali netaikyti savo teisės aktų arba juos atitinkamai pakeisti (ESTT 2015-03-17 sprendimas Nr. C-533/13). Tai reiškia, kad nacionaliniams teismams nėra draudžiama taikyti draudimus ar apribojimus, numatytus nacionaliniuose teisės aktuose, net jeigu tokie draudimai ar apribojimai nėra pagrįsti (ESTT 2015-03-17 sprendimas Nr. C-533/13). ESTT prejudiciniu sprendimu iš esmės palaikė *AKT* poziciją, kad turi būti laikomasi principo *pacta sunt servanda* ir nacionalinis teismas neturėtų kvestionuoti kolektyvinėje sutartyje numatytų draudimų, remiantis Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 dalimi.

Toks sprendimas reiškia, kad nacionaliniai teismai turės taikyti kolektyvinių sutarčių nuostatas, nes jos turi įstatymo galią (nebent tarp tokių nuostatų ir kitų įstatymų būtų kolizija). ESTT savo sprendime nurodė, kad pagrindinė pareiga nustatyti, ar nacionalinio teisės akto nuostata prieštarauja Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 dalyje numatytiems pagrindams, tenka Europos Komisijai. Tik Komisijai priėmus sprendimą, ES valstybėms narėms tenka pareiga pakeisti arba panaikinti prieštaraujantį reguliavimą. Pagrindinė prejudicinio sprendimo pasekmė yra ta, kad teisės aktų leidėjai ir sutarčių šalys gali numatyti įvairius draudimus ir apribojimus naudotis darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, tačiau kilus ginčui dėl tokių draudimų teisėtumo, nacionaliniai teismai negalės teigti, jog teisės aktai ar sutartys prieštarauja Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 daliai ir vietoje to privalės taikyti nacionalinę teisę.

Kitame sprendime ESTT nagrinėjo laikinojo darbo pobūdį. Byloje nustatyta, kad laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojas JH daugiau nei du metus, pagal 8 terminuotas darbo sutartis, kurios buvo 17 kartų pratęstos, dirbo pas laikinojo darbo naudotoją KG (ESTT 2020-10-14 sprendimas Nr. C-681/18). JH kreipėsi į Italijos teismą teigdamas, kad tarp jo ir KG yra susiklostę neterminuoti darbo santykiai, o nacionalinis reguliavimas prieštarauja Direktyvai 2008/104/EB, nes jis nenumato apribojimų, kiek kartų darbuotojas gali būti paskirtas dirbti pas tą patį laikinojo darbo naudotoją (ESTT 2020-10-14 sprendimas Nr. C-681/18). Italijos teismas teikė prejudicinius klausimus ESTT, iš kurių vienu klausama, ar nacionaliniame reguliavime privalo būti numatytas to paties laikinojo darbuotojo į laikinojo darbo naudotoją paskyrimų limitas (ESTT 2020-10-14 sprendimas Nr. C-681/18).

ESTT išaiškino, kad Direktyvoje 2008/104/EB ES valstybėms narėms nėra numatyta pareiga nacionaliniame reguliavime įtvirtinti to paties laikinojo darbuotojo į tą pačią laikinąją darbo naudotoją paskyrimų apribojimo, skaičiaus ir (arba) trukmės prasme (ESTT 2020-10-14 sprendimas Nr. C-681/18). Tačiau svarbu atsižvelgti į tai, kad laikinojo darbo santykiai pagal savo pobūdį yra laikini, dėl to nuolatiniams darbo santykiams turėtų būti sudaromos neterminuotos darbo sutartys, kad nebūtų piktnaudžiaujama laikinuoju darbu (ESTT 2020-10-14 sprendimas Nr. C-681/18).

Nagrinėtame sprendime Italijos nacionalinis teismas klausė, ar laikinojo darbo sutarčių skaičiaus apribojimas yra privalomas instrumentas, kurį turi įdiegti ES valstybės narės. Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 5 dalyje yra nurodyta pareiga ES valstybėms narėms turėti efektyvias priemones išvengti piktnaudžiavimo laikinojo darbo sutartimis (Direktyva dėl darbo per laikinojo..., 2008). Ši straipsnio dalis nenurodo, kokios turi būti

specifinės priemonės, nurodyta tik kokią tikslą jos turi pasiekti. Tai reiškia, kad sutarčių skaičiaus apribojimo su ta pačia laikinojo darbo naudotoja ar tų sutarčių termino apribojimo įtvirtinimas nacionaliname reguliavime nėra privalomas.

ESTT šiame sprendime pažymėjo, kad darbas, pasitelkus laikinojo darbo sutartis, savo pobūdžiu yra laikinas. Toks išaiškinimas primena aiškinimą dėl darbo pagal terminuotą darbo sutartis. Iš esmės, ESTT įtvirtina, kad nesvarbu, pagal kokią darbo sutartį darbuotojas dirba, esant nuolatinio darbo pobūdžiui, šis turėtų būti įdarbinamas pagal neterminuotą darbo sutartį, nebent yra objektyvių priežasčių pateisinančių paeiliui susiklostančius terminuotus darbo santykius su tuo pačiu asmeniu. Didžiausią darbuotojų ekonominę apsaugą sukuria neterminuotos darbo sutartys, dėl to joms teikiamas prioritetas. ESTT taip pat paminėjo, kad esant laisvai neterminuotai darbo vietai pas laikinojo darbo naudotoją, ši turi informuoti ir laikinuosius darbuotojus apie galimybę įsidarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį (ESTT 2020-10-14 sprendimas Nr. C-681/18). Toks išaiškinimas pagrindžia ne tik neterminuotos darbo sutarties svarbą, tačiau užtikrina ir vienodą požiūrį į asmenis dirbančius pagal laikinojo darbo sutartis. Galima prisiminti, kad tokia pati taisyklė yra keliami ir darbdaviams įdarbinusiems asmenis pagal terminuotą darbo sutartis. Lietuvoje šios taisyklės tiesioginį atspindį galima rasti Darbo kodekso 71 straipsnyje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2021). Tai reiškia, kad darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal laikinojo darbo sutartį, apie laisvą darbo vietą, į kurią bus priimama dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį. Be to, pagal Darbo kodekso 78 straipsnio 2 dalį, laikinojo darbo naudotojas turi informuoti laikinuosius darbuotojus ir apie kitas laisvas darbo vietas pas laikinojo darbo naudotoją, neapsiribojant tik darbu pagal neterminuotas darbo sutartis (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2021).

