TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2021. gada 3. jūnijā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 5. klauzula – Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi vai attiecības – Ļaunprātīga izmantošana – Prevencijas pasākumi – Darba līgumi uz noteiktu laiku publiskajā sektorā – Universitātes pētnieki

Lietā C-326/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunale amministrativo regionale per il Lazio* (Lacio Reģionālā administratīvā tiesa, Itālija) iesniedza ar 2018. gada 28. novembra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 23. aprīlī, tiesvedībā

EB

pret

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR,

Università degli Studi "Roma Tre",

piedaloties –

Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

Anief – Associazione Professionale e Sindacale,

Confederazione Generale Sindacale,

Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Kumins [*A. Kumin*] (referents), tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] un P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*],

ģenerāladvokāts: M. Bobeks [*M. Bobek*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

* Tiesvedības valoda – itāļu.

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– EB vārdā – *F. Dinelli* un *G. Grüner*, *avvocati*,

– *Università degli Studi "Roma Tre"* vārdā – *L. Torchia*, *avvocata*,

– *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (*CGIL*) un *Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL)* vārdā – *F. Americo*, *I. Barsanti Mauceri* un *A. Andreoni*, *avvocati*,

– *Anief – Associazione Professionale e Sindacale* vārdā – *S. Galleano*, *V. De Michele* un *W. Miceli*, *avvocati*,

– *Confederazione Generale Sindacale* vārdā – *T. M. de Grandis* un *V. De Michele*, *avvocati*,

– *Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo* vārdā – *M. E. Albé*, *avvocata*,

– Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *C. Colelli* un *L. Fiandaca*, *avvocati dello Stato*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *G. Gattinara* un *M. van Beek*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "pamatnolīgums"), kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.), 5. klauzulu.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp universitātes pētnieku EB un *Presidenza del Consiglio dei Ministri* (Ministru padomes prezidentūra, Itālija), *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* (Izglītības, augstākās izglītības un pētniecības ministrija, Itālija) un *Università degli Studi "Roma Tre"* (turpmāk tekstā – "Universitāte") par atteikumu pēc likumā paredzētā laikposma viņa darba līgumu uz noteiktu laiku pagarināt un tādējādi to pārveidot par līgumu uz nenoteiktu laiku vai ļaut attiecībā uz viņu veikt vērtējumu, lai viņu iekļautu asociēto profesoru sarakstā.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 1999/70 14. apsvērums ir formulēts šādi:

"parakstītājas puses vēlējās noslēgt pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, izvirzot vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām; tās izrādījušas vēlmi uzlabot terminētās nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot to, ka tiek ievērots

diskriminācijas aizlieguma princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot tiesiski pārmantojamus [secīgus] uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības."

4 Pamatnolīguma preambulas otrajā daļā ir noteikts, ka šā nolīguma puses "atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem[, un ka] uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām".

5 Saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu:

"[Tā] mērķis ir:

a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;

b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību."

6 Šī pamatnolīguma 3. klauzulā "Definīcijas" ir paredzēts:

"[Šajā nolīgumā]:

1. [..] jēdziens "noteikta laika darba ņēmējs" ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības [uz noteiktu laiku], ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās;

[..]."

7 Pamatnolīguma 4. klauzulas "Diskriminācijas aizlieguma princips" 1. punktā ir noteikts:

"Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata."

8 Minētā pamatnolīguma 5. klauzulā "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" ir noteikts:

"1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:
   a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
   b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
   c) šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji vajadzības gadījumā nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:
   a) uzskata par "secīgām";
   b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām."

9 Šī paša pamatnolīguma 8. klauzula "Ieviešanas noteikumi" ir formulēta šādi:

"1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var darba ņēmējiem noteikt vai pieņemt labvēlīgākus nosacījumus par tiem, kas noteikti šajā [pamatnolīgumā].

[..]"

Itālijas tiesības

10 2010. gada 30. decembra *legge n° 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario* (Likums Nr. 240 par noteikumiem par universitāšu darba organizēšanu, akadēmisko personālu un pieņemšanu darbā, kā arī par valdībai piešķirtajām pilnvarām veicināt universitātes sistēmas kvalitāti un efektivitāti; 2011. gada 14. janvāra *GURI* Nr. 10 kārtējais pielikums; turpmāk tekstā – "Likums Nr. 240/2010"), 24. pantā "Pētnieki uz noteiktu laiku" ir paredzēts:

"1. Programmā pieejamo līdzekļu ietvaros, lai veiktu pētniecības, izglītības, tālākizglītības un studentu pakalpojumu darbības, universitātes var noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku. Līgumā, pamatojoties uz universitātes pieņemtiem noteikumiem, nosaka kārtību, kādā tiek veiktas izglītības, tālākizglītības un studentu pakalpojumu, kā arī pētniecības darbības.

2. Adresātus izvēlas atklātās atlases procedūrās, ko organizē universitātes, pieņemot noteikumus 1989. gada 9. maija Likuma Nr. 168 izpratnē, ievērojot principus, kuri ir noteikti Eiropas pētnieku hartā, kas ir pievienota Komisijas 2005. gada 11. marta ieteikumam (2005/251/EK) [..].

3. Līgumiem ir šādas pazīmes:

a) triju gadu līgumi, kurus var pagarināt tikai vienu reizi tikai uz diviem gadiem, ja ir iegūts veikto izglītības un pētniecības darbību pozitīvs novērtējums, pamatojoties uz ministrijas dekrētā noteikto kārtību, kritērijiem un parametriem; šos līgumus ar vienu un to pašu personu var noslēgt arī dažādās iestādēs;

b) triju gadu līgumi, kas ir rezervēti kandidātiem, ar kuriem ir bijuši noslēgti a) punktā minētie līgumi vai kuri ir ieguvuši valsts zinātnisko habilitāciju pirmā un otrā līmeņa profesora pienākumu veikšanai, kas ir minēta šī likuma 16. pantā, vai kuriem ir medicīnas specialitātes sertifikāts, vai kuri vismaz trīs gadus, pat ja tie nav secīgi, ir saņēmuši subsīdijas pētniecībai 1997. gada 27. decembra Likuma Nr. 449 51. panta 6. punkta izpratnē, šī likuma 22. pantā paredzētās subsīdijas pētniecībai vai pēcdoktorantūras stipendijas, kuras ir paredzētas 1989. gada 30. novembra Likuma Nr. 398 4. pantā, vai līgumus, subsīdijas vai līdzīgas stipendijas ārvalstu universitātēs.

