TEISINGUMO TEISMO (dešimtoji kolegija) SPRENDIMAS

2017 m. gruodžio 20 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 4 punktas – Nediskriminavimo principas – Sąvoka „darbo sąlygos“ – Specialiųjų atostogų kaip tam tikro administracinio statuso suteikimas – Nacionalinės teisės aktai, kuriuose numatyta, kad asmeniui, išrinktam vykdyti viešosios valdžios funkcijas, specialiosios atostogos suteikiamos tik tuo atveju, jeigu jis yra statutinis valstybės tarnautojas, ir jomis negali pasinaudoti asmuo, kuris yra nestatutinis valstybės tarnautojas“

Byloje C-158/16

dėl *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo* (Ovjedo administracinis teismas Nr. 1, Ispanija) 2016 m. kovo 1 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2016 m. kovo 16 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Margarita Isabel Vega González

prieš

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

TEISINGUMO TEISMAS (dešimtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas E. Levits, teisėjai M. Berger ir F. Biltgen (pranešėjas),

generalinė advokatė E. Sharpston,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– M. I. Vega González, atstovaujamos advokatės S. Suárez Solis ir *procurador* R. Blanco González,

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Gavela Llopis ir A. Rubio González,

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

susipažinęs su 2017 m. rugsėjo 7 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), 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; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Margarita Isabel Vega González ir *Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias* (Astūrijos kunigaikštystės vyriausybės finansų ir viešojo sektoriaus ministerija, Ispanija; toliau – ministerija) ginčą dėl šios ministerijos atsisakymo patenkinti M. I. Vega González prašymą suteikti jai tam tikrą administracinį statusą, t. y. specialiąsias atostogas, išrinkus ją parlamento nare.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Iš Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamosios dalies matyti, kad „šalys signatarės norėjo sudaryti bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuriame būtų nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai ir būtiniausi reikalavimai; jos išreiškė norą pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“.

4 Kaip išdėstyta Direktyvos 1999/70 1 straipsnyje, šios direktyvos tikslas – „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą <…>, sudarytą <…> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų ([Europos profesinių sąjungų konfederacijos] (ETUC), [Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos] (UNICE) ir [Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro] (CEEP)) ir pateikiamą šios direktyvos priede“.

5 Taip pat Bendrojo susitarimo preambulės trečioje pastraipoje pažymėta, kad šiame susitarime „išdėstomi su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, pripažįstant, kad juos išsamiai taikant būtina atsižvelgti į konkrečių nacionalinių, sektorinių ar sezoninių situacijų realijas. Jis rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo ir leistų taikyti terminuotas darbo sutartis tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinu pagrindu.“

6 Pagal Bendrojo susitarimo 1 punktą šio susitarimo tikslas yra, pirma, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą ir, antra, sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius.

7 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. <…>“

8 Bendrojo susitarimo 4 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje numatyta:

„Pagal terminuotas sutartis dirbant[iems] 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.“

Ispanijos teisė

9 1985 m. gruodžio 26 d. *Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias* (Astūrijos kunigaikštystės įstatymas Nr. 3/1985 dėl Astūrijos kunigaikštystės administracijos viešosios tarnybos organizavimo) (BOE Nr. 59, 1986 m. kovo 10 d., p. 9083) 6 straipsnyje „nestatutiniai valstybės tarnautojai“ apibrėžiami kaip asmenys, pagal įstatymą laikinai paskiriami į laisvas darbo vietas Astūrijos kunigaikštystės administracijoje, kol į jas bus paskirti statutiniai valstybės tarnautojai, taip pat statutinius valstybės tarnautojus pavaduojantys ir jų funkcijas, kai šie laikinai paskiriami eiti kitas pareigas arba išeina specialių atostogų, laikinai vykdantys asmenys.

10 Administraciniai statusai nurodyti Įstatymo Nr. 3/1985 59 straipsnio 1 dalyje, kurios e punkte minimos ir specialiosios atostogos. Šio 59 straipsnio 2 dalyje aiškiai nurodyta, kad nestatutiniams valstybės tarnautojams negali būti suteiktos specialiosios atostogos.

