



## Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS JULIANE KOKOTT  
IŠVADA,  
pateikta 2017 m. gruodžio 20 d.<sup>1</sup>

**Byla C-677/16**

**Lucía Montero Mateos**  
prieš

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

(*Juzgado de lo Social no 33 de Madrid* (Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbas pagal terminuotas sutartis – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – Pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principas – Darbuotojo teisė į išeitinę išmoką pasibaigus darbo sutarčiai – Terminuota darbo sutartis trumpalaikės darbo sutarties forma – Skirtingas požiūris, palyginti su nuolatiniais darbuotojais“

### I. Įvadas

1. Ar tai, kad pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, neturi teisės iš darbdavio gauti jokios išeitinės išmokos arba gali gauti mažesnę nei darbuotojas, kurio sutartį nutraukia darbdavys dėl objektyvių priežasčių, yra diskriminacija? Tai iš esmės yra klausimas, kurį turi įvertinti Teisingumo Teismas šioje prejudicinio sprendimo priėmimo procedūroje. Taigi dėmesio centre atsiduria pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsauga nuo piktnaudžiavimo ir diskriminacijos: ji pastaruoju metu kelia visuomenės susirūpinimą Europos Sąjungoje ir jau ne kartą ją nagrinėjo Teisingumo Teismas.

2. Diskriminacijos problema šiuo atveju kyla nagrinėjant Ispanijos darbuotojos situaciją: ji daug metų dirbo viešosios teisės reglamentuojamam subjektui pagal terminuotą darbo sutartį laikinai laisvoje darbo vietoje, kol buvo paskelbti atrankos procedūros, surengtos siekiant toje darbo vietoje įdarbinti nuolatinį darbuotoją, rezultatai. Pagal Ispanijos teisę tiesiog pasibaigus tokiai „trumpalaikėi darbo sutarčiai“<sup>2</sup> darbuotojai visiškai nepriklauso finansinė kompensacija, tačiau darbuotojas, kurio darbo sutartį darbdavys nutraukia dėl objektyvių priežasčių, turi teisę gauti išeitinę išmoką.

3. 2016 m. paskelbtame Sprendime *de Diego Porras*<sup>3</sup> išeitinės išmokos nemokėjimas pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai pripažintas Sąjungos teisėje draudžiama diskriminacija. Dabar Teisingumo Teismo prašoma peržiūrėti ar bent jau patikslinti šią ankstesnę jurisprudenciją. Teismas taip pat turės atsižvelgti į vidinį savo praktikos dėl vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principo nuoseklumą.

<sup>1</sup> Originalo kalba: vokiečių.

<sup>2</sup> Ispanų k. *contrato de trabajo de interinidad*.

<sup>3</sup> 2016 m. rugsėjo 14 d. sprendimas (C-596/14, EU:C:2016:683).

4. Iš esmės tų pačių problemų kyla byloje *Grupo Norte Facility* (C-574/16)<sup>4</sup>, kurioje šiandien taip pat pateikiu išvadą, ir šiuo metu nagrinėjamosiose bylose *Rodríguez Otero* (C-212/17) ir *de Diego Porras* (C-619/17). Kita šiuo metu nagrinėjama byla *Vernaza Ayovi* (C-96/17) taip pat susijusi su diskriminacijos klausimais Ispanijos trumpalaikės darbo sutarties atveju, tačiau visiškai kitokiomis aplinkybėmis.

## II. Teisinis pagrindas

### A. Sąjungos teisės aktai

5. Sąjungos teisės pagrindas šioje byloje yra 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis<sup>5</sup> (toliau – Direktyva 1999/70). Kaip nurodyta šios direktyvos 1 straipsnyje, jos tikslas yra įgyvendinti Bendrąjį susitarimą dėl terminuotų darbo sutarčių (toliau – Bendrasis susitarimas), sudarytą 1999 m. kovo 18 d. bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede.

6. Pagrindinis Bendrojo susitarimo dėl terminuotų darbo sutarčių tikslas – nustatyti „terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomus bendruosius principus bei būtiniausius reikalavimus“ ir, be kita ko, „pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą <...>“<sup>6</sup>. Jis išreiškia socialinių partnerių siekį „sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo“<sup>7</sup>.

7. Bendrasis susitarimas grindžiamas mintimi, „kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma“<sup>8</sup>. Bendrajame susitarime taip pat pripažįstama, kad „tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams“<sup>9</sup>. Taip padedama „toliau siekti geresnės pusiausvyros tarp „lankstaus darbo laiko organizavimo ir darbuotojų socialinės apsaugos“<sup>10</sup>.

8. Bendrojo susitarimo 1 punkte nustatytas jo tikslas:

„Šio bendrojo susitarimo tikslas yra:

- a) pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą,
- b) sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.“

9. Dėl taikymo srities Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 papunktyje įtvirtinta:

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

4 Tik byla *Grupo Norte Facility* susijusi su kitos rūšies sutartimi pagal Ispanijos darbo teisę, būtent terminuota pakaitinio darbo sutartimi (*contrato de relevo*).

5 OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368.

6 Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamoji dalis.

7 Bendrojo susitarimo preambulės trečia pastraipa.

8 Bendrojo susitarimo preambulės antra pastraipa; taip pat žr. jo bendrosios dalies 6 punktą.

9 Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 8 punktas; taip pat žr. jo preambulės antrą pastraipą.

10 Bendrojo susitarimo preambulės pirma pastraipa; taip pat žr. jo bendrosios dalies 3 ir 5 dalis.

10. Bendrojo susitarimo 3 punkte įtvirtinti tokie „Apibrėžimai“:

- „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 objektyvias sąlygas, tokias 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.

Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

11. Bendrojo susitarimo 4 punkte „Nediskriminavimo principas“, be kita ko, nustatyta:

„1. Pagal terminuotas sutartis dirbantiems 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.

2. Tam tikrais atvejais taikomas *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principas.

<...>“

12. Papildomai reikia atkreipti dėmesį į Bendrojo susitarimo 5 punktą, skirtą „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonėms“:

„1. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:

- a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;
- b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
- c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

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

- a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;
- b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

## **B. Nacionalinės teisės aktai**

13. Iš Ispanijos teisės aktų šiuo atveju yra svarbios ginčijamos darbo sutarties sudarymo metu galiojusios redakcijos Darbuotojų statuto<sup>11</sup> nuostatos.

### *1. Bendrosios aplinkybės*

14. Pagal Darbuotojų statuto 15 straipsnio 1 dalį darbo sutartis gali būti sudaroma ribotam arba neribotam laikui; šioje nuostatoje atskirai išvardyti galimi terminuotos sutarties sudarymo pagrindai.

15. Be to, Darbuotojų statuto 15 straipsnio 6 dalyje numatyta nuostata, kuria siekiama užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojus, dirbančius pagal laikinąsias sutartis, ir darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas sutartis:

„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. Tam tikrais atvejais šios teisės, atsižvelgiant į jų pobūdį, įstatymuose, kituose teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse pripažįstamos proporcingai pagal išdirbtą laiką.

Kai įstatymuose, kituose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse pripažįstamos konkrečios teisės ar statusas dėl darbuotojo darbo stažo, šis stažas visiems darbuotojams skaičiuojamas vienodai, nepaisant jų darbo sutarties rūšies.“

16. Darbuotojų statuto 49 straipsnyje („Sutarties nutraukimas“) apibendrintos visos aplinkybės, kurios gali lemti darbo sutarties nutraukimą. Darbo santykiai gali būti nutraukiami, be kita ko, suėjus nustatytam sutarties terminui arba atlikus sutartyje numatytą darbą ar suteikus paslaugą (49 straipsnio 1 dalies c punktas), taip pat dėl objektyvių priežasčių (49 straipsnio 1 dalies 1 punktas); minėtos objektyvios priežastys konkrečiai išvardytos Darbuotojų statuto 52 straipsnyje.

17. Dėl darbo sutarties nutraukimo suėjus nustatytam sutarties terminui arba atlikus sutartyje numatytą darbą ar suteikus paslaugą Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte numatyta, kad darbuotojas, išskyrus trumpalaikės darbo sutarties ir praktinio mokymo sutarčių atvejus, turi teisę gauti išeitinę išmoką, lygią proporcingai daliai sumos, atitinkančios 12 darbo dienų užmokestį už kiekvienus išdirbtus metus.

18. Kiek tai susiję su darbo sutarties nutraukimu dėl objektyvių priežasčių, pagal Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punktą „tuo pat metu, kai įteikiamas raštiškas pranešimas [su nurodyta objektyvia priežastimi], 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“.

<sup>11</sup> 2015 m. spalio 23 d. *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015* (Karaliaus įstatymo galią turinčiu dekretu 2/2015 patvirtintos naujos redakcijos Darbuotojų statutas (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224). Ispanijos vyriausybės duomenimis, nagrinėjamu atveju reikšmingos Darbuotojų statuto nuostatos yra identiškos ankstesnės redakcijos šio įstatymo nuostatoms, nurodytoms byloje *Grupo Norte Facility* (C-574/16).

## 2. Trumpalaikė darbo sutartis

19. Trumpalaikė darbo sutartis yra tam tikra darbo sutarties rūšis, reglamentuojama Darbuotojų statuto įgyvendinimo nuostatose, konkrečiai – Karaliaus dekreto 2720/1998<sup>12</sup> 4 straipsnyje. Ši sutartis gali būti sudaryta siekiant pavaduoti darbuotoją, turintį teisę į darbo vietos išsaugojimą pagal teisės aktus, kolektyvinę sutartį arba darbo sutartį. Ši sutartis taip pat gali būti sudaroma siekiant laikinai įdarbinti, kol vyksta atrankos ar paaukštinimo procedūra siekiant įdarbinti nuolatinį darbuotoją.

### III. Faktinės aplinkybės ir pagrindinė byla

20. 2007 m. kovo 13 d. Lucía Montero Mateos sudarė trumpalaikę darbo sutartį su Madrido autonominės srities (Ispanija) socialinės rūpybos agentūra<sup>13</sup>; pagal šią sutartį ji turėjo pavaduoti nuolatinį darbuotoją. Nuo 2008 m. vasario 1 d. ši sutartis tapo trumpalaikė sutartimi, pagal kurią užimta laisva darbo vieta<sup>14</sup>.

21. Darbo sutarties galiojimo laikotarpiu L. Montero Mateos dirbo valgyklos pagalbine darbuotoja Madrido autonominės srities senjorų rezidencijoje „González Bueno“.

22. Pasibaigus atrankos procedūrai, surengtai siekiant įdarbinti nuolatinį valgyklos pagalbinį darbuotoją Madrido autonominėje srityje, į darbo vietą, kurioje iki tol dirbo L. Montero Mateos, paskirtas kitas darbuotojas. Todėl 2016 m. rugsėjo 30 d. senjorų rezidencijos direktorius pranešė L. Montero Mateos, kad nuo tos dienos jos, kaip valgyklos pagalbinės darbuotojos, paslaugų nebereikia, nes pasibaigus atrankos procedūrai į jos vietą paskirtas kitas nuolatinis darbuotojas.

