



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS
JULIANE KOKOTT IŠVADA,
pateikta 2017 m. gruodžio 20 d.¹

Byla C-574/16

Grupo Norte Facility SA
prieš
Angel Manuel Moreira Gómez

(*Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (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 pakaitinio darbo sutarties forma – Skirtingas požiūris, palyginti su nuolatiniais darbuotojais“

I. Įvadas

1. Pastaruoju metu pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsauga nuo piktnaudžiavimo ir diskriminacijos kelia visuomenės susirūpinimą Europos Sąjungoje, Teisingumo Teismas taip pat ne kartą nagrinėjo šį klausimą. Ši problema vis didėjant be garantijų dirbančių darbuotojų skaičiui įgyja politinės ir socialinės svarbos ir jos negalima nuvertinti. Nagrinėjama byla yra geras įtampos pavyzdys: su ja susiduria nacionalinės teisės aktų leidėjas ir nustatydamas darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, apsaugos taisykles, ir kartu atsižvelgdamas į įvairių darbo sutarčių rūšių ypatumus, ir siekdamas išlaikyti tam tikrą lankstumą darbo rinkoje.

2. Ši byla susijusi su Ispanijos darbuotoju, kuris buvo įdarbintas sudarius terminuotą „pakaitinio darbo sutartį“², siekiant pakeisti sutrumpintą darbo laiką dirbančią priešpensinio amžiaus kolegę tuo metu, kai ji nedirba. Pakaitinio darbo sutarties terminas turėjo pasibaigti kolegei išėjus į pensiją. Suėjus šiam terminui, darbo sutartis su darbuotoju nutrūko.

3. Pagrindinėje byloje ginčijamasi dėl teisės aktuose nustatytos išeitinės išmokos, kurios Ispanijos darbuotojai tam tikromis aplinkybėmis gali pareikalaus iš savo darbdavio pasibaigus darbo santykiams. Pagrindinė nesutarimų priežastis – išeitinės išmokos dydis, kuris gali skirtis priklausomai nuo to, kaip nutrūksta darbo santykiai. Jei darbdavys atleidžia darbuotoją dėl objektyvių priežasčių, pagal Ispanijos teisę mokama didesnė išeitinė išmoka nei tuo atveju, kai darbdavys, kaip šioje byloje, nepratęsia terminuotos darbo sutarties paprasčiausiai pasibaigus nustatytam sutarties laikotarpiui. Kai kuriais atvejais darbuotojui apskritai nepriklauso išeitinė išmoka pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai.

¹ Originalo kalba: vokiečių.

² Ispanų kalba *contrato de relevo*.

4. Išėitinės išmokos nemokėjimas pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai panašioje byloje 2016 m. paskelbtame Sprendime *de Diego Porras*³ pripažintas Sąjungos teisėje draudžiamos diskriminacijos apraiška. 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.

5. Iš esmės tų pačių problemų kyla byloje *Montero Mateos* (C-677/16)⁴, kurioje šiandien taip pat pateikiu išvadą, ir nagrinėjamosiose bylose *Rodríguez Otero* (C-212/17) ir *de Diego Porras* (C-619/17).

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisės aktai

6. 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 sutartis⁵ (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. tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede.

7. 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 <...>“⁶. Jis išreiškia socialinių partnerių siekį „sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo“⁷.

8. Bendrasis susitarimas grindžiamas mintimi, „kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma“⁸. 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“⁹. Taip padedama „toliau siekti geresnės pusiausvyros tarp „lankstaus darbo laiko organizavimo ir darbuotojų socialinės apsaugos“¹⁰.

9. 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.“

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

4 Tik byla *Montero Mateos* susijusi su kitos rūšies sutartimi pagal Ispanijos darbo teisę, būtent trumpalaikę darbo sutartimi (*contrato de trabajo de interinidad*).

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. 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.“

11. Bendrojo susitarimo 3 punkte įtvirtinti „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 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.

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.“

12. 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.

<...>“

13. 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

14. Iš Ispanijos teisės aktų šiuo atveju svarbios ginčijamos darbo sutarties sudarymo metu galiojusios redakcijos Darbuotojų statuto¹¹ nuostatos.

1. Bendrosios aplinkybės

15. 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.

16. 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.“

17. 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.

18. 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. Nuo šios nuostatos nukrypstančioje Darbuotojų statuto tryliktoje¹² pereinamojo laikotarpio nuostatoje, kurioje terminuotoms darbo sutartims, sudarytoms iki tam tikros datos, numatyta laipsniškai mažėjanti išeitinė išmoka, atitinkanti nuo aštuonių iki dvylikos darbo dienų užmokestį už kiekvienus išdirbtus metus; išeitinė išmoka terminuotų darbo sutarčių, kurios buvo sudarytos iki 2012 m. gruodžio 31 d., atveju turi sudaryti devynių darbo dienų užmokestį už kiekvienus išdirbtus metus.