[..]

5. Programmā pieejamo līdzekļu ietvaros 3. punkta b) apakšpunktā minētā līguma trešajā gadā universitāte novērtē personu, ar kuru ir noslēgts līgums un kura ir saņēmusi 16. pantā minēto zinātnisko habilitāciju, lai viņu iekļautu 18. panta 1. punkta e) apakšpunktā minētajā asociēto profesoru sarakstā. Pozitīva novērtējuma gadījumā, līgumam beidzoties, šī līguma slēdzējs tiek iekļauts asociēto profesoru sarakstā. Novērtēšanu veic saskaņā ar starptautiski atzītiem kvalitātes standartiem, kas ir definēti universitātes pieņemtos noteikumos atbilstoši ministra dekrētā noteiktajiem kritērijiem. Plānošana, kas ir minēta 18. panta 2. punktā, nodrošina nepieciešamo līdzekļu pieejamību pozitīva novērtējuma gadījumā. Procedūru publicē universitātes tīmekļvietnē.

[..]"

11 2017. gada 25. maija *decreto legislativo nº 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* (Likumdošanas dekrēts Nr. 75 par grozījumiem un papildinājumiem 2001. gada 30. marta Likumdošanas dekrētā Nr. 165 saskaņā ar 2015. gada 7. augusta Likuma Nr. 124 par valsts pārvaldes iestāžu reorganizāciju 16. panta 1. punkta a) apakšpunktu un 2. punkta b), c), d) un e) apakšpunktu un 17. panta 1. punkta a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) un z) apakšpunktu) (2017. gada 7. jūnija *GURI* Nr. 130, turpmāk tekstā – "Likumdošanas dekrēts Nr. 75/2017") 20. pantā "Par nestabilas nodarbinātības novēršanu valsts pārvaldes iestādēs" ir noteikts:

"1. Lai novērstu nestabilu nodarbinātību, samazinātu līgumu uz noteiktu laiku izmantošanu un pilnveidotu profesionālās prasmes, ko darba ņēmēji ir ieguvuši, strādājot atbilstoši darba līgumam uz noteiktu laiku, pārvaldes iestādes 2018.–2020. gadā atbilstoši 6. panta 2. punktā paredzētajam triju gadu plānam, norādot finansiālo nodrošinājumu, var pieņemt darbā uz nenoteiktu laiku darba ņēmējus, kuri nav vadošos amatos un kuri atbilst šādām prasībām:

a) pēc 2015. gada Likuma Nr. 124 spēkā stāšanās dienas ir nodarbināti ar darba līgumiem uz noteiktu laiku iestādē, kas veic pieņemšanu darbā, vai – tādu pašvaldību iestāžu gadījumā, kuras pienākumus pilda kolektīvi, – arī iestādēs, kuras sniedz saistītus pakalpojumus;

b) saistībā ar tām pašām darbībām konkursa procedūrās ir bijuši pieņemti darbā uz noteiktu laiku arī valsts pārvaldes iestādēs, kas nav tā, kura veic pieņemšanu darbā;

c) līdz 2017. gada 31. decembrim a) apakšpunktā minētajā iestādē, kas veic pieņemšanu darbā, ir strādājuši vismaz trīs gadus, pat ja tie nav secīgi, pēdējo astoņu gadu laikā.

2. Šajā pašā laikposmā no 2018. līdz 2020. gadam iestādes saskaņā ar 6. panta 2. punktā paredzēto triju gadu plānu, neskarot garantiju par atbilstošu piekļuvi ārpus iestādes un norādot finansiālo nodrošinājumu, var organizēt konkursa procedūras, kas ne vairāk kā 50 % apmērā no pieejamajiem amatiem ir rezervētas darbiniekiem, kuri nav vadošos amatos un kuri atbilst šādām prasībām:

a) pēc 2015. gada Likuma Nr. 124 stāšanās spēkā dienas viņiem ir elastīgs darba līgums iestādē, kas organizē konkursu;

b) līdz 2017. gada 31. decembrim pēdējo astoņu gadu laikā iestādē, kas organizē konkursu, ir nostrādājuši vismaz trīs gadus, pat ja tie nav secīgi.

[..]

8. Iestādes var pagarināt elastīgas darba attiecības ar personām, kas piedalās 1. un 2. punktā minētajās procedūrās, līdz to pabeigšanai, nepārsniedzot pieejamos līdzekļus 2010. gada 31. maija Dekrētlikuma Nr. 78, kurš ar grozījumiem pārveidots par 2010. gada 30. jūlija Likumu Nr. 122, 9. panta 28. punkta izpratnē.

9. Šis pants neattiecas uz valsts skolu un izglītības iestāžu pedagogu un administratīvo, tehnisko un palīgdarbinieku (ATP) pieņemšanu darbā. [..] Šo pantu nepiemēro arī līgumiem par personāla nodrošināšanu valsts pārvaldes iestādēs."

12 2001. gada 6. septembra *decreto legislativo nº 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES* (Likumdošanas dekrēts Nr. 368 par Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto

pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku īstenošanu; turpmāk tekstā – "Likumdošanas dekrēts Nr. 368/2001"; 2001. gada 9. oktobra *GURI* Nr. 235), ar ko Itālijas tiesību sistēmā ir transponēta Direktīva 1999/70, 5. panta 4.*bis* punktā bija noteikts:

"Neskarot iepriekšējos punktos paredzētos noteikumus par secīgiem līgumiem, ja, turpinot secīgi noslēgt līgumus uz noteiktu laiku līdzvērtīgu uzdevumu izpildei, darba attiecības starp to pašu darba devēju un to pašu darba ņēmēju kopumā pārsniedz trīsdesmit sešus mēnešus, ieskaitot līguma pagarinājumus un atjaunošanu, neatkarīgi no pārtraukuma periodiem starp līgumiem, darba attiecības uzskata par nodibinātām uz nenoteiktu laiku atbilstoši 2. punktam [..]."

