TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2018 m. liepos 25 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – Atleidimo iš darbo už drausmės pažeidimą, kuris pripažintas „neteisingu“, padariniai – Sąvoka „darbo sąlygos“ – Laikinasis darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį – Skirtingas požiūris į nuolatinį darbuotoją ir nenuolatinį darbuotoją, įdarbintą pagal terminuotą arba neterminuotą sutartį – Darbuotojo grąžinimas į darbą arba kompensacijos išmokėjimas“

Byloje C-96/17

dėl *Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa* (Terasos darbo bylų teismas Nr. 2) 2017 m. sausio 26 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2017 m. vasario 22 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Gardenia Vernaza Ayovi

prieš

Consorci Sanitari de Terrassa

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C.G. Fernlund, teisėjai A. Arabadjiev (pranešėjas) ir S. Rodin,

generalinė advokatė J. Kokott,

posėdžio sekretorius L. Carrasco Marco, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2017 m. gruodžio 7 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– G. Vernaza Ayovi, atstovaujamos *abogado* M. Sepúlveda Gutiérrez,

– *Consorci Sanitari de Terrassa*, atstovaujamo *abogados* A. Bayón Cama ir D. Cubero Díaz,

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Gavela Llopis,

– Europos Komisijos, atstovaujamos N. Ruiz García ir M. van Beek,

susipažinęs su 2018 m. sausio 25 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

* Proceso kalba: ispanų.

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto 1 dalies ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 20 straipsnio išaiškinimo.

2 Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant I. Gardenia Vernaza Ayovi ir *Consorci Sanitari de Terrassa* (Terasos sveikatos konsorciumas, Ispanija) ginčą dėl jos atleidimo iš darbo už drausmės pažeidimą.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Pagal Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalį:

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

4 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ nustatyta:

„Šiame susitarime:

1. „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.

2. <…> „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

5 Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje nustatyta:

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

6 Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalyje numatyta:

„Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai tam tikrais atvejais nustato kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai:

a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;

b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

Ispanijos teisės aktai

7 *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre* (2015 m. spalio 23 d. Įstatymo dėl darbuotojų statuto konsoliduota redakcija, patvirtinta Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 2/2015) (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., toliau – Darbuotojų statutas) 56 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Jeigu atleidimas pripažįstamas neteisingu, darbdavys per 5 dienas nuo sprendimo paskelbimo gali pasirinkti grąžinti darbuotoją į darbą arba sumokėti jam kompensaciją, prilygstančią 33 darbo užmokesčio dienoms už kiekvienus išdirbtus metus, atitinkamai paskirstytą už išdirbtus mėnesius, jeigu buvo dirbta trumpiau nei vienus metus, neviršijant 24 mėnesių darbo užmokesčio. Nusprendus sumokėti kompensaciją, darbo sutartis laikoma pasibaigusia paskutinę faktinę darbo dieną.“

8 *Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (2015 m. spalio 30 d. Įstatymo dėl darbuotojų statuto konsoliduota redakcija, patvirtinta Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 5/2015) (BOE, Nr. 261, 2015 m. spalio 31 d., toliau – Valstybės tarnybos pagrindų statutas) 2 straipsnyje „Taikymo sritis“ nustatyta:

„1. Šis statutas taikomas valstybės tarnautojams ir atitinkamai toliau nurodytose valdžios institucijose pagal sutartį dirbantiems darbuotojams:

<…>

5. Šis statutas visiems viešojo administravimo sektoriaus darbuotojams, kurie nepatenka į jo taikymo sritį, turi papildomą pobūdį.

<…>“

9 Valstybės tarnybos pagrindų statuto 7 straipsnyje „Taisyklės, taikomos sutartininkams“ numatyta:

„Sutartininkų padėtį valdžios institucijose reglamentuoja teisės aktai, kurie taikomi darbo srityje, ir kitos paprastai taikomos taisyklės, bet taip pat šio statuto nuostatos, kuriose tai numatyta.“

10 Valstybės tarnybos pagrindų statuto 8 straipsnyje „Valstybės tarnautojų sąvoka ir tipai“ numatyta:

„1. Valstybės tarnautojai yra asmenys, atlygintinai dirbantys viešojo administravimo sektoriaus institucijose, kad būtų užtikrinami bendrieji interesai.

