TEISINGUMO TEISMO (septintoji kolegija) SPRENDIMAS

2021 m. birželio 3 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 5 punktas – Paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys arba nustatomi terminuoti darbo santykiai – Piktnaudžiavimas – Prevencijos priemonės – Terminuotos darbo sutartys viešajame sektoriuje – Universiteto mokslininkai“

Byloje C-326/19

dėl *Tribunale amministrativo regionale per il Lazio* (Lacijaus regiono administracinis teismas, Italija) 2018 m. lapkričio 28 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2019 m. balandžio 23 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

EB

prieš

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

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

Università degli Studi „Roma Tre“,

dalyvaujant:

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,

TEISINGUMO TEISMAS (septintoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Kumin (pranešėjas), teisėjai T. von Danwitz ir P. G. Xuereb,

generalinis advokatas M. Bobek,

kancleris A. Calot Escobar,

* Proceso kalba: italų.

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– EB, atstovaujamo *avvocati* F. Dinelli ir G. Grüner,

– *Università degli Studi „Roma Tre“*, atstovaujamo *avvocata* L. Torchia,

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

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

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

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

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

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

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato 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), pateikto 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, 5 punkto išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant EB, universiteto mokslininko, ginčą su *Presidenza del Consiglio dei Ministri* (Ministrų Tarybos Pirmininkas, Italija) *Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca* (Švietimo, aukštojo mokslo ir tyrimų ministerija, Italija) ir *Università degli Studi „Roma Tre“* (Romos trečiasis universitetas, toliau – Universitetas) dėl atsisakymo pratęsti jo terminuotą darbo sutartį ilgesniam terminui nei numatytasis įstatyme ir taip pertvarkyti jo sutartį į neterminuotą arba jį įvertinti, kad galėtų būti įtrauktas į docentų sąrašą.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamojoje dalis suformuluota taip:

„šalys signatarės norėjo sudaryti bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuriame būtų nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai bei būtiniausi reikalavimai; jos išreiškė norą pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“.

4 Bendrojo susitarimo preambulės antroje pastraipoje nurodyta, jog to susitarimo šalys „pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Jos taip pat pripažįsta, kad terminuotos darbo sutartys tam tikromis aplinkybėmis atliepia ir darbdavių, ir darbuotojų interesus.“

5 Bendrojo susitarimo 1 punkte nurodyta:

„[Jo] tikslas yra:

a) pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą;

b) sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.“

6 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ numatyta:

„1. Šiame susitarime

„pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.

<…>“

7 Bendrojo susitarimo 4 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje nustatyta:

„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.“

8 Bendrojo susitarimo 5 punkte „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ nustatyta:

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

b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai tam tikrais atvejais nustato kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai:
a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;
b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

9 To paties bendrojo susitarimo 8 punkte „Įgyvendinimo nuostatos“ nustatyta:

„1. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali toliau taikyti arba priimti darbuotojams palankesnes nei šiame susitarime išdėstytas nuostatas.

<…>“

Italijos teisė

10 2010 m. gruodžio 30 d. *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* (Įstatymas Nr. 240 „Nuostatos dėl universitetų, akademinių darbuotojų ir įdarbinimo organizavimo bei vyriausybei suteiktų įgaliojimų gerinti aukštojo mokslo sistemos kokybę ir didinti veiksmingumą“) (GURI, Nr. 10 įprastasis priedas, 2011 m. sausio 14 d.; toliau – Įstatymas Nr. 240/2010) 24 straipsnyje „Pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbantys mokslininkai“ numatyta:

„1. Planuodami turimų išteklių panaudojimą mokslinių tyrimų, mokymo pagal programą ir papildomo mokymo bei kitų studentams skirtų paslaugų teikimo veiklai vykdyti, universitetai gali sudaryti terminuotas darbo sutartis. Sutartyje, remiantis universiteto taisyklėmis, apibrėžiama mokymo pagal programą, papildomo mokymo ir paslaugų teikimo studentams tvarka bei mokslinių tyrimų veikla.

