TEISINGUMO TEISMO (dešimtoji kolegija) SPRENDIMAS

2026 m. gegužės 13 d.*

„Valstybės įsipareigojimų neįvykdymas – SESV 258 straipsnis – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – ETUC, UNICE ir CEEP bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 5 punkto 1 dalis – Valstybių narių įsipareigojimas nustatyti priemones, skirtas užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir už jį nubausti – Tokių priemonių nebuvimas – „Objektyvių priežasčių“, pateisinančių tokių sutarčių atnaujinimą, sąvoka“

Byloje C-155/25

dėl 2025 m. vasario 21 d. pagal SESV 258 straipsnį pareikšto ieškinio dėl įsipareigojimų neįvykdymo

Europos Komisija, atstovaujama S. Delaude ir D. Recchia,

ieškovė,

prieš

Italijos Respubliką, atstovaujama S. Fiorentino, padedamo *avvocati dello Stato* A. Berti Suman ir L. Fiandaca,

atsakovę,

TEISINGUMO TEISMAS (dešimtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J. Passer, teisėjai D. Gratsias ir B. Smulders (pranešėjas),

generalinis advokatas R. Norkus,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

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

priima šį

* Proceso kalba: italų.

Sprendimą

1 Savo ieškiniu Europos Komisija Teisingumo Teismo prašo:

– pripažinti, kad nesiėmusi priemonių, skirtų užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais pakaitiniais administraciniais, techniniais ir pagalbiniais darbuotojais (toliau – ATP darbuotojai), Italijos Respublika neįvykdė įsipareigojimų, jai tenkančių pagal 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 5 punktą ir

– priteisti iš Italijos Respublikos bylinėjimosi išlaidas.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

2 Bendrojo susitarimo 5 punkto „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ 1 dalyje nurodyta:

„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.“

Italijos teisė

3 1994 m. balandžio 16 d. *Decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado* (Įstatyminis dekretas Nr. 297 dėl švietimo srities teisės aktų, taikomų visų tipų ir lygių mokykloms, sąvado patvirtinimo) (GURI, Nr. 115, 1994 m. gegužės 19 d., paprastasis priedas Nr. 79; toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 297/1994) 554 straipsnyje nustatyta:

„1. Paskyrimas į nuolatines ketvirto lygio pareigas vyksta per provincijų konkursus pagal kvalifikaciją, kuriuos kasmet organizuoja švietimo institucijos, atsižvelgdamos į laisvų darbo vietų skaičių ir remdamosi Švietimo ministro įsakymu, kuriame, be kita ko, nurodoma reikalaujama kvalifikacija ir vertinimo kriterijai.

2. Šiuose konkursuose gali dalyvauti laikinieji ATP darbuotojai, turintys ne mažiau kaip dvejų metų darbo stažą, kurie eidami pareigas, atitinkančias tas, dėl kurių rengiami konkursai, nepadarė jokių nusižengimų. Dalyvauti galima tik tame konkurse, kuris organizuojamas provincijoje, kurioje kandidatas dirba pranešimo apie konkursą paskelbimo dieną.

3. Laikinieji ATP darbuotojai, kurie yra išdirbę ne mažiau kaip du metus ir visą šį laikotarpį arba dalį jo ėjo aukštesnes pareigas nei tos, dėl kurių rengiami konkursai, turi teisę dalyvauti konkursuose į viena pakopa žemesnes pareigas.

<…>

8. Į nuolatines pareigas skiriama atsižvelgiant į laisvų darbo vietų skaičių nuolatinių tinkamų kandidatų sąraše, papildytame ir atnaujintame pagal pirma nurodytus kriterijus, nurodyta eilės tvarka.“

4 1999 m. gegužės 3 d. *Legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico* (Įstatymas Nr. 124 dėl nepaprastų nuostatų, taikomų mokyklos darbuotojams) (GURI, Nr. 107, 1999 m. gegužės 10 d.; toliau – Įstatymas Nr. 124/1999) 4 straipsnyje „Pakaitiniai darbuotojai“ nurodyta:

„1. Jeigu į mokytojų etatus ir pedagogų darbo vietas, kurios faktiškai neužimtos ir yra laisvos iki gruodžio 31 d. ir kurios, numatoma, tokios liks per visus mokslo metus, negalima paskirti etatinių mokytojų iš provincijos etatinių darbuotojų arba viršijant kvotas įdarbinto personalo, ir jeigu į šias darbo vietas nebuvo paskirti jokie kiti etatiniai darbuotojai, vienų metų laikotarpiui įdarbinami pakaitiniai darbuotojai, kol bus baigtos etatinių pedagogų atrankos procedūros.

2. Į etatinių mokytojų ir pedagogų darbo vietas, kurios nėra laisvos, bet faktiškai atsilaisvins iki gruodžio 31 d. ir bus laisvos iki mokslo metų pabaigos, laikinai, kol vykdoma mokymo veikla, įdarbinami pakaitiniai darbuotojai. Siekiant panaudoti visas mokyti skirtas valandas, dėl kurių negali būti įsteigti mokytojo etatai visą darbo laiką ar jo dalį, laikinai, kol vykdoma mokymo veikla, taip pat įdarbinami pakaitiniai darbuotojai.