23. 2016 m. spalio 14 d. L. Montero Mateos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme – *Juzgado de lo Social no 33 de Madrid*<sup>15</sup> – pareiškė ieškinį Madrido autonominės srities socialinės rūpybos agentūrai dėl darbo santykių nutraukimo.

### IV. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme

24. 2016 m. gruodžio 21 d. nutartimi, gauta 2016 m. gruodžio 29 d., *Juzgado de lo Social no 33 de Madrid* pagal SESV 267 straipsnį Teisingumo Teismui pateikė šį prejudicinį klausimą:

„Ar Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį 4 punkto 1 papunktis turi būti aiškinamas taip, kad trumpalaikės sutarties, sudarytos siekiant įdarbinti į laisvą darbo vietą, nutraukimas pasibaigus laikotarpiui, kuriam darbdavys su darbuotoja tą sutartį sudarė, yra objektyvi priežastis, dėl kurios 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?“

12 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).

13 *Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid* (toliau – *Agencia*).

14 Konkrečiai tai buvo darbo vieta Nr. 16.332, kaip nurodyta darbo sutartyje.

15 Madrido darbo teismas Nr. 33 (Ispanija).

25. Per prejudicinio sprendimo priėmimo procedūrą Teisingumo Teisme rašytines pastabas pateikė L. Montero Mateos, *Agencia*, Ispanijos vyriausybė ir Europos Komisija. 2017 m. lapkričio 8 d. įvyko bendras teismo posėdis, kuriame buvo nagrinėjamos bylos C-574/16 ir C-677/16 ir kuriame dalyvavo *Grupo Norte Facility*, L. Montero Mateos, *Agencia*, Ispanijos vyriausybės ir Europos Komisijos atstovai.

26. Ispanijos prašymu Teisingumo Teismas šioje byloje pagal Teisingumo Teismo statuto 16 straipsnio trečią pastraipą posėdžiauja didžiosios kolegijos sudėties.

## V. Vertinimas

27. Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar tai, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiai darbuotojai darbo sutarties nutraukimo atveju, kai darbo sutartis nustoja galioti *pasibaigus* joje nustatytam laikotarpiui, įvykdžius sutartyje nustatytą užduotį ar po tam tikro sutartyje numatyto įvykio, nepriklauso išeitinė išmoka, o darbuotojas, kurio darbo sutartį, nesvarbu, terminuotą ar ne, darbdavys *nutraukia* dėl objektyvios priežasties, tokią išmoką gauna, yra viena iš Sąjungos teisėje draudžiamos diskriminacijos formų.

28. Šis klausimas kyla atsižvelgus į aplinkybę, kad pagal Ispanijos darbuotojų statutą darbdavio iniciatyva nutraukus darbo sutartį dėl objektyvios priežasties darbuotojas įgyja teisę į išeitinę išmoką, lygią 20 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus (Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punktas), nors remiantis tuo pačiu įstatymu tuo atveju, kai tiesiog baigiasi terminuota darbo sutartis, darbuotojui priklauso mažesnė išeitinė išmoka, atitinkanti nuo aštuonių iki dvylikos darbo dienų užmokestį už kiekvienus išdirbtus metus, o tuo atveju, kai baigiasi terminuota „trumpalaikė darbo sutartis“ arba praktinio mokymo sutartis, išeitinė išmoka apskritai nenumatyta (Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punktas).

### A. Nediskriminavimo principo taikymo sritis

29. Bendrasis susitarimas taikomas *terminuotoms darbo sutartims*. Tai aiškiai matyti iš jo pavadinimo, be to, tai patvirtina jo taikymo srities apibrėžimas 2 punkto 1 papunktyje, pagal kurį šis susitarimas taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika.

30. Neginčijama, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių – trumpalaikė darbo sutartis, kurią Ispanijoje numato Darbuotojų statuto nuostatos.

31. Teisingumo Teismas taip pat jau yra išaiškinęs, kad Bendrojo susitarimo nuostatos taikomos terminuotoms darbo sutartims, sudarytoms su valdžios institucijomis ir kitais viešojo sektoriaus subjektais, ir su jais nustatytiems terminuotiems darbo santykiams<sup>16</sup> ir kad asmenys nacionaliniuose teismuose gali tiesiogiai remtis Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčiu prieš tokias institucijas ir subjektus<sup>17</sup>.

16 2006 m. liepos 4 d. Sprendimas *Adeneler ir kt.* (C-212/04, EU:C:2006:443, 54–57 punktai), 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimas *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 25 punktas), 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimas *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 38–40 punktai) ir 2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimas *Mascolo ir kt.* (C-22/13, C 61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 67 punktas).

17 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimas *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 68 punktas) ir 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimas *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 28 punktas).

32. Vis dėlto šalys nesutaria dėl klausimo, ar tokiu atveju kaip šis gali būti taikomas būtent nediskriminavimo principas pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį. Klausimas kyla todėl, kad pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį draudžiama pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams sudaryti mažiau palankias sąlygas, kiek tai susiję su jų *įdarbinimo sąlygomis*.

33. Ispanijos vyriausybė mano, kad ši sąvoka susijusi tik su *darbo sąlygomis*<sup>18</sup> siaurąja prasme, o ne su kitomis įdarbinimo sąlygomis<sup>19</sup>, pavyzdžiui, terminuotų darbo sutarčių ar darbo santykių sąlygomis ir teisinėmis pasekmėmis.

