# TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2007 m. rugsėjo 13 d. *

Byloje C-307/05

dėl *Juzgado de lo Social nº1 de San Sebastián* (Ispanija) 2005 m. liepos 6 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2005 m. rugpjūčio 4 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Yolanda Del Cerro Alonso**

prieš

**Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,**

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. W. A. Timmermans, teisėjai R. Schintgen (pranešėjas), J. Klučka, J. Makarczyk ir G. Arestis,

* Proceso kalba: ispanų.

generalinis advokatas M. Poiares Maduro,
posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2006 m. rugsėjo 21 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Y. Del Cerro Alonso, atstovaujamos advokatės A. Angoitia López,

— *Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*, atstovaujamos advokatės R. Navajas Cardenal,

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos J. Rodríguez Cárcamo,

— Airijos, atstovaujamos D. J. O'Hagan, padedamo *SC* A. Collins, *BL* A. Kerr, *BL* F. O'Dubhghaill, valstybės solisitoriaus M. Heneghan ir *advisory counsel* J. Gormley,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. M. Braguglia, padedamo *avvocato dello Stato* M. Massella Ducci Teri,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos T. Harris, padedamos baristerių T. Ward ir K. Smith,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir R. Vidal Puig,

susipažinęs su 2007 m. sausio 10 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

**Sprendimą**

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – bendrasis susitarimas), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43) priede, 4 punkto 1 papunkčio išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas byloje Y. Del Cerro Alonso prieš savo darbdavį *Osakidetza-Servicio Vasco de Salud* (toliau – *Osakidetza*) dėl priedų už darbo stažą suteikimo.

## Teisinis pagrindas

*Bendrijos teisės aktai*

3 Pagal bendrojo susitarimo 1 punktą jo „tikslas yra:

a) pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą;

b) sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius".

4 Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 papunktyje numatyta:

„Šis susitarimas taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika."

5 Pagal bendrojo susitarimo 3 punktą „šiame susitarime:

1) „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas" – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių

pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip antai konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis;

2) „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. <...>“

6 Pagal bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį:

„Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios įdarbinimo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.“

*Nacionalinės teisės aktai*

7 Ispanijos sveikatos sistemos statutiniams darbuotojams taikomos pagrindinės nuostatos yra numatytos 2003 m. gruodžio 16 d. Įstatyme 55/2003 dėl bendrojo sveikatos tarnybų statutinių darbuotojų statuto (*Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud*) (BOE, Nr. 301, 2003 m. gruodžio 17 d., p. 44742).

8 Iš Įstatymo 55/2003 1 straipsnio matyti, kad jo tikslas yra nustatyti pagrindines specialios viešosios tarnybos tvarkos, taikomos nacionalinėje sveikatos sistemoje dirbantiems statutiniams darbuotojams, taisykles.

9 Įstatymo 55/2003 2 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Šis įstatymas taikomas autonominių bendruomenių sveikatos tarnybų sveikatos institucijose ar centruose arba bendrosios valstybės administracijos sveikatos tarnybose ar centruose dirbantiems statutiniams darbuotojams."

10 Įstatymo 55/2003 8 ir 9 straipsniuose daromas skirtumas tarp „nuolatinių statutinių darbuotojų" ir „laikinų statutinių darbuotojų".

11 Įstatymo 55/2003 41 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad „statutinių darbuotojų darbo užmokesčio sistemą sudaro baziniai ir papildomi darbo užmokesčiai". Pagal to paties įstatymo 42 straipsnio 1 dalį bazinį darbo užmokestį sudaro atlyginimas, premijos ir priedai, skiriami kas treji metai už kiekvienus trejus tarnybos metus.

12 Įstatymo 55/2003 44 straipsnis įtvirtina, kad:

„Laikini statutiniai darbuotojai gauna visą bazinį ir papildomą darbo užmokesčius, atsižvelgiant į jų darbo vietą atitinkamoje sveikatos tarnyboje, išskyrus priedus, skiriamus kas trejus metus."