3. Kitais, nei 1 ir 2 dalyse numatyti, atvejais įdarbinami laikinieji pakaitiniai darbuotojai.

<…>

11. Pirmesnėse dalyse numatytos nuostatos taip pat taikomos ATP darbuotojams.“

5 2000 m. gruodžio 13 d. *Decreto ministeriale n. 430 – Regolamento recante norme sulle modalità di conferimento delle supplenze al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario ai sensi dell’articolo 4 della legge 3 maggio 1999, n. 124* (Ministro dekretas Nr. 430, kuriuo nustatoma

pakaitinių administracinių, techninių ir pagalbinių darbuotojų skyrimo pagal 1999 m. gegužės 3 d. Įstatymo Nr. 124 4 straipsnį tvarka) (GURI, Nr. 19, 2001 m. sausio 24 d.) 1 straipsnyje „Laisvos darbo vietos ir pavadavimo rūšys“ nurodyta:

„1. Vadovaujantis [Įstatymo Nr. 124/1999] 4 straipsnio 1, 2, 3 ir 11 dalimis, tais atvejais, kai laisvų [ATP darbuotojų] darbo vietų neįmanoma užpildyti paskiriant jau įdarbintus kvotas viršijančius darbuotojus arba bet kokias pareigas einančius pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, steigiamos:

a) metinės pakaitinių darbuotojų pareigybės, skirtos užpildyti iki gruodžio 31 d. laisvas darbo vietas, kurios, tikėtina, liks neužimtos visus mokslo metus;

b) laikinos pakaitinių darbuotojų pareigybės iki mokymo veiklos pabaigos, skirtos užpildyti darbo vietas, kurios nėra laisvos, bet faktiškai atsilaisvins iki gruodžio 31 d., ir iki mokslo metų pabaigos;

c) laikinos pakaitinių darbuotojų pareigybės bet kokiems kitiems pavadavimo poreikiams, kurie nepatenka į ankstesnius atvejus, patenkinti pagal 6 straipsnio nuostatas.“

6 2001 m. kovo 30 d. *Decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (Įstatyminis dekretas Nr. 165, kuriuo nustatomos bendrosios darbo organizavimo viešojo administravimo įstaigose taisyklės) (GURI, Nr. 106, 2001 m. gegužės 9 d., paprastasis priedas Nr. 112; toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 165/2001) 36 straipsnyje „Darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis arba įdarbinti su jais nustačius lanksčius darbo santykius“ nustatyta:

„1. Savo įprastiems poreikiams tenkinti viešojo administravimo įstaigos gali įdarbinti darbuotojus, su jais sudarydamos tik neterminuotas darbo sutartis <…>.

2. Viešojo administravimo įstaigos gali sudaryti terminuotas darbo sutartis, mokymo ir darbo sutartis, taip pat sutartis dėl darbuotojų paskyrimo laikinai dirbti, ir sudaryti lankstaus pobūdžio darbo sutartis, numatytomis Civiliniame kodekse ir kituose darbo santykius įmonėje reglamentuojančiuose teisės aktuose, tik neperžengdamos nustatytų ribų ir laikydamosi jų taikymo viešojo administravimo įstaigose tvarkos. Viešojo administravimo įstaigos gali sudaryti šios dalies pirmame sakinyje nurodytas sutartis tik esant įrodytiems išimtinai laikiniems ar išskirtinio pobūdžio poreikiams ir laikydamosi 35 straipsnyje nustatytų įdarbinimo sąlygų bei procedūrų. Terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos laikantis 2015 m. birželio 15 d. [*Decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183* (Įstatyminis dekretas Nr. 81 dėl darbo sutarčių konsoliduoti reguliavimo ir su profesiniais įsipareigojimais susijusių teisės aktų peržiūros pagal 2014 m. gruodžio 10 d. Įstatymo Nr. 183 1 straipsnio 7 dalį) (GURI, Nr. 144, 2015 m. birželio 24 d., paprastasis priedas Nr. 34; toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 81/2015)] <…> 19 ir paskesnių straipsnių.

<…>

5. Bet kuriuo atveju viešojo administravimo įstaigų padarytas imperatyvių nuostatų darbuotojų įdarbinimo ar darbo srityje pažeidimas nelemia neterminuotų darbo santykių nustatymo su minėtomis viešojo administravimo įstaigomis, nedarant poveikio joms galinčiai kilti atsakomybei bei sankcijoms. Atitinkamas darbuotojas turi teisę į žalos, atsiradusios dėl to, kad eina pareigas, į

kuras buvo paskirtas pažeidžiant imperatyvias nuostatas, atlyginimą. Konkrečiu atveju, kai žala padaroma dėl piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, teismas, nepažeisdamas darbuotojo teisės įrodyti bet kokią papildomą žalą, nustato kompensaciją, lygią mažiausiai 4 mėnesių ir daugiausiai 24 mėnesių darbo užmokesčio dydžio išmokoms, remdamasis paskutiniu referenciniu darbo užmokesčiu, naudojamu apskaičiuojant išeitinę išmoką, atsižvelgdamas į pažeidimo sunkumą, visų pirma į paeiliui tarp šalių sudarytų sutarčių skaičių ir bendrą santykių trukmę.