2. Atranka vykdoma viešo konkurso tvarka; universitetai rengia konkursus priimdami 1989 m. gegužės 9 d. Įstatymo Nr. 168 apibrėžtą reglamentą, laikydamiesi Europos mokslininkų chartijoje, pridėtoje prie 2005 m. kovo 11 d. Komisijos rekomendacijos (2005/251/EB), nustatytų principų <…>

3. Tokioms sutartims būdinga:

a) trejų metų trukmės sutartys, kurių galiojimas gali būti pratęstas tik vieną kartą dvejų metų laikotarpiui, jeigu mokymo ir mokslinių tyrimų veikla įvertinama teigiamai, remiantis ministro dekrete apibrėžta tvarka, kriterijais ir parametrais; tokias sutartis su tuo pačiu asmeniu taip pat galima sudaryti atskirose įstaigose;

b) trejų metų trukmės sutartys, kurias galima sudaryti su kandidatais, su kuriais buvo sudarytos a punkte nurodytos sutartys arba kurie yra įgiję nacionalinę mokslo kvalifikaciją, suteikiančią teisę dirbti pirmosios ir antrosios klasės dėstytojais, nurodytais šio įstatymo 16 straipsnyje, arba turi medicinos specializacijos diplomą, arba bent trejus metus, nebūtinai paeiliui, yra gavę mokslo tyrimų subsidijas, kaip jos suprantamos pagal 1997 m. gruodžio 27 d. Įstatymo Nr. 449 51 straipsnio 6 dalį, šio įstatymo 22 straipsnyje nurodytas mokslo tyrimų subsidijas arba 1989 m. lapkričio 30 d. Įstatymo Nr. 398 4 straipsnyje nurodytas stipendijas doktorantūros studijas baigusiems mokslo darbuotojams, arba su kuriais buvo sudarytos panašios sutartys, kuriems buvo skirtos panašios subsidijos ar stipendijos užsienio universitetuose.

<…>

5. Planuodamas turimų išteklių panaudojimą, baigiantis 3 dalies b punkte nurodytos sutarties tretiesiems metams, universitetas įvertina, ar sutartį sudariusį asmenį, kuris įgijo 16 straipsnyje nurodytą mokslo kvalifikaciją, galima įtraukti į 18 straipsnio 1 dalies e punkte nurodytą asocijuotųjų dėstytojų sąrašą. Teigiamo vertinimo atveju, suėjus sutarties terminui, ją sudaręs asmuo įtraukiamas į asocijuotųjų dėstytojų sąrašą. Vertinimas atliekamas remiantis tarptautiniu lygiu pripažintais kokybės standartais, apibrėžtais universiteto taisyklėse pagal ministro dekrete nustatytus kriterijus. Turimų išteklių panaudojimo planavimas, nurodytas 18 straipsnio 2 dalyje, užtikrina reikalingų išteklių prieinamumą teigiamo vertinimo atveju. Ši procedūra skelbiama universiteto interneto svetainėje.

<…>“

11 2017 m. gegužės 25 d. *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* (Įstatyminis dekretas Nr. 75 „2001 m. kovo 30 d. Įstatyminio dekreto Nr. 165 pakeitimai ir papildymai, laikantis 2015 m. rugpjūčio 7 d. Įstatymo Nr. 124 dėl viešosios administracijos reorganizavimo 16 straipsnio 1 dalies a punkto ir 2 dalies b), c), d) ir e) punktų bei 17 straipsnio 1 dalies a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) ir z) punktų“) (GURI Nr. 130, 2017 m. birželio 7 d.; toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 75/2017) 20 straipsnyje „Kova su darbo nestabilumu viešojo administravimo institucijose“ nustatyta:

„1. Siekdamos kovoti su darbo nestabilumu, mažinti naudojimąsi terminuotomis darbo sutartimis ir atsižvelgti į darbuotojų profesinę kompetenciją, įgytą dirbant pagal terminuotas darbo sutartis, 2018–2020 m., laikydamosi 6 straipsnio 2 dalyje nurodyto trimečio poreikių plano ir nurodydamos finansinius resursus, viešojo administravimo institucijos gali į nevadovaujamas pareigas neterminuotam laikotarpiui įdarbinti asmenis, kurie:

a) po 2015 m. Įstatymo Nr. 124 įsigaliojimo pagal terminuotas darbo sutartis dirba įdarbinančiojoje institucijoje arba, kai vietos valdžios institucijos vykdo savo funkcijas bendrai, taip pat susijusias paslaugas teikiančiose įstaigose;

b) yra įvykusio konkurso tvarka terminuotai įdarbinti atlikti tą patį darbą, taip pat ir ne įdarbinančiojoje, o kitose viešojo administravimo institucijose;

c) iki 2017 m. gruodžio 31 d. per paskutinius aštuonerius metus a punkte nurodytoje įdarbinančiojoje įstaigoje yra išdirbę bent trejus metus, nebūtinai paeiliui.

2. Tais pačiais 2018–2020 m., laikydamosi 6 straipsnio 2 dalyje nurodyto trimečio poreikių plano ir nepažeisdamos tinkamos prieigos iš išorės garantijos bei nurodydamos finansinius resursus, viešojo administravimo institucijos gali skelbti konkursą dėl daugiausia 50 % esamų nevadovaujamo darbo vietų, siekdamos įdarbinti asmenis, kurie:

a) po 2015 m. Įstatymo Nr. 124 įsigaliojimo su konkursą organizuojančia administravimo institucija yra sudarę lanksčią darbo sutartį;

b) 2017 m. gruodžio 31 d. per paskutinius aštuonerius metus konkursą organizuojančioje institucijoje yra išdirbę bent trejus metus, nebūtinai paeiliui.

<…>

8. Viešojo administravimo institucijos gali pratęsti lanksčius darbo santykius su asmenimis, dalyvaujančiais 1 ir 2 dalyse nurodytose procedūrose, kol jos bus baigtos, neviršydamos turimų išteklių, kaip tai suprantama pagal 2010 m. gegužės 31 d. Dekreto įstatymo Nr. 78 9 straipsnio 28 dalį, su pakeitimais pertvarkytą 2010 m. liepos 30 d. Įstatymu Nr. 122.

9. Šis straipsnis netaikomas pedagoginio ir administracinio, techninio ir pagalbinio personalo (ATA) įdarbinimui valstybinėse švietimo ir mokymo įstaigose. <…> Šis straipsnis taip pat netaikomas sutartims dėl darbuotojų paskyrimo viešojo administravimo institucijoms."

12 2001 m. rugsėjo 6 d. *decreto législativo n° 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES* (Įstatyminis dekretas Nr. 368 „Direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis įgyvendinimas") (GURI, Nr. 235, 2001 m. spalio 9 d.; toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 368/2001), kuriuo Direktyva 1999/70 perkeliama į Italijos teisės sistemą, 5 straipsnio 4 dalyje nustatyta:

„Nepažeidžiant pirmesnėse dalyse nustatytos paeiliui sudaromoms sutartims taikomos tvarkos, kai paeiliui sudarant terminuotas sutartis lygiavertėms pareigoms vykdyti to paties darbdavio ir to paties darbuotojo darbo santykių bendra trukmė viršija 36 mėnesius, įskaitant pratęsimus ir atnaujinimus, neatsižvelgiant į pertraukas tarp sutarčių galiojimo laikotarpių, darbo santykiai laikomi neterminuotais, kaip jie suprantami pagal 2 dalį <…>"