11 Pagal Įstatymo Nr. 3/1985 64 straipsnio 1 dalies g punktą Astūrijos kunigaikštystės administracijos statutiniams valstybės tarnautojams suteikiamos specialiosios atostogos tuo atveju, kai jie išrenkami *Junta general del Principado de Asturias* (Astūrijos parlamentas) nariais.

12 Įstatymo Nr. 3/1985 64 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad specialiųjų atostogų išėję statutiniai valstybės tarnautojai turi teisę į tai, kad būtų išlaikytos jų pareigos ir ankstesnė darbo vieta, o į šių atostogų trukmę atsižvelgiama apskaičiuojant trejų metų tarnybos stažo priedą ir tokį asmenį paaukštinant.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

13 M. I. Vega González dirba Astūrijos kunigaikštystės administracijoje nuo 1989 m. gegužės 26 d. Nuo to laiko jai buvo suteiktas įvairus profesinis statusas. 2011 m. balandžio 15 d. minėta administracija suteikė jai nestatutinės valstybės tarnautojos statusą ir priskyrė ją aukštai administratorių kategorijai tam, kad būtų pavaduotas eiti kitas pareigas paskirtas statutinis valstybės tarnautojas.

14 Per 2015 m. gegužės 24 d. vykusius rinkimus į Astūrijos parlamentą, M. I. Vega González buvo įtraukta į vienos politinės partijos kandidatų sąrašą ir išrinkta parlamento nare.

15 Tam, kad galėtų vykdyti parlamento nario funkcijas visą darbo laiką, 2015 m. birželio 13 d. M. I. Vega González pateikė Astūrijos kunigaikštystės administracijai prašymą suteikti specialiąsias atostogas pagal Įstatymo Nr. 3/1985 59 straipsnį arba atostogas dėl asmeninių priežasčių.

16 2015 m. birželio 23 d. sprendimu *Dirección general de función públic*a (Valstybės tarnybos generalinis direktoratas, Ispanija) šį prašymą atmetė motyvuodamas tuo, kad specialiosios atostogos ir atostogos dėl asmeninių priežasčių suteikiamos tik statutiniams valstybės tarnautojams ir negali būti suteiktos nestatutiniams valstybės tarnautojams.

17 M. I. Vega González pateiktas administracinis skundas buvo atmestas 2015 m. spalio 22 d. ministerijos sprendimu.

18 M. I. Vega González pateikė skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui – *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.°1 de Oviedo* (Ovjedo administracinis teismas Nr. 1, Ispanija).

19 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme ministerija teigia, kad Direktyva 1999/70 netaikytina, nes joje kalbama tik apie darbo sąlygas, o ne apie administracinius statusus.

20 Ministerija patikslina, kad jeigu M. I. Vega González būtų statutinė valstybės tarnautoja, jai būtų suteiktos Įstatymo Nr. 3/1985 59 straipsnyje numatytos specialiosios atostogos – šiuo klausimu atitinkama administracija neturėtų jokios diskrecijos. Taigi vienintelė galimybė, kurią turi M. I. Vega González, – visiškai atsisakyti savo darbo vietos, jeigu nori visa apimti vykdyti jai suteiktą politinį mandatą.

21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją nustačius skirtingas darbo sąlygas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams ir nuolatiniams darbuotojams pažeidžiami Direktyvoje 1999/70 nustatyti reikalavimai, nebent tokį skirtingą sąlygų nustatymą pateisina objektyvios priežastys.

22 Šiuo aspektu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia, kad net jeigu teoriškai įmanoma teigti, kad skirtingą požiūrį pateisina objektyvios priežastys, siejamos su poreikiu skubiai laikinai užpildyti darbo vietą, tokiu argumentu negali būti remiamasi, kai laikinasis darbuotojas užima darbo vietą ilgiau kaip ketverius metus. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia ypatingą nagrinėjamu atveju pažeistos teisės, t. y. Ispanijos Konstitucijos užtikrinamos teisės į parlamento nario mandatą, svarbą.