34. Su šia nuomone negalima sutikti. Remiantis jurisprudencija, lemiamas kriterijus nustatant, ką apima įdarbinimo sąlygų sąvoka pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį, yra būtent įdarbinimo kriterijus, t. y. aplinkybė, kad darbuotojui taikomi teisės aktai ar jo reikalaujamos išmokos siejamos su jo ir darbdavio nustatytais darbo santykiais<sup>20</sup>.

35. Bendrojo susitarimo tekste kai kuriomis kalbomis vartojamos formuluotės, atitinkančios žodžius „darbo sąlygos“, o kai kuriomis – žodžius „įdarbinimo sąlygos“<sup>21</sup>, tačiau akivaizdžiai nematyti, kad taip būtų siekiama nustatyti dvi skirtingas koncepcijas. Tokį atskirimą taip pat būtų sunku suderinti su Bendrojo susitarimo tikslais ir bendra Europos darbo rinkos struktūra.

36. Bendrojo susitarimo tikslas yra pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą<sup>22</sup>. Jis rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo<sup>23</sup>. Pagal suformuotą jurisprudenciją Bendrajame susitarime įtvirtintos ypač svarbios Europos Sąjungos socialinės teisės normos; naudojimasis jomis, kaip būtinausiomis apsauginėmis nuostatomis, turėtų būti užtikrintas kiekvienam darbuotojui<sup>24</sup>. Vadinas, pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principas negali būti aiškinamas siaurai<sup>25</sup>.

37. Be to, siekiant Europos darbo teisės darnos, darbo ar įdarbinimo sąlygų sąvokos aiškinimo negalima atskirti nuo šios sąvokos reikšmės susijusiose Sąjungos teisės nuostatose<sup>26</sup>. Šiuo klausimu pirmiausia reikėtų atkreipti dėmesį į kovos su diskriminacija direktyvas 2000/78/EB<sup>27</sup> ir 2006/54/EB<sup>28</sup>, kuriose konkrečiau apibrėžiamas bendrasis vienodo požiūrio principas užimtumo ir profesinėje srityje atsižvelgiant į įvairių formų diskriminaciją, pavyzdžiui, dėl lyties, amžiaus ir seksualinės orientacijos. Šios nuostatos pagal suformuotą jurisprudenciją taip pat apima atleidimo sąlygas. Taigi pasibaigus

18 Ispanų k. *condiciones de trabajo*.

19 Ispanų k. *condiciones de empleo*.

20 2010 m. birželio 10 d. Sprendimo *Bruno ir Pettini* (C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329) 45 ir 46 punktai, 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830) 35 punktas, 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 25 punktas ir 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683) 28 punktas.

21 Pavyzdžiui, Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio tekste vokiečių kalba vartojami žodžiai ne *Arbeitsbedingungen* (darbo sąlygos), o *Beschäftigungsbedingungen* (įdarbinimo sąlygos). Tas pats pasakytina, pavyzdžiui, apie tekstą prancūzų (*conditions d'emploi*), italų (*condizioni di impiego*), portugalų (*condições de emprego*) ir anglų (*employment conditions*) kalbomis.

22 Bendrojo susitarimo 1 punkto a papunktis ir Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamoji dalis.

23 Bendrojo susitarimo preambulės trečia pastraipa.

24 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509) 27 ir 38 punktai; panašus 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223) 114 punktas, ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 24 punktas.

25 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509) 38 punktas kartu su 37 punktu, 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223) 114 punktas ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 24 punktas.

26 Taip pat žr. 2010 m. birželio 10 d. Sprendimo *Bruno ir Pettini* (C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329) 45 ir 46 punktus.

27 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79).

28 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23).

darbo santykiams pagal darbo sutartį ar teisės aktus darbdavio mokėtinos su įdarbinimo santykiais susijusios išmokos taip pat patenka į nediskriminavimo principo taikymo sritį<sup>29</sup>. Galiausiai tokia pati reikšmė nediskriminavimo principo atžvilgiu turėtų būti suteikiama įdarbinimo sąlygoms pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį<sup>30</sup>.

38. Taigi apibendrinant konstatuotina, kad išeitinei išmokai, kurios darbuotojas pasibaigus darbo sutarčiai gali reikalauti iš darbdavio pagal susitarimą ar teisės aktus, bendrai taikomas Bendrasis susitarimas ir konkrečiai – jame įtvirtintas nediskriminavimo principas. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau yra priėmęs atitinkamų sprendimų<sup>31</sup>.

39. Todėl nagrinėjama byla, kurioje ginčijama būtent tokia išmoka, patenka į Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio taikymo sritį.

40. Vis dėlto nediskriminavimo principas pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį minėtai išeitinei išmokai svarbus tik tiek, kiek tai susiję su laikinųjų ir nuolatinųjų darbuotojų palyginimu. Tačiau pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį neturi reikšmės tai, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai *tarpusavyje* vertinami skirtingai, kiek tai susiję su ginčijama išmoka: atsižvelgiant į tai, ar jų darbo santykiai nutrūksta darbdavio iniciatyva dėl objektyvių priežasčių, ar tiesiog dėl to, kad baigėsi sutarties galiojimo laikotarpis, įvykdyta sutarta užduotis, ar po tam tikro sutartyje nustatyto įvykio. Iš tiesų nediskriminavimo principas, kaip jis suprantamas pagal Bendrąjį susitarimą, netaikomas nevienodam požiūriui į skirtingas laikinųjų darbuotojų kategorijas<sup>32</sup>.