13 Baskų autonominėje bendruomenėje statutiniams darbuotojams taikomas pagrindų įstatymas buvo įgyvendintas 2000 m. lapkričio 21 d. Dekretu 231/2000 dėl *Osakidetza-Servicio Vasco de Salud* personalo darbo sąlygas reglamentuojančio susitarimo patvirtinimo (*Decreto 231/2000, de 21 de noviembre, por el que se*

*aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*) (BOPV, Nr. 234, 2000 m. gruodžio 7 d., p. 21912). Prie dekreto pridedamo susitarimo dėl *Osakidetza* personalo darbo sąlygų 74 straipsnis numato, kad siekiant gauti kas trejus metus skiriamus priedus, reikia priklausyti „nuolatinių statutinių darbuotojų" kategorijai.

## Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

14 Iš Teisingumo Teismui prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo perduotos bylos medžiagos matyti, kad nuo 1990 m. vasario 1 d. iki 2004 m. birželio 30 d. Y. Del Cerro Alonso daugiau nei dvylika metų dirbo administracijos pagalbine darbuotoja įvairiose Baskų krašto valstybinės sveikatos sistemos ligoninėse ir per visą tą laikotarpį buvo „laikina statutinė darbuotoja".

15 Išlaikiusi atitinkamus atrankos testus, Y. Del Cerro Alonso nuo 2004 m. liepos 1 d. administracijos pagalbine darbuotoja Baskų krašto valstybinės sveikatos sistemos ligoninėje dirbo kaip „nuolatinė statutinė darbuotoja".

16 2004 m. liepos 7 d. suinteresuotoji paprašė, kad būtų pripažinti ankstesni dvylika tarnybos metų, dėl ko galėtų būti suteikti keturi priedai, skiriami kas trejus metus. Jos darbdavys, *Osakidetza*, patenkino prašymą ir nustatė jos stažą nuo 1992 m. balandžio 17 dienos. Todėl nuo 2004 m. liepos 1 d., jos paskyrimo dienos, Y. Del Cerro Alonso darbo užmokestis pakilo keturiais priedais, skiriamais kas trejus metus.

17 2004 m. lapkričio 12 d. Y. Del Cerro Alonso pateikė naują prašymą, kuriuo siekė, kad būtų sumokėtas 1167,94 euro priedas, skiriamas kas trejus metus, pasibaigusius metais prieš tai, kai ji buvo paskirta į nuolatines pareigas. Šiuo atveju ji remiasi 1989 m. rugsėjo 29 d. Karaliaus dekreto 1181/1989, patvirtinančio 1978 m. gruodžio 26 d. Įstatymo 70/1978 dėl Nacionalinio sveikatos instituto darbuotojų ankstesnės tarnybos valstybės administracijoje pripažinimo (*Real Dekreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud,* BOE, Nr. 237, 1989 m. spalio 3 d., p. 30952) taikymo taisykles, papildoma trečiąja nuostata, numatančia, kad ekonominės darbo stažo pripažinimo pasekmės gali būti taikomos atgaline data vienerių metų laikotarpiui iki prašymo pripažinti ankstesnį darbą pateikimo.

18 Kadangi į šį prašymą atsakyta nebuvo, suinteresuotoji kreipėsi į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą, iš esmės tvirtindama, kad atsisakymas atgaline data taikyti ekonomines darbo stažo pripažinimo pasekmes yra „laikinų statutinių darbuotojų“ diskriminavimas „nuolatinių statutinių darbuotojų“ atžvilgiu.

19 *Osakidetza* prieštarauja šiam reikalavimui, remdamasi Dekretu 231/2000, kuriame numatoma, kad tam, jog atitinkamas asmuo gautų kas trejus metus skiriamus priedus, jis turi būti „nuolatinis statutinis darbuotojas“. Y. Del Cerro Alonso neturėjo šio statuso iki 2004 m. liepos 1 d., todėl ji gali gauti šiuos priedus tik nuo šios datos.

20 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iškėlė klausimą, ar atsakovei pagrindinėje byloje, remiantis bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktyje nustatytu nediskriminavimo principu, galėtų būti taikomas palankesnis sprendimas nei kylantis iš nacionalinės teisės nuostatos.

