



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2018 m. birželio 5 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“ – Situacijų panašumas – Pateisinimas – Sąvoka „objektyvios priežastys“ – Kompensacija nutraukus neterminuotą darbo sutartį dėl objektyvios priežasties – Mažesnė kompensacija pasibaigus terminuotai pakaitinio darbo sutarčiai“

Byloje C-574/16

dėl *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2016 m. lapkričio 7 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2016 m. lapkričio 14 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Grupo Norte Facility SA

prieš

Angel Manuel Moreira Gómez

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas K. Lenaerts, pirmininko pavaduotojas A. Tizzano, kolegijų pirmininkai L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas ir C. G. Fernlund, teisėjai A. Arabadžiev (pranešėjas), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas ir E. Regan,

generalinė advokatė J. Kokott,

posėdžio sekretorė L. Carrasco Marco, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2017 m. lapkričio 8 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Grupo Norte Facility SA*, atstovaujamos advokatų A. I. López Fernández ir E. Orusco Almazán,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Gavela Llopis,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir N. Ruiz García,

susipažinęs su 2017 m. gruodžio 20 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 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 1 dalies ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 21 straipsnio išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Grupo Norte Facility SA* (toliau – *Grupo Norte*) ir Ángel Manuel Moreira Gómez ginčą dėl to, kad baigėsi jo pakaitinio darbo sutartis su šia bendrove.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„[Š]alys signatarės norėjo sudaryti bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuriame būtų nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai ir būtinausi 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 Direktyvos 1999/70 1 straipsnyje nustatyta, kad jos tikslas – „įgyvendinti [Bendrąjį susitarimą], sudarytą <...> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP)“.

- 5 Bendrojo susitarimo preambulės antra pastraipa suformuluota taip:

„Susitarimo šalys pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Jos taip pat pripažįsta, kad terminuotos darbo sutartys tam tikromis aplinkybėmis atliepia ir darbdavių, ir darbuotojų interesus.“

- 6 Šios preambulės trečioje pastraipoje nurodyta:

„[Bendrajame 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 priimtiniu pagrindu.“

- 7 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.

8 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. <...>“

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

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

Ispanijos teisės aktai

10 Tuo metu, kai klostėsi pagrindinės bylos aplinkybės, galiojusios redakcijos *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Įstatymo dėl darbuotojų statuto nauja redakcija), patvirtintos 1995 m. kovo 24 d. *Real Decreto Legislativo 1/1995* (Karaliaus įstatymo galią turintis dekretas Nr. 1/1995 (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654)) (toliau – Darbuotojų statutai), 12 straipsnio 6 ir 7 dalyse nustatyta:

„6. Darbuotojas, norintis dirbti ne visą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus, <...> turi sudaryti susitarimą su įmone dėl darbo laiko sutrumpinimo ir darbo užmokesčio sumažinimo ne mažiau kaip 25 % ir ne daugiau kaip 75 %; <...> įmonė kartu turi sudaryti pakaitinio darbo sutartį, kaip nurodyta šio straipsnio paskesnėje dalyje, siekdama pakeisti sutrumpintą darbo laiką dirbantį darbuotoją tuo metu, kai jis nedirba. Pakaitinio darbo sutartis taip pat gali būti sudaroma siekiant pakeisti sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus, kuriems suėjo 65 metai ir kurie gauna dalinę senatvės pensiją.

Darbo laikas gali būti sutrumpinamas ir darbo užmokestis sumažinamas 85 %, jei pakaitinio darbo sutartis sudaroma dirbti visą darbo laiką ir yra neterminuota <...>

Darbo sutartis dėl darbo ne visą darbo laiką ir darbo užmokestis suderinamas su senatvės pensija, kurią socialinio draudimo įstaiga moka darbuotojui, dirbančiam sutrumpintą darbo laiką.

Darbo santykiai nutrūksta, kai darbuotojas galutinai išeina į pensiją.

