TEISINGUMO TEISMO (dešimtoji kolegija) SPRENDIMAS

2016 m. rugsėjo 14 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“ — Kompensacija nutraukiant darbo sutartį — Dėl laikinųjų darbo sutarčių nacionalinės teisės aktuose nenumatyta kompensacija — Skirtingas požiūris, palyginti su darbuotojais, dirbančiais pagal neterminuotas darbo sutartis“

Byloje C-596/14

dėl *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2014 m. gruodžio 9 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2014 m. gruodžio 22 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Ana de Diego Porras

prieš

Ministerio de Defensa

TEISINGUMO TEISMAS (dešimtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas F. Biltgen (pranešėjas), teisėjai A. Borg Barthet ir M. Berger,

generalinis advokatas M. Bobek,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— A. de Diego Porras, atstovaujamos advokato J. Rello Ochayta,

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos L. Banciella Rodríguez-Miñón,

— Europos Komisijos, atstovaujamos S. Pardo Quintillán ir M. van Beek,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

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 Ana de Diego Porras ginčą su *Ministerio de Defensa* (Gynybos ministerija, Ispanija) dėl šalis siejančių darbo santykių kvalifikavimo ir dėl kompensacijos nutraukus šiuos santykius sumokėjimo.

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 nustatyta Direktyvos 1999/70 1 straipsnyje, šios direktyvos tikslas – „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą <...>, sudarytą <...> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede“.

5 Bendrojo susitarimo preambulės trečioje pastraipoje patikslinama, kad „[s]usitarime 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 darbo 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:

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

Ispanijos teisė

9 Pagal pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms taikytinos 1995 m. kovo 24 d. *texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995* (Įstatymo dėl darbuotojų statuto nauja redakcija, patvirtinta Karaliaus įstatymo galios dekretu Nr. 1/1995) (BOE Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654, toliau – Darbuotojų statutas) redakcijos 15 straipsnio 1 dalį darbo sutartis gali būti sudaryta neterminuotam arba terminuotam laikotarpiui. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta tokiais atvejais:

„a) kai darbuotojas įdarbinamas tam, kad atliktų konkrečią savarankišką užduotį, kurią galima atskirti nuo visos įmonės veiklos ir kurios įgyvendinimo laikotarpis iš esmės neapibrėžtas, nors ir yra ribotas. <...>

b) kai tai būtina dėl rinkoje susidariusių aplinkybių, didelio darbo krūvio arba ypač didelio užsakymų skaičiaus, net jeigu įmonė vykdo savo įprastą veiklą. <...>

c) kai pavaduojami teisę išsaugoti savo darbo vietą turintys darbuotojai, su sąlyga, kad darbo sutartyje nurodomas pavaduojamas darbuotojas ir pavadavimo priežastis.“

10 Pagal Darbuotojų statuto 15 straipsnio 3 dalį „pažeidžiant įstatymą sudarytos terminuotos darbo sutartys laikomos neterminuotomis darbo sutartimis“.

11 Pagal 1998 m. gruodžio 18 d. *Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada* (Karaliaus dekretas Nr. 2720/1998 dėl Darbuotojų statuto 15 straipsnio taikymo terminuotų darbo sutarčių srityje) (BOE Nr. 7, 1999 m. sausio 8 d., p. 568) 4 straipsnio 1 dalį *interinidad* (trumpalaikė) sutartis apibrėžiama kaip sutartis, sudaryta siekiant pavaduoti įmonės darbuotoją, turintį teisę į darbo vietos išsaugojimą pagal teisės aktus, kolektyvinę sutartį arba individualų susitarimą. Pagal šio Karaliaus dekreto 4 straipsnio 2 dalį darbo sutartyje turi būti nurodytas pavaduojamas darbuotojas ir pavadavimo priežastis. *Interinidad* darbo sutartis galioja pavaduojamo darbuotojo, turinčio teisę į darbo vietos išsaugojimą, nebuvimo laikotarpiu.

12 Kaip matyti iš Darbuotojų statuto 15 straipsnio 5 dalies, darbuotojai, kurie per 30 mėn. laikotarpį dirbo ilgiau nei 24 mėn., ištisai ar su pertraukomis, įgyja nuolatinių darbuotojų statusą. Vis dėlto šios nuostatos netaikytinos nei praktinio mokymo, į dalinę pensiją išeinančio darbuotojo pakeitimo arba *interinidad* darbo sutartims, nei laikinosioms darbo sutartims, sudarytoms pagal viešąsias darbo ir praktinio mokymo programas.