13 Šī tiesību norma būtībā tika pārņemta un tika saglabātā spēkā ar 2015. gada 15. jūnija *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* (Likumdošanas dekrēts Nr. 81 par darba līgumu sistēmisku noregulējumu un tiesību normu par profesionālajiem pienākumiem pārskatīšanu saskaņā ar 2014. gada 10. decembra Likuma Nr. 183 1. panta 7. punktu; turpmāk tekstā – "Likumdošanas dekrēts Nr. 81/2015"; 2015. gada 24. jūnija *GURI* Nr. 144 kārtējais pielikums,) 19. pantu "Maksimālā termiņa un ilguma noteikšana", kas ir spēkā kopš 2015. gada 25. jūnija. Saskaņā ar šo tiesību normu, tiklīdz ir pārsniegts 36 mēnešu ierobežojums, neatkarīgi no tā, vai runa ir par vienu līgumu vai secīgiem līgumiem, kas ir noslēgti tāda paša līmeņa un tā paša juridiskā statusa funkciju izpildei, "līgums tiek pārveidots par līgumu uz nenoteiktu laiku no šīs pārsniegšanas dienas".

14 Tomēr saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 10. panta 4.*bis* punktu dažos gadījumos šī likumdošanas dekrēta 5. panta 4.*bis* punkts nav piemērojams. Saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunktu pamatlietā aplūkotais līgums ietilpst šajos gadījumos, jo šajā tiesību normā ir skaidri paredzēts, ka no Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 4. *bis* punkta piemērošanas jomas ir izslēgti arī līgumi uz noteiktu laiku, kas ir noslēgti atbilstoši Likumam Nr. 240/2010.

15 Turklāt Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 4. punktā ir paredzēts, ka 2001. gada 30. marta *decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (Likumdošanas dekrēts Nr. 165 par vispārīgiem noteikumiem attiecībā uz darba organizāciju valsts pārvaldes iestādēs; turpmāk tekstā – "Likumdošanas dekrēts Nr. 165/2001"; 2001. gada 9. maija *GURI* Nr. 106 kārtējais pielikums) 36. panta noteikumi ir palikuši nemainīgi.

16 Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001, kas grozīts ar Likumdošanas dekrētu Nr. 75/2017, 36. pantā "Darbinieki, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku vai pieņemti darbā atbilstoši elastīgām darba attiecībām" ir paredzēts:

"1. Lai izpildītu prasības, kas ir saistītas ar parastajām valsts pārvaldes iestāžu vajadzībām, tās pieņem darbā vienīgi ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku [..].

[..]

5. Katrā ziņā, ja valsts pārvaldes iestādes pārkāpj saistošas tiesību normas par darba ņēmēju pieņemšanu darbā vai nodarbinātību, tas nevar būt pamats darba attiecību nodibināšanai uz nenoteiktu laiku ar šīm valsts pārvaldes iestādēm, neskarot atbildību un sankcijas, kas tām var rasties. Attiecīgajam darba ņēmējam ir tiesības saņemt zaudējumu atlīdzību par paveikto darbu laikā, kad šīs saistošās tiesību normas tika pārkāptas [..].

[..]

5.*quater* Darba līgumi uz noteiktu laiku, kas ir noslēgti, pārkāpjot šo pantu, nav spēkā un rada valsts pārvaldes iestādes atbildību. Šī dekrēta 21. panta izpratnē atbildība tiek prasīta arī no vadītājiem, kuri rīkojas, pārkāpjot šī panta noteikumus. Nedrīkst prēmēt par sasniegumiem vadītāju [..], kurš ir atbildīgs par elastīgu darba attiecību izmantošanas pārkāpumiem."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

17 2012. gada 1. decembrī EB tika pieņemts darbā Universitātē par pētnieku uz trim gadiem, pamatojoties uz līgumu, kas noslēgts saskaņā ar Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktu (turpmāk tekstā – "A veida līgums"). Šādu līgumu var pagarināt tikai vienu reizi ne vairāk kā uz diviem gadiem.

18 2014. gada oktobrī EB ieguva valsts zinātnisko habilitāciju otrā līmeņa universitātes profesora pienākumu veikšanai šī likuma 16. panta izpratnē, un habilitācija apliecina, ka tās ieguvējam ir nepieciešamā zinātniskā kvalifikācija, lai piedalītos noteiktos universitāšu konkursos.

19 Nav strīda, ka tad, kad EB vēl strādāja, Universitāte saskaņā ar Likuma Nr. 240/2010 24. panta 6. punktu, atbilstoši kuram astoņu gadu laikā no šī likuma spēkā stāšanās brīža ir ļauts otrā līmeņa pētnieku sarakstā iekļaut tos pētniekus, kas ir pieņemti darbā, pamatojoties uz līgumu uz nenoteiktu laiku, kuri strādā universitātē un ir ieguvuši valsts zinātnisko habilitāciju, uzsāka šādu iekļaušanas procedūru, kas tika piemērota diviem pētniekiem, kuri darbojās tajā pašā nozarē kā EB un bija pieņemti darbā atbilstoši šādam līgumam. Tomēr EB nebija tiesību piedalīties šajā procedūrā, jo viņš bija pieņemts darbā saskaņā ar līgumu uz noteiktu laiku, lai gan viņam bija zinātniskā habilitācija.

20 Sešus mēnešus pirms līguma beigām, kas bija noteiktas 2015. gada 1. decembrī, EB lūdza viņa līgumu pagarināt un 2015. gada 24. novembrī tas tika pagarināts uz diviem gadiem, sākot no 2015. gada 1. decembra.

21 2017. gada 8. novembrī pirms pagarinātā līguma beigām EB lūdza pagarināt viņa līgumu saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 8. punktu, lai panāktu viņa darba attiecību uz noteiktu laiku pārveidošanu par darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Šajā ziņā viņš norādīja, ka šī tiesību norma ir piemērojama arī universitāšu mācībspēkiem. Turklāt EB lūdza no 2018. gada īstenot šī likumdošanas dekrēta 20. panta 1. punktā paredzēto nodarbinātības stabilizēšanas procedūru.