Paskutiniame šios temos analizuojamame sprendime yra aiškinamos laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbuotojo sąvokos. *DRK-Schwesterschaft Essen eV* yra ne pelno siekianti slaugytojų asociacija, kuri priima slaugytojus atlikti slaugytojų funkcijas pačioje asociacijoje arba sveikatos priežiūros įstaigose pagal sutartis dėl darbuotojų suteikimo (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15). Asociacija asmenis priima kaip asociacijos narius, o ne darbuotojus (darbo sutartys su šiais asmenimis nėra sudaromos) (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15). Asociacija savo nariams moka mėnesinį darbo užmokestį ir suteikia kitas panašias, kaip asmenims dirbantiems pagal darbo sutartis, kompensacijas (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15). Ši asociacija sudarė sutartį su *Ruhrlandklinik*, pagal kurią asociacija išpareigojo klinikai paskirti slaugos darbuotojus, o

klinika padengti bendrąsias personalo išlaidas ir sumokėti vienkartinę administravimo išlaidų kompensaciją (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15). Asociacija paskyrė savo narį K. nuolatiniam darbui klinikoje, tačiau klinikos darbo taryba atsisakė priimti šį darbuotoją nuolatiniam darbui argumentuodama, kad pagal nacionalinę teisę laikinųjų darbuotojų suteikimas juos naudojančiai įmonei turi būti laikino pobūdžio (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15). Asociacija su argumentacija nesutiko nurodydama, kad nacionalinis reguliavimas, kuriuo perkelta Direktyva 2008/104/EB, netaikomas asmenims turintiems asociacijos nario statusą ir nedirbantiems pagal darbo sutartis (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15). Ginčas pasiekė Vokietijos federalinį darbo teismą, kuris pateikė ESTT prejudicinį klausimą, prašantį išaiškinti, ar asociacijos narys veikiantis ne pagal darbo sutartį, kaip šioje situacijoje, gali būti prilyginamas darbuotojui pagal Direktyvos 2008/104/EB 1 straipsnio 2 dalį (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15).

ESTT sprendime nurodė, kad ES valstybės narės yra laisvos pasirinkti kaip apibrėžti darbuotojo sąvoką, tačiau Direktyva 2008/104/EB taikoma ir asmenims, kuriuos saisto darbo santykiai su laikinojo įdarbinimo įmone, o pagrindinis darbo santykių požymis yra asmens atliekamos funkcijos už darbo užmokestį kito asmens naudai ir jam vadovaujant (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15). Aiškinant, ar ne pelno siekianti asociacija galėtų būti prilyginama laikinojo įdarbinimo įmonei, ESTT atkreipė dėmesį, kad subjekto teisinė forma nėra svarbus veiksnys nustatant, ar jam taikoma Direktyva 2008/104/EB, svarbu, ar jis užsiima ekonomine veikla (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15). Pagal ESTT praktiką, ekonominė veikla yra „bet kokia veikla, kai konkrečioje rinkoje siūlomos prekės ar paslaugos“ (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15). Nagrinėjamoje situacijoje asociacija teikia asmenų paskyrimo paslaugas už kompensaciją, o tai atitinka ekonominės veiklos kriterijų. Veiksnys, kad asociacija nėra siekianti pelno yra neaktualus (ESTT 2016-11-17 sprendimas Nr. C-216/15).

Šiuo sprendimu ESTT vėl aiškino turinio prieš formą principą. Nors asmuo *de jure* nebuvo darbuotojas, nors asociacija *de jure* nėra laikinojo įdarbinimo įmonė, tačiau *de facto* šie asmenys atliko būtent tokias funkcijas. Tai, kad asmuo nėra pasirašęs darbo sutarties, nereiškia, kad jis nėra darbuotojas. Pagal Lietuvos teisę, darbo santykius įforminant kaip, pavyzdžiui, civilinius, tokie santykiai vis tiek bus laikomi darbo, tačiau teisiškai tai bus nelegalus darbas (nebent tokie santykiai reguliuojami specialiais įstatymais). ES teisė ne veltui pasižymi abstraktumu. Jeigu nagrinėta byloje Direktyva būtų taikoma tik darbuotojams, tai reikštų, kad ES valstybės narės galėtų pačios pasirinkti kokiems asmenims yra taikomos šios direktyvos nuostatos, nepriklausomai nuo asmens atliekamų

darbo funkcijų ar santykių su kitais subjektais. Toks reguliavimas lemtų piktnaudžiavimą laikinuoju darbu ir Direktyva 2008/104/EB netektų prasmės. Visuotinės darbuotojo sąvokos ES teisė nepateikia, valstybės pačios savo nacionaliniame reguliavime ją įsitvirtina. Sprendžiant, ar asmenys turi būti prilyginami laikiniejiems darbuotojams, reikia atkreipti dėmesį į Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalyje pateiktą laikinojo darbuotojo apibrėžimą, pagal kurį asmuo laikomas laikinuoju darbuotoju, kai jis turi santykius su laikinojo įdarbinimo įmone, jis priskiriamas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai vadovaujant ir prižiūrint (Direktyva dėl darbo per laikinojo..., 2008). Pagal nagrinėtos bylos duomenis, asociacija turėjo savo narius, kuriuos skirdavo dirbti tiek pačioje asociacijoje, tiek kitose įstaigose, o paskyrus juos dirbti kitose įstaigose, šios vadovaudavo darbuotojams. Tai reiškia, kad tokie asociacijos nariai pagrįstai buvo prilyginti laikiniejiems darbuotojams.

Kalbant apie laikinojo įdarbinimo įmonę, Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalyje yra nurodoma tokio subjekto sąvoka, kuri apibrėžiama per subjektui būdingas funkcijas. Tai reiškia, kad nustatant ar subjektas yra laikinojo įdarbinimo įmonė, yra visiškai nesvarbu, koks yra tokio subjekto *de jure* statusas. Tam, kad nuspręstų, ar subjektas ES teisės prasme yra laikomas laikinojo įdarbinimo įmone, šis turi atitikti tris esminius kriterijus:

- a) darbo santykiai yra sudaromi su laikiniais darbuotojais;
- b) siekiama perduoti laikinuosius darbuotojus laikinojo darbo naudotojai;
- c) laikinojo darbo naudotoja prižiūri ir vadovauja laikiniejiems darbuotojams.