13 Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte numatyta, kad pasibaigus darbo sutarčiai, išskyrus *interinidad* ir praktinio mokymo sutarčių atvejus, darbuotojas turi teisę gauti kompensaciją, lygią proporcingai daliai sumos, atitinkančios 12 darbo dienų užmokestį už kiekvienus išdirbtus metus.

14 Pagal Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punktą darbo sutarties nutraukimas dėl objektyvių priežasčių reiškia tai, kad „tuo pat metu, kai įteikiamas raštiškas pranešimas, darbuotojui turi būti išmokėta dvidešimties darbo užmokesčio dienų dydžio kompensacija už kiekvienus išdirbtus metus, kuri apskaičiuojama proporcingai mėnesių skaičiui už trumpesnius nei vienų metų laikotarpius, bet negali viršyti dvylikos mėnesių darbo užmokesčio dydžio sumos“.

Pagrindinės bylos aplinkybės ir prejudiciniai klausimai

15 Nuo 2003 m. vasario mėn. A. de Diego Porras dirbo sekretore įvairiose Gynybos ministerijos direktoratų padaliniuose pagal kelias *interinidad* darbo sutartis. 2005 m. rugpjūčio 17 d. buvo sudaryta paskutinė *interinidad* darbo sutartis dėl E. Mayoral Fernández, kuri buvo visiškai atleista nuo profesinių įsipareigojimų vykdymo dėl susijusių su profesinės sąjungos veikla priežasčių, pavadavimo.

16 Vadovaujantis 2012 m. liepos 13 d. *Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad* (Karaliaus dekretas įstatymas 20/2012 dėl priemonių, skirtų biudžeto stabilumui užtikrinti ir konkurencingumui skatinti) (BOE Nr. 168, 2012 m. liepos 14 d., p. 50428), E. Mayoral Fernández teisė nedirbti buvo atšaukta.

17 2012 m. rugsėjo 13 d. raštu A. de Diego Porras buvo iškviesta pasirašyti dokumentą dėl su ja sudarytos darbo sutarties nutraukimo nuo 2012 m. rugsėjo 30 d., kad nuo 2012 m. spalio 1 d. E. Mayoral Fernandez galėtų grįžti į savo darbo vietą.

18 2012 m. lapkričio 19 d. A. de Diego Porras pareiškė ieškinį *Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid* (Madrido socialinių bylų teismas Nr. 1, Ispanija), kuriuo siekė užginčyti tiek su ja sudarytos darbo sutarties teisėtumą, tiek jos nutraukimo sąlygas.

19 Kadangi ieškinys buvo atmestas 2013 m. rugsėjo 10 d. sprendimu, suinteresuotoji šalis pateikė apeliacinį skundą *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija), kuriame tvirtino, kad *interinidad* darbo sutartys, pagal kurias ji buvo įdarbinta, buvo sudarytos pažeidžiant įstatymą ir kad jos turėtų būti perkvalifikuotos į „neterminuotą darbo sutartį“. Dėl tokios sutarties nutraukimo turėtų būti išmokėta kompensacija.

20 *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas) konstatuoja, kad, pirma, A. de Diego Porras įdarbinimas pagal *interinidad* darbo sutartis atitinka taikomų nacionalinės teisės nuostatų reikalavimus ir, antra, šios darbo sutarties nutraukimas grindžiamas objektyvia priežastimi.

21 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas dėl, pirma, A. de Diego Porras teisės reikalauti išmokėti kompensaciją nutraukiant darbo sutartį. Iš tikrųjų, Ispanijos teisėje egzistuoja skirtingas požiūris, susijęs su darbo sąlygomis, į darbuotojus, dirbančius pagal neterminuotas darbo sutartis, ir į darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, nes pirmiesiems išmokama kompensacija teisėtai nutraukiant darbo sutartį atitinka 20 darbo užmokesčio dienų už kiekvienus išdirbtus metus, nors antrųjų atveju tokia kompensacija siekia tik 12 darbo užmokesčio dienų už kiekvienus tarnybos metus. Šis skirtingas požiūris dar labiau pastebimas darbuotojų, įdarbintų pagal *interinidad* darbo sutartis, atveju, nes pagal nacionalinės teisės aktus jie neturi jokios teisės į kompensaciją, jeigu tokia sutartis nutraukiama teisėtai.

22 Atsižvelgiant į tai, kad nėra jokios objektyvios priežasties, pateisinančios tokį skirtingą vertinimą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl nagrinėjamų nacionalinės teisės nuostatų suderinamumo su Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintu pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principu, kaip jis yra išaiškintas Teisingumo Teismo praktikoje.