23 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, laikinas pareigų, kurias eina tarnautojas, pobūdis savaime nėra skirtingą požiūrį pateisinanti objektyvi priežastis, kuria remiantis iš jo galima būtų atimti teisę grįžti į savo darbo vietą pasibaigus jo kaip parlamento nario mandatui. Net darant prielaidą, kad per laikotarpį, kuriam suteikiamas toks mandatas, grįžimo į ankstesnę darbo vietą galimybės gali faktiškai nebelikti dėl to, kad per tą laikotarpį į darbo vietą, į kurią buvo paskirtas laikinasis tarnautojas, gali grįžti statutinis valstybės tarnautojas arba paprasčiausiai tokia vieta gali būti panaikinta, taip pat neatmestina tai, kad situacija, dėl kurios toks laikinasis tarnautojas buvo įdarbintas, pasibaigus jo kaip parlamento nario kadencijai dar nebus praradusi savo aktualumo.

24 Taigi, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas išreiškia daugiau abejonių dėl sąvokos „darbo sąlygos“, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį. Iki šiol Teisingumo Teismui yra tekę nagrinėti šios sąvokos apimtį tik gavus klausimų dėl gautino darbo užmokesčio, darbo laiko, darbo valandų, tvarkaraščio ar atostogų, ar net bendresne prasme – dėl leidimų nebūti darbe. Todėl, viena vertus, reikėtų nustatyti, ar sąvoka „darbo sąlygos“ apima ir pareigą suteikti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, nagrinėjamu atveju – nestatutiniam valstybės tarnautojui, administracinį statusą, kuris jam leistų, kaip ir nuolatinio darbuotojo, būtent statutinio valstybės tarnautojo, atveju, laikinai nutraukti darbo santykius konkrečiai tam, kad visą darbo laiką

galėtų skirti politinėms funkcijoms, vykdyti, – šiuo tikslu jis ir buvo išrinktas. Kita vertus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kelia klausimą, ar Įstatymo Nr. 3/1985 59 straipsnyje įtvirtintas skirtingas požiūris į laikinuosius tarnautojus ir pareigūnus nepažeidžia Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje įtvirtinto nediskriminavimo principo.

25 Tokiomis aplinkybėmis *Juzgado de la Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo* (Ovjedo administracinis teismas Nr. 1, Ispanija) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Bendrojo susitarimo] 4 punkte vartojamą terminą „darbo sąlygos“ reikia aiškinti taip, kad jis apima teisinę situaciją, leidžiančią pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, kuris išrenkamas vykdyti politinio atstovavimo funkcijas, kaip ir nuolatiniams darbuotojams, pateikti prašymą (jis būtų patenkintas) laikinai nutraukti jo tarnybos santykius su jį įdarbinusiu asmeniu, kad toks tarnautojas galėtų grįžti į savo darbo vietą pasibaigus atitinkamai parlamento nario kadencijai?

2. Ar [Bendrojo susitarimo] 4 punkte įtvirtintą nediskriminavimo principą reikia aiškinti taip, kad juo draudžiami regioninės teisės aktai, kaip antai [Įstatymo Nr. 3/1985] 59 straipsnio 2 dalimi nestatutiniams valstybės tarnautojams absoliučiai visais atvejais draudžiama suteikti administracinį statusą, t. y. specialiąsias atostogas, išrinkus juos Astūrijos parlamento nariais, nors teisė į tokį statusą suteikiama statutiniams valstybės tarnautojams?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

26 Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad šioje nuostatoje vartojama sąvoka „darbo sąlygos“ apima darbuotojo, kuris išrenkamas vykdyti parlamento nario funkcijas, teisę pasinaudoti specialiosiomis atostogomis, numatytomis nacionalinės teisės aktuose, pagal kuriuos darbo santykiai laikinai sustabdomi ir užtikrinama, kad darbuotojo darbo vieta būtų išsaugota ir jis toliau turėtų teisę būti paaukštintas, kol baigsis jo kaip parlamento nario mandatas.

27 Pirmiausia reikia priminti, kad pagal Bendrojo susitarimo 1 punkto a papunktį vienas iš šio susitarimo tikslų yra pagerinti darbo pagal terminuotas darbo sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo paisymą. 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 (2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

28 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, kad šie darbuotojai negalėtų pasinaudoti teisėmis, kuriomis naudojasi pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai (2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

29 Pagal Bendrojo susitarimo 4 punktu siekiamus tikslus jis turi būti suprantamas kaip įtvirtinantis vieną iš Sąjungos socialinės teisės principų, kuris neturėtų būti aiškinamas siaurai (2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo d*e Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

30 Dėl sąvokos „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad lemiamas kriterijus nustatant, ar priemonė įtraukiama į šią sąvoką, yra būtent susijęs su darbu, t. y. darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykiais (2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 35 punktas; 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 25 punktas; 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 26 punktas ir 2017 m. vasario 9 d. Nutarties *Rodrigo Sanz*, C-443/16, EU:C:2017:109, 32 punktas).

