TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2018 m. rugsėjo 20 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 4 punktas – Viešasis sektorius – Vidurinės mokyklos mokytojai – Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų priėmimas į statutinių valstybės tarnautojų pareigas pagal įdarbinimo įvertinus kvalifikaciją procedūrą – Darbo stažo nustatymas – Dalinis pagal terminuotas darbo sutartis dirbtų laikotarpių įskaitymas“

Byloje C-466/17

dėl *Tribunale di Trento* (Trento teismas, Italija) 2017 m. liepos 18 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2017 m. rugpjūčio 3 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Chiara Motter

prieš

Provincia autonoma di Trento

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija)

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. G. Fernlund (pranešėjas), teisėjai S. Rodin ir E. Regan,

generalinė advokatė E. Sharpston,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– C. Motter, atstovaujamos advokatų W. Miceli, F. Ganci, V. De Michele, E. De Nisco, S. Galleano ir G. Rinaldi,

– *Provincia autonoma di Trento*, atstovaujamos advokatų N. Pedrazzoli, L. Bobbio, A. Pizzoferrato, M. Dalla Serra ir M. Velardo,

– Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocati dello Stato* L. Fiandaca, C. Colelli ir G. D’Avanzo,

– Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir G. Gattinara,

* Proceso kalba: italų.

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinės advokatės nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant C. Motter ir *Provincia autonoma di Trento* (Trento autonominė provincija, Italija) ginčą dėl jos darbo stažo apskaičiavimo neterminuotos darbo sutarties sudarymo momentu.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Pagal Bendrojo susitarimo 1 punktą šio susitarimo tikslas yra, pirma, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir, antra, sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius.

4 Bendrojo susitarimo 2 punkte nustatyta:

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

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti, kad šis susitarimas netaikomas:
   a) pirminio profesinio mokymo santykiams ir gamybinės praktikos programoms;
   b) darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarytiems ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą.“

5 Bendrojo susitarimo 3 punkte numatyta:

„[Šiame susitarime]:

1. <…> „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.“

6 Bendrojo susitarimo 4 punkte nustatyta:

„1. Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams 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.

3. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į Bendrijos teisę ir nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis bei praktiką, nustato šio straipsnio taikymo priemones.

4. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą, yra vienoda, nebent tokios kvalifikacijos skirtumai yra objektyviai pagrįsti. [Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų darbo stažo kriterijai, susiję su ypatingomis darbo sąlygomis, yra vienodi, nebent skirtingi darbo stažo kriterijai yra objektyviai pagrįsti.]“

Italijos teisė

7 1994 m. balandžio 16 d. Įstatyminio dekreto Nr. 297 „testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado“ (Konsoliduotas mokymo srityje galiojančių ir visoms mokyklos rūšims bei lygiams taikomų įstatymų nuostatų tekstas; GURI paprastasis priedas, Nr. 115, 1994 m. gegužės 19 d.) 485 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Mokymo personalui, dirbančiam pagal terminuotas sutartis valstybinėse ir joms prilygintose vidurinėse ir meno mokyklose, įskaitant esančias užsienyje, teisiniais ir ekonominiais tikslais pilnais nuolatinio darbo laikotarpiais pripažįstami pirmieji ketveri metai ir du trečdaliai bet kokio vėlesnio laikotarpio, o vien ekonominiais tikslais – likęs vienas trečdalis tokio laikotarpio. Dėl tokio pripažinimo atsiradusios finansinės teisės išsaugomos ir į jas atsižvelgiama visose darbo užmokesčio pakopose, nustatytose jau po šio pripažinimo.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

8 2003 m. Trento autonominė provincija pagal terminuotą darbo sutartį įdarbino C. Motter kaip vidurinės mokyklos mokytoją 2003–2004 mokslo metams. Vėliau ji nepertraukiamai dirbo šį darbą pagal kitas septynias paeiliui sudarytas sutartis, kurių kiekvienos trukmė buvo lygi mokslo metams.