<…>

5 *quinquies*. Nedarant poveikio 5 daliai, šis straipsnis netaikomas [ATP darbuotojų] įdarbinimui terminuotam laikotarpiui valstybės ir vietos švietimo ir mokymo įstaigose, taip pat aukštojo mokslo įstaigose meno, muzikos ir šokio srityse. <…>“

7 Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 III skyriuje „Darbas pagal terminuotas sutartis“ nustatyta maksimali terminuotų darbo sutarčių trukmė (19 straipsnis) ir maksimalus sutarčių atnaujinimo skaičius (21 straipsnis). Pagal 29 straipsnio 2 dalies c punktą III skyrius netaikomas „su pakaitiniais [ATP darbuotojais] sudarytoms terminuotoms sutartims <…>“, o šio straipsnio 4 dalyje numatyta, kad „ir toliau taikomos Įstatyminio dekreto [Nr. 165/2001] 36 straipsnio nuostatos“.

8 2015 m. liepos 13 d. *Legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti* (Įstatymas Nr. 107 dėl nacionalinės švietimo ir profesinio mokymo sistemos reformos ir galiojančių teisės aktų nuostatų pertvarkymo įgaliojimų) (GURI, Nr. 162, 2015 m. liepos 15 d.; toliau – Įstatymas Nr. 107/2015) 1 straipsnio 131 dalyje buvo nustatyta maksimali 36 mėnesių (įskaitant su pertraukomis) valstybinių švietimo įstaigų mokytojų ir ATP darbuotojų terminuotų sutarčių trukmė. Ši nuostata buvo panaikinta 2018 m. liepos 12 d. *Decreto-legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese* (Dekretas įstatymas Nr. 87, kuriuo nustatomos nepaprastosios nuostatos dėl darbuotojų orumo ir įmonių reputacijos) (GURI, Nr. 161, 2018 m. liepos 13 d.; toliau – Dekretas įstatymas Nr. 87/2018) 4a straipsniu.

Ikiteisminė procedūra

9 2019 m. liepos 26 d. Komisija išsiuntė Italijos Respublikai oficialų pranešimą; jame išreiškė abejonių dėl kelių nacionalinės teisės nuostatų, taikomų valstybinėse švietimo įstaigose įdarbintiems pakaitiniams ATP darbuotojams, atitikties Bendrojo susitarimo 5 punktui, kiek tai susiję su piktnaudžiavimu sudarant terminuotas darbo sutartis.

10 Italijos Respublika į šiame oficialiame pranešime pateiktus priekaištus ir iškeltus klausimus atsakė keliais raštais. Gavusi 2019 m. lapkričio 29 d. raštą, Komisija 2020 m. gruodžio 3 d. išsiuntė šiai valstybei narei papildomą oficialų pranešimą; į jį minėta valstybė narė atsakė 2021 m. balandžio 6 d. ir rugsėjo 21 d. raštais.

11 2023 m. balandžio 19 d. Komisija išsiuntė Italijos Respublikai pagrįstą nuomonę; joje ir toliau laikėsi pozicijos, kad Italijos teisės aktai neatitinka Bendrojo susitarimo 5 punkto, kiek tai susiję su pakaitinių ATP darbuotojų apsauga nuo piktnaudžiavimo sudarant su jais terminuotas darbo sutartis, ir paragino ją per du mėnesius nuo šios nuomonės gavimo imtis būtinų priemonių, kad būtų laikomasi minėto punkto.

12 2024 m. vasario 8 d. atsakyme į pagrįstą nuomonę Italijos Respublika dar kartą pareiškė nesutinkanti su Komisijos pozicija.

13 Kadangi šis atsakymas Komisijos neįtikino, ji pareiškė šį ieškinį dėl įsipareigojimų neįvykdymo.

Dėl ieškinio

14 Ieškinyje Komisija priekaištauja Italijos Respublikai dėl to, kad ši neįvykdė įsipareigojimų, jai tenkančių pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, nes nesiėmė priemonių, skirtų užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais pakaitiniais ATP darbuotojais.

Šalių argumentai

15 Komisija tvirtina, pirma, kad Italijos teisėje nėra jokios priemonės, priimtos įgyvendinant Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies b ir c papunkčius, kuri būtų susijusi su maksimalia bendra terminuotų darbo sutarčių, kurios gali būti sudarytos su pakaitiniais ATP darbuotojais, trukme arba su šių sutarčių atnaujinimo skaičiumi. Iš Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnio 5d dalies ir Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 2 dalies c punkto matyti, kad nuostatos, nustatančios maksimalią terminuotų darbo sutarčių, kurias viešojo administravimo įstaigos gali sudaryti įdarbindamos darbuotojus, trukmę ir maksimalų skaičių, netaikomos sutartims, sudaromoms su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais ATP darbuotojais. Be to, nors anksčiau tokia trukmė ir skaičius buvo nustatyti Įstatymo Nr. 107/2015 1 straipsnio 131 dalyje, ši nuostata buvo panaikinta Dekretu įstatymu Nr. 87/2018.