19. 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“.

¹¹ *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995* (1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatymo galią turinčiu dekretu 1/1995 patvirtintos naujos redakcijos Darbuotojų statutas (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654).

¹² Šiuo metu tokia pati tvarka numatyta aštuntojoje pereinamojo laikotarpio nuostatoje.

2. Pakaitinio darbo sutartis

20. Pakaitinio darbo sutartis yra atskira darbo sutarčių rūšis, reglamentuojama Darbuotojų statuto 12 straipsnio 6 ir 7 dalyse. Tokia sutartis gali būti terminuota arba neterminuota ir yra sudaroma siekiant pakeisti kitą darbuotoją, kuris dėl priešpensinio amžiaus dirba ne visą darbo laiką.

III. Faktinės aplinkybės ir pagrindinė byla

21. Angel Manuel Moreira Gómez nuo 2012 m. lapkričio 1 d. iki 2015 m. rugsėjo 18 d. pagal terminuotą pakaitinio darbo sutartį dirbo įmonėje *Grupo Norte Facility S.A.*¹³ valytoju; šiuo laikotarpiu jis buvo paskirtas dirbti *Montecelo* ligoninėje Pontevedros provincijoje Ispanijoje.

22. Minėta pakaitinio darbo sutartimi buvo siekiama kompensuoti 75 % A. M. Moreira Gómez motinos María del Carmen Gómez Piñón darbo laiko, sutrumpinto šiuo laikotarpiu dėl priešpensinio amžiaus.

23. Kai *Grupo Norte Facility* 2015 m. rugsėjo 18 d. nutraukė darbo sutartį dėl suėjusio joje nustatyto termino, A. M. Moreira Gómez ši nutraukimą užginčijo ir, remdamasis tariamai nusistovėjusia verslo praktika, teigė, kad dabar jis turi būti įdarbintas neterminuotam laikui vietoj išėjusios į pensiją motinos.

24. *Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra*¹⁴ (Ispanija) patenkino A. M. Moreira Gómez ieškinį ir įpareigojo *Grupo Norte Facility* grąžinti darbuotoją į darbą arba išmokėti jam 4 818,47 euro išmoką.

25. Šiuo metu, *Grupo Norte Facility* pateikus apeliacinį skundą, bylą nagrinėja *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Ispanija), prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Šis teismas nesutinka su A. M. Moreira Gómez argumentais, grindžiamais tariamai nusistovėjusia verslo praktika. Jis mano, kad darbo sutartis su A. M. Moreira Gómez, atsižvelgiant į nacionalinės darbo teisės nuostatas, nutraukta teisėtai, tačiau turi abejonių dėl to, kaip aiškinti atitinkamas Sąjungos teisės nuostatas, susijusias su darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, apsauga nuo diskriminacijos.

IV. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme

26. 2016 m. lapkričio 7 d. nutartimi, Teisingumo Teismo gauta 2016 m. lapkričio 14 d., *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Ispanija) pagal SESV 267 straipsnį pateikė Teisingumo Teismui tokius klausimus prejudiciniam sprendimui priimti:

1. Ar, remiantis laikinųjų ir nuolatinių 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 nuolatinių darbuotojų vertinimas, draudžiamas pagal Direktyvą 1999/70/EB?
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 papunktį skirtingą vertinimą išmokant mažesnę išeitinę išmoką nutraukus darbo sutartį, kai darbdavys gali laisvai pasirinkti, kad ši sutartis būtų terminuota?

¹³ Anksčiau – *Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S.A.*

¹⁴ Pontevedros darbo teismas Nr. 2.

3. Jeigu reikia manyti, kad nėra pagrįsto pateisinimo pagal minėto 4 punkto 1 papunktį, ar, siekiant užtikrinti minėtos Direktyvos 1999/70 veiksmingumą, ją reikia aiškinti taip, kad minėtuose Ispanijos teisės aktuose įtvirtintas nevienodas laikinųjų ir nuolatinių darbuotojų vertinimas išmokant išeitinę išmoką, yra viena iš Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnyje draudžiamų diskriminacijos formų ir prieštarauja vienodo vertinimo ir nediskriminavimo principams, kaip bendriesiems Sąjungos teisės principams?

27. Per prejudicinio sprendimo priėmimo procedūrą Teisingumo Teisme rašytines pastabas pateikė *Grupo Norte Facility*, 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, jame dalyvavo *Grupo Norte Facility*, L. Montero Mateos, Madrido autonominės srities socialinės rūpybos agentūros¹⁵, Ispanijos vyriausybės ir Europos Komisijos atstovai.