9 Nuo 2011 m. rugsėjo 1 d. su C. Motter sudaryta neterminuota sutartis. 2012 m. rugsėjo 1 d. ji tapo nuolatine tarnautoja.

10 2014 m. rugsėjo 8 d. Trento autonominė provincija atkūrė suinteresuotosios karjerą, kad jai priskirtų kvalifikacinę klasę pagal teisės aktus, taikytinus nuo 2012 m. sausio 1 d. Remiantis 1994 m. balandžio 16 d. Įstatyminio dekreto Nr. 297 485 straipsnio 1 dalimi, šiuo tikslu C. Motter nustatytas 80 mėnesių darbo stažas, nors faktiškai ji išdirbo 96 mėnesius. Pirmieji ketveri metai įskaityti visiškai, o paskesni ketveri metai – tik imant du trečdalius, t. y. 32 iš 48 mėnesių. Jai suteikta pirma kvalifikacinė klasė.

11 2016 m. gruodžio 2 d. C. Motter pateikė ieškinį *Tribunale di Trento* (Trento teismas, Italija), siekdama, kad Trento autonominei provincijai būtų nurodyta įskaityti visą darbo stažą, įgytą prieš neterminuotos sutarties sudarymą, einant tas pačias pareigas pagal paeiliui sudarytas aštuonias terminuotas sutartis 2003–2004– 2010–2011 mokslo metais.

12 Grįsdama ieškinį, ieškovė remiasi tuo, kad pažeistas Bendrojo susitarimo 4 punktas, ir prašo nustatyti, kad neturi būti taikomas 1994 m. balandžio 16 d. Įstatyminio dekreto Nr. 297 485 straipsnis tiek, kiek jame numatyta, kad pirmieji ketveri darbo metai pagal terminuotą darbo sutartį įskaitomi visiškai, o toliau – tik du trečdaliai darbo laikotarpio.

13 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad taikant Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintą nediskriminavimo principą reikia patikrinti, ar panašios situacijos nevertinamos skirtingai. Siekiant tai patikrinti, C. Motter situaciją reikia palyginti su panašų darbą dirbančio konkurso būdu neterminuotam laikotarpiui įdarbinto ir turinčio tokį patį kaip C. Motter darbo stažą mokytojo situacija.

14 Šiuo klausimu C. Motter įrodė, o atsakovė šios aplinkybės neginčijo, kad ji atliko tas pačias užduotis kaip konkurso būdu pagal neterminuotas darbo sutartis įdarbinti mokytojai. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja, ar šios dvi situacijos skiriasi. Kadangi mokytojai valstybės tarnautojai yra konkurso laimėtojai, būtų galima teigti, jog jų darbas yra geresnės kokybės nei pagal terminuotas sutartis dirbančių mokytojų. Jei taip, nereikia vadovautis argumentu, nurodytu 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646) 45 punkte, kuriame Teisingumo Teismas atsisakė pripažinti, kad tokias pačias užduotis atliekančių darbuotojų padėtis gali būti skirtinga, atsižvelgiant į tai, ar laimėjo konkursą į valstybės tarnybą.

15 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymėjo, kad Italijos teismų nuomonė šiuo klausimu skiriasi. *Corte suprema di cassazione* (Kasacinis teismas, Italija) nusprendė, kad, kiek tai susiję su mokytojais, pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą reikalaujama įskaityti darbo stažą, įgytą pagal ankstesnes terminuotas darbo sutartis, tam, kad būtų užtikrintas vienodą požiūris, palyginti su mokytojais, dirbančiais pagal neterminuotas darbo sutartis. Tačiau keli žemesnės instancijos teismai nusprendė priešingai.

16 Atsižvelgdamas į šias aplinkybes, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kelia klausimą, ar aplinkybė, kad asmuo nėra konkurso į valstybės tarnybą laimėtojas, gali pateisinti skirtingą požiūrį į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus.