31 Taigi, sąvoka „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, apima trejų metų darbo stažo priedus (šiuo klausimu žr. 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 47 punktą; 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 50–58 punktus ir 2015 m. liepos 9 d. Sprendimo *Regojo Dans*, C-177/14, EU:C:2015:450, 43 punktą), šešerių metų priedus už tęstinį mokymąsi (šiuo klausimu žr. 2012 m. vasario 9 d. Nutarties *Lorenzo Martínez*, C-556/11, nepaskelbta Rink., EU:C:2012:67, 38 punktą), nuostatas, susijusias su laikotarpiais, kuriuos reikia išdirbti tam, kad būtų galima priskirti prie didesnio darbo užmokesčio kategorijos, arba su išdirbtų laikotarpių, reikalaujamų tam, kad kiekvienais metais būtų galima parengti vertinimo ataskaitą, apskaičiavimu (šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 46 punktą), teisę dalyvauti vertinimo plane ir gauti su tuo susijusius piniginius priedus (2016 m. rugsėjo 21 d. Nutarties *Álvarez Santirso*, C-631/15, EU:C:2016:725, 36 punktas), taip pat darbo laiko sutrumpinimą perpus ir atitinkamą darbo užmokesčio sumažinimą (2017 m. vasario 9 d. Nutarties *Rodrigo Sanz*, C-443/16, EU:C:2017:109, 33 punktas).

32 Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad „darbo sąlygos“, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, apima ir įspėjimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą termino nustatymo taisykles (šiuo klausimu žr. 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 27 ir 29 punktus).

33 Tas pats pasakytina apie kompensaciją, kurią darbdavys turi sumokėti darbuotojui dėl neteisėto termino nustatymo jo darbo sutartyje (šiuo klausimu žr. 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 37 punktą) arba nutraukus terminuotas darbo sutartis (šiuo klausimu žr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 31 punktą).

34 Taigi, kaip generalinė advokatė pabrėžė savo išvados 22 punkte, žodžių junginį „darbo sąlygos“ reikia suprasti kaip teises, privilegijas ir pareigas, kurias apima tam tikri darbo santykiai, įskaitant sąlygas, kuriomis asmuo dirba, ir tokių darbo santykių nutraukimo sąlygas.

35 Todėl sprendimas suteikti specialiąsias atostogas, kaip antai nagrinėjamas pagrindinėje byloje, kuris lemia darbo santykių tam tikrų elementų laikiną sustabdymą, nors, kiek tai susiję su kitais elementais, darbo santykiai išlaikomi, turi būti laikomas atitinkančiu šio sprendimo 30 punkte nustatytą kriterijų, taigi, patenkančiu į sąvokos „darbo santykiai“, kaip jie suprantami pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą, taikymo sritį.

36 Iš tiesų, viena vertus, neginčijama, kad sprendimas suteikti darbuotojui tokias atostogas neišvengiamai priimtas dėl darbo santykių, kurie tokį darbuotoją sieja su darbdaviu. Kita vertus, reikia pabrėžti, kad nagrinėjamu atveju Įstatyme Nr. 3/1985 numatytos specialiosios atostogos reiškia ne tik tai, kad darbo santykiai laikinai sustabdomi, bet ir tai, kad jas suteikus užtikrinama ir galimybė išlaikyti darbuotojo darbo vietą, kol jis bus į ją grąžintas po to, kai baigsis jo kaip parlamento nario mandatas, taip pat užtikrinant, kad į jas bus atsižvelgta apskaičiuojant trejų metų darbo stažo priedus ir garantuojant teisę

būti paaukštintam, t. y. nustatant aspektus, kurie, kaip matyti iš šio sprendimo 31 punkte nurodytos jurisprudencijos, jau buvo pripažinti patenkančiais į sąvokos „darbo sąlygos“ apibrėžtį, kaip generalinė advokatė nurodė savo išvados 25 punkte.