16 Antra, ši institucija teigia, kad Italijos teisėje taip pat nėra priemonių, kaip antai nurodytų Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktyje, susijusių su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis terminuotų darbo sutarčių su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais ATP darbuotojais atnaujinimą.

17 Šiuo klausimu pažymėtina, pirma, kad Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 ir 11 dalių nuostatose, pagal kurias leidžiama įdarbinti ATP darbuotojus laikinai užimti neužimtas ir laisvas darbo vietas valstybinėse švietimo įstaigose, nėra jokios nuorodos į poreikį, kaip antai valstybiniam švietimui būdingą lankstumo poreikį, kuris gali būti siejamas su objektyvių priežasčių sąvoka, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį. Be to, atrodo, kad *Ministero dell'Istruzione* (Švietimo ministerija, Italija) paskelbti duomenys, susiję su mokinių skaičiaus ir darbo jėgos sudėties pokyčiais, prieštarauja tokiam poreikiui. Nors nuo 2017–2018 mokslo metų mokinių skaičius nuolat mažėjo, pagal terminuotą darbo sutartį įdarbintų ATP darbuotojų skaičius ir jų dalis per tą patį laikotarpį tik padidėjo.

18 Tuo remdamasi Komisija daro išvadą, kad nors ir įmanoma, kad nagrinėjami nacionalinės teisės aktai teoriškai galėtų būti grindžiami objektyvia priežastimi, kaip antai su valstybinės mokyklos ypatumais susijusiu lankstumo poreikiu, praktiškai tokio poreikio nėra.

19 Antra, bet kuriuo atveju vien objektyvios priežasties buvimo nepakanka, kad būtų įrodyta nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų atitiktis Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčiui, nes, atsižvelgiant į 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) padarytas išvadas, tokia atitiktis reiškia, kad šie

teisės aktai leidžia nustatyti objektyvius ir skaidrius kriterijus siekiant patikrinti, ar su pakaitiniais ATP darbuotojais sudarytų terminuotų darbo sutarčių atnaujinimas iš tikrųjų atitinka realų poreikį ir nepažeidžia proporcingumo principo.

20 Tačiau nagrinėjami nacionalinės teisės aktai neleidžia nustatyti tokių kriterijų. Atvirkščiai, ATP darbuotojų įdarbinimas pagal terminuotas sutartis iš tikrųjų yra įprastas įdarbinimo būdas. Norėdami dalyvauti konkursuose, organizuojamuose pakaitiniams ATP darbuotojams skirtoms nuolatinėms pareigoms užimti, suinteresuotieji asmenys pirmiausia turėtų būti įdarbinti pagal terminuotas sutartis ir turėti ne mažiau kaip dvejų metų darbo stažą, o tai akivaizdžiai prieštarauja prielaidai, kuria grindžiamas Bendrasis susitarimas – kad neterminuotos darbo sutartys yra bendra darbo santykių forma. Dar daugiau, šie konkursai organizuojami ne pagal konkretų tvarkaraštį – jiems taikomi biudžeto apribojimai, be to, jie priklauso nuo etatinių darbuotojų išėjimo iš darbo įprasta tvarka.

21 Taigi, Komisijos teigimu, pakaitiniai ATP darbuotojai įdarbinami pagal terminuotas sutartis taikytinuose nacionalinės teisės aktuose nenumačius objektyvių priežasčių, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį; šie teisės aktai, priešingai, leidžia tokias sutartis naudoti nuolatiniams ir ilgalaikiams poreikiams tenkinti. Dublike Komisija šiuo klausimu pažymi, kad Italijos Respublika pati tai pripažino savo atsiliepime į ieškinį, teigdama, kad ATP darbuotojai įdarbinami terminuotam laikotarpiui, siekiant spręsti „struktūrinius [darbuotojų] trūkumus“.

22 Trečia, siekdama išsamumo Komisija priduria, kad, jeigu Italijos Respublika manytų, jog keli pastaraisiais metais suorganizuoti konkursai patenka į sąvoką „lygiavertės teisinės priemonės“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį, reikėtų laikyti, kad toks konkursų organizavimas yra tik tikslinė priemonė, daugiausia leidžianti tam tikrais atžvilgiais nutraukti jau susiklosčiusią piktnaudžiavimo situaciją, tačiau ji negali užkirsti kelio piktnaudžiavimui sudarant terminuotas darbo sutartis su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais ATP darbuotojais. Tas pats pasakytina apie Italijos Respublikos nurodytus teisės aktų projektus, kurie būtų taikomi tik tam tikrais mokslo metais.

23 Italijos Respublika savo ruožtu mano, kad laikėsi įsipareigojimų pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį.