22 Ar 2017. gada 21. novembra paziņojumu Universitāte noraidīja EB lūgumus, apgalvojot, pirmkārt, ka Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 8. punkts nav piemērojams universitātes pētniekiem, kas ir pieņemti darbā ar līgumu uz noteiktu laiku, un, otrkārt, ka Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. pants neļauj īstenot procedūru, kura ir paredzēta pētnieku pieņemšanai darbā atbilstoši līgumam uz nenoteiktu laiku.

23 EB vērsās iesniedzējtiesā ne vien ar prasību, kas ir vērsta pret šo lēmumu, bet arī lūdza atcelt apkārtrakstu Nr. 3/2017, kuru ir pieņēmis *Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione* (par vienkāršošanu un valsts pārvaldi atbildīgais ministrs) un saskaņā ar kuru Likumdošanas dekrēts Nr. 75/2017 nav piemērojams pētniekiem, kas ir pieņemti darbā atbilstoši darba līgumam uz noteiktu laiku. Turklāt viņš lūdza, lai viņam tiktu atzītas tiesības tikt pieņemtam darbā uz nenoteiktu laiku vai piedalīties novērtēšanas procedūrā, lai tiktu pieņemts darbā kā asociētais profesors saskaņā ar Likuma Nr. 240/2010 24. panta 5. punktu.

24 Prasības pamatojumam EB it īpaši norāda, ka Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams arī darba attiecībām, uz kurām attiecas publiskās tiesības, un tādējādi arī uz A veida pētnieka darba attiecībām, jo pamatnolīgums nepieļauj atšķirīgu interpretāciju, kāda ir noteikta apkārtrakstā Nr. 3/2017.

25 EB turklāt apgalvo, ka viņa līguma izslēgšana no noteikuma, kas paredz līguma uz noteiktu laiku, kurš ir pagarināts vairāk kā par 36 mēnešiem, automātisku pārveidošanu par līgumu uz nenoteiktu laiku – proti, izslēgšana, kas ir paredzēta Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunktā – nav saderīga ar pamatnolīgumu, jo nav objektīvu iemeslu, kuri varētu pamatot, ka pētnieku var pieņemt darbā uz noteiktu laiku, it īpaši tad, ja šī nodarbinātība tiek pagarināta vairāk kā par trim gadiem, kā tas bija tieši prasītāja pamatlietā gadījumā.

26 EB arī norāda, ka, neļaujot pētniekiem, kas ir pieņemti darbā atbilstoši līgumam uz noteiktu laiku un kas tāpat kā viņš ir ieguvuši vajadzīgo universitātes kvalifikāciju, lai varētu tikt iecelti par "asociētajiem profesoriem", tikt novērtētiem, lai ieceltu viņus asociētā profesora amatā, Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkts ir pretrunā pamatnolīguma 4. klauzulā noteiktajam nediskriminācijas principam.

27 Visbeidzot, EB atsaucas uz vienlīdzības principu, saskaņā ar kuru, ja nav valsts noteikuma, kas ir labvēlīgāks pētnieku kategorijai, kurā viņš ietilpst, ir jāpiemēro noteikumi, kas attiecas uz privāto sektoru, – piemēram, tie, kuros ir paredzēta darba līguma uz noteiktu laiku, kas ir pagarināts vairāk kā par 36 mēnešiem, automātiska pārveidošana par līgumu uz nenoteiktu laiku –, kā arī noteikumi, kuri ir piemērojami publiskā sektora noteikta laika darba ņēmēju kategorijai, kas tāpat kā skolotāji, izmantojot atbilstošas procedūras, var panākt zināma veida darba attiecību stabilizāciju saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. pantu.

28 Universitāte savukārt uzsver, ka saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001 3. panta 2. punkta noteikumiem Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. pants nav piemērojams universitātes pētniekiem. Tā šajā ziņā apgalvo, ka šī tiesību norma nav diskriminējoša salīdzinājumā ar citiem pētniekiem, kas neietilpst publiskajā sektorā nodarbināto darbinieku kategorijā.

29 Universitāte turklāt atgādina, ka atšķirīga attieksme pret Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktā paredzētajām kategorijām ir pamatota, jo pētniekiem, uz kuriem attiecas šīs tiesību normas b) apakšpunkts, ir lielāka pieredze.

30 Iesniedzējtiesa uzskata, ka, runājot par pētniekiem, kas ir pieņemti darbā atbilstoši Likuma Nr. 240/2010 24. panta 1. un 3. punkta a) apakšpunktā paredzētajam A veida līgumam, šādu līgumu uz noteiktu laiku izmantošana var būt ļaunprātīga, un vaicā, vai ar pamatnolīguma 5. klauzulu ir saderīga izslēgšana – kas izriet no Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunkta – no iespējas tādu līgumu kā tas, kuru EB ir noslēdzis ar Universitāti, pārveidot par līgumu uz nenoteiktu laiku. Tā šajā ziņā atsaucas it īpaši uz 2016. gada 14. septembra spriedumu *Martínez Andrés* un *Castrejana López* (C-184/15 un C-197/15, EU:C:2016:680), kurā Tiesa ir noteikusi, ka aizliegums darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidot par līgumu uz nenoteiktu laiku atbilst pamatnolīgumam tikai tad, ja ir iespējams izmantot citu efektīvu pasākumu, lai atbilstoši sodītu par secīgu līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu.

31 Iesniedzējtiesa uzskata, ka nav līdzīga alternatīva pasākuma, jo zaudējumu atlīdzība, ko prasītājs pamatlietā varētu saņemt, ir ierobežota ar vienreizējas summas samaksu, kura nav samērīga ar nodarīto zaudējumu patieso apmēru. Šādos apstākļos EB ir situācijā, kad valsts tiesību sistēmā nav paredzēts nekāda veida sods par līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, kā tas bija lietā, kurā ir taisīts 2018. gada 25. oktobra spriedums *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Turklāt iesniedzējtiesa šaubās par Likuma Nr. 240/2010 24. panta 1. un 3. punkta a) apakšpunkta saderību ar pamatnolīgumu, jo šajā tiesību normā pētnieku līgumu ilgums ir ierobežots uz trim gadiem ar iespēju tos pagarināt uz diviem gadiem, kas tādējādi bez rūpīgiem apsvērumiem ļauj izmantot līgumu uz noteiktu laiku, lai gan šāda līguma atjaunošanai būtu jābūt pamatotai ar objektīviem iemesliem.