17 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė, jog 2012 m. spalio 18 d. Sprendime *Valenza ir kt.* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 23, 55 ir 62 punktai) Teisingumo Teismas nusprendė, kad į nuolatines pareigas valstybės tarnyboje priimtų darbuotojų viso darbo stažo, įgyto pagal terminuotas darbo sutartis, įskaitymas gali lemti nuolat dirbančių konkurso laimėtojų atvirkštinę diskriminaciją.

18 Dėl šių aplinkybių prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar Italijos teisėje, t. y. 1994 m. balandžio 16 d. Įstatyminio dekreto Nr. 297 485 straipsnyje, nustatyta mažėjančios progresijos taisyklė, taikoma įskaitant darbo stažą, įgytą pagal terminuotas darbo sutartis, siekiant išvengti konkurso į valstybės tarnybą laimėtojų atvirkštinės diskriminacijos, suderinama su Bendrojo susitarimo 4 punktu.

19 Šiomis sąlygomis *Tribunale di Trento* (Trento teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar taikant nediskriminavimo principą pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą reikalavimas atlikti pradinį objektyvų profesinės kvalifikacijos testą dalyvaujant viešajame konkurse yra veiksnys, siejamas su pasirengimo reikalavimais, į kurį nacionalinis teismas turi atsižvelgti, nustatydamas, ar

nuolatinio darbuotojo situacija panaši į pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo situaciją, ir nuspręsdamas, ar tai yra objektyvi priežastis pateisinti nevienodą požiūrį į nuolatinius ir pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus?

2. Ar nediskriminavimo principu pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą draudžiama nacionalinės teisės norma (kaip 1994 m. balandžio 16 d. Įstatyminio dekreto Nr. 297 485 straipsnio 1 dalis), kurioje numatyta, kad nustatant darbo stažą priėmimo į nuolatinę tarnybą pagal neterminuotą sutartį momentu, pirmieji ketveri tarnybos metai pagal terminuotas sutartis įskaitomi visi, o paskesni laikotarpiai sumažinami vienu trečdaliu teisiniais tikslais ir dviem trečdaliais ekonominiais tikslais, remiantis tuo, kad siekiant sudaryti terminuotą darbo sutartį nėra reikalavimo atlikti pradinį objektyvų profesinės kvalifikacijos testą dalyvaujant viešajame konkurse?

3. Ar nediskriminavimo principu pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą draudžiama nacionalinės teisės norma (kaip 1994 m. balandžio 16 d. Įstatyminio dekreto Nr. 297 485 straipsnio 1 dalis), kurioje numatyta, kad nustatant darbo stažą priėmimo į nuolatinę tarnybą pagal neterminuotą sutartį momentu, pirmieji ketveri tarnybos metai pagal terminuotas sutartis įskaitomi visi, o paskesni laikotarpiai sumažinami vienu trečdaliu teisiniais tikslais ir dviem trečdaliais ekonominiais tikslais, siekiant atsižvelgti į tikslą užkirsti kelią atvirkštinei karjeros valstybės tarnautojų, įdarbintų laimėjus viešąjį konkursą, diskriminacijai?“

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo

20 Italijos vyriausybė teigia, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą nepriimtinas, nes yra netikslus. Kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tinkamai ir pakankamai tiksliai neapibrėžė faktinių aplinkybių, neįmanoma įvertinti ieškovės pagrindinėje byloje ir panašioje padėtyje esančių tarnautojų situacijų panašumo ir atsakyti į prejudicinius klausimus.