24 Pirma, ši valstybė narė pažymi, kad galimybė tapti etatiniu darbuotoju valstybinėse švietimo įstaigose suteikiama vykdant Įstatyminio dekreto Nr. 297/1994 554 straipsnyje numatytas atrankos procedūras, kurios skirtos tik laikiniesiems ATP darbuotojams, turintiems ne mažiau kaip dvejų metų darbo stažą, ir per kurias atsižvelgiama į įgytą patirtį. Taigi pagal terminuotą sutartį atliktas darbas leistų įvertinti šią patirtį ir prisidėtų prie neterminuotos sutarties sudarymo. Todėl šia tvarka visada buvo siekiama skatinti pakartotinai sudaryti terminuotas sutartis su pakaitiniais ATP darbuotojais, nes toks pakartotinis sutarties sudarymas palengvintų galimybę tapti etatiniu darbuotoju. Atsižvelgiant į tai, Dekretu įstatymu Nr. 87/2018 buvo nuspręsta panaikinti maksimalią 36 mėnesių tokių sutarčių trukmę, kuri anksčiau buvo numatyta Įstatymo Nr. 107/2015 1 straipsnio 131 dalyje.

25 Antra, tokiu įdarbinimo mechanizmu atsižvelgiama į mokyklų sistemos ypatumus, t. y. didelį ATP darbuotojų poreikio kintamumą, priklausomai nuo skirtingose mokyklose ir geografinėse vietovėse besimokančių mokinių skaičiaus, taip pat glaudų ryšį tarp reikiamo ATP darbuotojų skaičiaus ir mokinių skaičiaus. Šie ypatumai yra objektyvios priežastys, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį.

26 Šiomis aplinkybėmis Italijos Respublika pabrėžia, pirma, kad neatrodo, jog pagal šią nuostatą reikalaujama, kad tokios objektyvios priežastys būtų įtvirtintos materialinėje teisėje.

27 Antra, Komisijos nurodytą ATP darbuotojų skaičiaus padidėjimą lėmė būtinybė išspręsti struktūrinį darbuotojų trūkumą sistemoje, kurioje privaloma laikytis darbuotojų rotacijos principo. Vis dėlto dėl pastarojo aspekto ši valstybė narė triplike pabrėžė, kad jos argumentų nereikia suprasti taip, kad šis struktūrinis darbuotojų trūkumas savaime yra objektyvi priežastis, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį.

28 Trečia, 2019–2021 m. Švietimo ministerija, vykdydama įvairias įdarbinimo procedūras, apribojo galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis su ATP darbuotojais. Be to, 2023–2024 mokslo metais jai buvo leista įdarbinti iš viso 9 975 etatinius darbuotojus, kurie pasiskirstė taip: 2 163 administraciniai asistentai, 717 techninių asistentų, 7 066 mokyklos darbuotojai, 13 techninių mokyklos darbuotojų (paskirtų žemės ūkio veikloms), 8 rūbinių darbuotojai, 4 virėjai ir 4 slaugytojai.

29 Ketvirta, Italijos Respublika, neatsisakydama savo gynybos pagrindų, pažymi, kad ji rengia taikytinų teisės aktų pakeitimus, kuriais siekiama suteikti visiems valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamiems pakaitiniams ATP darbuotojams didelių galimybių išlaikyti savo darbo vietas, nedelsiant užimant visas šiuo metu neužimtas etatines darbo vietas, nukrypstant nuo įprastos ATP darbuotojų įdarbinimo tvarkos. Be to, šiuo metu esą rengiama nauja ATP darbuotojų profesinio klasifikavimo sistema, apimanti naujus karjeros ir įdarbinimo mechanizmus. Vis dėlto bet kokia galima įdarbinimo mechanizmų reforma turėtų būti dialogo su socialiniais partneriais ir kitomis susijusiomis administracijomis rezultatas.

30 Taigi Italijos Respublika prašo Teisingumo Teismo atmesti Komisijos ieškinį kaip nepagrįstą arba, nepatenkinus šio reikalavimo, sustabdyti bylos nagrinėjimą pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 55 straipsnį, kad ji galėtų per protingą terminą priimti būtinus teisės aktų pakeitimus.

Teisingumo Teismo vertinimas

31 Reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 5 punktu siekiama įgyvendinti vieną iš šio susitarimo tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, todėl pagal šio 5 punkto 1 dalį valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną iš joje nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių. To punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytos trys priemonės, susijusios su: objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą; maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir jų atnaujinimų skaičiumi (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 83 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

32 Šiuo klausimu valstybės narės turi diskreciją, nes gali imtis vienos ar kelių minėto 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytų priemonių arba taikyti esamas lygiavertes teisines priemones (2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

33 Nagrinėjamu atveju, pirma, dėl Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies b ir c papunkčiuose numatytų priemonių, susijusių su maksimalia bendra terminuotų sutarčių trukme ir jų atnaujinimų skaičiumi, Komisija nurodo (o Italijos Respublika to neginčija), kad, kiek tai susiję su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais ATP darbuotojais, tokių priemonių Italijos teisėje

nėra. Ji pabrėžia, kad Italijos teisės nuostatos, kuriose nustatyta maksimali terminuotų sutarčių, kurias viešojo administravimo įstaigos gali sudaryti siekdamos įdarbinti darbuotojus, trukmė ir maksimalus jų skaičius, aiškiai netaikomos su šiais ATP darbuotojais sudaromoms sutartims, o nuostata, kurioje anksčiau buvo numatyta maksimali 36 mėnesių tokių sutarčių trukmė, buvo panaikinta 2018 m.