37 Argumentas, kad pagrindinėje byloje būtinybė suteikti tokias specialiąsias atostogas po to, kai pagal terminuotą darbo sutartį dirbanti darbuotoja sąmoningai vienašališkai nusprendžia dalyvauti rinkimuose, šiuo klausimu nėra lemiamas, nes esant tokiai situacijai panašus nuolatinis darbuotojas susidurtų su tokia pačia būtinybe. Be to, asmuo, dalyvaujantis parlamento nario rinkimuose, neturi garantijos, kad bus išrinktas, todėl paprasta aplinkybė, kad asmuo dalyvauja rinkimuose, savaime nereiškia, kad jis turi pateikti specialiųjų atostogų prašymą.

38 Bet kuriuo atveju svarbu paminėti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį aiškinant taip, kad sąvoka „darbo sąlygos“ neapima teisės į specialiąsias atostogas, tai reikštų, kad, nepaisant šia nuostata siekiamo tikslo, būtų sumažinta pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos (šiuo klausimu žr. 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 27 ir 29 punktus; 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 30 punktą ir 2016 m. rugsėjo 21 d. Nutarties *Álvarez Santirso*, C-631/15, EU:C:2016:725, 39 punktą).

39 Taigi į pirmąjį klausimą reikia atsakyti taip: Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad šioje nuostatoje vartojama sąvoka „darbo sąlygos“ apima darbuotojo, kuris išrenkamas vykdyti parlamento nario funkcijas, teisę pasinaudoti specialiosiomis atostogomis, kurios numatytos nacionalinės teisės aktuose ir kurias suteikus darbo santykiai laikinai sustabdomi ir užtikrinama, kad darbuotojo darbo vieta būtų išsaugota ir jis toliau turėtų teisę būti paaukštintas, kol baigsis jo kaip parlamento nario mandatas.

Dėl antrojo klausimo

40 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punktą reikia aiškinti taip, kad jis draudžia nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjamus pagrindinėje byloje, pagal kuriuos pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, norinčiam vykdyti politinį mandatą, absoliučiai draudžiama suteikti atostogas, kurių laikotarpiu jo darbo santykiai būtų sustabdyti, kol jis bus grąžintas į darbo vietą po to, kai baigsis jo mandatas, nors tokią teisę turi pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai.

41 Kalbant apie Bendrojo susitarimo 4 punktą, svarbu priminti, kad, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, šio punkto 1 dalyje nustatytas draudimas pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus vertinti ne taip palankiai kaip panašius pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus vien dėl to, kad jie dirba pagal terminuotas darbo sutartis, nebent skirtingą vertinimą pateisintų objektyvios priežastys.

42 Pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją nediskriminavimo principas reikalauja, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos – vienodai, jei toks vertinimas negali būti objektyviai pateisinamas (2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 65 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija ir 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 35 punktas).

43 Nagrinėjamu atveju reikia konstatuoti, kad pagal terminuotas darbo sutartis ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai vertinami skirtingai, nes pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas, kuris išrenkamas vykdyti politines funkcijas, gali pasinaudoti specialiosiomis atostogomis, kurių laikotarpiu jo darbo santykiai sustabdomi, kol jis bus grąžintas į darbo vietą pasibaigus tokių funkcijų vykdymo laikui, o pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas tam, kad galėtų vykdyti tokias pačias funkcijas, turi atsisakyti savo darbo vietos.

44 Tik tuo atveju, jeigu darbas, kurį atlieka M. I. Vega González pagal terminuotą darbo sutartį, netapatus darbui, kurį atlieka pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, arba į jį nepanašus, galima būtų pateisinti nagrinėjamą skirtingą vertinimą, susijusį su specialiųjų atostogų suteikimu, nepaisant Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtinto draudimo, nes toks skirtingas vertinimas būtų siejamas su skirtingomis situacijomis (pagal analogiją žr. 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 48 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją ir 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 41 punktą).

45 Siekiant įvertinti, ar atitinkami asmenys atlieka tą patį ar panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, reikia pagal jo 3 punkto 2 dalį ir 4 punkto 1 dalį nustatyti, ar atsižvelgiant į visus aspektus, kaip antai darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, gali būti laikoma, kad šių asmenų situacija yra panaši (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija; 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 31 punktas ir 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 40 punktas).