21 Šiuo klausimu primintina, kad, vykstant SESV 267 straipsnyje numatytam Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų bendradarbiavimui, tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes turi įvertinti, ar reikia pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, kad galėtų priimti savo sprendimą, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu (2016 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Petruhhin*, C-182/15, EU:C:2016:630, 19 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

22 Tuo remiantis, darytina išvada, kad nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Sąjungos teisės aiškinimo, atsižvelgiant į jo paties nurodytas faktines aplinkybes ir teisinius pagrindus, kurių tikslumo Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prašymo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba jeigu Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinos tam, kad būtų naudingai atsakyta į jam pateiktus klausimus (2017 m. liepos 26 d. Sprendimo *Persidera*, C-112/16, EU:C:2017:597, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

23 Šioje byloje pateiktame prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateiktas pagrindinės bylos teisinių ir faktinių aplinkybių aprašymas, kurio pakanka, kad Teisingumo Teismas galėtų naudingai atsakyti į pateiktus klausimus. Šie klausimai dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto išaiškinimo kilo nagrinėjant ginčą dėl sąlygų, kuriomis įskaitomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbusių darbuotojų įgytas darbo stažas nustatant jų kvalifikacinę klasę, kai jie įdarbinami kaip tarnautojai. Dėl šios aplinkybės šie klausimai tiesiogiai susiję su pagrindinės bylos dalyku ir nėra hipotetiniai. Be to, C. Motter, Trento autonominė provincija, Italijos vyriausybė ir Europos Komisija turėjo galimybę pateikti pastabas dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimų.

24 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą priimtinas.

Dėl prejudicinių klausimų

25 Iš esmės šiais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punktą reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiama tokia nacionalinės teisės norma, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią nustatant darbuotojo, įdarbinamo į statutinio tarnautojo pareigas pagal kvalifikacijos įvertinimo procedūrą, darbo užmokesčio kategoriją įskaitomi visi tarnybos laikotarpiai, įgyti dirbant pagal terminuotą darbo sutartį per pirmuosius ketverius metus, o toliau – tik dalis, t. y. du trečdaliai.

26 Siekiant atsakyti į šį klausimą, reikia priminti, kad pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį draudžiama, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, mažiau palankiai vertinti terminuotai dirbančius darbuotojus nei panašius neterminuotai dirbančius darbuotojus, remiantis vieninteliu pagrindu, kad jie dirba terminuotai, nebent nevienodas požiūris būtų objektyviai pagrįstas. Šio punkto 4 dalyje numatytas toks pats draudimas dėl stažo laikotarpių kriterijų, susijusių su specialiomis darbo sąlygomis (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 39 punktas). Be to, Teisingumo Teismas jau nurodė, kad nuostatos, susijusios su laikotarpiais, kuriuos reikia išdirbti tam, kad būtų galima priskirti prie tam tikros darbo užmokesčio kategorijos, patenka į darbo sąlygų sąvoką, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį (2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 46 ir 47 punktai).

27 Iš šioje byloje Teisingumo Teismui pateiktos informacijos matyti, kad, priešingai nei konkurso būdu įdarbintų nuolatinių mokytojų atveju, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių mokytojų, kurie priimami į karjeros valstybės tarnautojų pareigas įvertinus kvalifikaciją, siekiant juos priskirti prie darbo užmokesčio kategorijos, visiškai įskaitomas tik pirmų ketverių tarnybos metų darbo stažas, o paskesniais metais – tik du trečdaliai. Todėl taikydama nagrinėjamą nacionalinės teisės normą, administracija įskaitė tik 80 mėnesių iš ieškovės pagrindinėje byloje pagal terminuotas darbo sutartis faktiškai išdirbtų 96 mėnesių, t. y. apie 83 % jos įgyto darbo stažo.

28 Vis dėlto, kaip matyti iš Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies, vienodas požiūris taikomas tik pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams ir panašiems nuolatiniams darbuotojams. Todėl, siekiant įvertinti, ar šis skirtingas požiūris yra toje dalyje draudžiama diskriminacija, pirmiausia reikia išnagrinėti aptariamų situacijų panašumą, paskui – galimo objektyvaus pateisinimo egzistavimą.