7. Pakaitinio darbo sutarčiai taikomos tokios taisyklės:

- a) ji sudaroma su bedarbiu arba darbuotoju, jau dirbančiu įmonėje pagal terminuotą sutartį;
- b) Išskyrus 6 dalies antroje pastraipoje numatytą atvejį, pakaitinio darbo sutartis siekiant pakeisti sutrumpintą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus dirbantį darbuotoją, turi būti neterminuota arba sudaroma bent tam laikotarpiui, kol pakeičiamam darbuotojui sueis 65 metai. Jeigu sulaukęs to amžiaus darbuotojas, dirbantis sutrumpintą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus, lieka dirbti įmonėje, terminuota pakaitinio darbo sutartis gali būti kasmet pratęsiama šalių susitarimu; bet kuriuo atveju ji nutrūksta tais metais, kai darbuotojas, kuris pakeičiamas pagal tą sutartį, galutinai išeina į pensiją.

Tuo atveju, jei darbuotojas pradeda dirbti sutrumpintą darbo laiką jau sulaukęs 65 metų amžiaus, siekdama pakeisti šį darbuotoją tuo metu, kai jis nedirba, įmonė gali sudaryti neterminuotą arba metų trukmės pakaitinio darbo sutartį. Pastaruoju atveju sutartis automatiškai pratęsiama kasmet ir nutrūksta pirmesnėje pastraipoje nurodytomis aplinkybėmis.

<...>

d) Darbo vieta, kurioje dirba „pakeičiantis“ darbuotojas, gali būti ta pati kaip ir pakeičiamo darbuotojo arba panaši, t. y. darbo vieta, kurioje dirbant atliekamos užduotys priskiriamos prie tos pačios profesinės grupės ar atitinkamos kategorijos.

<...>“

11 Darbuotojų statuto 15 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Darbo sutartis gali būti sudaryta neterminuotam arba terminuotam laikotarpiui. Terminuota sutartis gali būti sudaroma šiais 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.“

12 Pagal šio statuto 15 straipsnio 6 dalies pirmą pastraipą darbuotojai, su kuriais sudarytos laikinosios arba terminuotos sutartys, turi tokias pat teises kaip ir darbuotojai, su kuriais sudarytos neterminuotos darbo sutartys, paisant tokių sutarčių specialios nutraukimo tvarkos ir aiškiai įstatyme numatytos tvarkos, taikomos praktinio mokymo sutartims.

13 Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Darbo sutartis nutraukiama:

<...>

- b) dėl sutartyje konkrečiai nurodytų priežasčių, išskyrus atvejus, kai šios priežastys yra akivaizdus darbdavio piktnaudžiavimas teise;
- c) pasibaigus sutartam laiko tarpui arba atlikus darbą ar suteikus paslaugą, kurie yra sutarties objektas. Pasibaigus darbo sutarčiai, išskyrus *interinidad* ir praktinio mokymo sutarčių atvejus, darbuotojas turi teisę gauti kompensaciją, lygią proporcingai daliai sumos, atitinkančios 12 dienų darbo užmokestį, už kiekvienus išdirbtus metus, arba kompensaciją, numatytą specialiuose šiuo klausimu taikytinuose teisės aktuose.

<...>

l) dėl teisės aktuose numatytų objektyvių priežasčių.