46 Taigi, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar M. I. Vega González situacija panaši į tos pačios valdžios institucijos tuo pačiu laikotarpiu įdarbintų nuolatinių darbuotojų situaciją (pagal analogiją žr. 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją; 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 32 punktą ir 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 42 punktą). Jeigu atlikęs tokią analizę minėtas teismas konstatuotų, kad susiduriama su skirtingu vertinimu, jis turėtų nustatyti, ar tokį vertinimą gali pateisinti „objektyvios priežastys“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, t. y. tikslūs ir konkretūs veiksniai, kurie apibūdina atitinkamą įdarbinimo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos 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 pasiekti (šiuo klausimu žr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 45 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

47 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau nurodė, kad, viena vertus, 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 nacionalinėje normoje (2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 46 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

48 Kita vertus, iš suformuotos Teisingumo Teismo jurisprudencijos taip pat matyti, kad rėmimasis vien laikinu darbo pobūdžiu neatitinka šių reikalavimų, todėl negali būti „objektyvi priežastis“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį (2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 47 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

49 Nagrinėjamu atveju, net jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neatmeta prielaidos, kad skuba ir būtinybė skirti laikiną darbuotoją, taip pat aplinkybė, kad darbo santykių pabaigos datą galima numatyti, iš principo gali būti laikomos tiksliais ir konkrečiais veiksniais, galinčiais pateisinti skirtingą vertinimą, kiek tai susiję su specialiųjų atostogų suteikimu, vis dėlto minėtas teismas taip pat patikslina, kad tokiais argumentais negalima remtis esant situacijai, kuri nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai tas pats laikinasis darbuotojas užima darbo vietą ilgiau nei ketverius metus.

50 Bet kuriuo atveju absoliutus atsisakymas suteikti pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams specialiąsias atostogas *a priori* neatrodo būtinas siekiant Įstatyme Nr. 3/1985 įtvirtinto tikslo, būtent išsaugoti pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, tiksliau, pareigūnų, kuriems suteikiamas politinis mandatas, darbo vietas ir užtikrinti jų teisę būti paaukštintiems, nes prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pats konstatuoja, kad iš tiesų įmanoma

numatyti, jog pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, kuriems suteikiamas toks pats mandatas, galėtų pasinaudoti tokiomis specialiosiomis atostogomis, pagal kurias darbo santykiai būtų sustabdyti, kol baigsis toks mandatas, ir jiems būtų suteikiama galimybė grįžti į ankstesnę darbo vietą, jeigu per tą laiką ši darbo vieta nepanaikinama arba jos neužima statutinis valstybės tarnautojas.

51 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį klausimą reikia atsakyti taip: Bendrojo susitarimo 4 punktą reikia aiškinti taip, kad jis draudžia nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjamus pagrindinėje byloje, pagal kuriuos pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, norinčiam vykdyti politinį mandatą, absoliučiai draudžiama suteikti atostogas, pagal kurias jo darbo santykiai būtų sustabdyti, kol jis bus grąžintas į darbo vietą po to, kai baigsis jo mandatas, nors tokią teisę turi pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

52 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 (dešimtoji 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 dalį reikia aiškinti taip, kad šioje nuostatoje vartojama sąvoka „darbo sąlygos“ apima darbuotojo, kuris išrenkamas vykdyti parlamento nario funkcijas, teisę pasinaudoti specialiosiomis atostogomis, numatytomis nacionalinės teisės aktuose, kurias suteikus darbo santykiai laikinai sustabdomi ir užtikrinama, kad darbuotojo darbo vieta būtų išsaugota ir jis toliau turėtų teisę būti paaukštintas, kol baigsis jo kaip parlamento nario mandatas.**

2. **Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio Direktyvos 1999/70 priede, 4 punktą reikia aiškinti taip, kad jis draudžia nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjamus pagrindinėje byloje, pagal kuriuos pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, norinčiam vykdyti politinį mandatą, absoliučiai draudžiama suteikti atostogas, pagal kurias jo darbo santykiai būtų sustabdyti, kol jis bus grąžintas į darbo vietą po to, kai baigsis toks mandatas, nors tokią teisę turi pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai.**

Parašai.