13 Ši nuostata iš esmės pakartota ir palikta galioti 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 „Darbo sutarčių sisteminis reglamentavimas ir teisės aktų dėl profesinių pareigų peržiūra pagal 2014 m. gruodžio 10 d. Įstatymo Nr. 183 1 straipsnio 7 dalį") (GURI, Nr. 144, paprastasis priedas, 2015 m. birželio 24 d., toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 81/2015) 19 straipsnyje „Maksimalaus termino ir trukmės nustatymas", galiojančiame nuo 2015 m. birželio 25 d. Pagal šią nuostatą, viršijus 36 mėnesių terminą, nesvarbu, ar sudaryta tik viena, ar dėl tokio paties lygio ir teisinio statuso paeiliui sudarytos kelios sutartys, „nuo šio viršijimo dienos sutartis tampa neterminuota darbo sutartimi".

14 Tačiau pagal Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 10 straipsnio 4bis dalį šio įstatyminio dekreto 5 straipsnio 4bis dalis tam tikrais atvejais netaikoma. Pagrindinėje byloje nagrinėjama sutartis yra vienas iš tokių atvejų pagal Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 2 dalies d punktą, nes šioje nuostatoje tarp Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 5 straipsnio 4bis dalies taikymo srities išimčių aiškiai numatytos terminuotos sutartys, sudarytos pagal Įstatymą Nr. 240/2010.

15 Be to, Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad 2001 m. kovo 30 d. *Decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (Įstatyminis dekretas Nr. 165 dėl bendrųjų darbo organizavimo viešojo administravimo institucijose taisyklių) (GURI, Nr. 106, paprastasis priedas, 2001 m. gegužės 9 d.; toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 165/2001) 36 straipsnio nuostatos lieka nepakitusios.

16 Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001, iš dalies pakeisto Įstatyminiu dekretu Nr. 75/2017, 36 straipsnyje „Darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis arba įdarbinti su jais nustačius lanksčius darbo santykius" numatyta:

„1. Savo kasdieniams poreikiams tenkinti viešojo administravimo institucijos gali išimtinai įdarbinti darbuotojus su jais sudarydamos neterminuotas sutartis <…>

<…>

5. Bet kuriuo atveju viešojo administravimo institucijų padarytas imperatyvių nuostatų darbuotojų įdarbinimo ar darbo srityje pažeidimas nelemia neterminuotų darbo santykių nustatymo su minėtomis viešojo administravimo institucijomis, nedarant poveikio joms galinčiai kilti atsakomybei bei sankcijoms. Suinteresuotasis darbuotojas turi teisę į žalos, atsiradusios dėl pažeidžiant imperatyvias nuostatas atlikto darbo, atlyginimą <…>

<…>

5 quater Terminuotos darbo sutartys, kurios buvo sudarytos pažeidžiant šį straipsnį, yra niekinės ir apibrėžia valdžios institucijų atsakomybę. Vadovaujamas pareigas užimantys asmenys, kurie veikia pažeisdami šio straipsnio nuostatas, taip pat yra atsakingi, kaip taip suprantama pagal 21 straipsnį. Vadovaujamas pareigas užimančiam asmeniui, atsakingam už naudojant lanksčias darbo formas padarytus pažeidimus, negali būti išmokėtas joks priedas“.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

17 2012 m. gruodžio 1 d. Universitetas įdarbino EB mokslininku trejų metų laikotarpiui pagal sutartį, sudarytą pagal Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies a punktą (toliau – A tipo sutartis). Tokia sutartis gali būti pratęsta tik vieną kartą ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui.

18 2014 m. spalio mėn. EB įgijo nacionalinį habilituoto daktaro mokslo laipsnį užimti antrosios kategorijos universiteto dėstytojo pareigas, kaip tai suprantama pagal šio įstatymo 16 straipsnį, ir tai patvirtina, kad jo turėtojas turi būtiną mokslinę kvalifikaciją, kad galėtų dalyvauti tam tikruose universiteto konkursuose.