<...>“

- 14 Pagal Darbuotojų statuto 52 straipsnį „objektyvios priežastys“, dėl kurių gali būti nutraukta darbo sutartis, yra darbuotojo netinkamumas, apie kurį sužinota arba kuris atsirado po to, kai darbuotojas faktiškai įdarbintas įmonėje; darbuotojo neprisitaikymas prie pagrįstų techninių jo darbo vietos pokyčių; ekonominės, techninės, organizacinės ar su gamyba susijusios priežastys, kai panaikintų darbo vietų skaičius mažesnis už tą, kurio reikalaujama, kad darbo sutarčių nutraukimas būtų laikomas „kolektyviniu atleidimu iš darbo“, taip pat, tam tikromis aplinkybėmis, pasikartojantis nebuvimas darbe, nors ir dėl pateisinamų priežasčių.
- 15 Pagal Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punktą darbo sutarties nutraukimas dėl kurios nors iš šio statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių lemia tai, kad tuo pat metu, kai įteikiamas raštiškas pranešimas, darbuotojui turi būti išmokėta dvidešimties dienų darbo užmokesčio dydžio kompensacija už kiekvienus išdirbtus metus: ji apskaičiuojama proporcingai išdirbtų mėnesių skaičiui, kai laikotarpiai trumpesni nei vieni metai, bet negali viršyti dvylikos mėnesių darbo užmokesčio dydžio sumos.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 16 2012 m. lapkričio 1 d. A. M. Moreira Gómez sudarė pakaitinio darbo sutartį, kaip ji suprantama pagal Darbuotojų statuto 12 straipsnio 6 dalį, su *Grupo Norte* dėl valytojo darbo 28,12 valandos per savaitę, t. y. 75 % įprasto darbo laiko, *Hospital Montecelo de Pontevedra*, kurioje *Grupo Norte* teikė valymo paslaugas. Ši sutartis sudaryta siekiant pakeisti A. M. Moreira Gómez motiną, kuri pasinaudojo dalinės pensijos galimybe ir susitruolino darbo laiką bei susimąžino darbo užmokestį 75 %. Šios sutarties šalys susitarė, kad sutartis bus nutraukta 2015 m. rugsėjo 18 d., kai A. M. Moreira Gómez motina galutinai išeis į pensiją.
- 17 2015 m. rugsėjo 18 d. *Grupo Norte* pranešė A. M. Moreira Gómez, kad jo sutartis nutraukta, ir nustojo mokėti už jį socialinio draudimo įmokas.
- 18 A. M. Moreira Gómez *Juzgado de lo Social no 2 de Pontevedra* (Pontevedros darbo teismas Nr. 2, Ispanija) pareiškė ieškinį *Grupo Norte* dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Grįsdamas ieškinį jis tvirtino, kad *Hospital Montecelo de Pontevedra* yra nusistovėjęs paprotys, kad įmonė, joje teikianti valymo paslaugas, pakeičiamam darbuotojui, vykdančiam valytojo funkcijas, galutinai išėjus į pensiją, pakaitinį darbuotoją įdarbina pagal neterminuotą sutartį.
- 19 *Grupo Norte* ginčijo tokį paprotį ir nurodė, kad pagal laisvės užsiimti verslu principą ji gali nuspręsti, kokį asmenį įdarbinti aptariamoje darbo vietoje. Ši bendrovė taip pat tvirtino, kad suėjo A. M. Moreira Gómez sutartyje nurodytas terminas, t. y. diena, kai pakeičiama darbuotoja galutinai išėjo į pensiją, todėl sutartis nutraukta teisėtai.
- 20 *Juzgado de lo Social no 2 de Pontevedra* (Pontevedros darbo teismas Nr. 2) nusprendė, kad A. M. Moreira Gómez atleistas iš darbo neteisėtai, ir nurodė *Grupo Norte* grąžinti jį į darbą arba išmokėti kompensaciją, atsižvelgiant į jo pageidavimą.
- 21 *Grupo Norte* dėl *Juzgado de lo Social no 2 de Pontevedra* (Pontevedros darbo teismas Nr. 2) sprendimo pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.
- 22 Šis teismas mano, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama pakaitinio darbo sutartis nutraukta teisėtai, nes atitinka visus teisės aktuose numatytus reikalavimus, t. y. *Grupo Norte* ją nutraukė joje numatytą dieną ir nebuvo šios bendrovės pareigos, kylančios iš papročio, pasibaigus šiai sutarčiai įdarbinti A. M. Moreira Gómez pagal neterminuotą darbo sutartį.
- 23 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad pagal Ispanijos teisę bet kuris darbuotojas, neatsižvelgiant į tai, ar jo sutartis terminuota, ar neterminuota, gali būti atleistas iš darbo dėl „objektyvių“ priežasčių, nurodytų Darbuotojų statuto 52 straipsnyje, ir už tai gauti dvidešimties