23 Tokiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar pasibaigus laikinajai [darbo] sutarčiai mokėtina kompensacija laikytina darbo sąlyga, į kurią daroma nuoroda [Bendrojo susitarimo] 4 punkto 1 dalyje?

2. Jeigu tokia kompensacija laikytina [minėta] darbo sąlyga, ar darbuotojas, sudaręs tiesiogiai su darbdaviu terminuotą darbo sutartį arba susitaręs dėl terminuotų darbo santykių, kai darbo sutartis pasibaigia arba darbo santykiai nutrūksta dėl tokių objektyvių aplinkybių, kaip nustatyta tiksli data, atlikta konkreti užduotis arba atsitikus konkrečiam įvykiui, turi teisę pasibaigus darbo sutarčiai gauti kompensaciją, kuri mokama panašiam neterminuotą darbo sutartį sudariusiam darbuotojui tuo atveju, kai jo sutartis pasibaigia dėl objektyvių priežasčių?

3. Jeigu laikinasis darbuotojas turi teisę gauti kompensaciją, kuri atitinka dėl objektyvių priežasčių pasibaigus darbo sutarčiai nuolatiniam darbuotojui mokamą kompensaciją, ar <...> Direktyva 1999/70 laikytina tinkamai perkelta į vidaus teisę Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punktu, ar jis lemia diskriminaciją ir prieštarauja šios direktyvos tikslui ir neužtikrina jos veiksmingumo?

4. Jeigu nėra objektyvių priežasčių nesuteikti darbuotojams, su kuriais sudaryta darbo sutartimi iš esmės siekiama pavaduoti atitinkamą darbuotoją, turintį teisę į savo darbo vietos išsaugojimą, teisės į kompensaciją pasibaigus laikinajai darbo sutarčiai, ar dėl Darbuotojų statute šiems darbuotojams numatytų kitokių darbo sąlygų, palyginti ne tik su nuolatiniais darbuotojais, bet ir su kitais laikinaisiais darbuotojais, sukuriama diskriminacija?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

24 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad sąvoka „darbo sąlygos“ apima ir kompensaciją, kurią darbdavys turi mokėti darbuotojui, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis.

25 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 atžvilgiu nurodyta, kad Bendrojo susitarimo tikslas – būtent pagerinti darbo pagal terminuotas darbo sutartis kokybę, nustatant būtiniausius reikalavimus ir užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą (2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 47 punktas, 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 40 punktas ir 2014 m. kovo 13 d. *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 22 punktas).

26 Bendruoju susitarimu, ypač jo 4 punktu, siekiama taikyti minėtą principą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams tam, kad darbdavys nenustatytų tokių darbo santykių, siekdamas, kad šie darbuotojai negalėtų pasinaudoti teisėmis, kuriomis naudojasi pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai (2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05,

EU:C:2007:509, 37 punktas, 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 48 punktas ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 23 punktas).

27 Atsižvelgiant į Bendruoju susitarimu siekiamus tikslus, jo 4 punktas turi būti suprantamas kaip išreiškiantis Sąjungos socialinės teisės principą, kurio negalima aiškinti siaurai (2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 38 punktas, 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 49 punktas ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 24 punktas).

28 Kalbant apie sąvoką „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 ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 25 punktas).

29 Pagal Teisingumo Teismo praktiką sąvoka „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, taip pat apima trejų metų darbo stažo priedus, kurie yra viena iš darbo užmokesčio sudedamųjų dalių, kuri turi būti suteikta pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui tomis pačiomis sąlygomis kaip pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui (šiuo klausimu žr. 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 47 punktą ir 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).

30 Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad ši sąvoka apima ir įspėjimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą termino nustatymo taisykles. Šiuo klausimu jis patikslino, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį aiškinant taip, kad sąvokos „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal šią Bendrojo susitarimo nuostatą, apibrėžtis neapima terminuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygų, nepaisant šia nuostata siekiamo tikslo, būtų sumažinta pagal terminuotas 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).

31 Taigi šie samprotavimai gali būti visiškai pritaikyti kalbant apie tokią kompensaciją, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojui sumokama kompensacija nutraukiant darbo sutartį, kuri jį sieja su darbdaviu, ir kad tokia kompensacija atitinka šio sprendimo 28 punkte nustatytą kriterijų, ji įtraukiama į sąvoką „darbo sąlygos“.

32 Todėl į pirmąjį klausimą reikia atsakyti taip: Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad sąvoka „darbo sąlygos“ apima kompensaciją, kurią darbdavys privalo sumokėti darbuotojui, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis.