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

V. Vertinimas

29. Savo trimis klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar tai, kad laikinajam darbuotojui darbo sutarties nutraukimo atveju, kai darbo sutartis netenka galios pasibaigus sutartyje nustatytam laikotarpiui, įvykdžius sutartyje nustatytą užduotį ar po tam tikro sutartyje numatyto įvykio, priklauso mažesnė išeitinė išmoka nei darbuotojui, kurio darbo sutartį, nesvarbu, terminuotą ar ne, darbdavys *nutraukia* dėl objektyvios priežasties, yra viena iš Sąjungos teisėje draudžiamos diskriminacijos formų.

30. Šie klausimai kyla atsižvelgus į tai, 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 dirbtus 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 pasibaigia terminuota „trumpalaikė darbo sutartis“¹⁶ arba praktinio mokymo sutartis, išeitinė išmoka apskritai nenumatyta (Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punktas).

A. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principas (pirmasis klausimas)

31. Pagrindinis dėmesys šioje byloje skiriamas pirmajam klausimui, kuriuo prašoma Teisingumo Teismo išreikšti nuomonę dėl dviejų situacijų panašumo pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principo aspektu pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį. Pirmasis iš šių atvejų susijęs su terminuotos pakaitinio darbo sutarties pagal Ispanijos teisę pabaiga, antrasis – su terminuotos arba neterminuotos darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva dėl objektyvių priežasčių. Iš esmės šiuo prejudiciniu klausimu siekiama išsiaiškinti, ar skirtingas teisės aktuose numatytos išeitinės išmokos dydis šiais abiem atvejais reiškia nevienodą laikinųjų ir nuolatinių darbuotojų vertinimą.

¹⁵ Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (atsakovė pagrindinėje byloje C-677/16).

¹⁶ Kaip jau minėta, terminuota laikinojo darbo sutartis reikšminga šiuo metu nagrinėjamoje byloje *Montero Mateos* (C-677/16).

1. Dėl pirmojo klausimo priimtinumų

32. *Grupo Norte Facility* ginčija pirmojo prejudicinio klausimo priimtumą, nes, jos nuomone, šiuo klausimu Teisingumo Teismo visų pirma prašoma išaiškinti Ispanijos nacionalinę darbo teisę, o ne Sąjungos teisę, konkrečiau – palyginti Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte ir 53 straipsnio 1 dalies b punkte reglamentuojamus atvejus.

33. Vis dėlto šiam argumentui negalima pritarti. Iš tiesų pagal suformuotą jurisprudenciją Teisingumo Teismas negali priimti prejudicinio sprendimo dėl nacionalinės teisės išaiškinimo¹⁷. Tačiau pirmasis klausimas labiau susijęs su išvadomis Sąjungos teisės požiūriu, kurias nacionalinis teismas privalo padaryti atsižvelgdamas į savo paties apibrėžtą nacionalinės teisės padėtį, o ne su Ispanijos darbo teisės nuostatų išaiškinimu¹⁸. Į šiuos prejudicinius klausimus Teisingumo Teismas gali ir privalo naudingai atsakyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui¹⁹.

34. Vadinasi, pirmasis klausimas priimtinas.

2. Nediskriminavimo principo taikymo sritis

35. 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.

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

37. Tačiau 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 sudaryti pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams mažiau palankias sąlygas, kiek tai susiję su jų *įdarbinimo sąlygomis*.

38. Ispanijos vyriausybė mano, kad ši sąvoka susijusi tik su *darbo sąlygomis*²⁰ siaurąja prasme, o ne su kitomis įdarbinimo sąlygomis²¹, pavyzdžiui, terminuotų darbo sutarčių ar darbo santykių sąlygomis ir teisinėmis pasekmėmis.

39. 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 santykiais²².

17 Žr., be kita ko, 2010 m. kovo 11 d. Sprendimo *Attanasio Group* (C-384/08, EU:C:2010:133) 16 punktą ir 2014 m. lapkričio 26 d. Sprendimo *Mascolo ir kt.* (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401) 81 punktą.

18 Dar reiktų pažymėti, kad nėra jokių požymių, rodančių, jog bylos šalys nesutaria, kaip aiškinti atitinkamas Ispanijos darbo teisės nuostatas.

19 Teisingumo Teismo siekis pateikti nacionaliniam teismui naudingas nuorodas dėl Sąjungos teisės aiškinimo ir taikymo atitinka jurisprudenciją; žr., be kita ko, 2008 m. sausio 31 d. Sprendimo *Centro Europa 7* (C-380/05, EU:C:2008:59) 49–51 punktus, 2010 m. kovo 11 d. Sprendimo *Attanasio Group* (C-384/08, EU:C:2010:133) 17–19 punktus, 2017 m. liepos 13 d. Sprendimo *Kleinsteuber* (C-354/16, EU:C:2017:539) 61 punktą ir 2017 m. liepos 26 d. Sprendimo *Europa Way ir Persidera* (C-560/15, EU:C:2017:593) 35 ir 36 punktus.