33 Šādos apstākļos *Tribunale amministrativo regionale per il Lazio* (Lacio Reģionālā administratīvā tiesa, Itālija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai, lai gan dalībvalstīm nav vispārēja pienākuma paredzēt darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, [..] pamatnolīguma 5. klauzula "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu", ņemot vērā arī līdzvērtības principu, liedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunkts un [29. panta] 4. punkts un Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 2. un 5. punkts, kurš universitātes pētniekiem, kas ir pieņemti darbā ar līgumu uz noteiktu laiku, kura ilgums ir trīs gadi un kurš ir pagarināms uz diviem gadiem saskaņā ar Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktu, aizliedz sekojošu darba tiesisko attiecību uz nenoteiktu laiku nodibināšanu?

2) Vai, lai gan dalībvalstīm nav vispārēja pienākuma paredzēt darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par darbu līgumu uz nenoteiktu laiku, [..] pamatnolīguma 5. klauzula "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu", ņemot vērā arī līdzvērtības principu, aizliedz to, ka tādu valsts tiesisko regulējumu kā Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunkts un [29. panta] 4. punkts un Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 2. un 5. punkts attiecīgās dalībvalsts tiesas piemēro tā, ka tiesības saglabāt darba tiesiskās attiecības ir piešķirtas personām, kuras valsts iestāde nodarbina saskaņā ar elastīgu darba līgumu, kam ir piemērojamas privātā sektora darba tiesību normas, taču šīs tiesības netiek vispārīgi atzītas darbiniekiem, kurus šī iestāde nodarbina uz noteiktu laiku atbilstoši publiskajām tiesībām, jo valsts tiesiskajā regulējumā (iepriekš minēto valsts tiesību normu rezultātā) nav cita efektīva pasākuma, ar kuru sodīt par šādu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā pret darba ņēmējiem?

3) Vai, lai gan dalībvalstīm nav vispārēja pienākuma paredzēt darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu darba līgumā uz nenoteiktu laiku, [..] pamatnolīguma 5. klauzula "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu", ņemot vērā arī līdzvērtības principu, liedz [..] tādu valsts tiesisko regulējumu kā Likuma Nr. 240/2010 24. panta 1. un 3. punkts, kurā ir paredzēta līgumu uz noteiktu laiku starp pētniekiem un universitātēm noslēgšana un pagarināšana kopā uz pieciem gadiem (trīs gadi ar iespējamo pagarinājumu uz diviem gadiem), ar nosacījumu, ka līguma noslēgšana notiek "programmā pieejamo līdzekļu ietvaros, lai veiktu pētījumu, izglītības, tālākizglītības un studentu pakalpojumu darbības", kā arī ar nosacījumu, ka līguma pagarināšana ir iespējama, ja ir iegūts "veikto izglītības un pētniecības darbību pozitīvs novērtējums", nenosakot objektīvus un pārredzamus kritērijus, lai pārbaudītu, vai šādu līgumu noslēgšana un pagarināšana faktiski atbilst reālām vajadzībām un vai tās ir piemērotas izvirzītā mērķa sasniegšanai un ir vajadzīgas šim nolūkam, un kurš tādējādi rada reālu risku, ka notiks šī veida līgumu ļaunprātīga izmantošana, un ir pretrunā pamatnolīguma mērķim un lietderīgajai iedarbībai?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pieņemamību

34 Universitāte norāda, ka prejudiciālie jautājumi ir acīmredzami nepieņemami. Pirmkārt, tie esot pilnībā hipotētiski un acīmredzami neatbilstoši pamatlietā izskatāmā strīda atrisināšanai, jo no iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka tai nav nekādu šaubu par pamatlietā aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma interpretāciju. Otrkārt, šī tiesa neesot izklāstījusi iemeslus, kas tai ir likuši šaubīties par Savienības tiesību interpretāciju, un tas esot pretrunā ne vien Tiesas Reglamenta 94. pantam, kā rezultātā šie jautājumi arī šajā aspektā esot jāuzskata par nepieņemamiem, bet pārkāpjot arī Universitātes tiesības uz aizstāvību.

35 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka, Tiesai un valsts tiesām sadarbojoties atbilstoši LESD 267. pantam, tikai valsts tiesai, kas izskata lietu un kas ir atbildīga par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpašo raksturu, ir jānovērtē gan tas, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir nepieciešams tās sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdoto jautājumu atbilstība. Līdz ar to, tā kā uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jāpieņem lēmums (spriedums, 2020. gada 25. novembris, *Sociálna poisťovňa*, C-799/19, EU:C:2020:960, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 Šie jautājumi, ko valsts tiesa ir uzdevusi pašas noteiktā tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu kontekstā un kuru pareizība Tiesai nav jāpārbauda, ir uzskatāmi par atbilstīgiem. Tiesas atteikums lemt par valsts tiesas iesniegtu lūgumu ir iespējams tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai vai to spēkā esamības pārbaudei nav nekādas saistības ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas ir nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem, kā arī saprastu iemeslus, kuru dēļ valsts tiesa uzskata, ka tai ir vajadzīgas atbildes uz šiem jautājumiem tajā izskatāmā strīda izšķiršanai (spriedums, 2021. gada 2. februāris, *Consob*, C-481/19, EU:C:2021:84, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

37 Šajā gadījumā ir jānorāda, pirmkārt, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilst Reglamenta 94. pantā paredzētajiem kritērijiem. Šajā lūgumā ir sniegtas vajadzīgās norādes saistībā ar pamatlietas faktiem un priekšmetu. Tajā ir ietverts arī to valsts tiesību normu satura izklāsts, kuras, kā uzskata iesniedzējtiesa, varētu būt piemērojamas pamatlietā. Iesniedzējtiesa arī norāda, pirmām kārtām, iemeslus, kas tai lika šaubīties par dažu Savienības tiesību normu interpretāciju, un, otrām kārtām, saikni, kuru tā konstatē starp šo interpretāciju un valsts tiesību aktiem, kas, iespējams, ir piemērojami pamatlietā. Šī informācija Itālijas valdībai, kā arī citām ieinteresētajām personām sniedza iespēju iesniegt apsvērumus saskaņā ar statūtu 23. pantu, kā par to liecina it īpaši Universitātes iesniegtie apsvērumi.