Dėl antrojo—ketvirtojo klausimų

33 Antruoju—ketvirtuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 4 punktą reikia aiškinti taip, kad juo draudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, pagal kuriuos pagal *interinidad* darbo sutartį dirbantis darbuotojas neturi jokios teisės į kompensaciją nutraukiant darbo sutartį, nors būtent tokia kompensacija sumokama panašiems pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams.

34 Kalbant apie Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį svarbu priminti, kad, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, joje 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.

35 Pagal nusistovėjusią teismo praktiką 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 teismo praktika).

36 Nagrinėjamu atveju reikia konstatuoti, kad egzistuoja skirtingas pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų vertinimas, nes, priešingai nei pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, pagal *interinidad* darbo sutartis dirbantys darbuotojai neturi jokios teisės į kompensaciją nutraukiant su jais sudarytas darbo sutartis, nepriklausomai nuo išdirbto laiko.

37 Šiuo klausimu reikia patikslinti, 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 (2010 m. lapkričio 11 d. Nutarties *Vino*, C-20/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2010:677, 56 punktas, 2011 m. birželio 22 d. Nutarties *Vino*, C-161/11, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:420, 28 punktas ir 2013 m. kovo 7 d. Nutarties *Rivas Montes*, C-178/12, nepaskelbta Rink., EU:C:2013:150, 43 punktas).

38 Tačiau galimam skirtingam vertinimui, kiek jis susijęs su priskiriamais prie tam tikrų kategorijų pagal terminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais, kaip nurodyti ketvirtajame klausime, kurį iškėlė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, negali būti taikomas Bendrajame susitarime įtvirtintas nediskriminavimo principas (2010 m. lapkričio 11 d. Nutarties *Vino*, C-20/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2010:677, 57 punktas).

39 Atsižvelgiant į nustatytą skirtingą vertinimą, pirmiausia reikia išnagrinėti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos situacijos yra panašios, ir tada išsiaiškinti, ar egzistuoja galimas objektyvus pateisinimas.

Dėl nagrinėjamų situacijų panašumo

40 Siekiant įvertinti, ar suinteresuotieji asmenys dirba vienodą arba 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, pavyzdžiui, darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, jie gali būti laikomi esančiais panašioje situacijoje (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 42 punktas ir jame nurodyta teismo praktika ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 31 punktas).

41 Pagal teismo praktiką tik tuo atveju, jei būtų nustatyta, kad tokios darbuotojos, kaip ieškovė pagrindinėje byloje, pagal įvairias terminuotas darbo sutartis atliktos užduotys neatitiko tų, kurias vykdo pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai, tariamas skirtingas vertinimas, susijęs su kompensacijos nutraukiant darbo sutartį sumokėjimu, būtų laikomas nesuderinamu su Bendrojo susitarimo 4 punktu, nes toks skirtingas vertinimas būtų siejamas su skirtingomis situacijomis (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 48 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

42 Nors galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar kai ieškovė pagrindinėje byloje dirbo sekretore Gynybos ministerijoje pagal įvairias su ja sudarytas *interinidad* darbo sutartis, jos situacija buvo 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 teismo praktiką ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 32 punktą), reikia pažymėti, kad nagrinėjamu atveju iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad ieškovė pagrindinėje byloje dirbo panašų arba identišką darbą kaip ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas.

43 Iš tikrųjų, tai, kad ieškovė septynerius metus iš eilės ėjo tas pačias pareigas, laikomas darbuotojai, kuri buvo visiškai atleista nuo profesinių įsipareigojimų vykdymo dėl susijusių su profesinės sąjungos veikla priežasčių, leidžia daryti išvadą, kad suinteresuotoji šalis ne tik atitiko mokymo sąlygas, reikalaujamas priimant į nurodytą darbo vietą, bet ir dirbo tą patį darbą kaip asmuo, kurį šiuo ilgu laikotarpiu ji turėjo nuolat pavaduoti, ir jai buvo taikomos tos pačios darbo sąlygos.

44 Todėl darytina išvada, kad ieškovės pagrindinėje byloje, dirbančios pagal terminuotą darbo sutartį, situacija buvo panaši į darbuotojo, dirbančio pagal neterminuotą darbo sutartį, situaciją.

Dėl objektyvaus pateisinimo buvimo

45 Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką sąvoka „objektyvios priežastys“ reikalaujama, kad nustatytas skirtingas požiūris būtų pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis skirtingas požiūris atitinka tikrus poreikius, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam pasiekti. Šiuos veiksnius gali lemti, be kita ko, ypatingas užduočių, kurioms atlikti terminuotos sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (žr., be kita ko, 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 53 ir 58 punktus, 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 55 punktą, 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 73 punktą ir 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 51 punktą).