20 Ispanų kalba *condiciones de trabajo*.

21 Ispanų kalba *condiciones de empleo*.

22 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 *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683) 28 punktas.

40. Bendrojo susitarimo tekste kai kuriomis kalbomis vartojamos formuluotės, atitinkančios žodžius „darbo sąlygos“, o kai kuriomis – žodžius „įdarbinimo sąlygos“²³, tačiau akivaizdžiai nematyti, kad taip būtų siekiama nustatyti dvi skirtingas koncepcijas. Tokį atskyrimą taip pat būtų sunku suderinti su Bendrojo susitarimo tikslais ir bendra Europos darbo rinkos struktūra.

41. Bendrojo susitarimo tikslas yra pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą²⁴. Jis rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo²⁵. Pagal suformuotą jurisprudenciją Bendrajame susitarime įtvirtintos ypač svarbios Europos Sąjungos socialinės teisės normos ir naudojimas jomis, kaip būtiniausiomis apsauginėmis nuostatomis, turėtų būti užtikrintas kiekvienam darbuotojui²⁶. Vadinas, pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principas negali būti aiškinamas siaurai²⁷.

42. Be to, siekiant Europos darbo teisės darnos, darbo ar įdarbinimo sąlygų sąvokos aiškinimo negalima atskirti nuo šios sąvokos reikšmės susijusiose Sąjungos teisės nuostatose²⁸. Šiuo klausimu pirmiausia reikėtų atkreipti dėmesį į kovos su diskriminacija direktyvas 2000/78/EB²⁹ ir 2006/54/EB³⁰, kuriose konkrečiau apibrėžiamas bendrasis vienodo požiūrio principas užimtumo ir profesinėje srityse atsižvelgiant į įvairių formų diskriminaciją, pavyzdžiui, dėl lyties, amžiaus ir seksualinės orientacijos. Šios nuostatos pagal suformuotą jurisprudenciją taip pat apima atleidimo sąlygas. Taigi, pasibaigus darbo santykiams pagal darbo sutartį ar teisės aktus darbdavio mokėtinos su įdarbinimo santykiais susijusios išmokos taip pat patenka į nediskriminavimo principo taikymo sritį³¹. Galiausiai tokia pati reikšmė nediskriminavimo principo atžvilgiu turėtų būti suteikiama įdarbinimo sąlygoms pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį³².

43. Taigi, apibendrinant konstatuotina, kad išeitinei išmokai, kurios darbuotojas pasibaigus darbo sutarčiai gali reikalauti iš darbdavio pagal susitarimą ar teisės aktus, bendrai taikomas Bendrasis susitarimas, konkrečiai – jame įtvirtintas nediskriminavimo principas. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau yra priėmęs atitinkamų sprendimų³³.

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

23 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.

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

25 Bendrojo susitarimo preambulės trečia pastraipa.

26 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.

27 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.

28 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.

29 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).

30 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).

31 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 *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600) 21 punktą.

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

33 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683) 31 ir 32 punktai; panašiai 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830) 35–37 punktuose, taip pat dėl kompensavimo tvarkos, ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 27–29 punktuose dėl atleidimo termino.

45. Vis dėlto nediskriminavimo principas pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį minėtai išeitinei išmokai svarbus tik tiek, kiek tai susiję su laikinųjų ir nuolatinių darbuotojų palyginimu. 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 kategorijas³⁴.

3. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių ir nuolatinių darbuotojų situacijos panašumo vertinimas išeitinės išmokos nutraukus sutartį mokėjimo aspektu

46. Lieka įvertinti esminį klausimą nagrinėjamoje byloje – ar pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių ir nuolatinių darbuotojų situacija yra panaši³⁵. 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* nuolatiniiais darbuotojais, tačiau nereikalaujama taikyti vienodų sąlygų *nepanašiams* pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams ir nuolatiniams darbuotojams³⁶. 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.

47. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo pareiga³⁷ yra įvertinti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių 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 sąlygas³⁸.

48. Šioje byloje neginčijama, kad laikinasis darbuotojas toje pačioje įmonėje yra tokioje pat situacijoje kaip ir nuolatinis darbuotojas, atsižvelgiant į konkrečiai atliekamas funkcijas, ypač darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas. A. M. Moreira Gómez, dirbdamas valytoju, vykdė tas pačias užduotis kaip jo motina M. C. Gómez Piñón, su kuria jis motinos priešpensiniu laikotarpiu dalijosi tą pačią darbo vietą santykiu 75 ir 25 %. Šia prielaida taip pat teisėtai remiasi nacionalinis teismas savo nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą.