34 Ginčydama Komisijos teiginius Italijos Respublika pažymi, kad, nors nuostata, numatanti maksimalią 36 mėnesių su aptariamais ATP darbuotojais sudaromų terminuotų darbo sutarčių trukmę, iš tikrųjų buvo panaikinta, tai iš tiesų buvo padaryta tam, kad šie darbuotojai galėtų kaupti patirtį, pakartotinai sudarydami terminuotas darbo sutartis, ir taip padidinti savo galimybes vėliau būti priimtiems į nuolatines pareigas, nes į šias pareigas priimama, be kita ko, atsižvelgiant į įgytą patirtį.

35 Reikia konstatuoti, kad tokie argumentai tik patvirtina, jog Italijos teisėje nėra priemonių, skirtų apriboti maksimalią terminuotų darbo sutarčių, kurias galima sudaryti su aptariamais ATP darbuotojais, trukmę ar tų sutarčių skaičių, ir atitinkamai nėra priemonių, užkertančių kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies b ir c papunkčius.

36 Tokiomis aplinkybėmis, antra, reikia išnagrinėti, ar Italijos teisėje yra numatyta Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktyje nurodyta priemonė (kiek tai susiję su terminuotomis darbo sutartimis, sudaromomis su pakaitiniais ATP darbuotojais), reglamentuojanti objektyvias priežastis, pateisinančias terminuotų darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą.

37 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad sąvoka „objektyvios priežastys“ turi būti suprantama kaip taikoma apibrėžtoms ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą, galinčioms pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes, be kita ko, gali lemti ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir ypatumai arba esant tam tikroms aplinkybėms teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (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, 87 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

38 Atvirkščiai, nacionalinės teisės nuostata, pavyzdžiui, įstatymo ar kito teisės akto norma, pagal kurią tik bendrai ir abstrakčiai leidžiama paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, negali būti suderinama su pirmesniame šio sprendimo punkte nurodytais reikalavimais. Tokia visiškai formali nuostata neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kad būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tikrųjų atitinka realų poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalingas. Taigi tokia nuostata kelia realų pavojų, kad šios rūšies sutartys bus sudaromos piktnaudžiaujant, todėl yra nesuderinama su Bendrojo susitarimo tikslu ir veiksmingu poveikiu (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, 88 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

39 Nagrinėjamu atveju iš Komisijos pateiktų paaiškinimų matyti, kad jos kritika iš esmės susijusi su Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 ir 11 dalių nuostatomis, kurios taip pat buvo nagrinėtos byloje, kurioje priimtas 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), ir pagal kurias (aiškinamas kartu) į „faktiškai neužimtas ir iki [mokslo metų] gruodžio 31 d. laisvas“ ATP darbuotojų darbo vietas leidžiama metams įdarbinti pakaitinius darbuotojus, „kol bus baigtos etatinių <…> darbuotojų atrankos procedūros“.

40 Šiuo klausimu, pirma, nors neatrodo, kad Italijos Respublika šioje byloje nurodytų poreikį laikinai užpildyti etatiniams darbuotojams skirtas darbo vietas, t. y. kol bus užbaigtos tokių darbuotojų įdarbinimo konkurso procedūros, kaip objektyvią priežastį, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį, vis dėlto, atsižvelgiant į Komisijos šiuo klausimu pateiktus argumentus ir į pačią Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 dalies formuluotę, kurioje aiškiai nurodytas šis poreikis, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog toks poreikis gali pateisinti paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis (šiuo klausimu žr. 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, 96 punktą).

41 Vis dėlto tam, kad nacionalinės teisės aktai, kuriais siekiama atsižvelgti į tokį poreikį, galėtų būti laikomi pateisinamais objektyvia priežastimi, kompetentingos valdžios institucijos, konkrečiai taikydamos šiuos teisės aktus, turi galėti nustatyti objektyvius ir skaidrius kriterijus, kad būtų galima patikrinti, ar terminuotų sutarčių atnaujinimas iš tikrųjų atitinka realų poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalingas, turint omenyje tai, kad minėti teisės aktai negali būti pateisinami pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį, jeigu pagal juos leidžiama atnaujinti sutartis siekiant patenkinti poreikius, kurie faktiškai yra ne laikini, bet, atvirkščiai, nuolatiniai ir ilgalaikiai (šiuo klausimu žr. 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, 99 ir 100 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).

42 Šiomis aplinkybėmis Komisija tvirtina (o Italijos Respublika to neginčija), kad, pirma, nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose nenustatyta jokio konkretaus konkurso procedūrų organizavimo termino, šiam organizavimui, kaip pažymi Komisija, taikomi biudžeto apribojimai ir jis, beje, priklauso nuo etatinių darbuotojų išėjimo iš darbo įprasta tvarka. Antra, ši institucija pažymi, kad galimybė pakaitiniams ATP darbuotojams dalyvauti tokiuose konkursuose, be kita ko, siejama su sąlyga, kad šie darbuotojai būtų išdirbę ne mažiau kaip dvejus metus pagal terminuotą darbo sutartį, tai, beje, ši valstybė narė pati patvirtino remdamasi Įstatyminio dekreto Nr. 297/1994 554 straipsniu, susijusiu, be kita ko, su paskyrimu į nuolatines pareigas organizuojant konkursus, kurio 2 dalyje numatyta tokia sąlyga.