38 Otrkārt, no šīs informācijas izriet, ka iesniedzējtiesa ir pierādījusi saikni, kas pastāv starp lūgto pamatnolīguma interpretāciju un pamatlietas faktiem un priekšmetu. Turklāt, ņemot vērā minēto informāciju, ir jāuzskata, ka Tiesai uzdotie jautājumi nav hipotētiski un ka Tiesai ir zināmi visi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas ir vajadzīgi, lai uz šiem jautājumiem sniegtu lietderīgu atbildi.

39 Šādos apstākļos uzdotie prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

Par lietas būtību

40 Vispirms ir jānorāda, ka ar diviem pirmajiem jautājumiem iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai tas, ka nav pasākumu, kuru mērķis ir sodīt tādu līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu kā pamatlietā aplūkotais, ir saderīgs ar pamatnolīguma 5. klauzulu. Trešais jautājums savukārt ir par to, vai šī tiesību norma liedz izmantot šādus līgumus uz noteiktu laiku, ja šāda izmantošana ir ļaunprātīga.

41 Tā kā, lai pārbaudītu, vai ir vajadzīgi pasākumi, kuru mērķis ir sodīt par līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, šādai ļaunprātīgai izmantošanai ir jāpastāv, vispirms ir jāizskata trešais prejudiciālais jautājums.

Par trešo jautājumu

42 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru saistībā ar universitātes pētnieku pieņemšanu darbā ir paredzēts noslēgt līgumus uz noteiktu laiku uz trim gadiem ar iespēju tos pagarināt tikai vienu reizi ne vairāk kā uz diviem gadiem, pirmkārt, šādu līgumu noslēgšanai izvirzot nosacījumu, ka ir jābūt pieejamiem līdzekļiem "programmas ietvaros, lai veiktu pētniecības, izglītības,

tālākizglītības un studentu pakalpojumu darbības", un, otrkārt, izvirzot nosacījumu, ka šie līgumi tiek pagarināti tikai tad, ja ir iegūts "veikto izglītības un pētniecības darbību pozitīvs novērtējums", nenosakot tomēr objektīvus un pārredzamus kritērijus, kas ļauj pārbaudīt, vai šādu līgumu noslēgšana un atjaunošana faktiski atbilst reālām vajadzībām un vai tās ir piemērotas izvirzītā mērķa sasniegšanai un ir vajadzīgas šim nolūkam.

43 Tādējādi šis trešais jautājums ir sadalīts divās daļās, no kurām viena attiecas uz pamatlietā aplūkotā līguma noslēgšanu un otra – uz šī līguma pagarināšanu.

44 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punktā universitātes pētniekiem ir paredzēti divu veidu līgumi, kas tādējādi aizstāj agrāko tiesisko regulējumu, ar kuru šīm personām štata vieta tika piešķirta pēc veiksmīgas sākotnējā triju gadu pārbaudes laikposma izturēšanas, proti, pirmkārt, A veida līgumi un, otrkārt, Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta b) apakšpunktā paredzētie līgumi (turpmāk tekstā –"B veida līgums"). Šie pēdējie minētie līgumi arī tiek noslēgti uz trim gadiem.

45 Lai gan ir tiesa, ka atlases procedūras rezultātā ar abu kategoriju universitātes pētniekiem tiek noslēgts līgums uz noteiktu laiku, proti, uz trim gadiem, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka starp minētajiem līgumu veidiem tomēr pastāv atšķirības.

46 A veida līguma noslēgšana ir atkarīga no tā, vai ir pieejami līdzekļi pētniecības, izglītības, tālākizglītības un studentu pakalpojumu darbību veikšanai. Šādu līgumu var pagarināt tikai vienu reizi uz diviem gadiem pēc ieinteresētās personas veiktās zinātniskās darbības pozitīva novērtējuma. Savukārt B veida līgumu nevar pagarināt, bet attiecīgajam pētniekam ir iespēja šī laikposma beigās atkarībā no atbilstoša vērtējuma rezultāta saņemt piedāvājumu ieņemt asociētā profesora amatu, attiecībā uz kuru ir noslēdzams līgums uz nenoteiktu laiku.

47 Arī nosacījumi piekļuvei universitātes pētnieka līgumiem ir atšķirīgi. Attiecībā uz A veida līgumiem pietiek, ka personai ir doktora grāds, līdzvērtīgs universitātes grāds vai medicīnas speciālista diploms. Attiecībā uz B veida līgumiem ir izvirzīta prasība, ka ir jābūt strādājušam par pētnieku saskaņā ar Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktu, ir jābūt ieguvušam pirmā vai otrā līmeņa profesora habilitāciju, ir jābūt izgājušam medicīnisko apmācību vai ir jābūt pavadījušam vismaz trīs gadus dažādās universitātēs, saņemot subsīdijas pētniecībai vai studiju stipendijas.

48 Tādējādi tas, ka ir noslēgts A veida līgums, ļauj piekļūt B veida līgumam. Tādējādi universitātes pētnieks var turpināt savu akadēmisko karjeru, pārejot no A veida līguma uz B veida līgumu, kas pēc tam viņam sniegs iespēju tikt ieceltam par asociēto profesoru. Šāda iecelšana tomēr ir atkarīga no atbilstoša novērtējuma rezultāta un tādējādi nav automātiska.

49 No tā izriet, ka starp abām pašreiz paredzētajām universitātes pētnieku kategorijām ir būtiska atšķirība – Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktā paredzētajiem pētniekiem karjeras ietvaros nav tiešas piekļuves asociētā profesora amatam, bet šī noteikuma b) apakšpunktā paredzētajiem pētniekiem ir tieša piekļuve.