49. 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 išeitinės išmokos nutraukus sutartį reiškia diskriminavimą. Lemiamą reikšmę turi tai, ar laikinojo darbuotojo ir nuolatinio darbuotojo situacija yra panaši atsižvelgiant, visų pirma, į *ginčijamą išeitinę išmoką*, taip pat į šią išmoką lėmusių konkretų įvyki.

34 2010 m. lapkričio 11 d. Nutarties *Vino* (C-20/10, EU:C:2010:677) 57 punktas.

35 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.

36 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* sujungtose bylose 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.

37 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza* sujungtose bylose 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.

38 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.

50. Atsakant į šį klausimą galiausiai taikytini tie patys byloms dėl diskriminacijos įprasti kriterijai³⁹, nes Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktyje išdėstytas nediskriminavimo principas yra tik konkreti bendrojo Sąjungos teisės vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principo išraiška⁴⁰.

51. 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 srities, kuriai nagrinėjamas aktas priklauso, principus ir tikslus⁴¹.

52. Todėl kriterijai, taikomi lyginant įvairias darbdavio išmokas, mokamas pagal sutartį arba pagal įstatymą laikiniams ir nuolatiniais darbuotojams, neišvengiamai apima faktinę ir teisinę padėtį, kurioje esant prašoma konkrečios darbdavio išmokos⁴².

53. Nagrinėjamoji byla suteikia Teisingumo Teismui galimybę įsigilinti būtent į šį aspektą, kuris, mano nuomone, liko nepakankamai išsamiai išnagrinėtas Sprendime *de Diego Porras*⁴³, ir persvarstyti savo jurisprudenciją šiuo klausimu.

54. 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)⁴⁴.

55. 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.

56. Kitaip, nei galėjo pasirodyti iš pirmo žvilgsnio, laikinųjų ir nuolatinųjų darbuotojų situacija atsižvelgiant į šį kompensacijos uždavinį ir tikslą nėra panaši. Tai susiję ne su laikinu įdarbinimu pagal terminuotą darbo sutartį pobūdžiu, kuris atskirai ir abstrakčiai negali būti skiriamasis požymis⁴⁵, o konkrečiai su skirtingai numatomu darbo vietos netekimu, lemiančiu teisę į skirtingo dydžio kompensaciją.

57. Nėra abejonų, 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.

39 Taip pat žr. mano išvadas byloje *Pillbox 38* (C-477/14, EU:C:2015:854, 38 punktas), byloje *Pilkington Group ir kt.* / *Komisija* (C-101/15 P, EU:C:2016:258, 66 punktas) ir byloje *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.

40 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.

41 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.

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

43 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimas *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683), visų pirma 40–44 ir 51 punktai.

44 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 nesiekima išskirti laikinųjų darbuotojų.

45 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 terminuotus 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.

58. 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 viliasi, kad darbdavys vėliau sudarys su juo neterminuotą darbo sutartį. Nagrinėjamu atveju darbo sutarties trukmė netgi buvo susieta su konkrečia kalendorine diena – priešpensinio amžiaus darbuotojos išėjimo į pensiją diena, taigi, darbo sutarties pabaiga buvo labai aiškiai nuspėjama.

59. 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.

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

61. Tuo labiau negali būti nė kalbos apie nuviltus lūkesčius, kai darbuotojas, kaip nagrinėjamu atveju, įdarbintas tik pagal terminuotą pakaitinio darbo sutartį, kurios trukmė, be kita ko, nesiekia trejų metų⁴⁶. Be to, kaip nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, A. M. Moreira Gómez negalėjo remtis tariamai nusistovėjusia įmonės praktika, pagal kurią pasibaigus pakaitinio darbo sutarčiai jis būtų galėjęs įgyti teisę į neterminuotus darbo santykius.

62. 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“⁴⁷. Be to, jis „padeda toliau siekti geresnės pusiausvyros tarp „lankstaus darbo laiko organizavimo ir darbuotojų saugumo“⁴⁸.

4. Tarpinė išvada

63. Taigi, dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio išaiškinimo daroma 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.

⁴⁶ Šiuo metu taip pat nagrinėjama byla *Montero Mateos*, C-677/16, susijusi su terminuota darbo sutartimi, kurios bendra trukmė – devyneri metai ir šeši mėnesiai. Kaip minėjau šios dienos savo išvadoje toje byloje, teisinis vertinimas abiem atvejais turėtų būti vienodas.

⁴⁷ Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 8 punktas; taip pat žr. jo preambulės antrą pastraipą.

⁴⁸ Bendrojo susitarimo preambulės pirma pastraipa; taip pat žr. jo bendrosios dalies 3 ir 5 dalis.