- dienų darbo užmokesčio dydžio kompensaciją už kiekvienus išdirbtus metus, kaip nurodyta šio statuto 53 straipsnyje. Nors terminuota darbo sutartis taip pat nutrūksta dėl objektyvių aplinkybių, t. y. konkrečią dieną, įvykdžius konkrečią užduotį ar atsitikus konkrečiam įvykiui, pagal šio statuto 49 straipsnio 1 dalies c punktą tokiu atveju mokama kompensacija atitinka 12 dienų darbo užmokesčių už kiekvienus išdirbtus metus. Nagrinėjamu atveju A. M. Moreira Gómez sutartis buvo nutraukta suėjus joje numatytam terminui, t. y. tą dieną, kai pakeičiama darbuotoja galutinai išėjo į pensiją.
- 24 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytą atleidimo iš darbo priežasčių negalima numatyti ir tai pateisina skirtingo dydžio kompensacijas, nes šio statuto 53 straipsnyje numatyta kompensacija siekiama kompensuoti sutarties nutraukimą anksčiau laiko vienos iš šalių iniciatyva.
- 25 Be to, įtvirtindamas terminuotą pakaitinio darbo sutartį Ispanijos įstatymų leidėjas nukrypo nuo darbo santykių stabilumo principo, siekdamas leisti įmonėms įdarbinti laikiną darbuotoją ir nustatyti kriterijus, kuriais remiantis nustatoma jo darbo sutarties pabaigos data, ir suteikti joms galimybę diferencijuoti tokį darbuotoją ir panašų nuolatinį darbuotoją. Vis dėlto nutrūkus terminuotai pakaitinio darbo sutarčiai ir neterminuotai darbo sutarčiai mokamos kompensacijos yra skirtingos.
- 26 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) kelia klausimą, ar šis skirtumas yra pagal Bendrąjį susitarimą draudžiamas skirtingas požiūris.
- 27 Jei į šį klausimą būtų atsakyta teigiamai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui taip pat kyla klausimas, ar toks skirtingas požiūris gali būti pateisinamas socialinės politikos tikslais.
- 28 Tuo atveju, jeigu skirtingas požiūris negali būti pateisinamas socialinės politikos tikslais, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punktas negali būti aiškinamas kaip atitinkantis Bendrąjį susitarimą. Tokiomis aplinkybėmis šiam teismui kyla klausimas, ar, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją, suformuotą 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendime *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709), 2010 m. sausio 19 d. Sprendime *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21), 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendime *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573) ir 2016 m. balandžio 19 d. Sprendime *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278), draudimas skirtingai traktuoti pagal terminuotą sutartį dirbančius ir nuolatinčius darbuotojus taip pat kyla iš vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principų, įtvirtintų Chartijos 20 ir 21 straipsniuose.
- 29 Tokiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijos aukštesnysis teisingumo teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Ar, remiantis laikinųjų ir nuolatinųjų darbuotojų vienodo vertinimo principu, darbo sutarties nutraukimas dėl „objektyvių aplinkybių“ pagal Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punktą ir darbo sutarties nutraukimas dėl „objektyvių priežasčių“ pagal Darbuotojų statuto 52 straipsnį laikytini „panašiomis situacijomis“ ir dėl to skirtingos išeitinės išmokos vienu ir kitu atveju yra skirtingas laikinųjų ir nuolatinųjų darbuotojų vertinimas, draudžiamas pagal [Direktyvą 1999/70]?
 2. Jeigu taip, ar tai reiškia, kad socialinės politikos tikslai, kuriais buvo grindžiamas pakaitinio darbo sutarties kategorijos įtvirtinimas, taip pat pateisina pagal [Bendrojo susitarimo] 4 punkto 1 dalį skirtingą vertinimą išmokant mažesnę išeitinę išmoką nutraukus darbo sutartį, kuomet darbdavys gali laisvai pasirinkti, kad ši sutartis būtų terminuota?

3. Jeigu reikia manyti, kad nėra pagrįsto pateisinimo pagal minėto 4 punkto 1 dalį, ar, siekiant užtikrinti Direktyvos 1999/70 veiksmingumą, ją reikia aiškinti taip, kad minėtuose Ispanijos teisės aktuose įtvirtintas nevienodas laikinųjų ir nuolatinųjų darbuotojų vertinimas išmokant išėtinę išmoką yra viena iš [Chartijos] 21 straipsnyje draudžiamų diskriminacijos formų ir prieštarauja vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principams, kaip bendriesiems Sąjungos teisės principams?“
- 30 2017 m. balandžio 25 d. Teisingumo Teismo kanceliarija gavo raštą, juo Ispanijos vyriausybė, vadovaudamasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statuto 16 straipsnio trečia pastraipa, paprašė Teisingumo Teismo posėdžiauti didžiosios kolegijos sudėties.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