Vien šių kriterijų atitikimas leidžia pripažinti, kad įmonė yra laikinojo įdarbinimo. Jeigu ši įmonė atlieka ir kitas funkcijas, bylos atveju, asociacijoje dirba asociacijos nariai, visi jie nėra perduodami, tai taip pat neturi įtakos nustatyti ar ši įmonė turi būti prilyginama laikinojo įdarbinimo įmonei. Iš esmės įstaiga gali turėti kelis statusus. Be to nagrinėjamos Direktyvos 1 straipsnio 2 dalyje yra tiesiogiai įtvirtinta, kad pelno siekis nėra sąlyga padedanti nuspręsti ar subjektas laikomas laikinojo įdarbinimo įmone, kaip byloje konstatavo asociacija. Šis sprendimas lemia tai, kad laikinojo įdarbinimo įmonės negali prisidengti kitokiu juridiniu statusu, siekiant išvengti pareigų, kylančių iš Direktyvos 2008/104/EB.

Be išnagrinėtų ESTT prejudicinių sprendimų galima paminėti ir tai, kad 2019 metais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (LAT) kreipėsi į ESTT su prejudiciniais klausimais dėl Direktyvos 2008/104/EB taikymo.

Nagrinėjamoje byloje kilo ginčas dėl klausimo, ar Europos lyčių lygybės institutui, kaip laikinojo darbo naudotojui, yra taikomi laikinųjų darbuotojų atlyginimo reikalavimai, nustatyti Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalyje, nes tokie reikalavimai taikomi valstybinėms ir privačioms įmonėms, vykdančioms ekonominę veiklą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje). LAT kilo neaiškumų ar Europos lyčių lygybės institutas turėtų būti laikomas valstybine įmone Direktyvos prasme ir ar ekonominės veiklos vykdymo kriterijus turi būti taikomas laikinojo įdarbinimo įmonei, laikinojo darbo naudotojai, vienai iš jų ar abiejoms (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje).

LAT nuomone, Direktyvos 2008/104/EB 1 straipsnio 2 dalis turi būti taikoma ne tik valstybinėms ir privačioms įmonėms, bet visiems viešiesiems subjektams, nes Direktyvoje nėra išimčių, kurios leistų netaikyti vienodo požiūrio principo laikiniams darbuotojams, dirbantiems tokiuose subjektuose (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Tą iš dalies patvirtina ir paskutinis darbe nagrinėtas ESTT prejudicinis sprendimas C-216/15, kuriame išaiškinta, kad subjekto veiklos pobūdis, o ne teisinė forma yra pagrindinis kriterijus, leidžiantis nustatyti laikinojo darbo santykius. Nepaisant to, ši taisyklė buvo taikyta laikinojo įdarbinimo įmonei, o ne laikinojo darbo naudotojai.

Nagrinėjant klausimą dėl ekonominės veiklos kriterijaus, LAT vėl rėmėsi paskutiniu nagrinėtu prejudiciniu sprendimu šiame darbe, kuriame buvo vertinama ar laikinojo įdarbinimo įmonė užsiima ekonomine veikla, tačiau nebuvo užsiminta ar laikinojo darbo naudotoja turi užsiimti ekonominės veiklos vykdymu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje). LAT iš sprendimo daro išvadą, jog sprendžiant, ar yra susiklostę laikinojo darbo santykiai užtenka, kad laikinojo įdarbinimo įmonė atitiktų ekonominės veiklos kriterijų, o laikinojo darbo naudotoja šio kriterijaus neprivalo atitikti.

Autoriaus nuomonė sutampa su LAT. Laikinojo darbo Direktyvos tikslas yra užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą, todėl nėra svarbu kur tokie darbuotojai atlieka savo darbo funkcijas (Direktyva dėl darbo per laikinojo..., 2008). Byloje nėra ginčo, kad darbuotojai įdarbinti laikinojo įdarbinimo įmonės. Europos lyčių lygybės institutui turėtų pakakti prižiūrėti ir vadovauti darbuotojams, kad ši būtų laikoma laikinojo darbo naudotoja. Įrodžius šias aplinkybes, institutui tenka visos pareigos susijusios su laikinojo darbo naudotojos statusu. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas prejudicinio sprendimo dėl LAT klausimų dar nepriėmė.

Išnagrinėtus ESTT prejudicinius sprendimus laikinojo darbo srityje galima apibendrinti taip:

- a) nacionaliniai teismai negali netaikyti kolektyvinių sutarčių nuostatų, numatančių draudimus ar apribojimus naudojimuisi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, argumentuojant tuo, kad šie draudimai yra nepagrįsti;
- b) ES valstybės narės neprivalo nacionaliniame reguliavime įsitvirtinti laikinojo darbo sutarčių su vienu darbuotoju ribojimų laiko ar sutarčių skaičiaus prasme. Be to, siekiant darbuotojų ekonominės apsaugos, laikinieji darbuotojai privalo būti informuoti laikinosios darbo naudotojos apie laisvas neterminuotas darbo vietas pas šią;
- c) bet kokio teisinio statuso subjektai, faktiškai atliekantys laikinojo įdarbinimo įmonės funkcijas, nurodytas Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies b punkte, yra laikomi laikinojo įdarbinimo įmonėmis.