B. Galimi skirtingo požiūrio pateisinimo pagrindai (antrasis klausimas)

64. Antrasis klausimas susijęs su sąvoka „objektyvi priežastis“, kuria remiantis pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį galima pagrįsti skirtingą požiūrį į pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius ir panašius nuolatinis darbuotojus. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar dėl objektyvių priežasčių gali būti pateisinamos skirtingos laikinųjų ir nuolatinių darbuotojų teisės į kompensaciją, atsižvelgiant į tai, kad kiekvienas darbdavys gali savo nuožiūra nuspręsti, kokią darbo sutartį – terminuotą ar ne – sudaryti su pakaitiniu darbuotoju, kuris įdarbinamas pakeisti dėl priešpensinio amžiaus ne visą darbo laiką dirbantį darbuotoją.

65. Šis klausimas teikiamas tik tuo atveju, jei laikinasis darbuotojas įstatyme numatytos kompensacijos už prarastą darbo vietą aspektu apskritai yra panašioje situacijoje kaip nuolatinis darbuotojas. Kadangi Teisingumo Teismui dėl pirmojo klausimo jau pasiūliau paneigti tokį panašumą, taigi, neįžvelgti diskriminacijos, toliau nagrinėsiu antrąjį klausimą tik subsidiariai.

66. Europos socialiniai partneriai ir galiausiai Sąjungos teisės aktų leidėjas, atkreipdami dėmesį į objektyvias priežastis, kaip nurodyta, be kita ko, Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktyje, išreiškia pagrindinę mintį, kad darbdaviai negali nustatyti terminuotų darbo santykių tam, jog laikinieji darbuotojai negalėtų pasinaudoti teisėmis, kuriomis naudojasi panašūs nuolatiniai darbuotojai⁴⁹.

67. Paprastai dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio⁵⁰ suformuotoje jurisprudencijoje objektyviomis skirtingo požiūrio į laikinuosius ir panašius nuolatinis darbuotojus priežastimis pripažįstamos tiek ypatingos užduotys, kurias darbuotojai privalo atlikti, tiek teisėti valstybės narės socialinės politikos tikslai. Be to, net esant objektyvių priežasčių, nevienodas požiūris gali būti pateisinamas tik jei jis susijęs su tiksliais ir konkrečiai nurodytomis aplinkybėmis ir laikomasi proporcingumo principo.

68. Tokiu atveju, kaip nagrinėjamas šioje byloje, akivaizdu, kad laikiniejiems ir nuolatiniams darbuotojams taikomos skirtingos įstatyme numatytų kompensacijų nuostatos grindžiamos ne užduotimis, kurias šie darbuotojai privalo atlikti (sudarius pakaitinio darbo sutartį užduotys yra tapačios), o socialinės politikos paskatomis. Akivaizdu, kad svarbiausias Ispanijos teisės aktų leidėjo tikslas buvo, viena vertus, pasiekti, kad darbo ieškantys asmenys integruotųsi į darbo rinką ir galiausiai būtų pasiektas kuo aukštesnis užimtumo lygis, kita vertus, reikėjo sukurti tvirtesnę pagrindą, skirtą Ispanijos socialinės apsaugos sistemoms finansuoti. Tai, be abejonės, yra teisėti socialinės politikos tikslai.

69. Tiesa, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui daugiau abejonų kyla ne dėl Ispanijos teisės aktų leidėjo siekiamų socialinės politikos tikslų, o dėl diferencijuotos kompensavimo sistemos tinkamumo ir būtinumo šiems tikslams pasiekti. Teismas savo abejonės šiuo klausimu grindžia aplinkybe, kad Ispanijos darbdaviai gali laisvai nuspręsti, kokią darbo sutartį – terminuotą ar ne – sudaryti su nauju pakaitiniu darbuotoju, kuris įdarbinamas pakeisti dėl priešpensinio amžiaus ne visą darbo laiką dirbantį darbuotoją.

⁴⁹ 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509) 37 punktas, 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830) 41 punktas ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152) 23 punktas.

⁵⁰ 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509) 53 ir 58 punktai, 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215) 42 punktas, 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819) 55 punktas, 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646) 51 punktas, 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683) 45 punktas.

70. Iš pirmo žvilgsnio iš tiesų atrodo, kad Ispanijos teisės aktų leidėjas savo socialinės politikos tikslų šiuo klausimu siekė nenuosekliai ir sistemingai⁵¹: jei siekiant minėtų tikslų taip pat gali būti sudaromos *neterminuotos* pakaitinio darbo sutartys, tai kodėl tam tikri darbuotojai, kuriems buvo pasiūlyta sudaryti tik *terminuotas* pakaitinio darbo sutartis, diskriminuojami dėl įstatyme numatytos kompensacijos?