21 Tačiau šiuo atžvilgiu svarbu apibrėžti, ar sąvoka „įdarbinimo sąlygos“ minėto punkto prasme apima ir darbuotojo gaunamą užmokestį.

22 Kita vertus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja, ar skirtingas požiūris į „laikinus statutinius darbuotojus“ ir „nuolatinius statutinius darbuotojus“, numatytas teisės aktuose arba darbuotojų ir administracijos susitarime, yra „objektyvi priežastis“ bendrojo susitarimo to paties straipsnio prasme.

23 Tokiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social nº1 de San Sebastián* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos 1999/70/EB nuostata, kad pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu nuolatiniams darbuotojams, taikoma taip pat ir ekonominėms sąlygoms?

Jei atsakymas būtų teigiamas:

2. Ar Įstatymo 55/2003 <...> 44 straipsnyje numatyta nuostata, pagal kurią neįmanoma gauti piniginio priedo už darbo stažą, skiriamo nuolatiniams statutiniams darbuotojams, yra pakankama objektyvi priežastis?

3. Ar susitarimai, sudaryti darbuotojų profesinių sąjungų ir administracijos, yra pakankama objektyvi priežastis neskirti priedo už darbo stažą laikiniems statutiniams darbuotojams?“

## Dėl prejudicinių klausimų

*Preliminarios pastabos*

24 Siekiant naudingai atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimus, pirmiausia reikia patikrinti, ar darbuotojas, pavyzdžiui, ieškovė pagrindinėje byloje, patenka į Direktyvos 1999/70 ir bendrojo susitarimo taikymo asmenų atžvilgiu sritį.

25 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau nusprendė, kad tiek iš Direktyvos 1999/70, tiek iš bendrojo susitarimo teksto, tiek iš jų tikslo ir bendros struktūros matyti, kad juose numatytos nuostatos taikytinos terminuotoms darbo sutartims, sudarytoms su administracija ir kitais viešojo sektoriaus subjektais, bei su pastaraisiais nustatytiems terminuotiems darbo santykiams (2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, Rink. p. I-6057, 54–57 punktai; 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, Rink. p. I-7213, 40–43 punktai ir 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Vassallo*, C-180/04, Rink. p. I-7251, 32–35 punktai).

26 Reikia pridurti, jog iš bendrojo susitarimo 1 punkto matyti, kad jo tikslas yra ne tik sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, bet taip pat užtikrinti nediskriminavimo principo laikymąsi darbo pagal terminuotą sutartį atžvilgiu.

27 Atsižvelgiant į vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principų, kurie yra bendrieji Bendrijos teisės principai, svarbą, Direktyvoje 1999/70 ir bendrajame susitarime numatytos nuostatos, skirtos užtikrinti, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai turėtų tokias pačias garantijas kaip atitinkami pagal neterminuotą darbo

sutartį dirbantys darbuotojai, išskyrus kai skirtingas požiūris yra pagrindžiamas objektyviomis priežastimis, turi būti taikomos visuotinai, nes jos yra ypač svarbios Bendrijos socialinės teisės normos, naudojimasis kuriomis, kaip būtiniausiomis apsauginėmis nuostatomis, galėtų būti užtikrintas kiekvienam darbuotojui.

28 Todėl Direktyva 1999/70 ir bendrasis susitarimas taikomi visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal su darbdaviais nustatytus terminuotus darbo santykius.

29 Vienintelė aplinkybė, kad šios pareigos pagal nacionalinę teisę yra kvalifikuojamos kaip „statutinės“ ir joms būdingi tam tikri atitinkamos valstybės narės viešosios tarnybos požymiai, šiuo atveju nėra svarbus, nes priešingu atveju paliekant galimybę valstybėms narėms savo iniciatyva netaikyti tam tikroms asmenų kategorijoms Bendrijos teisės aktais numatytos apsaugos, galėtų būti šiurkščiai pažeistas Direktyvos 1999/70 ir bendrojo susitarimo veiksmingas poveikis bei vienodas taikymas valstybėse narėse (pagal analogiją žr. 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Jaeger*, C-151/02, Rink. p. I-8389, 58 ir 59 punktus ir 2004 m spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01–C-403/01, Rink. p. I-8835, 99 punktą). Ne tik iš EB 249 straipsnio trečiosios pastraipos, bet ir iš Direktyvos 1999/70 2 straipsnio pirmosios pastraipos, skaitomos atsižvelgiant į jos 17 konstatuojamąją dalį, išplaukia, kad valstybės narės privalo užtikrinti Bendrijos teisės nustatytą rezultatą (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 68 punktą).