43 Šios aplinkybės, kurių Italijos Respublika nepaneigė ir jas net pripažino, įrodo, kad, nors pagal nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus formaliai ribojama galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis siekiant metams įdarbinti į neužimtas ir laisvas darbo vietas valstybės administruojamose mokyklose ir ji suteikiama tik laikinai, kol bus baigtos atrankos procedūros, šie teisės aktai neleidžia įsitikinti, kad šios objektyvios priežasties taikymas konkrečiu atveju, atsižvelgiant į atitinkamos veiklos ypatumus ir jos vykdymo sąlygas, atitinka Bendrojo susitarimo reikalavimus, bet, priešingai, pagal tokius teisės aktus, pažeidžiant Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį, gali būti leista atnaujinti tokias sutartis siekiant patenkinti poreikius, kurie faktiškai yra ne laikini, bet, atvirkščiai, nuolatiniai ir ilgalaikiai (šiuo klausimu žr. 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, 108 ir 109 punktus).

44 Konkrečiai, aplinkybė, kad pagal Įstatyminio dekreto Nr. 297/1994 554 straipsnio 2 dalį ATP darbuotojai, norėdami dalyvauti konkursuose, kuriems pasibaigus galėtų būti paskirti į nuolatines pareigas, privalo atitikti reikalavimą „[turėti] ne mažiau kaip dvejų metų darbo stažą <…> eidami pareigas, atitinkančias tas, dėl kurių rengiami konkursai“, savaime ir nepriklausomai nuo atsitiktinio ir nenuspėjamo šių konkursų organizavimo pobūdžio padidina piktnaudžiavimo

paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis riziką, nes per šį minimalų dvejų metų laikotarpį tokios sutartys gali būti atnaujintos nereikalaujant užtikrinti, kad tokio atnaujinimo poreikis būtų laikinas, o ne nuolatinis ir ilgalaikis.

45 Tokiomis aplinkybėmis Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 dalyje nurodytas poreikis laikinai užpildyti nuolatines darbo vietas, kol bus užbaigtos etatinių darbuotojų įdarbinimo konkurso procedūros, šiuo atveju negali būti laikomas „objektyvia priežastimi“, pateisinančia terminuotų darbo sutarčių su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais ATP darbuotojais atnaujinimą, vadovaujantis iš Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio reikalavimais.

46 Antra, kalbant apie valstybiniam švietimui būdingą lankstumo poreikį, kuriuo remiasi Italijos Respublika, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog toks poreikis, be kita ko, tiek, kiek jis susijęs su valstybinio švietimo darbuotojų ir mokinių skaičiaus pusiausvyra, iš principo taip pat gali būti laikomas „objektyvia priežastimi“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį (šiuo klausimu žr. 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, 94 ir 95 punktus).

47 Atsižvelgiant į tai, nors nagrinėjamu atveju galima manyti, kad Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 2 ir 3 dalys atitinka tokį lankstumo poreikį, kiek tai susiję su ATP darbuotojų įdarbinimu, nes šios nuostatos susijusios su galimybe užpildyti laikinai laisvas darbo vietas, išskyrus tas, kurios yra neužimtos, vis dėlto šio straipsnio 1 ir 11 dalių nuostatose, nurodytose šio sprendimo 39 punkte ir susijusiose su ATP darbuotojams skirtomis neužimtomis ir laisvomis darbo vietomis, nėra jokios informacijos, kuri galėtų rodyti, kad jomis iš tikrųjų siekiama patenkinti tokį lankstumo poreikį, ir juo labiau nėra apibrėžta sąlygų, kurias taikant galima paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis su šiais darbuotojais.

48 Tokiomis aplinkybėmis, net jei nagrinėjamais nacionalinės teisės aktais siekiama Italijos Respublikos nurodyto tikslo sudaryti sąlygas atsižvelgti į valstybiniam švietimui būdingą lankstumo poreikį, dėl šių teisės aktų susidariusi ATP darbuotojų teisinė padėtis, kaip ji apibūdinta Teisingumo Teismui, neatitinka aiškumo ir tikslumo reikalavimų, kuriuos turi atitikti nacionalinės perkėlimo priemonės.

49 Dėl tokio tikslo šie teisės aktai negali tapti suderinami su Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčiu, nes juo negalima įrodyti, kad esama apibrėžtų ir konkrečių aplinkybių, apibūdinančių nagrinėjamą veiklą, todėl šiame konkrečiame kontekste pateisinančių terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui, kaip nurodyta šio sprendimo 37 punkte primintoje jurisprudencijoje (pagal analogiją žr. 2015 m. vasario 26 d. Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas*, C-238/14, EU:C:2015:128, 50 punktą).