71. Vis dėlto reikėtų nepamiršti, kad pakaitinio darbo sutarties priemonė taptų daug mažiau patraukli, todėl situacija siekiant socialinės politikos tikslų gerokai pablogėtų, jei teisės aktų leidėjas negalėtų pasiūlyti darbdaviams terminuotos pakaitinio darbo sutarties formos su mažesnio masto finansinėmis pasekmėmis.

72. Gali būti, kad kai kurie darbdaviai piktnaudžiaudami pasirenka terminuotos pakaitinio darbo sutarties formą, slėpdami nuolatinį ir pastovų poreikį, kai iš tikrųjų privalo sudaryti neterminuotą sutartį⁵². Tačiau šiuo atveju nėra jokio pagrindo taip manyti.

73. Bet kuriuo atveju atskira Bendrojo susitarimo 5 punkto nuostata skirta kovai su galimu piktnaudžiovimu, kuri, be jokios abejonės, yra itin svarbi Sąjungos teisės aktų leidėjui ir Europos socialiniams partneriams. Be to, vien tai, kad kai kurie darbdaviai galėtų piktnaudžiauti galimybe nustatyti pakaitinio darbo sutarties terminą, dar nereiškia, kad kiekvienas darbuotojas, kuris dirba pagal terminuotą pakaitinio darbo sutartį, yra diskriminuojamas įdarbinimo sąlygų aspektu, palyginti su panašiais nuolatiniais darbuotojais. Kaip teisingai pažymi Komisija, nereikėtų panaikinti skirtumo tarp apsaugos nuo diskriminacijos pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktį ir kovos su piktnaudžiovimu pagal 5 punktą.

74. Todėl į antrąją klausimą, jei jis yra reikšmingas, reikėtų atsakyti teigiamai.

C. Bendrasis vienodo požiūrio principas (trečiasis klausimas)

75. Trečiąjį ir paskutinį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas užduoda atsižvelgdamas į prejudicinio sprendimo sistemą tik tuo atveju, jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, o į antrąjį – neigiamai. Kaip jau išdėsciau pirma, taip nėra. Todėl trečiąjį klausimą, kaip ir antrąjį, toliau nagrinėsiu tik papildomai.

76. Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Ispanijos teisėje įtvirtintas skirtingas laikinųjų ir nuolatinųjų darbuotojų vertinimas pasibaigus darbo sutarčiai darbdavio mokamos išeitinės išmokos aspektu, priklausantis nuo to, ar darbo sutartis nutraukta dėl objektyvių priežasčių, ar pasibaigus nustatytam terminui, prieštarauja Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsniui ir vienodo vertinimo ir nediskriminavimo principams, kaip bendriesiems Sąjungos teisės principams.

⁵¹ Kaip matyti iš suformuotos jurisprudencijos, Teisingumo Teismas reikalavimą nuosekliai ir sistemingai siekti tikslų laiko proporcingumo principo išraiška; žr. 2009 m. kovo 10 d. Sprendimo *Hartlauer* (C-169/07, EU:C:2009:141) 55 punktą, 2009 m. lapkričio 17 d. Sprendimo *Presidente del Consiglio dei Ministri* (C-169/08, EU:C:2009:709) 42 punktą ir 2016 m. liepos 13 d. Sprendimo *Pöpperl* (C-187/15, EU:C:2016:550) 33 punktą. Kaip jau esu nurodžiusi kitur, šią dėl pagrindinių laisvių išplėtotą jurisprudenciją taip pat galima taikyti antrinei teisei (šiuo klausimu žr. mano išvados byloje *Persidera*, C-112/16, EU:C:2017:250, 66 punktą su 46 išnaša ir byloje *Komisija / Austrija*, C-187/16, EU:C:2017:578, 71 punktą).

⁵² Iš esmės žr. šiuo klausimu 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimą *Angelidaki ir kt.* (C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250), pirmiausia 103, 106 ir 107 punktus.

1. Trečiojo klausimo priimtinumumas

77. Dėl šio trečiojo klausimo *Grupo Norte Facility* dar kartą pateikia prieštaravimą dėl priimtinumumo ir tvirtina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo klausimu siekia konsultacinės nuomonės dėl bendrų ar hipotetinių klausimų⁵³. Iš esmės *Grupo Norte Facility* kritikuoja tai, kad nacionalinis teismas, užduodamas šį klausimą, domisi ne konkrečiu atveju, o bendru Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte ir 53 straipsnio 1 dalies b punkte nustatytų situacijų palyginimu.

78. Kaip jau minėta nagrinėjant pirmąjį prejudicinį klausimą⁵⁴, šis kaltinimas yra nepagrįstas. Reikėtų pridurti, kad iš bendro prašymo priimti prejudicinį sprendimą konteksto, be jokios abejonės, matyti trečiojo klausimo ryšys su konkrečiu A.M. Moreira Gómez atveju, nors pati klausimo formuluoje susijusi tik su minėtomis ginčijamos Ispanijos teisės nuostatomis.

