



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 – Kompensacijos nemokėjimas pasibaigus terminuotai *interinidad* darbo sutarčiai“

Byloje C-677/16

dėl *Juzgado de lo Social no 33 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 33, Ispanija) 2016 m. gruodžio 21 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2016 m. gruodžio 29 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Lucía Montero Mateos

prieš

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid

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. Arabadjiev (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:

- L. Montero Mateos, atstovaujamos advokato G. de Federico Fernández,
- *Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid*, atstovaujamos M. J. Miralles de Imperial Ollero,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Gavela Llopis,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir N. Ruiz García,

* Proceso kalba: ispanų.

susipažinęs su 2017 m. gruodžio 20 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,
priima šį

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 papunkčio išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Lucía Montero Mateos ir *Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid* (Madridro socialinės rūpybos agentūra prie Madridro autonominės srities socialinės politikos ir šeimos reikalų ministerijos, Ispanija; toliau – agentūra) ginčą dėl to, kad pasibaigė jos *interinidad* darbo sutartis, sudaryta su šia agentūra.

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 terminuotiems 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 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 priimtinu 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 terminuotas 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 nuolatinėms darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.“

Ispanijos teisė

- 10 Klostantis pagrindinės bylos aplinkybėms 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 statutas), 15 straipsnio 1 dalyje nustatyta:
- „Darbo sutartis gali būti sudaryta neterminuotam arba terminuotam laikotarpiui. Terminuota darbo 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.“
- 11 Pagal šio statuto 15 straipsnio 6 dalį 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.
- 12 Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalyje numatyta:
- „1. 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.

<...>“

- 13 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, net jei dėl pateisinamų priežasčių.
- 14 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.
- 15 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, kuriuo įgyvendinamas Darbuotojų statuto 15 straipsnis dėl terminuotų darbo sutarčių) (BOE, Nr. 7, 1999 m. sausio 8 d., p. 568) 4 straipsnio 1 dalyje *interinidad* sutartis apibrėžiama kaip sutartis, sudaryta siekiant pavaduoti įmonės darbuotoją, turintį teisę į darbo vietos išsaugojimą pagal teisės aktus, kolektyvinę sutartį arba individualų susitarimą, taip pat siekiant laikinai įdarbinti, kol vyksta atrankos ar paaukštinimo procedūra siekiant įdarbinti nuolatinį darbuotoją.
- 16 Pagal šio Karaliaus dekreto 4 straipsnio 2 dalį tokioje sutartyje turi būti nurodytas pavaduojamas darbuotojas ir pavadavimo priežastis arba darbo vieta, į kurią bus įdarbintas nuolatinis darbuotojas. *Interinidad* sutartis, siekiant pavaduoti įmonės darbuotoją, turintį teisę į darbo vietos išsaugojimą, sudaroma šio darbuotojo nebuvimo darbe laikotarpiui. *Interinidad* sutartis, siekiant laikinai įdarbinti, kol vyksta atrankos ar paaukštinimo procedūra siekiant įdarbinti nuolatinį darbuotoją, sudaroma laikotarpiui, kol vyksta ši procedūra. Šis laikotarpis negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai; suėjus šiam maksimaliam terminui nauja sutartis dėl to paties dalyko negali būti sudaroma. Kai atrankos procedūras vykdo viešosios institucijos siekdamos įdarbinti, *interinidad* sutartis trunka tol, kol vyksta šios procedūros, kaip numatyta jas reglamentuojančiuose specialiuose teisės aktuose.
- 17 Minėto Karaliaus dekreto 8 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Terminuota sutartis nutraukiama vienos iš šalių prašymu dėl šių priežasčių:

<...>

c) *interinidad* sutartis nutraukiama, kai atsiranda vienas iš šių pagrindų:

- 1) darbuotojas, kuris buvo pavaduojamas, grįžta į darbą;
- 2) sueina teisės aktuose ar sutartyse numatytas grįžimo į darbą terminas;
- 3) nebelineka pagrindo, suteikusia teisę į darbo vietos išsaugojimą;
- 4) pasibaigia trijų mėnesių terminas, taikomas atrankos ar paaugstinimo procedūroms siekiant įdarbinti nuolatinį darbuotoją, arba terminas, taikomas viešųjų institucijų organizuojamoms atrankos procedūroms.“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

- 18 2007 m. kovo 13 d. L. Montero Mateos sudarė *interinidad* darbo sutartį su agentūra; pagal šią sutartį ji turėjo pavaduoti nuolatinį darbuotoją. 2008 m. vasario 1 d. ši sutartis tapo *interinidad* sutartimi, pagal kurią laikinai priimta į laisvą darbo vietą.
- 19 L. Montero Mateos dirbo valgyklos pagalbine darbuotoja agentūrai priklausančioje senjorų rezidencijoje.
- 20 2009 m. spalio 3 d. *Comunidad de Madrid* (Madrido sritis, Ispanija) surengė atrankos procedūrą nuolatiniam valgyklos pagalbiniam darbuotojams įdarbinti. 2016 m. liepos 27 d. į darbo vietą, kurioje dirbo L. Montero Mateos, paskirtas asmuo, kuris buvo atrinktas pasibaigus šiai procedūrai.
- 21 Taigi L. Montero Mateos *interinidad* sutartis buvo nutraukta nuo 2016 m. rugsėjo 30 d.
- 22 2016 m. spalio 14 d. L. Montero Mateos pareiškė *Juzgado de lo Social no 33 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 33, Ispanija) ieškinį dėl sprendimo nutraukti jos sutartį.
- 23 Savo nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą šis teismas nurodo, kad pagal *interinidad* sutartį L. Montero Mateos vykdė tokias pačias funkcijas kaip tos, kurioms vykdyti įdarbintas asmuo, atrinktas pasibaigus šio sprendimo 20 punkte minėtiems procedūrai. Taigi šie du darbuotojai turėtų būti laikomi panašiais, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą.
- 24 Be to, kompensacija, mokama pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, ir kompensacija, mokama atleidus iš darbo panašų nuolatinį darbuotoją dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių, patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal šį 4 punktą.
- 25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat pažymi, kad pagal Ispanijos teisę, jei darbo sutartis nutraukiama dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių, darbuotojui išmokama įstatyme numatyta dvidešimties dienų darbo užmokesčio dydžio kompensacija už kiekvienus įmonėje išdirbtus metus, neatsižvelgiant į tai, ar darbo santykiai buvo terminuoti, ar neterminuoti. Taigi tokiu atveju pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai traktuojami taip pat kaip ir nuolatiniai darbuotojai.
- 26 Vis dėlto, kai, kaip yra nagrinėjama atveju, *interinidad* sutartis nutrūksta pasibaigus laikotarpiui, kuriam ji buvo sudaryta, atitinkamas darbuotojas negauna jokios kompensacijos.
- 27 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, skirtingą požiūrį, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą, nagrinėjama atveju būtų galima konstatuoti tik tuomet, jei būtų pripažinta, kad darbuotojo, kurio terminuota sutartis nutrūksta pasibaigus laikotarpiui, kuriam ji buvo sudaryta, situacija yra panaši į darbuotojo, kurio neterminuota sutartis nutraukiama dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių, situaciją.