50 Šajā gadījumā EB tika pieņemts darbā kā saskaņā ar Likuma Nr. 240/2010 24. pantu organizētas atlases procedūras veiksmīgais kandidāts un tādējādi pēc pozitīva novērtējuma, ņemot vērā "programmas ietvaros pieejamos līdzekļus, lai veiktu pētniecības, izglītības, tālākizglītības un studentu pakalpojumu darbības", kā tas ir prasīts šī panta 3. punkta a) apakšpunktā.

51 Jāatgādina, ka saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu tā mērķis, pirmkārt, ir uzlabot terminētas nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips, un, otrkārt, iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības.

52 Tomēr no pamatnolīguma 5. klauzulas formulējuma, kā arī no pastāvīgās judikatūras izriet, ka šī klauzula ir piemērojama tikai secīgiem noteikta laika darba līgumiem vai darba attiecībām (spriedumi, 2020. gada 22. janvāris, *Baldonedo Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, 70. punkts, un 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 56. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra), līdz ar to uz līgumu, kas ir pirmais vai vienīgais darba līgums uz noteiktu laiku, neattiecas pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 38. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra). Šajā kontekstā Tiesa arī uzsvēra, ka pamatnolīgums neuzliek dalībvalstīm pienākumu veikt pasākumu, kurā būtu prasīts, lai pirmais vai vienīgais darba līgums uz noteiktu laiku būtu pamatots ar objektīvu iemeslu (spriedums, 2014. gada 3. jūlijs, *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 57. punkts).

53 Tādējādi uz tāda līguma uz noteiktu laiku kā A veida līgums noslēgšanu pašu par sevi neattiecas pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, un līdz ar to tā neietilpst šīs tiesību normas piemērošanas jomā.

54 Savukārt šī tiesību norma ir piemērojama, ja A veida līgums tiek pagarināts uz laikposmu, kas nepārsniedz divus gadus, kā tas ir paredzēts Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktā, ņemot vērā, ka šajā gadījumā runa ir par diviem secīgiem līgumiem uz noteiktu laiku.

55 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka minētās klauzulas 1. punkta mērķis ir īstenot vienu no šī pamatnolīguma mērķiem, proti, ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darba ņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai, – paredzot vairākus noteikumus par aizsardzības obligāto minimumu, lai novērstu, ka darbinieku situācija tiek padarīta nedroša (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 36. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

56 Tādējādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā, lai novērstu secīgi noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm ir paredzēts pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no šajā normā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Šīs klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā šādi uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, attiecas respektīvi uz objektīviem iemesliem, kuri attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu un to atjaunojumu skaitu (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 54. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

57 Dalībvalstīm šajā ziņā ir rīcības brīvība, jo tām ir izvēle veikt vienu vai vairākus no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā noteiktajiem pasākumiem vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrēto nozaru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 55. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

58 Šādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir paredzēts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šī mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien netiek apdraudēts pamatnolīguma mērķis vai lietderīgā iedarbība (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 56. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

59 Šajā gadījumā ir jākonstatē, ka Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktā ir noteikts ne tikai ierobežojums saistībā ar to universitātes pētnieku līguma uz noteiktu laiku maksimālo ilgumu, kas pieder kategorijai, kurā ietilpst EB, bet arī saistībā ar šī līguma iespējamo atjaunojumu skaitu. Konkrētāk, saistībā ar A veida līgumu šajā likumā ir noteikts līguma maksimālais ilgums – trīs gadi, un tajā ir atļauts to pagarināt tikai vienu reizi ne vairāk kā uz diviem gadiem.

60 Tādējādi Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punktā ir ietverti divi no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā norādītajiem pasākumiem, proti, ierobežojumi saistībā ar līgumu uz noteiktu laiku kopējo maksimālo ilgumu un iespējamo atjaunojumu skaitu. Iesniedzējtiesa nav norādījusi uz elementiem, kas varētu liecināt, ka ar šiem pasākumiem nepietiek, lai efektīvi novērstu līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu saistībā ar A veida līgumiem.

61 Protams, iesniedzējtiesa, pamatojoties uz 2016. gada 14. septembra spriedumu *Martínez Andrés* un *Castrejana López* (C-184/15 un C-197/15, EU:C:2016:680), kā arī 2018. gada 25. oktobra spriedumu *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), norāda, ka pamatlietā aplūkotajos valsts tiesību aktos nav ietverti objektīvi un pārredzami kritēriji, kas ļauj noteikt, pirmkārt, vai A veida līgumu noslēgšana un pagarināšana ir pamatota ar reālām pagaidu vajadzībām un, otrkārt, vai tās var apmierināt šīs vajadzības un ir īstenotas samērīgi.

62 Šajā ziņā tomēr ir jākonstatē, pirmkārt, ka pretēji apstākļiem lietās, kurās ir taisīts 2016. gada 14. septembra spriedums *Martínez Andrés* un *Castrejana López* (C-184/15 un C-197/15, EU:C:2016:680), kā arī 2018. gada 25. oktobra spriedums *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), pamatlietā piemērojamajos valsts tiesību aktos ir ietverti pasākumi, kas atbilst tiem, kuri ir paredzēti pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunktā.

63 Problēma noteikt, vai šajās lietās aplūkoto līgumu uz noteiktu laiku atjaunošana bija pamatota ar objektīviem iemesliem pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē – tostarp ar vajadzību apmierināt reālas un pagaidu vajadzības – šajos spriedumos radās tikai tāpēc, ka nebija pasākumu, kas ietilptu kādā no divām šī sprieduma 59. punktā minētajām pasākumu kategorijām, kuras savukārt ir paredzētas Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktā. Tādējādi tam, ka pamatlietā aplūkotajos valsts tiesību aktos, uz kuriem ir atsaukusies iesniedzējtiesa, nav ietverti precizējumi attiecībā uz to vajadzību reālo un pagaidu raksturu, kas ir jāapmierina, izmantojot līgumus uz noteiktu laiku, nav nozīmes.