79. Be to, kaip matyti iš trečiojo prejudicinio klausimo formulotės gana bendro pobūdžio, nacionalinis teismas galėjo turėti omenyje tai, kad Teisingumo Teismas prejudicinio sprendimo priėmimo procese atsakingas ne už teisės normų taikymą konkrečiam atvejui – jis tik gali suteikti informacijos, reikalingos taikytinoms Sąjungos teisės nuostatomis išaiškinti. Prašymo priimti prejudicinį sprendimą autorius negali būti kaltinamas dėl to, kad Teisingumo Teismas atsižvelgė į šią aplinkybę⁵⁵.

80. Taigi nekyla abejonų dėl trečiojo klausimo priimtinumumo.

2. Trečiojo prejudicinio klausimo turinio vertinimas

81. Remiantis bendruoju Sąjungos teisėje įtvirtintu vienodo požiūrio principu, dabar taip pat įtvirtintu Pagrindinių teisių chartijos 20 ir 21 straipsniuose, pagal suformuotą jurisprudenciją reikalaujama, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos – vienodai, išskyrus atvejus, kai toks vertinimas yra objektyviai pagrįstas⁵⁶.

82. Šiuo atveju nebūtina nagrinėti ginčytino klausimo, ar šis bendrasis teisės principas arba nurodytos Chartijos nuostatos turi tiesioginį poveikį byloje tarp darbuotojo ir jo darbdavio privačiame sektoriuje, t. y. horizontaliesiems santykiams⁵⁷. Kalbant apie turinį, reikia pasakyti, kad bendrasis Sąjungos teisės vienodo požiūrio principas nereiškia ko kita nei specialusis nediskriminavimo principas, nurodytas Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktyje (taip pat žr. Pagrindinių teisių chartijos 52 straipsnio 2 dalį).

83. Tačiau, kaip jau nurodyta nagrinėjant pirmąjį klausimą dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunkčio, situacija, kai darbdavys dėl objektyvios priežasties nutraukia darbo sutartį, – nesvarbu, terminuotą ar ne, atsižvelgiant į jos nuspėjamumą, yra nepanaši į procesą, kai darbo sutartis nustoja galioti tiesiog pasibaigus sutartyje nustatytam laikotarpiui, įvykdžius sutartyje nustatytą užduotį ar po tam tikro sutartyje numatyto įvykio⁵⁸.

53 Šiuo klausimu *Grupo Norte Facility* remiasi suformuota jurisprudencija, pagal kurią Teisingumo Teismas, priimdamas prejudicinį sprendimą, neprivalo teikti konsultacinės nuomonės dėl bendrų ar hipotetinių klausimų (žr., pavyzdžiui, 1995 m. gruodžio 15 d. Sprendimo *Bosman* (C-415/93, EU:C:1995:463) 60 punktą, 2013 m. vasario 26 d. Sprendimo *Åkerberg Fransson* (C-617/10, EU:C:2013:105) 42 punktą, 2017 m. liepos 13 d. Sprendimo *Kleinscheider* (C-354/16, EU:C:2017:539) 61 punktą).

54 Žr. šios išvados 32–34 punktus.

55 Taip pat žr. 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830) 24 punktą.

56 2008 m. gruodžio 16 d. Sprendimo *Arcelor Atlantique et Lorraine ir kt.* (C-127/07, EU:C:2008:728) 23 punktas, 2010 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Akzo Nobel Chemicals ir Akros Chemicals / Komisija* (C-550/07 P, EU:C:2010:512) 55 punktas ir 2017 m. liepos 26 d. Sprendimo *Persidera* (C-112/16, EU:C:2017:597) 46 punktas.

57 Šis klausimas sukėlė aktyvių diskusijų visų pirma priimant 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709) ir 2010 m. sausio 19 d. Sprendimą *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21). Taip pat žr. naujesnius sprendimus: 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33), 2014 m. sausio 15 d. Sprendimą *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2) ir 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimą *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278).

58 Žr. šios išvados 46–62 punktus.

84. Todėl remiantis bendruoju vienodo požiūrio principu arba Pagrindinių teisių chartijos 20 ir 21 straipsniais negali būti reikalaujama abiem atvejais vienodos suinteresuotųjų darbuotojų įstatymu grindžiamos teisės į kompensaciją. Todėl į trečiąją klausimą, jei jis būtų svarbus, reikėtų atsakyti neigiamai.

VI. Išvada

85. Atsižvelgdama į tai, kas buvo išdėstyta pirma, siūlau Teisingumo Teismui į *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Ispanija) prašymą priimti prejudicinį sprendimą atsakyti taip:

Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pridėto prie Direktyvos 1999/70/EB, 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.