- 28 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimas *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683) lėmė, kad Ispanijos teismai šios pirmosios kategorijos darbuotojams, pasibaigus laikotarpiui, kuriam buvo sudarytos *interinidad* sutartys, priteisia tokio paties dydžio kompensaciją, kokia mokama nuolatiniams darbuotojams, kai jų sutartis nutraukiama dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių.
- 29 Šis sprendimas paveikė Ispanijos darbo rinką, kurioje išplitęs nedarbas ir kurioje sudaroma daug laikinųjų sutarčių.
- 30 Vis dėlto tame sprendime nepateikta atsakymo į klausimą, ar aplinkybė, kad terminuotos darbo sutarties šalys tikrai žinojo, jog sutartis sudaroma ribotam laikui, gali pateisinti, kiek tai susiję su kompensacija nutrūkus darbo santykiams, skirtingą požiūrį į nuolatinius darbuotojus, kurių sutartis nutraukiama dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių.
- 31 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas visų pirma pažymi, kad darbuotojas, įdarbintas pagal *interinidad* sutartį siekiant pavaduoti įmonės darbuotoją, turintį teisę į darbo vietos išsaugojimą, negali nežinoti, kad šioje darbo vietoje dirba laikinai, tam, kad būtų patenkinti objektyviai laikini poreikiai.
- 32 Vis dėlto neterminuotos darbo sutarties nutraukimas dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių ir terminuotos darbo sutarties nutraukimas anksčiau laiko dėl tų pačių priežasčių įvyksta dėl aplinkybės, kuri, nors ir įmanoma, yra nenumatyta ir paveikia darbo sutarties ekonominę pusiausvyrą taip, kad palikti ją galioti yra nenaudinga arba neįmanoma.
- 33 Taigi būtų galima pripažinti, kad terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, kaip numatyta jos nuostatose, galima numatyti, todėl jis skiriasi nuo darbo sutarties nutraukimo dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių. Iš tiesų sutarties nutraukimo dėl tokių priežasčių negalima numatyti, todėl nepateisinami darbuotojo lūkesčiai dėl darbo santykių stabilumo. Tai būtų galima nagrinėti kaip objektyvią priežastį, pateisinančią skirtingą šių situacijų vertinimą, kiek tai susiję su kompensacijos mokėjimu darbuotojui.
- 34 Vis dėlto taip pat galima manyti, jog tai, kad į darbo vietą, kur iki šiol dirbo darbuotojas pagal *interinidad* sutartį, paskirtas asmuo, atrinktas pasibaigus procedūrai, surengtai siekiant įdarbinti nuolatinį darbuotoją, yra objektyvi priežastis, susijusi su įmonės veiklos organizavimu ir nepriklausanti nuo darbuotojo. Nagrinėjamu atveju šis teiginys galėtų pagrįsti sprendimą L. Montero Mateos išmokėti tokią pat kompensaciją, kokia mokama panašioms nuolatiniams darbuotojams, kai jų darbo sutartis nutraukiama dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių.
- 35 Be to, darbuotojas, nesvarbu, ar jis buvo įdarbintas terminuotam, ar neterminuotam laikotarpiui, netekęs darbo, patiria realią žalą. Anot prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, nors kompensacija, mokama dėl darbo santykių nutraukimo, iš tikrųjų siekiama kompensuoti šią žalą, galėtų būti neteisinga ją mokėti tik tais atvejais, kai šie santykiai nutrūksta ne dėl darbuotojo kaltės.
- 36 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social no 33 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 33) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar [Bendrojo susitarimo] 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad trumpalaikės sutarties (*interinidad*), sudarytos siekiant įdarbinti į laisvą darbo vietą, nutraukimas pasibaigus laikotarpiui, kuriam darbdavys su darbuotoja tą sutartį sudarė, yra objektyvi priežastis, pateisinanti tai, kodėl nacionalinės teisės aktų leidėjas tokiu atveju nutraukiant darbo sutartį nenumato jokios kompensacijos, nors panašus nuolatinis darbuotojas, atleidžiamas iš darbo dėl objektyvios priežasties, turi teisę į 20 dienų darbo užmokesčio dydžio kompensaciją už kiekvienus išdirbtus metus?“

- 37 2017 m. balandžio 25 d. Teisingumo Teismo kanceliarija gavo raštą, jame Ispanijos vyriausybė, vadovaudamasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statuto 16 straipsnio trečia pastraipa, paprašė Teisingumo Teismo posėdžiauti didžiosios kolegijos sudėties.