30 Kadangi neginčijama, kad Y. Del Cerro Alonso daugiau nei dvylika metų dirbo administracijos padėjėja įvairiose Baskų krašto valstybinės sveikatos sistemos ligoninėse kaip „laikinoji darbuotoja“ ir kad pagrindinėje byloje lyginami laikinas statutinis darbuotojas ir nuolatinis statutinis darbuotojas, ieškovė pagrindinėje byloje patenka į Direktyvos 1999/70 ir bendrojo susitarimo taikymo sritį.

*Dėl pirmojo klausimo*

31 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio sąvoka „įdarbinimo sąlygos" turi būti aiškinama taip, kad ji gali pagrįsti pagrindinėje byloje nagrinėjamą reikalavimą skirti pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams priedą už darbo stažą, kuris pagal nacionalinę teisę gali būti skiriamas tik pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams.

32 Ispanijos, Jungtinės Karalystės vyriausybės ir Airija tvirtina, kad į šį klausimą turėtų būti atsakyta neigiamai remiantis EB 137 straipsnio 5 dalies, išaiškintos 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendime *Dellas ir kt.* (C-14/04, Rink. p. I-10253, 39 punktas), formuluote.

33 Iš karto reikia konstatuoti, kad Europos Sąjungos Taryba, priimdama Direktyvą 1999/70, kuria siekiama įgyvendinti bendrąjį susitarimą, rėmėsi EB 139 straipsnio 2 dalimi, numatančia, kad Bendrijos lygmeniu sudaryti susitarimai yra įgyvendinami EB 137 straipsnyje numatytose srityse.

34 Tarp sričių, kuriose EB 137 straipsnio 2 dalis įpareigoja Tarybą nustatyti būtiniausius reikalavimus pasitelkiant direktyvas tam, kad būtų pasiekti EB 136 straipsnyje nustatyti tikslai, įskaitant darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimą ir jų deramą socialinę apsaugą, EB 137 straipsnio 1 dalies b punktas įvardija „darbo sąlygas".

35 Be to, pagal jo 5 dalį EB 137 straipsnio nuostatos „netaikomos darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų."

36 Šiuo atveju reikia priminti, kad pirmiausia pagal bendrojo susitarimo 1 punkto a papunktį jo tikslas yra „pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą“. To paties bendrojo susitarimo preambulėje nurodyta, kad šis susitarimas „rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, apsaugant juos nuo diskriminavimo“. Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamoji dalis patikslina, kad bendrojo susitarimo tikslas yra būtent pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, nustatant būtiniausius reikalavimus ir užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą.

37 Iš to išplaukia, kad bendruoju susitarimu siekiama taikyti nediskriminavimo principą pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams tam, jog darbdavys nenustatytų tokių darbo santykių, kad šie darbuotojai negalėtų pasinaudoti teisėmis, kuriomis naudojasi pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai.

38 Bendrijos socialinės teisės principas neturėtų būti aiškinamas siaurai.

39 Antra, kadangi EB 137 straipsnio 5 dalis yra nuo to paties straipsnio 1–4 dalių nukrypti leidžianti nuostata, šioje dalyje reglamentuojamos sritys turi būti aiškinamos siaurai, kad nebūtų pažeistos 1–4 dalių taikymo sritys ar užginčyti EB 136 straipsniu siekiami tikslai.

40 Nagrinėjant išimtį, susijusią su EB 137 straipsnio 5 dalyje numatytu „darbo užmokesčiu“, ji grindžiama tuo, kad nacionaliniu lygmeniu atlyginimų lygis nustatomas darbuotojų ir administracijos sutartimi ir yra valstybių narių kompe-

tencija šioje srityje. Šiomis sąlygomis buvo nuspręsta, kad tikslinga dabartinėje Bendrijos teisėje nederinti atlyginimų lygio taikant EB 136 ir paskesnius straipsnius.