Dėl priimtinumų

- 31 *Grupo Norte* ginčija pirmojo ir antrojo klausimų priimtinumą. Iš tiesų pirmajame klausime lyginamos skirtingos priežastys, dėl kurių pagal Ispanijos teisę gali būti nutraukta darbo sutartis. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo aiškinti ne Sąjungos, o nacionalinę teisę. Be to, antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tik prašo Teisingumo Teismo patikrinti socialinės politikos priežastis, dėl kurių Ispanijos įstatymų leidėjas įtvirtino pakaitinio darbo sutarčių rūšį. Taigi Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos atsakyti į šiuos klausimus.
- 32 Šiuo klausimu pasakytina, kad pagal suformuotą jurisprudenciją Teisingumo Teismas neturi išdėstyti savo pozicijos dėl nacionalinės teisės nuostatų aiškinimo, nes toks aiškinimas iš tiesų priklauso išimtinai nacionalinių teismų jurisdikcijai (2017 m. lapkričio 23 d. Sprendimo *CHEZ Elektro Bulgaria ir FrontEx International*, C-427/16 ir C-428/16, EU:C:2017:890, 30 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 33 Vis dėlto konstatuotina, kad pirmasis ir antrasis klausimai, kaip juos suformulavo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, susiję ne su Ispanijos teisės, o su Sąjungos teisės, būtent nediskriminavimo principo, sukonkretinto Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje, išaiškinimo, kuris priklauso Teisingumo Teismo jurisdikcijai.
- 34 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, šiuos klausimus reikia pripažinti priimtinais.

Dėl esmės

- 35 Pirmuoju ir antruoju klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbuotojams, įdarbintiems pagal terminuotas darbo sutartis, siekiant pakeisti kitą darbuotoją, kuris dėl priešpensinio amžiaus dirba ne visą darbo laiką, tuo metu, kai jis nedirba, kaip antai pagrindinėje byloje nagrinėjama pakaitinio darbo sutartis, pasibaigus laikotarpiui, kuriam sutartis buvo sudaryta, mokama kompensacija yra mažesnė negu kompensacija, mokama nuolatiniam darbuotojui, kurio darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties.
- 36 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Bendrojo susitarimo 1 punkto a papunktį vienas iš šio susitarimo tikslų yra pagerinti darbo pagal terminuotas 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 nurodyta, kad Bendrojo susitarimo tikslas – be kita ko, 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 punktą; 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, 40 punktą ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 22 punktą).
- 37 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 punktą; 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 48 punktą ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 23 punktą).
- 38 Atsižvelgiant į Bendruoju susitarimu siekiamus tikslus, nurodytus šio sprendimo dviejuose pirmesniuose punktuose, jo 4 punktą turi būti suprantamas kaip išreiškiantis Sąjungos socialinės teisės principą, kurio negalima aiškinti siaurai (2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 49 punktą ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 24 punktą; šiuo klausimu taip pat žr. 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 38 punktą).
- 39 Reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje numatytas draudimas, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, ne taip palankiai vertinti terminuotai dirbančius darbuotojus nei panašius nuolatinius darbuotojus, remiantis vieninteliu pagrindu, kad jie dirba terminuotai, nebent nevienodas požiūris būtų objektyviai pagrįstas.
- 40 Nagrinėjamu atveju pirmiausia pažymėtina, kad A. M. Moreira Gómez darbo sutartyje buvo numatyta, kad ji baigsis konkrečią dieną, todėl jis laikytinas „pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiu darbuotoju“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį.
- 41 Taigi, antra, reikia nustatyti, ar darbdavio mokama kompensacija pasibaigus darbo sutarčiai patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį. Šiuo klausimu 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 punktą ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 25 punktą).
- 42 Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad ši sąvoka apima, be kita ko, ir išpėjimo apie terminuotas darbo sutartis nutraukimą termino nustatymo taisyklės (šiuo klausimu žr. 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 29 punktą).
- 43 Teisingumo Teismas 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 sutartis nutraukimo sąlygų, nepaisant šia nuostata siekiamo tikslo, būtų sumažinta pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos (2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 27 punktą).
- 44 Taigi šie samprotavimai gali būti visiškai pritaikyti, kalbant apie kompensaciją, mokamą darbuotojui nutraukiant darbo sutartį, kuri jį sieja su darbdaviu, nes ši kompensacija mokama dėl juos siejančių darbo santykių (šiuo klausimu žr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 31 punktą).