### ***B. Galima diskriminacija, kai nevienodai vertinami pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys ir nuolatiniai darbuotojai***

41. Lieka įvertinti esminį klausimą nagrinėjamoje byloje – ar pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių ir nuolatinųjų darbuotojų situacija yra panaši<sup>33</sup>. Iš tiesų, kaip matyti iš paties Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio teksto, Sąjungos teisės aktais draudžiama diskriminuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, palyginti su *panašiais* nuolatiniais darbuotojais, tačiau nereikalaujama taikyti vienodų sąlygų *nepanašiams* pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams ir nuolatiniais darbuotojams<sup>34</sup>. Vadinasi, pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų diskriminaciją dėl pagrindinėje byloje ginčijamo skirtingo išeitinių išmokų reglamentavimo galima konstatuoti tik su sąlyga, kad jų padėtis yra panaši.

29 Žr., be kita ko, 1982 m. vasario 16 d. Sprendimo *Burton* (19/81, EU:C:1982:58) 9 punktą, 2004 m. birželio 8 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-220/02, EU:C:2004:334) 36 punktą ir 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Ingeniorforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600) 21 punktą.

30 Tuo pačiu klausimu 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 28 punktas.

31 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimas *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 31 ir 32 punktai); taip pat žr. 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimą *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 35–37 punktai, taip pat dėl kompensavimo tvarkos) ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimą *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 27–29 punktai dėl atleidimo termino).

32 2010 m. lapkričio 11 d. Nutarties *Vino* (C-20/10, EU:C:2010:677) 57 punktas.

33 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830) 43 punktas, 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 30 punktas ir 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683) 39 ir 40 punktai.

34 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830) 42 punktas ir 2014 m. balandžio 30 d. Nutarties *D'Aniello ir kt.* (C-89/13, EU:C:2014:299) 28 punktas; taip pat žr. 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza* (sujungtos bylos C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646) 48 punktą ir 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683) 39 ir 40 punktuose išreikštą mintį.



42. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo pareiga<sup>35</sup> yra įvertinti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinį darbuotojų panašumą, visų pirma remiantis sąvokos „panašus nuolatinis darbuotojas“ apibrėžtimi Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 papunkčio pirmoje pastraipoje, ir atsakyti į klausimą, ar šie darbuotojai konkrečioje įmonėje vykdo tą patį, ar panašų darbą arba tą pačią ar panašią veiklą. Tai išsiaiškinti reikia atsižvelgiant į visus aspektus, pavyzdžiui, darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas<sup>36</sup>.

43. Nagrinėjamu atveju darytina prielaida, kad pagal terminuotą sutartį dirbančios darbuotojos padėtis, atsižvelgiant į konkrečiai atliekamas funkcijas, ypač į jos darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, yra tokia pati kaip ir nuolatinio darbuotojo toje pačioje įmonėje. Kaip matyti, L. Montero Mateos, kaip valgyklos pagalbinė darbuotoja, vykdė tas pačias užduotis kaip ir kiti senjorų rezidencijoje pagal neterminuotas sutartis dirbantys valgyklos pagalbinių darbuotojai. Jai netgi suteikta konkreti darbo vieta, kuri iš tiesų buvo skirta nuolatiniam darbuotojui ir į kurią galiausiai toks darbuotojas paskirtas.

44. Vis dėlto tokioje byloje kaip nagrinėjamoji, remiantis vien atliekamomis funkcijoms ir paskirta konkrečia darbo vieta, būtų pernelyg anksti daryti išvadą, kad darbuotojai *apskritai* visais atžvilgiais yra panašioje situacijoje ir todėl laikinajam darbuotojui taikomos mažiau palankios teisės aktų nuostatos dėl išėtinės išmokos nutraukus sutartį reiškia diskriminavimą. Lemiamą reikšmę turi tai, ar laikinojo darbuotojo ir nuolatinio darbuotojo situacija yra panaši atsižvelgiant, visų pirma, į *ginčijamą išėtinę išmoką*, taip pat į šią išmoką lėmusį konkretų įvykį.

45. Sprendžiant šį klausimą galiausiai taikytini tie patys bylose dėl diskriminacijos įprasti kriterijai<sup>37</sup>, nes Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktyje išdėstytas nediskriminavimo principas yra tik konkreti bendrojo Sąjungos teisės vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principo išraiška<sup>38</sup>.

46. Todėl pagal suformuotą jurisprudenciją situacijų panašumas, be kita ko, konstatuojamas ir vertinamas atsižvelgiant į akto, kuriame nustatytas nagrinėjamas skirtumas, objektą ir tikslą; be to, reikia atsižvelgti į sritis, kuriai nagrinėjamas aktas priklauso, principus ir tikslus<sup>39</sup>.

47. Todėl kriterijai, taikomi lyginant įvairias darbdavio išmokas, mokamas pagal sutartį arba pagal įstatymą laikiniams ir nuolatiniam darbuotojams, neišvengiamai apima faktinę ir teisinę padėtį, kurioje esant prašoma konkrečios darbdavio išmokos<sup>40</sup>.

48. Nagrinėjamoji byla suteikia Teisingumo Teismui galimybę išigilinti būtent į šį aspektą, kuris, mano nuomone, liko nepakankamai išsamiai išnagrinėtas Sprendime *de Diego Porras*<sup>41</sup>, ir persvarstyti savo jurisprudenciją šiuo klausimu.

35 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza* (sujungtos bylos C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646) 43 punktas, 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 32 punktas ir 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683) 42 punktas.