IŠVADOS

1. ESTT yra kritiškai svarbi institucija ES darniam egzistavimui, nes šis teismas, prejudiciniais sprendimais padeda suvienodinti ES teisės aiškinimą visose ES valstybėse narėse. ES teisė pasižymi abstraktumu, o tai leidžia ES valstybėms narėms plačiai interpretuoti ES teisę. Tokia plati interpretacija gali prieštarauti teisės aktų leidėjo tikslams, sukurti ypač skirtingą reguliavimą skirtingose ES valstybėse narėse, o tai iškreiptų ES teisės paskirtį. Dėl to ES valstybės narės gali, o tam tikrais atvejais ir privalo, kreiptis į ESTT dėl prejudicinio sprendimo, kai nėra aišku kaip konkrečioje situacijoje interpretuoti ES teisę. Tačiau ES valstybės narės gali kreiptis tik dėl ES teisės aiškinimo, nes ESTT neturi kompetencijos spręsti konkrečių kilusių ginčų. ESTT prejudiciniai sprendimai saisto ne tik besikreipiantį teismą, bet ir visas ES valstybes nares, jų teismus ir institucijas, patį ESTT ir ES institucijas.
2. ESTT priėmė 226 prejudicinius sprendimus darbo teisės srityje tarp 2015–2020 metų imtinai. Daugiausia prejudicinių sprendimų buvo priimta laisvo darbuotojų judėjimo srityje. Antroje vietoje, bendrai sudėjus, daugiausiai prejudicinių sprendimų buvo priimta dėl darbuotojų diskriminacijos.
3. Išnagrinėjus vienus iš svarbiausių ESTT priimtų prejudicinių sprendimų tarp 2015–2020 metų darbuotojų komandiravimo srityje galima daryti tokias išvadas:
 - 3.1. Darbdaviai privalo nustatyti ar jie komandiruoja laikinuosius darbuotojus, ar darbuotojus, su kuriais sudarytos kitokio pobūdžio darbo sutartys, nes darbdaviams komandiruojuojant laikinuosius darbuotojus gali kilti papildomos pareigos;
 - 3.2. ES valstybės narės savo nacionaliniame reguliavime ir praktikoje įtvirtina kas yra ir ką sudaro minimalus darbo užmokestis, dėl to komandiruojuojant darbuotojus į kitą valstybę būtina atsižvelgti į abu šiuos aspektus;
 - 3.3. Siekiant išsiaiškinti, ar kitoje valstybėje dirbantis darbuotojas yra komandiruotas, būtina nustatyti tokio darbuotojo atliekamų funkcijų glaudų ryšį su priimančiąja valstybe;
 - 3.4. Dviejuose prejudiciniuose sprendimuose ESTT išaiškino, jog pakeista darbuotojų komandiravimo Direktyva priimta teisėtai ir dėl to turi būti perkelta į ES valstybių narių nacionalinį reguliavimą;
 - 3.5. Perkančioji organizacija turi teisę atmesti viešojo pirkimo dalyvių pasiūlymus, jeigu dalyviai neįsipareigoja mokėti komandiruotiems darbuotojams minimalaus darbo užmokesčio, nustatyto lokaliniais teisės aktais.

4. Išnagrinėjus vienus iš svarbiausių ESTT priimtų prejudicinių sprendimų tarp 2015–2020 metų darbuotojų diskriminavimo dėl lyties srityje galima daryti tokias išvadas:
 - 4.1. Draudžiama nustatyti asmenims kūno išmatavimo reikalavimus, kai šie yra palankesni vienai iš lyčių ir neturi tiesioginės įtakos atliekamoms darbo funkcijoms;
 - 4.2. Kandidatams į darbą nėra taikoma diskriminacijos draudimo užimtumo ir profesinėje srityje apsauga, kai šie siekia įgyti formalų kandidato statusą nesiekiant įsidarbinti;
 - 4.3. Asmenims (ne tik darbuotojams) privalo būti suteikiama reali galimybė oficialiai ir neoficialiai užtarti diskriminuojamus darbuotojus nepatiriant dėl to neigiamų pasekmių.
5. Išnagrinėjus vienus iš svarbiausių ESTT priimtų prejudicinių sprendimų tarp 2015–2020 metų darbuotojų diskriminavimo dėl amžiaus srityje galima daryti tokias išvadas:
 - 5.1. Darbdaviai negali nemokėti asmeniui išeitinės išmokos tik todėl, kad šis įgijo teisę gauti senatvės pensiją, kurią moka darbdavys;
 - 5.2. Nėra draudžiama ES valstybėms narėms nacionaliniame reguliavime numatyti palankesnes galimybes jaunesniems asmenims atsiskaityti už profesinį mokslą nei vyresniems, kol tokios priemonės yra proporcingos siekiamam tikslui;
 - 5.3. ES valstybės narės savo nacionaliniame reguliavime gali turėti tam tikras darbo sutarties rūšis, kurios sudaromos tik su viena asmenų amžiaus grupe, jeigu tokia priemonė yra proporcinga siekiamam tikslui;
 - 5.4. Nėra draudžiama riboti tam tikrų profesijų darbuotojų amžių, kai tokie ribojimai yra tinkama ir proporcinga priemonė siekiamam tikslui;
 - 5.5. ES valstybėms narėms nėra draudžiama numatyti reguliavimą, pagal kurį nuo tam tikros datos įsidarbinę asmenys gaus mažesnius darbo užmokesčius, nei prieš šią datą įsidarbinę asmenys.
6. Išnagrinėjus vienus iš svarbiausių ESTT priimtų prejudicinių sprendimų tarp 2015–2020 metų terminuotų darbo sutarčių srityje galima daryti tokias išvadas:
 - 6.1. Direktyva 1999/70/EB ir Bendrasis susitarimas taikomi visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal terminuotus darbo santykius, siejančius su darbdaviais – tarp jų ir pasitikėjimo valstybės tarnautojams;
 - 6.2. ES valstybės narės privalo keisti susiklosčiusią praktiką, pagal kurią tam tikrame veiklos sektoriuje su darbuotojais yra sudarinėjamos paeiliui einančios terminuotos darbos sutartys šiems atliekant nuolatinio pobūdžio darbo funkcijas, nebent ši praktika yra būtina dėl objektyvių ir pateisinamų priežasčių;