50 Tai juo labiau taikytina šiuo atveju, kai neužimtos ir laisvos darbo vietos, kurioms taikomos Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 ir 11 dalys, skirtos etatiniams darbuotojams, todėl jos *a priori* yra ne laikinos, o nuolatinės.

51 Darytina išvada, kad į valstybiniam švietimui būdingą lankstumo poreikį, kuriuo rėmėsi Italijos Respublika, nagrinėjamu atveju negalima atsižvelgti siekiant konstatuoti, kad nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose, laikantis Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio, numatyta „objektyvi priežastis“, pateisinanti su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais ATP darbuotojais sudarytų terminuotų darbo sutarčių atnaujinimą.

52 Trečia, dėl „lygiaverčių teisinių priemonių“, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, egzistavimo Italijos teisėje reikia priminti, kad šis žodžių junginys reiškia bet kokią nacionalinės teisės nuostatą, kurios tikslas, kaip ir šiame punkte nurodytų priemonių, yra veiksmingai užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius (2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 76 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

53 Nagrinėjamu atveju svarbu pažymėti, kad, nors Komisija aptaria galimybę, jog Italijos Respublika gali bandyti remtis tokių lygiaverčių teisinių priemonių priėmimo argumentu, motyvuodama tuo, kad pastaraisiais metais organizavo kelis konkursus, leidžiančius į nuolatines pareigas įdarbinti tam tikrą ATP darbuotojų skaičių, nėra jokios informacijos, leidžiančios manyti, kad ši valstybė narė iš tikrųjų ketino remtis šių konkursų organizavimu kaip „lygiaverte teisine priemone“.

54 Atsižvelgiant į tai, bet kuriuo atveju tiesa, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog atrankų, skirtų įdarbinti neterminuotam laikui į darbo vietas, kurias laikinai užima pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti darbuotojai, organizavimas per nustatytą terminą gali užkirsti kelią tam, kad šių darbuotojų neapibrėžtas statusas išliktų ilgą laiką, užtikrinant, kad į jų užimamas darbo vietas būtų skubiai įdarbinama neterminuotam laikui. Taigi tokia priemonė gali užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius ir dėl to būti „lygiaverte teisine priemone“ (šiuo klausimu žr. 2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 93–95 punktus).

55 Vis dėlto, kaip pažymėjo Komisija (o Italijos Respublika to neginčijo), nagrinėjamu atveju neseniai surengti konkursai, siekiant įdarbinti ATP darbuotojus į nuolatines pareigas, buvo surengti ne per konkrečius šiuo tikslu nustatytus terminus, bet, atvirkščiai, *ad hoc* ir nenuspėjamai, kaip ir tie, kurie nurodyti šio sprendimo 42 punkte, todėl dėl priežasčių, analogiškų nurodytosioms šio sprendimo 43 ir 44 punktuose, jie negali būti pripažinti „lygiaverte teisine priemone“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį (šiuo klausimu žr. 2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 98 punktą).

56 Galiausiai, ketvirta, tiek, kiek Italijos Respublika mano, kad reikia sustabdyti bylos nagrinėjimą, kol bus priimti tam tikri rengiami teisės aktų pakeitimai, kuriuose numatyti nauji ATP darbuotojų karjeros ir įdarbinimo mechanizmai ir kurie, jos nuomone, gali nutraukti bet kokį galimą įsipareigojimų neįvykdymą, kiek tai susiję su Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi, tokiems argumentams negalima pritarti. Šiuo klausimu pakanka priminti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją įsipareigojimų neįvykdymas turi būti vertinamas atsižvelgiant į valstybės narės padėtį pagrįstoje nuomonėje nustatyto termino pabaigoje (2005 m. balandžio 14 d. Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas*, C-519/03, EU:C:2005:234, 18 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), t. y. nagrinėjamu atveju – 2023 m. birželio 19 d.

57 Taigi reikia konstatuoti, kad nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose nenumatyta nė viena iš priemonių, nurodytų Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 1 dalies a–c papunkčiuose; juose taip pat neįtvirtintos lygiavertės teisinės priemonės, kaip jos suprantamos pagal šią nuostatą. Vadinasi, Komisijos pareikštas ieškinys yra pagrįstas.

58 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, reikia konstatuoti, kad nesiėmusi priemonių, skirtų užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais pakaitiniais ATP darbuotojais, Italijos Respublika neįvykdė įsipareigojimų pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

59 Pagal Procedūros reglamento 138 straipsnio 1 dalį iš pralaimėjusios šalies priteisiamos bylinėjimosi išlaidos, jei laimėjusi šalis to reikalavo. Kadangi Komisija reikalavo priteisti iš Italijos Respublikos bylinėjimosi išlaidas ir buvo nustatytas įsipareigojimų neįvykdymas, pastaroji turi jas padengti.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (dešimtoji kolegija) nusprendžia:

1. **Nesiėmusi priemonių, skirtų užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis su valstybinėse švietimo įstaigose įdarbinamais pakaitiniais administraciniais, techniniais ir pagalbiniais darbuotojais, Italijos Respublika neįvykdė įsipareigojimų pagal 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 5 punktą.**

2. **Priteisti iš Italijos Respublikos bylinėjimosi išlaidas.**

Parašai.