Dėl nagrinėjamų situacijų panašumo

29 Siekiant įvertinti, ar suinteresuotieji asmenys dirba vienodą arba panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, vadovaujantis jo 3 punkto 2 dalimi ir 4 punkto 1 dalimi reikia nustatyti, ar atsižvelgiant į visus aspektus, pavyzdžiui, darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, jie gali būti laikomi esančiais panašioje situacijoje (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

30 Ieškovės pagrindinėje byloje vykdytų pareigų pobūdis, kai ji dirbo mokytoja pagal terminuotas darbo sutartis, ir jos įgyta patirtis yra dalis kriterijų, kuriuos taikant galima patikrinti, ar jos situacija panaši į konkurso būdu įdarbinto ir tokį patį stažą įgijusio tarnautojo situaciją (šiuo klausimu žr. 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 44 punktą).

31 Šiuo atveju iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytų duomenų matyti, kad tais metais, kai ieškovė pagrindinėje byloje dirbo pagal terminuotas sutartis, ji vykdė tokias pačias pareigas kaip tos, kurios jai buvo paskirtos dirbant statutine tarnautoja.

32 Tiesa, ieškovė pagrindinėje byloje nėra viešojo konkurso į valstybės tarnybą laimėtoja. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kelia klausimą, ar tokia objektyvi aplinkybė reiškia, kad profesiniai įgūdžiai yra prastesni ir ypač iš pradžių dėstant gali pasireikšti prastesnės kokybės darbu, palyginti su konkurso būdu įdarbintų statutinių tarnautojų darbu.

33 Vis dėlto reikia pripažinti, jog aplinkybė, kad nelaimėtas konkursas į valstybės tarnybą, nereiškia kad ieškovės pagrindinėje byloje įdarbinimo į nuolatines pareigas momentu situacija nebuvo panaši į statutinių tarnautojų, nes pagal nacionalinę įdarbinimo įvertinus kvalifikaciją procedūrą nustatytomis sąlygomis siekiama būtent įdarbinti į nuolatines valstybės tarnautojų pareigas pagal terminuotą sutartį dirbančius darbuotojus, turinčius tokią profesinę patirtį, dėl kurios jų situacija gali būti prilyginta statutinių tarnautojų situacijai (šiuo klausimu žr. 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 45 punktą).

34 Beje, prielaida, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių naujai įdarbintų mokytojų darbo kokybė prastesnė nei laimėjusių konkursą mokytojų, nesuderinama su nacionalinės teisės aktų leidėjo pasirinkimu pripažinti visą pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių mokytojų pirmųjų ketverių metų profesinės veiklos darbo stažą. Be to, tokia prielaida, jei būtų patikrinta, lemtų tai, jog nacionalinės valdžios institucijos turėtų pakankamai dažnai organizuoti konkursus, kad patenkintų darbuotojų poreikį. Tačiau neatrodo, kad taip yra, nes iš ieškovės pagrindinėje byloje Teisingumo Teismui pateiktų pastabų matyti, jog įdarbinimo konkursai organizuojami retai, pastaruosius kartus jie vyko 1999 m., 2012 m. ir 2016 m. Tokia situacija, o ją turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nelabai atitinka Italijos vyriausybės teiginį, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių mokytojų darbas yra prastesnės kokybės nei po konkurso įdarbintų nuolatinių mokytojų darbas.

35 Iš šių aplinkybių matyti, kad nagrinėjamos situacijos panašios, tačiau reikia patikrinti faktines aplinkybes, o tai turi padaryti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Taigi reikia nustatyti, ar yra objektyvi priežastis, pateisinanti tai, kad ilgesnės nei ketverių metų trukmės darbo pagal terminuotą darbo sutartį laikotarpiai įskaitomi ne visi, kai nustatoma vidurinės mokyklos tarnautojų, įdarbintų įvertinus kvalifikaciją, darbo užmokesčio kategorija.