- 6.3. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai turi gauti tokio pačio dydžio išeitinę išmoką kaip dirbantys pagal neterminuotas, jeigu pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų situacijos yra panašios, nebent minėtų darbuotojų skirtingą vertinimą lemtų objektyvios, pateisinamos priežastys;
- 6.4. Nacionaliniame reguliavime privalo būti įtvirtinta bent viena efektyvi priemonė, numatyta Bendrojo susitarimo 5 punkte arba lygiavertė šiai, skirta kovai su piktnaudžiavimu terminuotomis darbo sutartimis;
- 6.5. ES valstybės narės privalo taikyti kiekviename veiklos sektoriuje (be išimčių) priemones kovai su piktnaudžiavimu terminuotomis darbo sutartimis.
7. Išnagrinėjus vienus iš svarbiausių ESTT priimtų prejudicinių sprendimų tarp 2015–2020 metų laikinojo darbo srityje galima daryti tokias išvadas:
 - 7.1. Nacionaliniai teismai neturi teisės netaikyti kolektyvinių sutarčių nuostatų, numatančių draudimus ar apribojimus naudojimuisi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, argumentuojant tuo, kad šie draudimai yra nepagrįsti, nebent kitaip numatytų aukštesnės galios nacionaliniai teisės aktai;
 - 7.2. Laikinojo darbo naudotojos turi pateisinti kelių paeiliui einančių laikinojo darbo sutarčių sudarymą su tuo pačiu laikinuoju darbuotoju, kad pastarojo darbas netaptų nuolatiniu;
 - 7.3. Laikinojo įdarbinimo įmonės yra bet kokio teisinio statuso subjektai, kurie faktiškai atlieka laikinojo įdarbinimo funkcijas, nurodytas Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies b punkte.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Tarptautiniai:

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950).
Valstybės žinios, 1995, 40-987.

Europos Sąjungos:

2. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 18, p. 1.
3. Europos Parlamento ir Tarybos 1999 m. gruodžio 16 d. direktyva 1999/92/EB dėl būtinausių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, taikomų dirbant potencialiai sprogioje aplinkoje (penkioliktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 23, p. 57.
4. Europos Parlamento ir Tarybos 2000 m. rugsėjo 18 d. direktyva 2000/54/EB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su biologinių veiksnių poveikiu darbe (septintoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 262, p. 21.
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. birželio 25 d. direktyva 2002/44/EB dėl būtinausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizinių veiksnių (vibracijos) keliamą riziką darbuotojams (šešioliktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 177, p. 13.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. vasario 6 d. direktyva 2003/10/EB dėl būtinausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizinių veiksnių (triukšmo) keliamą riziką darbuotojams (Septynioliktoji atskira Direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 42, p. 38.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2004 m. balandžio 29 d. direktyva 2004/40/EB dėl būtinausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizikinių veiksnių (elektromagnetinių laukų) keliamą riziką darbuotojams (aštuonioliktoji atskira Direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 159, p. 1.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. balandžio 5 d. direktyva 2006/25/EB dėl būtinausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizikinių veiksnių (dirbtinės optinės spinduliuotės) keliamą riziką darbuotojams (19-oji atskira

- direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 114, p. 38.
9. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. OL L 204, p. 23.
 10. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL L 327, p. 9
 11. Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. rugsėjo 16 d. direktyva 2009/104/EB dėl būtinausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (Tekstas svarbus EEE). OL L 260, p.5.
 12. Europos Parlamento ir Tarybos 2013 m. birželio 26 d. direktyva 2013/35/ES dėl būtinausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizikinių veiksnių (elektromagnetinių laukų) keliama rizika darbuotojams (dvidešimtoji atskira direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), ir kuria panaikinama Direktyva 2004/40/EB. OL L 179, p. 1.
 13. Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. vasario 26 d. direktyva 2014/27/ES, kuria iš dalies keičiamos Tarybos direktyvos 92/58/EEB, 92/85/EEB, 94/33/EB, 98/24/EB ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/37/EB, siekiant suderinti jas su Reglamentu (EB) Nr. 1272/2008 dėl cheminių medžiagų ir mišinių klasifikavimo, ženklinimo ir pakavimo. OL L 65, p. 1.
 14. Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 173, p. 16.
 15. Komisijos 2000 m. birželio 8 d. direktyva 2000/39/EB nustatanti pirmąjį orientacinių profesinio poveikio ribinių dydžių sąrašą, įgyvendinant Tarybos direktyvą 98/24/EB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbetekstas svarbus EEE. OL L 142, p. 47.
 16. Komisijos 2009 m. gruodžio 17 d. direktyva 2009/161/ES, kuria sudaromas trečiasis orientacinių profesinio poveikio ribinių verčių sąrašas, įgyvendinant Tarybos direktyvą 98/24/EB, ir iš dalies keičiama Komisijos direktyva 2000/39/EB (Tekstas svarbus EEE). OL L 338, p. 87.
 17. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (2012). *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*. 2012, C 326.

18. Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL L 39, p. 40.
19. Tarybos 1989 birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OL L 183, p. 1.
20. Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/654 dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 393, p. 1.
21. Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/656/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones (trečioji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 393, p. 18
22. Tarybos 1990 m. birželio 28 d. direktyva 90/394/EEB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su kancerogenų poveikiu darbe (šeštoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 196, p. 1.
23. Tarybos 1990 m. gegužės 29 d. direktyva 90/269/EEB dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, taikomų krovinių krovimui rankomis pirmiausia, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą (ketvirtoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 156, p. 9.
24. Tarybos 1990 m. gegužės 29 d. direktyva 90/270/EEB dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais (penktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 87/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 156, p. 14.
25. Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva 91/383/EEB pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL L 206, p. 19.
26. Tarybos 1992 m. birželio 24 d. direktyva 92/57/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų laikinosiose arba kilnojamosiose statybvietėse įgyvendinimo (aštuntoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 245, p. 6.
27. Tarybos 1992 m. birželio 24 d. direktyva 92/58/EEB dėl būtiniausių reikalavimų įrengiant darbo saugos ir (arba) sveikatos ženklus (devintoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 245, p. 23.
28. Tarybos 1992 m. gruodžio 3 d. direktyva 92/104/EEB dėl būtiniausių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos gerinimo reikalavimų, taikomų naudingųjų iškasenų

- antžeminės ir požeminės gavybos įmonėse (dvyliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 404, p. 10.
29. Tarybos 1992 m. lapkričio 3 d. direktyva 92/91/EEB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos gerinimo būtiniausių reikalavimų, taikomų naudingųjų iškasenų gavybos mechaniniais gręžiniais įmonėse (vienuoliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, p. 9.
30. Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, p. 1.
31. Tarybos 1993 m. lapkričio 23 d. direktyva 93/103/EB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, dirbant žvejybos laivuose (tryliktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 307, p. 1.
32. Tarybos 1994 m. birželio 22 d. direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. OL L 216, p. 12.
33. Tarybos 1998 m. balandžio 7 d. direktyva 98/24/EB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe (keturioliktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 131, p. 11.
34. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. 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, p. 43.
35. Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. OL L 303, p. 16.
36. Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. OL L 82, p. 16 -20.
37. Tarybos 2013 m. gruodžio 5 d. direktyva 2013/59/Euratomas, kuria nustatomi pagrindiniai saugos standartai siekiant užtikrinti apsaugą nuo jonizuojančiosios spinduliuotės apšvitos keliamų pavojų ir panaikinamos direktyvos 89/618/Euratomas, 90/641/Euratomas, 96/29/Euratomas, 97/43/Euratomas ir 2003/122/Euratomas. OL L 13, p. 1.