- 45 Darytina išvada, kad tokia kompensacija, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį.
- 46 Trečia, primintina, kad pagal suformuotą jurisprudenciją nediskriminavimo principas reikalauja, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos – vienodai, jei toks vertinimas negali būti objektyviai pateisinamas (šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 65 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 47 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 jame nurodyta jurisprudencija).
- 48 Pagal suformuotą Teisingumo Teismo 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 (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 ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 31 punktas).
- 49 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis kompetentingas įvertinti faktines aplinkybes, turi nustatyti, ar kai A. M. Moreira Gómez dirbo *Grupo Norte* pagal terminuotą pakaitinio darbo sutartį, jo situacija buvo panaši į to paties darbdavio tuo pačiu laikotarpiu įdarbintų nuolatinį darbuotojų padėtį (pagal analogiją žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 67 punktą; 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43 punktą ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 32 punktą).
- 50 Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad kai *Grupo Norte* įdarbino A. M. Moreira Gómez pagal šią sutartį, jis ėjo tas pačias „valytojo“ pareigas *Hospital Montecelo de Pontevedra* kaip ir darbuotoja, kurią jis pakeitė dalį darbo laiko, kol ji galutinai išeis į pensiją; be to, šios pareigos nereikalauja specialaus profesinio pasirengimo.
- 51 Taigi konstatuotina, kad tokio pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo, kaip A. M. Moreira Gómez, situacija yra panaši į nuolatinio darbuotojo, *Grupo Norte* įdarbinto toms pačioms valytojo funkcijoms atlikti, situaciją, tačiau galutinį vertinimą turi atlikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į visas reikšmingas aplinkybes.
- 52 Taigi reikia patikrinti, ar yra objektyvi priežastis, pateisinanti tai, kad, pasibaigus terminuotai pakaitinio darbo sutarčiai, atitinkamam pagal terminuotą sutartį dirbusiam darbuotojui mokama mažesnė kompensacija negu nuolatiniam darbuotojui, kai jis atleidžiamas iš darbo dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių.
- 53 Šiuo klausimu primintina, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją sąvoka „objektyvios priežastys“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, turi būti suprantama kaip neleidžianti pateisinti skirtingo darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartis, vertinimo, remiantis tuo, kad toks vertinimas yra numatytas bendroje ar abstrakčioje nacionalinės teisės normoje, pavyzdžiui, įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje (2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 57 punktas ir 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 54 punktas; taip pat 2018 m. kovo 22 d. Nutarties *Centeno Meléndez*, C-315/17, nepaskelbta Rink., EU:C:2018:207, 62 punktas).