Dėl objektyvaus pateisinimo buvimo

36 Remiantis suformuota Teisingumo Teismo jurisprudencija, sąvoka „objektyvios priežastys“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis, turi būti suprantama kaip neleidžianti pateisinti skirtingo darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartis, vertinimo, remiantis tuo, kad toks vertinimas yra numatytas bendroje ir abstrakčioje nacionalinės teisės normoje, pavyzdžiui, įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 56 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

37 Ši sąvoka reikalauja, kad konstatuotas skirtingas požiūris būtų pateisinamas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis skirtingas požiūris atitinka tikrus poreikius, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam pasiekti. Šiuos veiksnius gali lemti, be kita ko, ypatingas užduočių, kurioms atlikti terminuotos sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 57 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

38 Rėmimasis vien tuo, kad viešojo administravimo įstaigų darbuotojų darbas yra laikinas, neatitinka šių reikalavimų, todėl negali būti „objektyvi priežastis“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis. Iš tiesų pripažinus, kad vien to, jog darbo santykiai yra laikini, pakanka skirtingam požiūriui į neterminuotai ir terminuotai dirbančius darbuotojus pateisinti,

Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo tikslai netektų prasmės, ir taip tęstųsi terminuotai dirbantiems darbuotojams nepalanki situacija (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 52 punktas).

39 Taigi Teisingumo Teismas jau nusprendė, kad Bendrojo susitarimo 4 punktas turi būti aiškinamas taip, kad juo draudžiami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos visiškai pašalinama viešosios valdžios institucijos galimybė atsižvelgti į tarnybos laikotarpius pagal terminuotą sutartį, nustatant darbuotojo darbo stažą, kai ta pati institucija jį įdarbina neterminuotam laikotarpiui kaip statutinį tarnautoją pagal specifinę jo darbo santykių stabilizavimo procedūrą, nebent toks neatsižvelgimas pateisinamas „objektyviomis priežastimis“, kaip jos suprantamos pagal šio punkto 1 ir (arba) 4 dalis. Vien tai, kad pagal terminuotą sutartį dirbęs darbuotojas minėtus tarnybos laikotarpius dirbo terminuotos sutarties arba terminuotų santykių pagrindu, nėra tokia objektyvi priežastis (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 71 punktas).

40 Šiuo atveju, kad pateisintų pagrindinėje byloje nurodytą skirtingą požiūrį, Italijos vyriausybė tvirtino, kad pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamą priemonę, priešingai nei pagal byloje, kurioje priimtas 2012 m. spalio 18 d. Sprendimas *Valenza ir kt.*, (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646), nagrinėtą priemonę, pripažįstama visa pagal terminuotas darbo sutartis dirbusių darbuotojų karjera, kai jie įdarbinami kaip statutiniai tarnautojai.

41 Tiesa, pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamą teisės normą pripažįstama visa ši karjera. Vis dėlto ji pripažįstama nevienodai, nes po pirmųjų ketverių darbo metų toliau įgytas darbo stažas skaičiuojamas tik įskaitant du jo trečdalius.

42 Šiuo klausimu Italijos vyriausybė paaiškino, jog šis sumažinimas būtinas atspindėti aplinkybei, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių mokytojų patirtis negali būti visiškai prilyginta konkurso būdu priimtų jų kolegų, statutinių tarnautojų, patirčiai. Priešingai nei pastarieji, pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys mokytojai dažnai kviečiami užtikrinti laikino pavadavimo užduočių ir dėstyti įvairių dalykų. Be to, jiems taikoma kitokia darbo laiko apskaitos tvarka nei statutiniams tarnautojams. Atsižvelgdama į šiuos kokybinius ir kiekybinius skirtumus ir siekdama išvengti bet kokios atvirkštinės konkurso būdu įdarbintų tarnautojų diskriminacijos Italijos vyriausybė mano, kad įskaitant pagal terminuotą darbo sutartį įgytą darbo stažą pagrįstai taikomas sumažinimo koeficientas.