Nacionaliniai:

38. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2021). TAR, 2016, 23709.
39. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2019). *Valstybės žinios*, 114-5115.

Specialioji literatūra:

40. Davulis, T. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018 m.
41. Employment statistics/lt. (modifikuota 2020-04). Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/14789.pdf> [žiūrėta 2021 m. vasario 8 d.].
42. Europos Sąjungos Oficialusis leidinys. Rekomendacijos nacionaliniams teismams dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą pateikimo [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:338:0001:0006:LT:PDF> [žiūrėta 2021 m. kovo 8 d.].
43. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Apie Teisingumo Teismą [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/lt/ [žiūrėta 2021 m. kovo 8 d.].
44. Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės. Laisvas darbuotojų judėjimas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/41/laisvas-darbuotoju-judejimas> [žiūrėta 2021 m. kovo 11 d.].
45. Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės. Laisvas prekių judėjimas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/38/laisvas-prekiu-judejimas> [žiūrėta 2021 m. kovo 11 d.].
46. Ganatauskaitė, D. (2010). *Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinis sprendimas: teisė ir pareiga kreiptis į Teisingumo Teismą*. Magistro darbas, Europos Sąjungos teisės programa, Mykolo Romerio universitetas. Vilnius: eLaba – nacionalinė Lietuvos akademinė elektroninė biblioteka.
47. Judge, T., Cable, D. (2004). The Effect of Physical Height on Workplace Success and Income: Preliminary Test of a Theoretical Model. *Journal of Applied*

- Psychology*, 89 (3), p. 428–441 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.timothy-judge.com/Height%20paper--JAP%20published.pdf> [žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].
48. Kūris, P. (2007). Europos Bendrijų Teisingumo Teismo veiklos aktualijos. *Jurisprudencija*, 97(7), p. 7–16 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/download/2697/2501> [žiūrėta 2021 m. kovo 8 d.].
49. Nauji standartai. Tiesioginė diskriminacija [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybesplanai.lt/tiesiogine-diskriminacija/> [žiūrėta 2021 m. kovo 10 d.].
50. Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė. Apie ES glaustai [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_lt [žiūrėta 2021 m. kovo 11 d.].
51. Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_lt [žiūrėta 2021 m. vasario 2 d.].
52. Persico, N., Postlewaite, A. (2004). The Effect of Adolescent Experience on Labor Market Outcomes: The Case of Height. *Journal of Political Economy*, 112 (5), p. 1019–1053 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://web.archive.org/web/20171118035916/http://economics.sas.upenn.edu/~apostlew/paper/pdf/short.pdf> [žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].
53. Prapiestytė, D. (2012). *Prejudicinio sprendimo priėmimo Europos Sąjungos Teisingumo Teisme proceso aiškumas kaip vienodo Europos Sąjungos teisės aiškinimo ir taikymo garantija*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus Universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
54. ProPublica. *A Modern Day „Harvest of Shame“* [interaktyvus] (modifikuota 2014-03-10). Prieiga per internetą: <https://www.propublica.org/article/a-modern-day-harvest-of-shame> [žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].
55. Rosenberg, I. (2009). Height Discrimination in Employment. *W&M Law Student Publications*, 3, p. 907–953 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://scholarship.law.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?httpsredir=1&article=1005&context=studentpubs> [žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].

Teismų praktika:

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai:

56. Abercrombie & Fitch Italia Srl prieš Antonino Bordonaro [ESTT], Nr. C-143/16, [2017-07-19]. ECLI:EU:C:2017:566.
57. AFMB e.a. Ltd prieš Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank [ESTT], Nr. C-610/18, [2020-07-16]. ECLI:EU:C:2020:565
58. Ana de Diego Porras prieš Ministerio de Defensa [ESTT], Nr. C-596/14, [2016-09-14]. ECLI:EU:C:2016:683.
59. Ana de Diego Porras prieš Ministerio de Defensa [ESTT], Nr. C-619/17, [2018-11-21]. ECLI:EU:C:2018:936.
60. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry prieš Öljytuote ry ir Shell Aviation Finland Oy [ESTT], Nr. C-533/13, [2015-03-17]. ECLI:EU:C:2015:173.
61. Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH prieš Ruhrlandklinik gGmbH [ESTT], Nr. C-216/15, [2016-11-17]. ECLI:EU:C:2016:883.
62. Confederation paysanne ir kt. [ESTT], Nr. C-528/16, [2018-07-25]. ECLI:EU:C:2018:583.
63. Da Costa en Schaake NV ir kt. [ESTT], Nr. 28,62, 30/62, [1963-03-27]. EU:C:1963:6.
64. Dansk Industri (DI) prieš Sucession Karsten Eigil Rasmussen [ESTT], Nr. C-441/14, [2016-04-19]. ECLI:EU:C:2016:278.
65. Generalinės advokatės Eleanor Sharpston išvada byloje Martin Meat kft prieš Géza Simonfay ir Ulrich Salburg C-586/13. 2015 m.
66. Generalinio advokato Maciej Szpunar išvada byloje Michael Dobersberger prieš Magistrat der Stadt Wien. 2019 m.
67. Gennaro Cafaro prieš DQ [ESTT], Nr. C-396/18, [2019-11-07]. ECLI:EU:C:2019:929.
68. Gorka Salaberria Sorondo prieš Academia Vasca de Policía y Emergencias [ESTT], Nr. C-258/15, [2016-11-15]. ECLI:EU:C:2016:873.
69. Ypourgos Esoterikon ir Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton prieš Maria-Eleni Kalliri [ESTT], Nr. C-409/16, [2017-10-18]. ECLI:EU:C:2017:767.
70. J. de Lange prieš Staatssecretaris van Financiën [ESTT], Nr. C-548/15, [2016-11-10]. ECLI:EU:C:2016:850.
71. Jamina Hakelbracht ir kt. prieš WTG Retail BVBA [ESTT], Nr. C-404/18, [2019-06-20]. ECLI:EU:C:2019:523.
72. JH prieš KG [ESTT], Nr. C-681/18, [2020-10-14]. ECLI:EU:C:2020:823.
73. Lenkijos Respublika prieš Europos Parlamentą ir Europos Sąjungos Tarybą [ESTT], Nr. C-626/18 [2020-12-08]. ECLI:EU:C:2020:1000.