2. Valstybės tarnautojai skirstomi į:

a) karjeros valstybės tarnautojus;

b) nestatutinius valstybės tarnautojus.

c) sutartininkus, dirbančius pagal nuolatines, neterminuotas arba terminuotas darbo sutartis;

d) pagalbinius tarnautojus.“

11 Valstybės tarnybos pagrindų statuto 93 straipsnyje „Drausminė atsakomybė“ numatyta:

„1. Valstybės karjeros tarnautojams ir sutartininkams taikomos šioje antraštinėje dalyje ir viešosios tarnybos įstatymuose, priimtuose siekiant įgyvendinti šį statutą, nustatyta drausminė tvarka.

<…>

4. Kiek tai susiję su sutartininkų drausmine tvarka, situacijoms, kurios nėra numatytos šioje antraštinėje dalyje, taikomi teisės aktai, kurie reglamentuoja darbo sritį.“

12 Valstybės tarnybos pagrindų statuto 96 straipsnio „Sankcijos“ 2 dalyje numatyta:

„Jeigu atleidimas iš darbo po drausminės procedūros dėl šiurkštaus pareigų pažeidimo pripažįstamas neteisingu, pagal nuolatinio darbo sutartį dirbantis valstybės tarnautojas turi būti grąžinamas į pareigas.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

13 2006 m. gegužės 30 d. G. Vernaza Ayovi buvo įdarbinta *Fundaciò Sant Llàtzer* (privatus Šv. Lozoriaus fondas, Ispanija) slaugytoja, pasirašant *interinidad* sutartį, tai yra laikinojo pavadavimo sutartį, arba laukiant, kol į šią darbo vietą bus įdarbinta. Ši sutartis baigėsi galioti 2006 m. rugpjūčio 14 d. 2006 m. rugpjūčio 15 d. šalys sudarė naują *interinidad* sutartį, ši 2006 m. gruodžio 28 d. tapo laikina neterminuota darbo sutartimi. Iš darbo santykio kylančios teisės ir pareigos buvo perleistos Terasos sveikatos konsorciumui.

14 Laikotarpiu nuo 2011 m. liepos 19 d. iki 2012 m. liepos 19 d. G. Vernaza Ayovi buvo suteiktos atostogos dėl asmeninių priežasčių; šis laikotarpis buvo atnaujintas du kartus ir truko vienus metus. 2014 m. birželio 19 d. G. Vernaza Ayovi paprašė būti grąžinta į darbą. Terasos sveikatos konsorciumas jos prašymą atmetė, nes nebuvo jos kvalifikaciją atitinkančios darbo vietos. 2016 m. balandžio 29 d. ji dar kartą paprašė būti grąžinta į darbą.

15 Dėl 2016 m. gegužės 6 d. Terasos sveikatos konsorciumas jai pateikė darbo grafiką, grindžiamą darbo ne visą darbo dieną laiku. Kadangi G. Vernaza Ayovi atsisakė dirbti pagal kitą grafiką, išskyrus darbą visą darbo dieną, ji neatvyko į darbovietę ir dėl šios priežasties 2016 m. liepos 15 d. buvo atleista iš darbo.

16 2016 m. rugpjūčio 26 d. ieškovė pagrindinėje byloje pareiškė ieškinį *Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa* (Terasos darbo bylų teismas Nr. 2, Ispanija) siekdama, kad būtų pripažinta, jog ji iš darbo atleista neteisėtai, ir nurodyta darbdaviui arba grąžinti ją į darbą tokiomis pačiomis darbo sąlygomis, kurios galiojo prieš atleidimą iš darbo, ir sumokėti jai visus nesumokėtus darbo užmokesčius nuo atleidimo iš darbo dienos, arba sumokėti jai didžiausią teisės aktuose numatytą kompensaciją, kuri mokama neteisėto atleidimo iš darbo atveju.