41 Todėl minėta išimtis negali būti taikoma visais tam tikrą ryšį su atlyginimu turinčiais atvejais, nes kitaip kad kai kurios iš EB 137 straipsnyje numatytų sričių prarastų savo reikšmę.

42 Iš to išplaukia, kad EB 137 straipsnio 5 dalies išlyga netrukdo laikinajam darbuotojui, remiantis nediskriminavimo principu, reikalauti įdarbinimo sąlygų, taikomų tik nuolatiniams darbuotojams, net jeigu šio principo taikymas numato diferencinio atlyginimo mokėjimą.

43 Priešingai nei teigia Ispanijos, Jungtinės Karalystės vyriausybės ir Airija, Teisingumo Teismo praktikoje neabejojama ankstesniu aiškinimu, pagal kurį būtiniausi reikalavimai, kuriuos Europos Sąjungos Taryba gali nustatyti priimdama direktyvas, remiantis EB 137 straipsniu (žr. minėto sprendimo *Dellas ir kt.* 39 punktą), negali būti taikomi užmokesčiui, taigi1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18) nėra taikoma darbuotojų užmokesčiui (žr. minėto sprendimo *Dellas ir kt* 38 punktą ir 2007 m. sausio 11 d. Nutarties *Vorel*, C-437/05, Rink. p. I-331, 32 punktą).

44 Iš minėtame sprendime *Dellas ir kt.* bei nutartyje *Vorel* motyvų konteksto visiškai aišku, kad bylose, kuriose priimti šie sprendimai, buvo keliamas klausimas, kokį poveikį sąvokų „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ Direktyvos 93/104 prasme aiškinimas

gali turėti darbuotojų, kurie budi, gaunamo užmokesčio „dydžiui“ (žr. minėto sprendimo *Dellas ir kt.* 38 punktą ir minėtos nutarties *Vorel* 32 punktą).

45 Todėl Teisingumo Teismo sprendimas, kad užmokesčio už budėjimą tvarka negali būti suderinta šiuo Bendrijos teisės raidos etapu, visiškai atitinka EB 137 straipsnio 5 dalies išlygos aiškinimą, pateiktą šio sprendimo 41 ir 42 punktuose. Nacionalinės institucijos iš tiesų yra vienintelės kompetentingos nustatyti atlyginimo, mokamo kiekvienam darbuotojui, dydį, nes Direktyva 93/104 iš esmės nekliudo valstybei narei taikyti teisės aktų, kuriuose, atsižvelgiant į budėjimą darbo vietoje, numatomas skirtingas darbo užmokestis už laikotarpį, per kurį darbas yra realiai atliekamas, ir laikotarpį, per kurį darbas realiai neatliekamas (žr. minėtos nutarties *Vorel* 35 ir 36 punktus).

46 Dėl tų pačių priežasčių skirtingose valstybėse narėse darbuotojo, pavyzdžiui, ieškovės pagrindinėje byloje, atlyginimo įvairių sudėtinių dalių dydžių nustatymas neginčijamai lieka valstybių narių nacionalinių institucijų kompetencijoje. Tačiau tai nėra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamos bylos dalykas.

47 Priešingai nei buvo nurodyta šio sprendimo 44 ir 45 punktuose, klausimas, ar taikant bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktyje nurodytą nediskriminavimo principą viena iš atlyginimo sudedamųjų dalių kaip įdarbinimo sąlyga turi būti suteikta pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui tomis pačiomis sąlygomis kaip pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, patenka į EB 137 straipsnio 1 dalies b punkto, Direktyvos 1999/70 ir šiuo pagrindu priimto bendrojo susitarimo taikymo sritis.

48 Šiomis sąlygomis į pirmąjį pateiktą klausimą reikia atsakyti, jog bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktyje įtvirtinta „įdarbinimo sąlygų“ sąvoka turi būti aiškinama taip: ji gali pagrįsti pagrindinėje byloje nagrinėjamą reikalavimą skirti pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams priedą už darbo stažą, kuris pagal nacionalinę teisę suteikiamas tik pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams.