36 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557) 66 punktas ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 31 punktas, taip pat 2011 m. kovo 18 d. Nutarties *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167) 37 punktas ir 2017 m. vasario 9 d. Sprendimo *Rodrigo Sanz* (C-443/16, EU:C:2017:109) 38 punktas; tuo pačiu klausimu žr. 1995 m. gegužės 31 d. Sprendimo *Royal Copenhagen* (C-400/93, EU:C:1995:155) 33 punktą.

37 Taip pat žr. mano išvadas bylose *Pillbox* 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, 38 punktas), *Pilkington Group ir kt. / Komisija* (C-101/15 P, EU:C:2016:258, 66 punktas) ir *Vervloet ir kt.* (C-76/15, EU:C:2016:386, 47 punktas), kuriose nurodyta, kad vienodo požiūrio principas negali būti aiškinamas ir taikomas skirtingai – priklausomai nuo teisės srities.

38 Šiuo klausimu žr., pavyzdžiui, 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557) 65 punktą, kuriame suformuota jurisprudencija dėl bendrojo Sąjungos teisės nediskriminavimo principo taikoma atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį.

39 2008 m. gruodžio 16 d. Sprendimo *Arcelor Atlantique et Lorraine ir kt.* (C-127/07, EU:C:2008:728) 26 punktas, 2013 m. liepos 11 d. Sprendimo *Ziegler / Komisija* (C-439/11 P, EU:C:2013:513) 167 punktas ir 2017 m. liepos 26 d. Sprendimo (*Persidera*, C-112/16, EU:C:2017:597) 46 punktas.

40 Šiuo klausimu žr. 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830) 44 ir 45 punktus.

41 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimas *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683), visų pirma 40–44 ir 51 punktai.

49. Be abejonės, esama įvairių finansinių ir socialinių darbdavio išmokų, kurios vienodai priklauso tiek laikiniams, tiek nuolatiniais darbuotojams, atsižvelgiant į šių išmokų paskirtį ir tikslą. Visų pirma tai yra, be abejo, darbo užmokestis, taip pat galimi priedai už profesinį lojalumą, socialinės lengvatos, kaip antai maistpinigiai ir kelionpinigiai, galimybės naudotis įmonės sporto salėmis ir vaikų priežiūros paslaugomis. Tokiomis išmokomis arba įvertinami pasiekimai įmonėje, arba siekiama integruoti į darbo aplinką ir įmonę, šiuo atveju, kai tinkama, taip pat gali būti taikomas *pro rata temporis* principas (Bendrojo susitarimo 4 punkto 2 papunktis)<sup>42</sup>.

50. Vis dėlto nagrinėjama kompensacija nėra tokia išmoka, tačiau šią aplinkybę turi įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Kaip matyti, Ispanijos darbdavio pagal Darbuotojų statutą tam tikromis aplinkybėmis mokėtinos kompensacijos darbo sutarties nutraukimo atveju uždavinys ir tikslas yra ne atlyginti už darbuotojo lojalumą, o kompensuoti už prarastą darbo vietą.

51. Kitaip, nei galėjo pasirodyti iš pirmo žvilgsnio, laikinųjų ir nuolatinių darbuotojų situacija atsižvelgiant į šią kompensacijos uždavinį ir tikslą *nėra* panaši. Tai susiję ne su laikinu įdarbinimu pagal terminuotą darbo sutartį pobūdžiu, kuris atskirai ir abstrakčiai negali būti skiriamasis požymis<sup>43</sup>, o konkrečiai su skirtingai numatomu darbo vietos netekimu, lemiančiu teisę į skirtingo dydžio kompensaciją.

52. Nėra abejonių, kad darbo vietos netekimas visais atvejais – tiek pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam, tiek nuolatiniam darbuotojui – yra skaudus, didelį poveikį turintis įvykis, dažnai susijęs su dideliais asmeniniais ir socialiniais sunkumais.

53. Vis dėlto darbo vietos netekimas, kai baigiasi sutarties galiojimo laikotarpis pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, įvykdžius sutartą užduotį ar po tam tikro sutartyje numatyto įvykio, yra tikėtinas nuo pat pradžių ir visiškai nestebina. Darbuotojas pats prisideda prie tokio susitarimo, kuris lemia, kad jo darbo santykiai anksčiau ar vėliau neišvengiamai baigsis, net jeigu jis, atsižvelgdamas į ilgiau trunkantį darbą pagal terminuotą sutartį, viliasi, kad jo darbo santykiai nusistovės panašiai kaip pagal neterminuotą sutartį dirbančio darbuotojo darbo santykiai.

54. Tačiau darbo santykių, nesvarbu, pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį, nutraukimas, kai darbdavys (pirma laiko) nutraukia juos dėl objektyvios priežasties, pavyzdžiui, dėl ekonominių sunkumų, dėl kurių neišvengiamai būtina sumažinti darbuotojų skaičių, dažniausiai *nėra* tas įvykis, kurį darbuotojas gali konkrečiai numatyti.

55. Be to, vienas iš tikslų, kurių siekiama teisės norma, numatančia išėitinę išmoką atleidimo iš darbo dėl objektyvių priežasčių atveju, – kompensuoti nuviltus darbuotojo lūkesčius dėl darbo santykių, kurie iš tikrųjų turėtų išlikti, pratęsimo. Tačiau tokių nuviltų lūkesčių nėra tiesiog pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, kai sueina joje nustatytas terminas, atliekama sutarta užduotis ar nutikus tam tikram sutartam įvykiui.

56. Šioje byloje, kitaip nei byloje C-574/16, darbo sutarties pasibaigimas susietas ne su konkrečia kalendorine data, o su sutartyje nurodytu būsimu įvykiu: tikėtinu nuolatinio darbuotojo įdarbinimu pasibaigus vykstančiai atrankos procedūrai.