17 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad G. Vernaza Ayovi taikytinas Bendrasis susitarimas tiek, kiek jos darbo sutartis tapo neterminuota tik po to, kai buvo sudarytos dvi laikinos terminuotos sutartys, todėl, viena vertus, negali būti atmesta piktnaudžiavimo panaudojant terminuotas sutartis galimybė, ir, kita vertus, ji neturi nuolatinio sutartininko statuso.

18 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa* (Terasos darbo bylų teismas Nr. 2) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir Teisingumo Teismui pateikti šiuos prejudicinius klausimus:

„Atsižvelgiant į viešojo administravimo subjekto darbuotojo, dirbančio pagal neterminuotą nenuolatinio darbo sutartį, atleidimo iš darbo už drausmės pažeidimą ginčijimo kontekstą:

1) ar reikia manyti, kad kai atleidimas iš darbo už drausmės pažeidimą pripažįstamas neteisingu (neteisėtu), į Tarybos direktyvos priede esančio [Bendrojo susitarimo] 4 punkto 1 dalyje numatytą sąvoką „darbo sąlygos“ patenka teisinėje sistemoje numatyti teisiniai padariniai, ypač padariniai, numatyti [Valstybės tarnybos pagrindų statuto] 96 straipsnio 2 dalyje?

2) ar pagal [Bendrojo susitarimo] 4 punkto 1 dalį diskriminacine laikytina Valstybės tarnybos pagrindų statuto 96 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta situacija, kai pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo atleidimas iš darbo už drausmės pažeidimą pripažįstamas nepriimtinu, t. y. neteisėtu, visuomet reikalaujama grąžinti jį į darbą, tačiau jeigu darbuotojas dirba pagal neterminuotą nenuolatinio darbo sutartį arba pagal terminuotą darbo sutartį ir vykdo tas pačias funkcijas, kaip ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas, suteikiama galimybė jo negrąžinti į darbą sumokant kompensaciją?

3) ar susiklosčius tokiai pačiai situacijai skirtingas vertinimas būtų pateisinamas ne pagal minėtą direktyvą, bet pagal <…> Chartijos 20 straipsnį?“

Dėl prejudicinių klausimų

19 Savo klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, pagal kurias, kai viešojo administravimo sektoriuje įdarbinto nuolatinio darbuotojo atleidimas pripažįstamas neteisingu, atitinkamas darbuotojas privalo būti grąžintas į darbą, o esant tokiai pačiai situacijai, nenuolatinis darbuotojas arba pagal neterminuotą sutartį įdarbintas nenuolatinis darbuotojas, kuris vykdo tokias pačias užduotis kaip šis nuolatinis darbuotojas, gali pasirinkti būti negrąžintas į darbą ir už tai gauti kompensaciją.

20 Iš pradžių reikia pažymėti: kadangi Chartijos 20 straipsnyje įtvirtintas bendrasis lygybės prieš įstatymą principas, kiek tai susiję su pagal terminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais, buvo įgyvendintas Direktyva 1999/70, ir pirmiausia prie jos pridėto Bendrojo susitarimo 4 punktu, pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija turi būti nagrinėjama atsižvelgiant į šią direktyvą ir Bendrąjį susitarimą.