64 Otrkārt, ir jāatgādina, ka minētajos spriedumos attiecīgie darba ņēmēji bija pilnīgā neziņā par darba attiecību ilgumu. Turpretim šajā gadījumā personas, kas noslēdz tādu A veida līgumu kā tas, kuru EB ir noslēdzis ar Universitāti, pat pirms līguma parakstīšanas tiek informētas, ka darba attiecības nevarēs ilgt vairāk kā piecus gadus.

65 Runājot par darba ņēmēja nodarbinātības stabilitāti, tā, protams, kā tas izriet no pamatnolīguma preambulas otrās daļas, tiek uzskatīta par būtisku elementu darba ņēmēju aizsardzībā, lai gan tikai noteiktos apstākļos darba līgumi uz noteiktu laiku var atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām (spriedums, 2021. gada 11. februāris, M.V. u.c. (Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti līgumi publiskajā sektorā), C-760/18, EU:C:2021:113, 48. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

66 Tāda pētnieka līguma uz noteiktu laiku kā līgums, ko ir noslēdzis EB, kurš ir pieņemts darbā saskaņā ar A veida darba līgumu, izbeigšanās nebūt neizraisa nodarbinātības nestabilitāti, jo tā ļauj attiecīgajam darba ņēmējam iegūt kvalifikāciju, kāda ir vajadzīga, lai noslēgtu B veida līgumu, kas savukārt var nodibināt darba attiecības uz nenoteiktu laiku asociētā profesora statusā.

67 Treškārt, ir jākonstatē – tas, ka universitātēm ir pastāvīga vajadzība nodarbināt universitātes pētniekus, kā tas, šķiet, izriet no attiecīgā valsts tiesiskā regulējuma, nenozīmē, ka šī vajadzība nevarētu tikt apmierināta, noslēdzot darba līgumus uz noteiktu laiku.

68 Pētnieka amata vieta tiek uzskatīta par zinātnieka karjeras pirmo posmu, jo katrā ziņā ir paredzēts, ka šis pētnieks pāries uz citu amatu, proti, pasniedzēja amatu, vispirms asociētā profesora statusā un pēc tam štata profesora statusā.

69 Turklāt, runājot par to, ka A veida līgumu pagarināšana uz diviem gadiem ir atkarīga no veikto izglītības un pētniecības darbību pozitīva novērtējuma, par attiecīgās nozares "īpašām vajadzībām" zinātniskās pētniecības jomā saprātīgi var uzskatīt vajadzību nodrošināt dažādu pētnieku karjeras attīstību atkarībā no to attiecīgajiem nopelniem, kuri līdz ar to ir jānovērtē. Tādējādi tiesību norma, ar ko universitātei ir noteikts pienākums ar pētnieku noslēgt līgumu uz nenoteiktu laiku, neatkarīgi no viņa zinātniskās darbības rezultātu vērtējuma, neatbilst iepriekš minētajām prasībām.

70 Visbeidzot, runājot par līdzvērtības principu, uz ko savā lēmumā vairākkārt ir atsaukusies iesniedzējtiesa, kā arī pats EB, tas attiecas uz vajadzību nodrošināt Savienības tiesību sistēmā piešķirto tiesību aizsardzību tiesā, kura nav mazāk labvēlīga kā tā, kas ir paredzēta līdzīgām tiesībām, kuru izcelsme ir tikai valsts tiesībās. Tādējādi šis princips šajā gadījumā nav piemērojams, jo šī vajadzība attiecas tikai uz noteikumiem, kuru priekšmets ir Savienības tiesību sistēmā piešķirtās tiesības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 7. marts, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 39. un 40. punkts).

71 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā pieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru universitātes pētnieku pieņemšanai darbā ir paredzēts slēgt līgumu uz noteiktu laiku uz trim gadiem ar iespēju to pagarināt tikai vienu reizi ne vairāk kā uz diviem gadiem, pirmkārt, šādu līgumu noslēgšanai izvirzot nosacījumu, ka "programmas ietvaros ir pieejami līdzekļi, lai veiktu pētniecības, izglītības, tālākizglītības un studentu pakalpojumu darbības", un, otrkārt, šo līgumu pagarināšanai izvirzot nosacījumu, ka ir jāsaņem "veikto izglītības un pētniecības darbību pozitīvs vērtējums", un šajā tiesiskajā regulējumā nav jānosaka objektīvi un pārredzami kritēriji, kas ļauj pārbaudīt, vai šādu līgumu noslēgšana un atjaunošana faktiski atbilst reālai vajadzībai un vai tās ir piemērotas izvirzītā mērķa sasniegšanai un ir vajadzīgas šim nolūkam.

Par pirmo un otro jautājumu

72 Kā ir minēts šī sprieduma 40. punktā, pirmajā un otrajā jautājumā ir ietverta atsauce uz pasākumiem, kuru mērķis ir sodīt par līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu.

73 Kā izriet no atbildes uz trešo jautājumu, tā kā pamatnolīguma 5. klauzula pieļauj pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu un nerada līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgas izmantošanas risku, uz pirmo un otro jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

74 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (septītā palāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā pieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru universitātes pētnieku pieņemšanai darbā ir paredzēts slēgt līgumu uz noteiktu laiku uz trim gadiem ar iespēju to pagarināt tikai vienu reizi ne vairāk kā uz diviem gadiem, pirmkārt, šādu līgumu noslēgšanai izvirzot nosacījumu, ka "programmas ietvaros ir pieejami līdzekļi, lai veiktu pētniecības, izglītības, tālākizglītības un studentu pakalpojumu darbības", un, otrkārt, šo līgumu pagarināšanai izvirzot nosacījumu, ka ir jāsaņem "veikto izglītības un pētniecības darbību pozitīvs vērtējums", un šajā tiesiskajā

regulējumā nav jānosaka objektīvi un pārredzami kritēriji, kas ļauj pārbaudīt, vai šādu līgumu noslēgšana un atjaunošana faktiski atbilst reālai vajadzībai un vai tās ir piemērotas izvirzītā mērķa sasniegšanai un ir vajadzīgas šim nolūkam.

[Paraksti]