- 54 Pagal suformuotą jurisprudenciją ši sąvoka reikalauja, kad konstatuotas skirtingas požiūris būtų pateisinamas 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 (2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 53 punktas; 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 45 punktas ir 2018 m. kovo 22 d. Nutarties *Centeno Meléndez*, C-315/17, nepaskelbta Rink., EU:C:2018:207, 65 punktas).
- 55 Nagrinėjamu atveju Ispanijos vyriausybė nurodo skirtingas aplinkybes, kuriomis atsiranda Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte nurodytos terminuotų darbo sutarčių nutraukimo priežastys, kaip antai terminuotos pakaitinio darbo sutarties pasibaigimas, palyginti su aplinkybėmis, kai numatyta išmokėti didesnę kompensaciją atleidimo iš darbo dėl vienos iš šio statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių atveju, kaip antai ekonominių, techninių, organizacinių ar su gamyba susijusių priežasčių, kai panaikintų darbo vietų skaičius mažesnis už tą, kurio reikalaujama, kad darbo sutarčių nutraukimas būtų laikomas „kolektyviu atleidimu iš darbo“. Iš esmės ši vyriausybė nurodo, kad nors Ispanijos įstatymų leidėjas numatė kompensaciją pirmuoju atveju, siekdamas užkirsti kelią pernelyg dažnam įdarbinimui laikinai ir padidinti darbo santykių stabilumą, ši kompensacija mokama dėl įvykio, kurio darbuotojas galėjo tikėtis, sudarydamas terminuotą darbo sutartį. Taigi, priešingai nei antruoju atveju, šia kompensacija nesiekama kompensuoti to, kad nepateisinti darbuotojo teisėti lūkesčiai dėl darbo santykių tęstinumo, nes jis atleistas iš darbo dėl vienos iš minėtame 52 straipsnyje nurodytų priežasčių. Šis skirtumas paaiškina, kodėl išmoka, mokama darbuotojui nutrūkus jo darbo sutarčiai, šiais dviem atvejais yra skirtingo dydžio.
- 56 Šiuo klausimu pažymėtina, kad *Grupo Norte* turi mokėti A.M. Moreira Gómez kompensaciją pasibaigus jo darbo sutarčiai, o jau sudarant sutartį buvo numatyta, kad ji pasibaigs, kai darbuotoja, kurią jis pakeitė, galutinai išeis į pensiją, taigi šios aplinkybės faktiniu ir teisiniu požiūriu labai skiriasi nuo situacijos, kai nuolatinio darbuotojo darbo sutartis nutraukiama dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių.
- 57 Iš tiesų, remiantis terminuotos darbo sutarties sąvokos apibrėžtimi, pateikta Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, ši sutartis pasibaigia suėjus nustatytam terminui; šis terminas gali būti konkrečios užduoties įvykdymas, konkreti diena ar, kaip nagrinėjamu atveju, konkretus įvykis. Taigi terminuotos darbo sutarties šalys jau sudarydamos sutartį žino datą ar įvykį, pagal kuriuos nustatomas sutarties terminas. Šis terminas riboja darbo santykių trukmę ir šalys neturi išreikšti savo valios šiuo klausimu po šios sutarties sudarymo.
- 58 Neterminuota darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių, priešingai, susiklosčius aplinkybėms, kurių nebuvo galima numatyti sudarant sutartį ir kurios sutrikdo įprastą darbo santykių eigą. Kaip matyti iš Ispanijos vyriausybės paaiškinimų, pateiktų šio sprendimo 55 punkte, ir kaip iš esmės savo išvados 60 punkte nurodė generalinė advokatė, būtent siekiant kompensuoti šį nenumatytą darbo santykių nutraukimą dėl tokios priežasties, taigi ir nepateisintus darbuotojo teisėtus lūkesčius, kurių jis galėjo turėti dėl šių santykių stabilumo, pagal Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punktą reikalaujama tokiu atveju iš darbo atleistam darbuotojui sumokėti dvidešimties dienų darbo užmokesčio dydžio kompensaciją už kiekvienus išdirbtus metus.
- 59 Pastaruoju atveju Ispanijos teisėje nenumatyta skirtingo požiūrio į pagal terminuotą sutartį dirbančius darbuotojus ir panašius nuolatinius darbuotojus, nes Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punkte numatyta sumokėti darbuotojui dvidešimties dienų darbo užmokesčio dydžio kompensaciją už kiekvienus įmonėje išdirbtus metus, neatsižvelgiant į tai, ar jis dirbo pagal terminuotą, ar neterminuotą sutartį.

- 60 Tokiomis aplinkybėmis reikia pripažinti, kad Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte ir 53 straipsnio 1 dalies b punkte numatytų kompensacijų skirtinga paskirtis ir visiškai skirtingos aplinkybės, kuriomis šios kompensacijos mokamos, yra objektyvi priežastis, galinti pateisinti pagrindinėje byloje nagrinėjamą skirtingą požiūrį.
- 61 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į prejudicinį klausimą reikia atsakyti, jog Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbuotojams, įdarbintiems pagal terminuotas darbo sutartis, siekiant pakeisti kitą darbuotoją, kuris dėl priešpensinio amžiaus dirba ne visą darbo laiką, tuo metu, kai jis nedirba, kaip antai pagrindinėje byloje nagrinėjama pakaitinio darbo sutartis, pasibaigus laikotarpiui, kuriam sutartis buvo sudaryta, mokama kompensacija yra mažesnė negu kompensacija, mokama nuolatiniam darbuotojui, kurio darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties.

Dėl trečiojo klausimo

- 62 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą iš esmės matyti, kad trečiasis klausimas pateikiamas tik tuo atveju, jei atsakymas į pirmąjį ir antrąjį klausimus būtų teigiamas. Atsižvelgiant į atsakymus, pateiktus į pirmuosius du klausimus, į trečiąjį klausimą atsakyti nereikia.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 63 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 (didžioji kolegija) nusprendžia:

1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateikto 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 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbuotojams, įdarbintiems pagal terminuotas darbo sutartis, siekiant pakeisti kitą darbuotoją, kuris dėl priešpensinio amžiaus dirba ne visą darbo laiką, tuo metu, kai jis nedirba, kaip antai pagrindinėje byloje nagrinėjama pakaitinio darbo sutartis, pasibaigus laikotarpiui, kuriam sutartis buvo sudaryta, mokama kompensacija yra mažesnė negu kompensacija, mokama nuolatiniam darbuotojui, kurio darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties.

Parašai.