21 Remiantis Bendrojo susitarimo 1 punkto a papunkčiu, šio Bendrojo susitarimo tikslas – pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant, kad būtų paisoma nediskriminavimo principo. Be to, Bendrojo susitarimo preambulės trečioje pastraipoje nurodyta, kad šis susitarimas „rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, apsaugant juos nuo diskriminavimo“. Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamojoje dalyje šiuo klausimu pažymėta, kad Bendruoju susitarimu siekiama, be kita ko, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, nustatant būtiniausius reikalavimus, kuriais būtų užtikrintas nediskriminavimo principo taikymas (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

22 Bendruoju susitarimu, visų pirma jo 4 punktu, siekiama taikyti šį principą pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams tam, kad darbdavys nenustatytų tokių darbo santykių, siekdamas, jog šie darbuotojai negalėtų pasinaudoti teisėmis, kuriomis naudojasi pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

23 Atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 4 punktu siekiamus tikslus, jis turi būti suprantamas kaip įtvirtinantis vieną iš Sąjungos socialinės teisės principų, kuris neturėtų būti aiškinamas siaurai (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

24 Reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, numatytas draudimas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams taikyti mažiau palankias sąlygas negu panašiems pagal neterminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, remiantis vien tuo, kad jie dirba pagal terminuotas sutartis, nebent šis nevienodas vertinimas yra objektyviai pagrįstas.

25 Pirma, nagrinėjamoje byloje nacionalinis teismas, remdamasis Ispanijos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencija, teigia, kad tokia darbo sutartis, kokia sudaryta su G. Vernaza Ayovi, pagal nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus laikytina terminuota darbo sutartimi.

26 Taigi toks darbuotojas, koks yra G. Vernaza Ayovi, turi būti laikomas „pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį, taigi, jis patenka į to susitarimo taikymo sritį.

27 Antra, kalbant apie sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, lemiamas kriterijus nustatant, ar priemonė įtraukiama į šią sąvoką, yra būtent susijęs su darbu, t. y. darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykiais (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

28 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad ši sąvoka apima, be kita ko, ir įspėjimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą termino nustatymo taisykles, ir taisykles, susijusias su kompensacija, mokama darbuotojui nutraukiant darbo sutartį, kuri jį sieja su darbdaviu, nes ši kompensacija mokama dėl juos siejančių darbo santykių (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 42, 44 ir 45 punktai).

29 Iš tiesų Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį aiškinant taip, kad minėtos sąvokos apibrėžtis neapima terminuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygų, nepaisant šia nuostata siekiamo tikslo, būtų sumažinta pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 43 punktas).

30 Taigi šiuos svarstymus galima visiškai pritaikyti pagrindinėje byloje nagrinėjamai grąžinimo į darbą tvarkai, kuria naudojasi nuolatinis darbuotojas atleidimo iš darbo – kuris laikomu „neteisingu“ – už drausmės pažeidimą atveju, nes ši tvarka grindžiama darbo santykiais, kurie sieja šį darbuotoją ir jo darbdavį.

31 Darytina išvada, kad nacionalinė priemonė, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį.

32 Trečia, primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją nediskriminavimo principu, kuris konkrečiai išreikštas Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje, reikalaujama, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos – vienodai, jei toks vertinimas negali būti objektyviai pateisinamas (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 46 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

33 Šiuo klausimu pažymėtina, kad nediskriminavimo principas įgyvendintas ir sukonkretintas Bendrajame susitarime tik tiek, kiek tai susiję su skirtingu pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir panašioje padėtyje esančių pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų vertinimu (2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 37 punktas ir 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 47 punktas).

34 Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, siekiant įvertinti, ar suinteresuotieji asmenys dirba vienodą arba panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, vadovaujantis jo 3 punkto 2 dalimi ir 4 punkto 1 dalimi reikia nustatyti, ar atsižvelgiant į visus aspektus, pavyzdžiui, darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, jie gali būti laikomi esančiais panašioje situacijoje (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 48 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

35 Šiuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis turi kompetenciją vertinti faktines aplinkybes, turi nustatyti, ar G. Vernaza Ayovi situacija buvo panaši į to paties darbdavio tuo pačiu laikotarpiu įdarbintų nuolatinių darbuotojų situaciją (pagal analogiją žr. 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 49 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

36 Be to, neginčijama, kad, kiek tai susiję su padariniais, kurie kilo iš neteisingo atleidimo iš darbo, egzistuoja skirtingas požiūris į nuolatinius ir nenuolatinius darbuotojus, kaip antai G. Vernaza Ayovi.