46 Taigi sąvoka „objektyvios priežastys“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis (-į), turi būti suprantama kaip neleidžianti pateisinti skirtingo darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartis, vertinimo, remiantis tuo, kad toks vertinimas yra numatytas bendroje ir abstrakčioje nacionalinėje normoje, pavyzdžiui, įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje (2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 57 punktas, 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 54 punktas, 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 72 punktas ir 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 50 punktas).

47 Be to, rėmimasis vien tuo, kad viešojo administravimo įstaigų darbuotojų darbas yra laikinas, neatitinka šių reikalavimų ir negali būti „objektyvi priežastis“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis (-į). Iš tiesų pripažinus, kad vien to, jog darbo santykiai yra laikini, pakanka, siekiant pateisinti nevienodą pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų vertinimą, Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo tikslai netektų prasmės ir taip būtų išlaikyta pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams nepalanki situacija (2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 56 ir 57 punktai, 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 74 punktas ir 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 52 punktas).

48 Ispanijos vyriausybės pateiktuose paaiškinimuose nurodoma, kad pobūdžio ir tikslo skirtumai terminuotas darbo sutartis atskiria nuo neterminuotų darbo sutarčių, vadinasi, šios dvi darbo sutarčių rūšys skiriasi savo trukme ir lūkesčiais dėl darbo santykių stabilumo.

49 Šiuo atveju, nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės turi nustatyti, ar jam pateikti argumentai yra „objektyvios priežastys“, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, turint omenyje šio sprendimo 42 punkte primintą teismo praktiką, reikia pažymėti, kad Ispanijos vyriausybė tik akcentuoja pobūdžio ir tikslo skirtumus, dėl kurių *interinidad* darbo sutartys skiriasi nuo neterminuotų darbo sutarčių, tai pagrįsdama trukmės kriterijumi ir lūkesčiais dėl sutartinių santykių stabilumo pastarųjų sutarčių atveju.

50 Taigi, kaip matyti iš šio sprendimo 46 ir 47 punktų, nei laikinas darbo santykių pobūdis, nei tai, kad nacionalinės teisės aktuose nėra jokios nuostatos dėl kompensacijos nutraukiant *interinidad* darbo sutartį sumokėjimo, negali būti savaime laikoma objektyviomis priežastimis.

51 Be to, argumentas dėl *interinidad* darbo sutarties pabaigos numatomumo nėra grindžiamas objektyviais ir skaidriais kriterijais ne tik dėl to, kad tokia *interinidad* darbo sutartis faktiškai gali tapti ilgalaikė, kaip ir ieškovės pagrindinėje byloje, kurios sutartiniai darbo santykiai truko daugiau nei dešimt metų, atveju, bet ir dėl to, kad tokį argumentą paneigia aplinkybė, jog panašiose situacijose pagal atitinkamus nacionalinės teisės aktus kompensacija nutraukiant darbo sutartį išmokama pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, priskiriamiems prie kitų kategorijų.

52 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į antrąjį—ketvirtąjį pateiktus klausimus reikia atsakyti taip: Bendrojo susitarimo 4 punktas turi būti aiškinamas taip, jog juo draudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, pagal kuriuos pagal *interinidad* darbo sutartį įdarbintas darbuotojas neturi jokios teisės į kompensaciją nutraukiant darbo sutartį, nors būtent tokia kompensacija sumokama panašiems pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Vien tai, kad toks darbuotojas dirbo pagal *interinidad* darbo sutartį, negali būti laikoma objektyvia priežastimi, galinčia pateisinti atsisakymą šiam darbuotojui sumokėti minėtą kompensaciją.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

53 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 sąvoka „darbo sąlygos“ apima kompensaciją, kurią darbdavys privalo sumokėti darbuotojui, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis.**

2. **Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio Direktyvos 1999/70 priede, 4 punktą reikia aiškinti taip, kad juo draudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, pagal kuriuos pagal *interinidad* (trumpalaikę) darbo sutartį įdarbintas darbuotojas neturi jokios teisės į kompensaciją nutraukiant darbo sutartį, nors būtent tokia kompensacija sumokama panašiems pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Vien tai, kad toks darbuotojas dirbo pagal *interinidad* darbo sutartį, negali būti laikoma objektyvia priežastimi, galinčia pateisinti atsisakymą šiam darbuotojui sumokėti minėtą kompensaciją.**

Parašai.