*Dėl antrojo ir trečiojo klausimų*

49 Šiais klausimais iš esmės prašoma sąvokos „objektyvi priežastis“, remiantis kuria pagal bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį galima pagrįsti skirtingą požiūrį į pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus, išaiškinimo.

50 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas būtent klausia, ar vien ta aplinkybė, kad šioje byloje egzistuoja skirtingas požiūris į pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus, kalbant apie priedus už darbo stažą, numatyta įstatyme arba profesinių sąjungų bei administracijos susitarime, gali būti laikoma objektyvia priežastimi.

51 Šiomis sąlygomis antrąjį ir trečiąjį klausimus reikia nagrinėti kartu.

52 Šiuo atžvilgiu svarbu prisiminti, kad Teisingumo Teismas jau buvo nusprendęs dėl panašaus klausimo, susijusio su ta pačia sąvoka „objektyvi priežastis“, kuri pagal bendrojo susitarimo 5 punkto 1 papunkčio a dalį pagrindžia paeiliui sudarinėjamas terminuotas darbo sutartis ar nustatomus terminuotus darbo santykius.

53 Teisingumo Teismas teigė, kad sąvoka „objektyvios priežastys“ turi būti suprantama kaip taikoma apibrėžtoms ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą ir todėl šiame konkrečiame kontekste galinčioms pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes gali lemti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 69 ir 70 punktus).

54 Kita vertus, nacionalinės teisės nuostata, pavyzdžiui, įstatymo ar kito teisės akto norma, kuri tik bendrai ir abstrakčiai leidžia pasiremti galimybe paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, negali būti suderinama su ankstesniame punkte nurodytais reikalavimais (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 71 punktą).

55 Konkrečiai tariant, terminuotų darbo sutarčių sudarymas remiantis tik bendro pobūdžio nuostata, neatsižvelgiant į konkretų atitinkamos veiklos turinį, neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų siekiant patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti tam numatytą tikslą ir yra būtinas jį įgyvendinti (žr. minėto sprendimo *Adeneler ir kt.* 74 punktą).

56 Toks pats išaiškinimas taikomas identiškai „objektyvios priežasties“ sąvokai bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio prasme.

57 Šiomis aplinkybėmis minėta sąvoka neturi būti suprantama kaip pateisinanti skirtingą požiūrį į pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus, remiantis tuo, kad toks požiūris yra numatytas bendroje ir abstrakčioje nacionalinėje normoje, pavyzdžiui, įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje.

58 Atvirkščiai, minėta sąvoka reikalauja, kad nagrinėjamas nevienodas požiūris būtų pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą įdarbinimo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jo taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis nevienodas požiūris atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą bei yra būtinas jam įgyvendinti.

59 Todėl į antrąjį ir trečiąjį pateiktus klausimus reikia atsakyti, jog bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktis turi būti aiškinamas kaip prieštaraujantis, jog skirtingo požiūrio į pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus taikymas būtų grindžiamas tik tuo, kad jis numatytas valstybės narės įstatymo ar kito teisės akto nuostatoje arba profesinių sąjungų bei darbdavio sudarytoje kolektyvinėje sutartyje.

**Dėl bylinėjimosi išlaidų**

60 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimų Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

**1. 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl**

**Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 4 punkto 1 papunktyje įtvirtinta sąvoka „įdarbinimo sąlygos“ turi būti aiškinama taip: ji gali pagrįsti pagrindinėje byloje nagrinėjamą reikalavimą skirti pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams priedą už darbo stažą, kuris pagal nacionalinę teisę gali būti skiriamas tik pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams.**

2. **Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktis turi būti aiškinamas kaip prieštaraujantis tam, jog skirtingo požiūrio į pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus taikymas būtų grindžiamas tik tuo, kad jis numatytas valstybės narės įstatymo ar kito teisės akto nuostatoje arba profesinių sąjungų bei darbdavio sudarytoje kolektyvinėje sutartyje.**

Parašai.