37 Taigi, su sąlyga, kad galutinį nenuolatinio darbuotojo, kaip antai G. Vernaza Ayovi, ir nuolatinio darbuotojo vertinimą, atsižvelgdamas į visas reikšmingas aplinkybes, atliks prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, reikia patikrinti, ar egzistuoja objektyvi priežastis, pateisinanti tokį skirtingą vertinimą.

38 Šiuo klausimu primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje esanti „objektyvių priežasčių“ sąvoka turi būti suprantama kaip neleidžianti pateisinti skirtingo pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų vertinimo, remiantis tuo, kad toks vertinimas yra numatytas bendroje ir abstrakčioje įstatymo ar kolektyvinės sutarties normoje (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 53 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

39 Atsižvelgiant į suformuotą jurisprudenciją sąvoka reikalauja, kad nagrinėjamas skirtingas vertinimas būtų pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdintų atitinkamą įdarbinimo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jo taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis skirtingas vertinimas atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam įgyvendinti. Šiuos veiksnius gali lemti, be kita ko, specifinio pobūdžio užduotys, kurioms atlikti terminuotos sutartys buvo sudarytos, ir šioms užduotims būdingos savybės arba, jei reikia, teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (žr. 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 54 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

40 Kaip matyti iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos ir iš posėdyje pateiktų atsakymų į Teisingumo Teismo klausimus, pagal bendrą atleidimo iš darbo, kuris laikomas „neteisingu“ arba „neteisėtu“, taisyklę darbdavys gali pasirinkti grąžinti darbuotoją į darbą arba sumokėti jam kompensaciją.

41 Be to, tik kaip šios bendrosios taisyklės išimtis viešojo administravimo sektoriuje dirbantys nuolatiniai darbuotojai, kurių atleidimas iš darbo už drausmės pažeidimą buvo pripažintas neteisėtu, turi būti grąžinti į darbą.

42 Ispanijos vyriausybė tvirtina, kad šis skirtingas vertinimas yra pateisinamas atsižvelgiant į šios darbuotojų kategorijos įdarbinimo tvarką ir konkrečias aplinkybes, kuriomis jie įdarbinami. Taigi nagrinėjamo grąžinimo į darbą garantija yra neatsiejamai susijusi su teise įsidarbinti nuolatinėse darbo vietose. Iš tiesų Valstybės tarnybos pagrindų statute yra nustatyta, kad nuolatinių sutartininkų įdarbinimo sistema yra atrankinė, kuri, siekiant laikytis lygybės, nuopelnų pripažinimo ir patekimo į viešąją tarnybą principų, turi apimti vieną ar kelis egzaminus, per kuriuos siekiama įvertinti kandidatų gebėjimus ir nustatyti jų klasifikacinį lygį, arba pagal kurią turi būti pripažinti kandidatų nuopelnai. Nustatydamas įpareigojimą automatiškai grąžinti į darbą Ispanijos teisės aktų leidėjas siekia apsaugoti viešojo administravimo sektoriaus nuolatinius darbuotojus laikantis lygybės, nuopelnų ir gebėjimų pripažinimo bei viešumo principų.

43 Ispanijos vyriausybė šiuo klausimu teigia, kad yra imperatyvu, jog darbuotojo pareigos būtų išlaikytos, nes jis laimėjo konkursą dėl darbo vietos viešojo administravimo sektoriuje, o tokio konkurso laimėjimas pateisina, kad nuolatiniams darbuotojams būtų suteiktos didesnės garantijos – kaip antai teisė į nuolatines pareigas – negu tos, kurios suteikiamos laikiniesiems arba pagal neterminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams.