74. María Elena Pérez López prieš Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid) [ESTT], Nr. C-16/15, [2016-08-14]. ECLI:EU:C:2016:679.
75. María José Regojo Dans prieš Consejo de Estado [ESTT], Nr. C-177/14, [2015-07-09]. ECLI:EU:C:2015:450.
76. Martin Meat kft prieš Géza Simonfay ir Ulrich Salburg [ESTT], Nr. C-586/13, [2015-06-18]. ECLI:EU: C:2015:405.
77. Martina Sciotto prieš Fondazione Teatro dell'Opera di Roma [ESTT], Nr. C-331/17, [2018-10-25]. ECLI:EU:C:2018:859.
78. Michael Dobersberger prieš Magistrat der Stadt Wien [ESTT], Nr. C-16/18, [2019-12-19]. ECLI:EU:C:2019:1110.
79. Nils-Johannes Kratzer prieš R+V Allgemeine Versicherung AG [ESTT], Nr. C-423/15, [2016-07-28]. ECLI:EU:C:2016:604.
80. O prieš Bio Philippe Auguste SARL [ESTT], Nr. C-432/14, [2015-10-01]. ECLI:EU:C:2015:643.
81. Praxair MRC [ESTT], Nr. C-486/18, [2019-05-08]. ECLI:EU:C:2019:379.
82. RegioPost GmbH & Co. KG prieš Stadt Landau in der Pfalz [ESTT], Nr. C-115/14, [2015-11-17]. ECLI:EU:C:2015:760
83. Sähköalojen ammattiliitto ry prieš Elektrobudowa Spółka Akcyjna [ESTT], Nr. C-396/13, [2015-02-12]. ECLI:EU:C:2015:86.
84. Sermide SpA v Cassa Conguaglio Zucchero ir kiti [ESTT], Nr. C-106/83, [1984-12-13].
85. Tomás Horgan ir Claire Keegan prieš Minister for Education & Skills ir kt [ESTT], Nr. C-154/18, [2019-02-14]. ECLI:EU:C:2019:113.
86. Vengrija prieš Europos Parlamentą ir Europos Sąjungos Tarybą [ESTT], Nr. C-620/18, [2020-12-08]. ECLI:EU:C:2020:1001.
87. Werner Fries prieš Lufthansa CityLine GmbH [ESTT], Nr. C-190/16, [2017-07-05]. ECLI:EU:C:2017:513.

Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

88. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. gegužės 14 d. nutarimas. TAR, 7361.

Bendrosios kompetencijos teismų praktika:

89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-392-684/2019.

SANTRAUKA

ESTT prejudiciniai sprendimai darbo teisės srityje - 2015-2020 metų teismo praktikos analizė

Vilius Neverdauskas

Magistro darbe nagrinėjama Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinio sprendimo instituto svarba bei specifiniai šio teismo priimti prejudiciniai sprendimai darbuotojų komandiravimo, diskriminacijos, terminuotų darbo sutarčių ir laikinojo darbo srityse tarp 2015 ir 2020 metų imtinai.

Šiame darbe atskleista, kad prejudicinis sprendimas yra būtina priemonė Europos Sąjungos teisės vienodam aiškinimui ir taikymui. Kadangi Europos Sąjungos teisė pasižymi abstraktumu, nesant prejudicinio sprendimo instituto, Europos Sąjungos valstybės narės galėtų itin skirtingai aiškinti ir taikyti Europos Sąjungos teisę, įtvirtinant skirtingas teises ir pareigas subjektams esantiems skirtingose Europos Sąjungos valstybėse narėse, o tai iškreiptų Europos Sąjungos teisės tikslus ir paskirtį.

Be prejudicinio sprendimo instituto reikšmės, darbe išaiškinta, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismas toliau plėtoja praktiką dėl darbuotojo atliekamų funkcijų ir priimančiosios valstybės teritorijos sąsajos svarbos siekiant nustatyti komandiravimo santykius. Viename iš sprendimų atskleista, kad visų sektorių darbuotojai gali būti laikomi komandiruotais jeigu kitaip nėra pasakyta darbuotojų komandiravimo Direktyvoje. Darbuotojų diskriminavimo srityje buvo atskleista, kad Europos Sąjungos valstybės narės gali turėti darbo sutartis, kurios sudaromos tik su tam tikro amžiaus asmenimis, jeigu tokia priemonė yra proporcinga siekiamam tikslui, pavydžiui – jaunų asmenų didesniam užimtumui. Terminuotų darbo sutarčių srityje Europos Sąjungos Teisingumo Teismas teikė aukštą prioritetą darbo santykių stabilumo siekiui, išaiškindamas, kad draudžiama sudarinėti paeiliui einančias terminuotas darbo sutartis su tam tikrų sektorių darbuotojais atliekančiais nuolatines funkcijas, remiantis tik tuo, kad yra susiklosčiusi tokia praktika. Galiausiai, laikinojo darbo srityje buvo išaiškinta, kad laikinojo įdarbinimo įmonės statusas priklauso nuo tokio subjekto atliekamų funkcijų, o ne nuo teisinės formos.

SUMMARY

The Preliminary Rulings of the ECJ in the Field of Labour Law – Analysis of the Case Law of 2015-2020

Vilius Neverdauskas

The master's thesis examines the importance of the preliminary ruling of the European Court of Justice and the specific preliminary rulings hand down by this Court in the areas of posting of workers, discrimination, fixed-term employment contracts and temporary agency work between 2015 and 2020 inclusively.