Dėl prejudicinio klausimo

- 38 Savo klausimu 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, kuriose darbuotojams, su kuriais, siekiant priimti į darbą laikinai, kol vykdoma atrankos ar paaukštinimo procedūra, skirta nuolatiniam darbuotojui įdarbinti, sudaryta terminuota sutartis, kaip antai pagrindinėje byloje nagrinėjama *interinidad* sutartis, nenumatyta mokėti kompensacijos, kai baigiasi laikotarpis, kuriam sutartis buvo sudaryta, nors nuolatiniam darbuotojui, kurio darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties, kompensacija yra mokama.
- 39 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).
- 40 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).
- 41 Atsižvelgiant į Bendruoju susitarimu siekiamus tikslus, nurodytus šio sprendimo dviejuose pirmesniuose punktuose, jo 4 punktas 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).
- 42 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.
- 43 Nagrinėjamu atveju pirmiausia pažymėtina, kad L. Montero Mateos darbo sutartyje buvo numatyta, kad ji baigsis atsitikus tam tikram įvykiui, t. y. pasibaigus atrankos procedūrai ir į darbo vietą, kurioje ji laikinai dirbo, paskyrus nuolatinį darbuotoją, todėl ji laikytina „pagal terminuotą darbo sutartį dirbančia darbuotoja“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį.

- 44 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 patenka 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).
- 45 Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad ši sąvoka apima, be kita ko, ir išpėjimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą termino nustatymo taisyklės (šiuo klausimu žr. 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 29 punktą).
- 46 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 sutarties 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 punktas).
- 47 Taigi šie samprotavimai gali būti visiškai pritaikyti, kalbant apie kompensaciją, mokamą darbuotojui, kai nutraukiama jo ir darbdavio sudaryta darbo sutartis, 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).
- 48 Darytina išvada, kad tokia kompensacija, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį.
- 49 Trečia, primintina, kad pagal suformuotą jurisprudenciją nediskriminavimo principas, kurio konkreti išraiška yra Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis, 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).
- 50 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).
- 51 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).
- 52 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis kompetentingas įvertinti faktines aplinkybes, turi nustatyti, ar kai L. Montero Mateos dirbo agentūrai pagal terminuotą darbo sutartį, jos situacija buvo panaši į to paties darbdavio tuo pačiu laikotarpiu įdarbintų nuolatinių 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).

- 53 Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad kai agentūra įdarbino L. Montero Mateos pagal *interinidad* sutartį, ji vykdė tas pačias valgyklos pagalbinės darbuotojos senjorų rezidencijoje funkcijas kaip ir tos, kurioms atlikti įdarbintas asmuo, atrinktas pasibaigus šio sprendimo 20 punkte minėti procedūrai; ši atrankos procedūra konkrečiai buvo skirta įdarbinti nuolatiniam darbuotojui darbo vietoje, kurioje tuo laikotarpiu dirbo L. Montero Mateos.
- 54 Taigi konstatuotina, kad tokios pagal terminuotą sutartį dirbančios darbuotojos, kaip L. Montero Mateos, situacija yra panaši į nuolatinio darbuotojo, agentūros įdarbinto toms pačioms valgyklos pagalbinės darbuotojos senjorų rezidencijoje funkcijoms atlikti, situaciją, tačiau galutinį vertinimą turi atlikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į visas reikšmingas aplinkybes.
- 55 Taigi reikia patikrinti, ar yra objektyvi priežastis, pateisinanti tai, kad, pasibaigus *interinidad* sutarčiai, atitinkamam pagal terminuotą sutartį dirbusiam darbuotojui nemokama jokia kompensacija, o nuolatinis darbuotojas gauna kompensaciją, kai atleidžiamas iš darbo dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių.
- 56 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 ir 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 punktą; taip pat 2018 m. kovo 22 d. Nutarties *Centeno Meléndez*, C-315/17, nepaskelbta Rink., EU:C:2018:207, 62 punktą).
- 57 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 (žr., be kita ko, 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 53 punktą; 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 45 punktą ir 2018 m. kovo 22 d. Nutarties *Centeno Meléndez*, C-315/17, nepaskelbta Rink., EU:C:2018:207, 65 punktą).
- 58 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 *interinidad* sutarties pasibaigimas, palyginti su aplinkybėmis, kai numatyta išmokėti 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 kolektyviniu atleidimu iš darbo. Siekdama paaiškinti pagrindinėje byloje nagrinėjamą skirtingą požiūrį ši vyriausybė iš esmės nurodo, kad pirmuoju atveju darbo santykiai nutrūksta dėl įvykio, kurio darbuotojas galėjo tikėtis sudarydamas terminuotą darbo sutartį. Tai atitinka pagrindinėje byloje nagrinėjamą situaciją, kai *interinidad* sutartis nutrūko dėl to, kad į darbo vietą, kurioje laikinai dirbo L. Montero Mateos, buvo paskirtas nuolatinis darbuotojas. Antruoju atveju, priešingai, Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punkte numatytas kompensacijos mokėjimas grindžiamas noru kompensuoti tai, kad nepateisinti darbuotojo teisėti lūkesčiai dėl darbo santykių tęstinumo, nes jis atleistas iš darbo dėl vienos iš šio statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių.