<sup>42</sup> Be to, tam tikros darbdavio išmokos gali būti mokamos priklausomai nuo nustatyto minimalaus darbo stažo įmonėje, jei tokia sąlyga nustatoma vadovaujantis objektyviais ir skaidriais kriterijais ir ja tikslingai nesiekiami išskirti laikinųjų darbuotojų.

<sup>43</sup> Remiantis Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčiu, pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai neturi būti vertinami mažiau palankiai *vien dėl to*, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotas darbo santykius; taip pat žr. 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 punktus, 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646) 52 punktą ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 37 ir 38 punktus.

57. Net jei darbuotoja, kaip šioje byloje ar byloje *de Diego Porras*<sup>44</sup>, kuri laiką pagal terminuotą darbo sutartį atlieka tas pačias funkcijas tam pačiam darbdaviui<sup>45</sup>, mano nuomone, jos darbo santykiai akivaizdžiai yra ne tokie nusistovėję kaip pagal neterminuotą sutartį dirbančio nuolatinio darbuotojo ir dėl to jos lūkesčiai, kad šie santykiai tęsis, akivaizdžiai saugotini mažiau negu nuolatinio darbuotojo.

58. Todėl manęs neįtikina Komisijos pasiūlymas neiprastai ilgai trunkančius terminuotus darbo santykius traktuoti panašiai kaip nuolatinius darbo santykius. Jei atveju panašumas būtų vertinamas atsižvelgiant į konkrečią tam tikrų darbo santykių trukmę ir į jų pabaigos numatomumo laipsnį, būtų gerokai pakenkta teisiniui saugumui ir akivaizdžiai apsunkintas pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principo praktinis taikymas.

59. Darbdavių piktnaudžiavimui, galinčiam pasireikšti, be kita ko, tuo, kad paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, turi būti veiksmingai ir atgrasomai užkertamas kelias taikant tam numatytas priemones pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą; viena iš tokių priemonių yra galimas terminuotos darbo sutarties pakeitimas neterminuota<sup>46</sup>. Kaip teisingai pažymi Komisija, nereikėtų panaikinti skirtumo tarp apsaugos nuo diskriminacijos pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį ir kovos su piktnaudžiavimu pagal jo 5 punktą<sup>47</sup>.

60. Jeigu valstybėms narėms būtų užkirstas kelias atitinkamai diferencijuoti savo darbo teisės aktus atsižvelgiant į nurodytus skirtumus ir įvairius interesus, išnyktų skirtumas tarp terminuotų ir neterminuotų darbo sutarčių. Kaip teisingai nurodo Komisija, toks atskyrimas atitinka Sąjungos teisės aktų leidėjo ir Europos socialinių partnerių vertybes, pagal kurias laikinieji darbuotojai neturi būti *per se* smerkiami ar net laikomi neteisėtais. Priešingai, Bendrasis susitarimas grindžiamas mintimi, kad „tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams“<sup>48</sup>. Be to, jis „padeda toliau siekti geresnės pusiausvyros tarp „lankstaus darbo laiko organizavimo ir darbuotojų saugumo“<sup>49</sup>.

### C. Galimi skirtingo požiūrio pateisinimo pagrindai

61. Tuo atveju, jei Teisingumo Teismas pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo ir nuolatinio darbuotojo situacijų panašumo problemą vertintų kitaip, nei pasiūliau, trumpai aptarsiu galimus nagrinėjamos išėtinės išmokos skirtingo reglamentavimo pateisinimo pagrindus.

62. Tokiu atveju, kaip nagrinėjamas, susijusiu su darbo santykiais viešajame sektoriuje, pirmiausia reikia aptarti du aspektus: pirma, su biudžetu susijusius argumentus, kurie tampa vis svarbesni atsižvelgiant į valstybių narių daugelio viešojo sektoriaus įstaigų sunkią finansinę padėtį, ir, antra, valstybių narių viešosios tarnybos principus.

44 2016 m. rugsėjo 14 d. sprendimas (C-596/14, EU:C:2016:683).

45 Šiuo aspektu nagrinėjama byla skiriasi nuo šiuo metu nagrinėjamos bylos *Grupo Norte Facility* (C-574/16), kuri susijusi su terminuota darbo sutartimi, galiojusia mažiau nei trejus metus. Tačiau, kaip minėjau šios dienos savo išvadoje toje byloje, teisinis vertinimas abiem atvejais turėtų būti vienodas.

46 Vis dėlto Bendrajame susitarime nenustatyta bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas (2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, EU:C:2006:443, 91 punktą, 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, 47 punktą ir 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Martínez Andrés ir Castrejana López*, C-184/15 ir C-197/15, EU:C:2016:680, 39 punktą), ypač viešosios tarnybos srityje.

47 2014 m. lapkričio 26 d. Sprendime *Mascolo ir kt.* (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 108 ir 109 punktai) Teisingumo Teismas jau užsimena apie tai, kad piktnaudžiuojama, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, gali būti tuomet, kai pavaduojantys darbuotojai įdarbinami paeiliui sudarant terminuotas sutartis, jei negalima numatyti, kada baigsis atrankos procedūra siekiant įdarbinti nuolatinius darbuotojus.

48 Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 8 punktą; taip pat žr. jo preambulės antrą pastraipą.