This paper reveals that a preliminary ruling is a necessary tool for the uniform interpretation and application of European Union law. Given the abstract nature of European Union law, in the absence of the preliminary ruling, the Member States of the European Union could interpret and apply European Union law in completely different ways, imposing different rights and obligations on entities located in different Member States, which would distort the aims and purposes of European Union law.

In addition to the importance of the preliminary rulings, the paper clarifies that the European Court of Justice is further developing its case-law on the importance of sufficient connection between the functions performed by the employee and the territory of the host country for the purpose of determining posting. One of the decisions revealed that employees in all sectors could be considered as posted, unless otherwise stated in the Posting of Workers Directive. In the field of employment discrimination, it has been revealed that the Member States of the European Union may have types of employment contracts which can be concluded only with employees of certain age, provided that such a measure is proportionate to the objective pursued, e.g. increasing youth employment. In the field of fixed-term employment contracts, the European Court of Justice has given high priority to the stability of employment relationships, clarifying that the conclusion of successive fixed-term employment contracts with employees that perform permanent nature of work in certain sectors is prohibited only on the basis of such practices. Finally, in the field of temporary agency work, it has been clarified that the status of a temporary-work agency depends on the functions performed by such a person and not on its legal form.

PRIEDAI

Autoriaus skaičiavimais, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas tarp 2015–2020 metų imtinai priėmė 226 prejudicinius sprendimus darbo teisės srityje¹. Žemiau lentelėje yra pateikiama statistika, kurią sudaro:

- a) institutas, su kuriuo susijęs ESTT priimtas prejudicinis sprendimas;
- b) metai, kuriais ESTT priėmė prejudicinį sprendimą;
- c) ESTT prejudicinių sprendimų skaičius per atitinkamus metus ir šešerių metų laikotarpį.

Pastebėtina, kad ESTT prejudiciniuose sprendimuose dažnai aiškina kelių skirtingų darbo teisės institutų taikymą. Pavyzdžiui, ESTT prejudiciniame sprendime C-103/16 buvo nagrinėti klausimai susiję su darbuotojų sauga ir sveikata bei kolektyviniu atleidimu iš darbo. Toks sprendimas lentelėje atsispindi du kartus – po kartą prie minėtų institutų. Dėl šios priežasties lentelėje pateiktų sprendimų skaičius yra didesnis nei bendras sprendimų skaičius.

Lentelėje yra įvardinti ne visi darbo teisės institutai, o tik tie, dėl kurių buvo priimti prejudiciniai sprendimai per atitinkamus metus. Be to, kai kurie institutai apima ir kitus, pavyzdžiui į darbuotojų saugos ir sveikatos kategoriją patenka motinystės ir tėvystės apsauga, dirbančio jaunimo apsauga.

Darbo teisės institutas	Prejudicinio sprendimo priėmimo metai	Prejudicinių sprendimų skaičius per atitinkamus metus ir per šešmetį	
Darbdavio nemokumas	2015	1	12
	2016	2	
	2017	3	
	2018	3	
	2019	1	
	2020	2	

¹ Sprendimų paieškos pavyzdys: ieškant sprendimų susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata, į Curia paieškos sistemą buvo vesti direktyvų numeriai, susiję su darbuotojų sauga bei sveikata: „89/391, 89/654, 92/58, 2009/104, 89/656, 90/270, 90/269, 92/57, 92/91, 92/104, 93/103, 92/85, 94/33, 90/394, 98/24, 2000/39, 2009/161, 2000/54, 2013/59, 99/92, 2002/44, 2003/10, 2004/40, 2013/35, 2006/25, 2014/27“.

Rasti sprendimai vėliau buvo peržiūrėti su tikslu įsitikinti, kad jie tikrai susiję su darbo teise.

Darbo ir poilsio laikas	2015	5	28
	2016	2	
	2017	3	
	2018	9	
	2019	4	
	2020	5	
Darbuotojo ir darbdavio sąvoka	2015	2	6
	2016	1	
	2017	1	
	2018	0	
	2019	1	
	2020	1	
Darbuotojų informavimas ir konsultavimas	2015	5	7
	2016	1	
	2017	0	
	2018	0	
	2019	0	
	2020	1	
Darbuotojų sauga ir sveikata	2015	6	23
	2016	4	
	2017	2	
	2018	4	
	2019	3	
	2020	4	
Diskriminacija dėl amžiaus	2015	4	24
	2016	6	
	2017	2	
	2018	2	
	2019	6	
	2020	4	

Diskriminacija dėl kalbos	2015	0	2
	2016	0	
	2017	0	
	2018	0	
	2019	2	
	2020	0	
Diskriminacija dėl lyties	2015	3	21
	2016	2	
	2017	2	
	2018	2	
	2019	9	
	2020	3	
Diskriminacija dėl negalios	2015	0	3
	2016	1	
	2017	0	
	2018	1	
	2019	1	
	2020	0	
Diskriminacija dėl pilietybės	2015	0	2
	2016	0	
	2017	0	
	2018	0	
	2019	1	
	2020	1	
Diskriminacija dėl rasės	2015	0	2
	2016	0	
	2017	1	
	2018	0	
	2019	0	

	2020	1	
Diskriminacija religijos	dėl	2015	0
		2016	0
		2017	2
		2018	2
		2019	1
		2020	0
Diskriminacija seksualinės orientacijos	dėl	2015	0
		2016	1
		2017	0
		2018	0
		2019	0
		2020	1
Kolektyvinis atleidimas iš darbo		2015	5
		2016	1
		2017	2
		2018	3
		2019	0
		2020	1
Komandiravimas		2015	3
		2016	0
		2017	1
		2018	6
		2019	2
		2020	5
Laikinasis darbas		2015	1
		2016	1
		2017	0
		2018	0

	2019	0	
	2020	2	
Laisvas darbuotojų judėjimas	2015	11	87
	2016	18	
	2017	12	
	2018	13	
	2019	20	
	2020	13	
Terminuotos darbo sutartys	2015	4	26
	2016	3	
	2017	1	
	2018	9	
	2019	4	
	2020	5	
Verslo perdavimas	2015	4	20
	2016	0	
	2017	6	
	2018	2	
	2019	5	
	2020	3	