- 59 Šiuo klausimu pažymėtina, kad L. Montero Mateos *interinidad* darbo sutartis nutrūko dėl to, kad į darbo vietą, kurioje ji laikinai dirbo pagal šią sutartį, buvo paskirtas nuolatinis darbuotojas pasibaigus šio sprendimo 20 punkte minėtai procedūrai, 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.
- 60 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.
- 61 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 58 punkte, ir kaip iš esmės savo išvados 55 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.
- 62 Pastaruoju atveju Ispanijos teisėje nenumatyta skirtingo požiūrio į pagal terminuotą sutartį dirbančius darbuotojus ir panašius nuolatinis 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.
- 63 Tokiomis aplinkybėmis reikia pripažinti, kad tokia konkreti Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punkte numatytos kompensacijos atleidimo iš darbo atveju paskirtis ir aplinkybės, kuriomis ši kompensacija mokama, yra objektyvi priežastis, galinti pateisinti pagrindinėje byloje nagrinėjamą skirtingą požiūrį.
- 64 Nagrinėjamu atveju, kai L. Montero Mateos sudarė *interinidad* sutartį, ji negalėjo žinoti konkrečios datos, kada į darbo vietą, kurioje ji dirbo pagal šią sutartį, bus paskirtas nuolatinis darbuotojas; taip pat ji negalėjo žinoti, kad šie darbo santykiai tęsis neįprastai ilgai. Vis dėlto ši sutartis pasibaigė dėl to, kad išnyko priežastis, dėl kurios ji buvo sudaryta. Nepaisant to, kas nurodyta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar, atsižvelgiant į tai, kad nebuvo galima numatyti sutarties pabaigos datos, ir į neįprastai ilgą darbo santykių trukmę, ją reikia perkvalifikuoti į neterminuotą darbo sutartį.
- 65 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, kuriose darbuotojams, su kuriais, siekiant priimti į darbą laikinai, kol vykdoma atrankos ar paaugstinimo procedūra, skirta nuolatiniam darbuotojui įdarbinti, sudaryta terminuota darbo sutartis, kaip antai pagrindinėje byloje nagrinėjama *interinidad* sutartis, nenumatyta mokėti kompensacijos, kai baigiasi laikotarpis, kuriam sutartis buvo sudaryta, nors nuolatiniam darbuotojui, kurio darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties, kompensacija yra mokama.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- ⁶⁶ 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, kuriose darbuotojams, su kuriais, siekiant priimti į darbą laikinai, kol vykdoma atrankos ar paaukštinimo procedūra, skirta nuolatiniam darbuotojui įdarbinti, sudaryta terminuota darbo sutartis, kaip antai pagrindinėje byloje nagrinėjama *interinidad* sutartis, nenumatyta mokėti kompensacijos, kai baigiasi laikotarpis, kuriam sutartis buvo sudaryta, nors nuolatiniam darbuotojui, kurio darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties, kompensacija yra mokama.

Parašai.