49 Bendrojo susitarimo preambulės pirma pastraipa; taip pat žr. jo bendrosios dalies 3 ir 5 dalis.

63. Pirmiausia dėl *su biudžetu susijusių argumentų* pasakytina, kad nepalankesnio išeitinės išmokos reglamentavimo pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, palyginti su atveju, kai darbo sutartį nutraukia darbdavys dėl objektyvios priežasties, negalima pateisinti vien tuo, kad palankesnės nuostatos reikštų didesnę finansinę naštą valstybės biudžetui. Pagal suformuotą jurisprudenciją, nors valstybės narės socialinės politikos sprendimai gali būti grindžiami su biudžetu susijusiais argumentais ir šie gali daryti įtaką šių sprendimų pobūdžiui ir apimčiai, tokie argumentai savaime negali būti diskriminacijos pateisinimo pagrindas<sup>50</sup>.

64. *Viešosios tarnybos principai*, kaip antai etatų principas, pareigybės modelis, reikalavimas dėl įdarbinimo į valstybės tarnybą konkurso būdu, taikomas įdarbinant neterminuotai, savo ruožtu taip pat turi įtakos praktiškai taikant Bendrojo susitarimo nuostatas<sup>51</sup>. Bendrajame susitarime aiškiai nurodyta, „kad jį konkrečiai taikant būtina atsižvelgti į specialias nacionalinių, sektorinių ar sezoninių situacijų realijas“<sup>52</sup>.

65. Vis dėlto ne bet koks pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų ir panašių nuolatinių darbuotojų skirtingas vertinimas gali būti bendrai pateisinamas viešosios tarnybos ypatumais<sup>53</sup>; taip galima pateisinti tik skirtingą vertinimą, kurį lemia būtent minėti ypatumai<sup>54</sup>. Nagrinėjamu atveju nėra aplinkybių, rodančių, kad viešosios tarnybos principams įgyvendinti būtų privaloma numatyti nepalankesnes nuostatas dėl išeitinės išmokos pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai viešojoje tarnyboje, palyginti su nuostatomis dėl išeitinės išmokos tuo atveju, kai darbo sutartį nutraukia darbdavys dėl objektyvios priežasties, tačiau tai turi detaliau išnagrinėti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

66. Taigi, jeigu, priešingai, nei nurodžiau pirma, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo, kurio darbo sutartis pasibaigia, ir nuolatinio darbuotojo, kurio darbo sutartį darbdavys nutraukia dėl objektyvios priežasties, situacijos būtų laikomos panašiomis, nebūtų objektyvaus pateisinimo pagrindo įstatyme numatyti skirtingas šių darbuotojų teises į išeitinę išmoką.

#### **D. Tarpinė išvada**

67. Taigi, atsižvelgiant į tai, kad situacijos nepanašios, dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio išaiškinimo darytina išvada, kad nėra diskriminuojami pagal terminuotas sutartis dirbantys darbuotojai, kuriems, pasibaigus darbo sutarčiai dėl to, kad sueina nustatytas terminas, įvykdoma nustatyta užduotis ar įvyksta tam tikras sutartas įvykis, nemokama visai arba mokama mažesnė išeitinė išmoka nei darbuotojams, kurių darbo sutartį (nesvarbu, terminuotą ar ne) darbdavys nutraukia dėl objektyvios priežasties.

50 1994 m. vasario 24 d. Sprendimas *Roks ir kt.* (C-343/92, EU:C:1994:71, 35 punktas, taip pat papildomai 36 ir 37 punktai), 2003 m. kovo 20 d. Sprendimas *Kutz-Bauer* (C-187/00, EU:C:2003:168, 59 punktas, taip pat papildomai 60 ir 61 punktai) ir 2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimas *Mascolo ir kt.* (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 110 punktas).

51 Šiuo klausimu žr. mano išvadą susijusiose bylose *Angelidaki ir kt.* (C-378/07–C-380/07, EU:C:2008:686, 117 punktas) ir byloje *Adeneler ir kt.* (C-212/04, EU:C:2005:654, 85 ir 86 punktai); tuo pačiu klausimu žr. generalinio advokato M. Poiarės Maduro išvadą susijusiose bylose *Marrosu ir Sardino* ir *Vassallo* (C-53/04 ir C-180/04, EU:C:2005:569, 42 ir 43 punktai).

52 Bendrojo susitarimo preambulės trečia pastraipa; taip pat žr. jo bendrosios dalies 10 punktą.

53 Šiuo klausimu taip pat žr. 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimą *Marrosu ir Sardino* (C-53/04, EU:C:2006:517, 45 punktas) ir 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimą *Vassallo* (C-180/04, EU:C:2006:518), taip pat 2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimą *Mascolo ir kt.* (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 70 punktas), kuriuose Teisingumo Teismas visada priduria: „kai tai objektyviai pateisinama“.

54 Tuo pačiu klausimu žr. mano nuomonę byloje *Komisija / Strack* (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, 66–68 punktai).

## VI. Išvada

68. Atsižvelgdama į tai, kas buvo išdėstyta pirma, siūlau Teisingumo Teismui į *Juzgado de lo Social no 33 de Madrid* (Ispanija) prašymą priimti prejudicinį sprendimą atsakyti taip:

Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pridėto prie Direktyvos 1999/70, 4 punkto 1 papunktis turi būti aiškinamas taip, kad nėra diskriminuojami pagal terminuotas sutartis dirbantys darbuotojai, kuriems, pasibaigus darbo sutarčiai dėl to, kad sueina nustatytas terminas, įvykdoma nustatyta užduotis ar įvyksta tam tikras sutartas įvykis, nemokama visai arba mokama mažesnė išeitinė išmoka nei darbuotojams, kurių darbo sutartį (nesvarbu, terminuotą ar ne) darbdavys nutraukia dėl objektyvios priežasties.