43 Primintina, jog atsižvelgiant į diskreciją, kurią turi valstybės narės, organizuodamos savo viešąją tarnybą, iš principo jos gali, nepažeisdamos Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo, numatyti paskyrimo statutiniais tarnautojais sąlygas ir tokių tarnautojų įdarbinimo sąlygas tais atvejais, jei anksčiau šios administravimo įstaigos juos buvo įdarbinusios pagal terminuotas darbo sutartis (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 57 punktas).

44 Vis dėlto, nepaisant šios diskrecijos, valstybės narės savo nustatytus kriterijus turi taikyti skaidriai ir jiems turi būti taikoma kontrolė, siekiant, kad laikinieji darbuotojai nebūtų nepalankiai vertinami, remiantis vien jų sutarčių trukme arba darbo santykiais, pateisinančiais jų stažą ir profesinę patirtį (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11– C-305/11, EU:C:2012:646, 59 punktas).

45 Kai toks skirtingas požiūris kyla dėl būtinybės atsižvelgti į objektyvius reikalavimus, susijusius su darbo vieta, į kurią norint įdarbinti vykdoma įdarbinimo procedūra, ir kurie nesusiję su darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykių terminuotu pobūdžiu, juos galima pateisinti atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis (šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 79 punktą).

46 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau nusprendė, kad tam tikrą nevienodą požiūrį į statutinius tarnautojus, įdarbintus viešo konkurso būdu, palyginti su tais, kurie įdarbinti įgijus profesinę patirtį pagal terminuoto darbo sutartį, iš esmės galėtų pateisinti reikalaujamos kvalifikacijos ir užduočių, kurias jie turi atlikti, pobūdžio skirtumai (2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 60 punktas).

47 Taigi Italijos vyriausybės nurodyti tikslai, pirma, atspindėti dviejų nagrinėjamų kategorijų darbuotojų profesinės veiklos skirtumus ir, antra, išvengti atvirkštinės konkurso būdu įdarbintų statutinių tarnautojų diskriminacijos gali būti „objektyvi priežastis“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis, jeigu jie atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtini jam įgyvendinti (šiuo klausimu žr. 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 62 punktą).

48 Reikia pripažinti, kad šiuo atveju Italijos vyriausybės nurodyti tikslai pagrįstai gali būti laikomi skirtais tikroms reikmėms užtikrinti, o tai turės patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis turi šią kompetenciją.

49 Iš tikrųjų iš šios vyriausybės pastabų matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama teisės norma, be kita ko, siekiama atspindėti konkurso būdu įdarbintų mokytojų ir įvertinus kvalifikaciją įdarbintų mokytojų įgytos patirties skirtumus dėl pastarųjų dėstomų dalykų įvairovės, darbo sąlygų ir grafiko būtent, kai jie vykdo kitų mokytojų pavadavimo užduotį. Italijos vyriausybė tvirtina, kad dėl šių situacijų skirtingumo pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių mokytojų darbas, kurio trukmė 180 dienų per metus, t. y. apie 2/3 mokslo metų, pagal nacionalinės teisės aktus prilyginamas tarnybai ištisus mokslo metus. Toks tikslas, atrodo, atitinka Bendrojo susitarimo 4 punkto 2 dalyje aiškiai nurodytą *pro rata temporis* principą, tačiau šias aplinkybes turės patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

50 Be to, reikia konstatuoti, kad dėl pirminio profesinių įgūdžių nepatikrinimo konkurse ir profesinės kvalifikacijos suprastėjimo grėsmės nebūtina reikalauti neįskaityti dalies darbo stažo, įgyto dirbant pagal terminuotas darbo sutartis. Vis dėlto tam tikromis aplinkybėmis tokio pobūdžio pateisinimas gali būti laikomas atitinkančiu teisėtą tikslą. Dėl šio apsekto svarbu pažymėti, kad iš Italijos vyriausybės pateiktų pastabų matyti, jog nacionalinėje teisės sistemoje konkursams į valstybės tarnybą suteikiama ypatinga reikšmė. Iš tikrųjų Italijos Konstitucijos 97 straipsnyje nustatyta, kad, siekiant užtikrinti administracijos nešališkumą ir efektyvumą, į darbą valstybės tarnyboje priimama konkurso būdu, išskyrus įstatymų numatytus atvejus.