44 Taigi, šios vyriausybės teigimu, kalbant apie nuolatinius darbuotojus, pažymėtina, kad jų privalomas grąžinimas į darbą garantuoja darbo vietos stabilumą atsižvelgiant į Ispanijos Konstitucijoje įtvirtintus principus, o dėl nenuolatinių darbuotojų pasakytina, kad jų išlaikymas darbo vietoje nesudaro lemiamo darbo santykio veiksnio, todėl šiuo atveju Ispanijos teisės aktų leidėjas nemanė, jog iš administravimo sektoriaus darbdavio reikia atimti teisę pasirinkti: grąžinti darbuotoją, kurio atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, ar sumokėti jam kompensaciją.

45 Šiuo esminiu atrankos tvarkos skirtumu, atsižvelgiant į Ispanijos vyriausybės paaiškinimus, siekiama, kad nuolatinis sutartininkas, kuris nėra valstybės tarnautojas, tačiau kuris vis dėlto laimėjo konkursą, atitinkantį lygybės, nuopelnų pripažinimo ir gebėjimų principus, galėtų pasinaudoti šia nuolatinumo garantija, kuri sudaro įprastos pagal darbo teisę taikomos tvarkos išimtį.

46 Darytina išvada, kad nors nagrinėjamas skirtingas vertinimas negali būti pateisinamas bendruoju interesu, kuris pats susijęs su nuolatinių darbuotojų atrankos tvarka, vis dėlto svarstymai, išplaukiantys iš nacionalinės teisės, reglamentuojančios viešąją tarnybą, ypatumų, kaip antai nurodytų šio sprendimo 42–44 punktuose, gali pateisinti tokį skirtingą vertinimą. Šiuo klausimu nešališkumas, veiksmingumas ir viešojo administravimo subjektų nepriklausomumas reiškia tam tikrą pastovumą ir darbo santykių stabilumą. Šie svarstymai, kuriems nėra atitikmens pagal bendrąją darbo teisę, paaiškina ir pagrindžia viešojo administravimo sektoriaus darbdavio teisės vienašališkai nutraukti sutartį apribojimus taigi, ir nacionalinės teisės aktų leidėjo sprendimą nesuteikti pastariesiems teisės pasirinkti: grąžinti darbuotoją į darbą ar sumokėti jam kompensaciją neteisėto atleidimo atveju.

47 Taigi, daryti išvada, kad nuolatinių darbuotojų automatinio grąžinimo situacija faktiniu ir teisiniu požiūriais labai skiriasi nuo tos, kurioje yra nenuolatiniai darbuotojai (pagal analogiją žr. 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 56 punktą).

48 Šiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad nustatytas skirtingas vertinimas yra pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą įdarbinimo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jo taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 39 punkte nurodytą jurisprudenciją.

49 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktus klausimus reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis aiškintina taip, kad ji nedraudžia nacionalinės teisės nuostatų, kaip antai nagrinėjamų pagrindinėje byloje, pagal kurias, kai viešojo administravimo sektoriuje įdarbinto nuolatinio darbuotojo atleidimas pripažįstamas neteisėtu, atitinkamas darbuotojas privalo būti grąžintas į darbą, o esant tokiai

pačiai situacijai, nenuolatinis darbuotojas arba nenuolatinis pagal neterminuotą sutartį įdarbintas darbuotojas, kuris vykdo tokias pačias užduotis kaip minėtas nuolatinis darbuotojas, gali būti negrąžintas į darbą ir gauti kompensaciją.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

50 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

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

1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ji nedraudžia nacionalinės teisės nuostatų, kaip antai nagrinėjamų pagrindinėje byloje, pagal kurias, kai viešojo administravimo sektoriuje įdarbinto nuolatinio darbuotojo atleidimas pripažįstamas neteisėtu, atitinkamas darbuotojas privalo būti grąžintas į darbą, o esant tokiai pačiai situacijai, nenuolatinis darbuotojas arba nenuolatinis pagal neterminuotą sutartį įdarbintas darbuotojas, kuris vykdo tokias pačias užduotis kaip minėtas nuolatinis darbuotojas, gali būti negrąžintas į darbą ir gauti kompensaciją.

Parašai.