51 Atsižvelgiant į šias aplinkybes, nacionalinės teisės norma, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje nustatyta, kad įskaitoma tik du trečdaliai darbo stažo, kai jis viršija pirmųjų ketverių metų darbo laikotarpį pagal terminuotas darbo sutartis, neturi būti pripažįstama viršijančia tai, kas būtina pirma išnagrinėtiems tikslams pasiekti ir pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų interesų pusiausvyrai užtikrinti, nepažeidžiant vertinimo pagal nuopelnus reikalavimo ir administracijos nešališkumo ir efektyvumo reikalavimo, kuriais grindžiamas įdarbinimas konkurso būdu.

52 Siekiant prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti naudingą atsakymą, toliau pažymėtina, kad iš Teisingumo Teismo turimos medžiagos matyti, jog dėl ieškovės pagrindinėje byloje nurodytos diskriminacijos, palyginti su nuolatiniais darbuotojais, patirta žala, atrodo, yra susijusi su aplinkybe, kad jos darbo užmokesčio kategorija nustatyta ne pagal jos priėmimo į nuolatinį darbą, t. y. 2011 m. rugsėjo 1 d., galiojusias nacionalinės teisės nuostatas, o pagal vėlesnes nuostatas, galiojusias tada, kai administracija priėmė sprendimą atkurti jos karjerą, t. y. 2014 m. rugsėjo 8 d. Nors priėmimo į nuolatinį darbą momentu ieškovė pagrindinėje byloje turėjo didesnį nei trejų metų darbo stažą, dėl kurio jai turėjo būti suteikta tada galiojusioje priskyrimo prie lygių lentelėje nurodyta antroji kvalifikacinė klasė, jai netaikytos pereinamojo laikotarpio nuostatos, susijusios su tos lentelės daliniu pakeitimu nuo 2012 m. sausio 1 d., nepaisant to, kad šiomis pereinamojo laikotarpio nuostatomis siekta užtikrinti, kad tą dieną darbuotojų turima antroji kvalifikacinė klasė išliktų. Kadangi Teisingumo

Teismui dėl šio aspekto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepateikė klausimo, prireikus jis turės patikrinti, ar toks naujos priskyrimo prie lygių lentelės taikymas atgaline data atitinka teisinio saugumo ir teisėtų lūkesčių apsaugos principus.

53 Tuo remiantis darytina išvada, kad Italijos vyriausybės nurodytos aplinkybės, kuriomis grindžiamas skirtingas požiūris į pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus ir nuolatinius darbuotojus, yra „objektyvi priežastis“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis, tačiau tai turės patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

54 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktus klausimus reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 4 punktą reikia aiškinti taip, kad pagal jį iš esmės nedraudžiama nacionalinės teisės norma, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje nustatyta, kad įdarbinimo į statutinio tarnautojo pareigas pagal kvalifikacijos įvertinimo procedūrą momentu nustatant darbuotojo darbo užmokesčio kategoriją įskaitomi visi išdirbti laikotarpiai, įgyti per pirmuosius ketverius darbo pagal terminuotą darbo sutartį metus, o toliau – tik jų dalis, t. y. du trečdaliai.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

55 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

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

1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 4 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį iš esmės nedraudžiama nacionalinės teisės norma, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje nustatyta, kad įdarbinimo į statutinio tarnautojo pareigas pagal kvalifikacijos įvertinimo procedūrą momentu nustatant darbuotojo darbo užmokesčio kategoriją įskaitomi visi išdirbti laikotarpiai, įgyti per pirmuosius ketverius darbo pagal terminuotą darbo sutartį metus, o toliau – tik jų dalis, t. y. du trečdaliai.

Parašai.