19 Neginčijama, kad, kai EB dar dirbo, Universitetas, remdamasis Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 6 dalimi, pagal kurią aštuonerius metus nuo šio įstatymo įsigaliojimo dienos leidžiama į antros kategorijos dėstytojų sąrašą įtraukti pagal neterminuotą darbo sutartį įdarbintus mokslininkus, kurie dirba Universitete ir yra įgiję nacionalinį habilituoto daktaro mokslo laipsnį, pradėjo tokią procedūrą; ja pasinaudojo du pagal tokią sutartį įdarbinti tos pačios srities kaip EB mokslininkai. Vis dėlto EB neturėjo teisės dalyvauti šioje procedūroje dėl to, kad buvo įdarbintas pagal terminuotą darbo sutartį, nors turėjo habilituoto daktaro mokslo laipsnį.

20 Likus šešiems mėnesiams iki sutarties termino (2015 m. gruodžio 1 d.) EB paprašė pratęsti jo sutartį; 2015 m. lapkričio 24 d. ji pratęsta dvejiems metams nuo 2015 m. gruodžio 1 d.

21 2017 m. lapkričio 8 d., prieš pasibaigiant pratęstai sutarčiai, EB paprašė pratęsti jo darbo sutartį pagal Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnio 8 dalį, siekdamas, kad jo terminuoti darbo santykiai būtų pakeisti į neterminuotą darbo sutartį. Šiuo klausimu jis tvirtino, kad ši nuostata taip pat taikoma universitetams dėstytojams. Be to, EB paprašė nuo 2018 m. įgyvendinti šio įstatyminio dekreto 20 straipsnio 1 dalyje numatytą darbo stabilizavimo procedūrą.

22 2017 m. lapkričio 21 d. raštu Universitetas atmetė EB prašymus ir nurodė, kad, pirma, Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnio 8 dalis netaikoma universiteto mokslininkams, įdarbintiems pagal terminuotą darbo sutartį, ir, antra, pagal Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnį neleidžiama taikyti procedūros, numatytos siekiant įdarbinti mokslininkus pagal neterminuotą sutartį.

23 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme EB ne tik apskundė šį sprendimą, bet ir prašė panaikinti Aplinkraštį Nr. 3/2017, kurį priėmė *Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione* (supaprastinimo ir viešojo administravimo ministras), pagal kurį Įstatyminis dekretas Nr. 75/2017 netaikomas pagal terminuotą darbo sutartį įdarbintiems mokslininkams. Be to, jis prašė patvirtinti, kad jis turi teisę būti įdarbintas mokslininku pagal neterminuotą darbo sutartį arba būti įvertintas pagal Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 5 dalį, kad galėtų dalyvauti konkurse docento pareigoms užimti.

24 Grįsdamas skundą EB, be kita ko, tvirtina, kad Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnį reikia aiškinti kaip taikomą ir darbo santykiams, kuriuos reglamentuoja viešosios teisės normos, taigi ir A tipo mokslininkams, nes kitoks aiškinimas, kaip antai įtvirtintas Aplinkraštyje Nr. 3/2017, prieštarauja Bendrajam susitarimui.

25 Be to, EB teigia, kad tai, jog jo darbo sutarčiai netaikoma taisyklė, pagal kurią ilgiau nei 36 mėnesius pratęsta terminuota darbo sutartis automatiškai pakeičiama į neterminuotą sutartį (Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 2 dalies d punkte numatyta išimtis), nesuderinama su Bendruoju susitarimu, nes nėra objektyvių priežasčių pateisinti laikiną mokslininko įdarbinimą, ypač kai šis darbas tęsiasi ilgiau nei trejus metus – būtent taip yra pareiškėjo pagrindinėje byloje atveju.

26 EB taip pat tvirtina, kad Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalis prieštarauja Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintam nediskriminavimo principui, nes ta nuostata neleidžiama pagal terminuotą darbo sutartį įdarbintiems mokslininkams, kurie, kaip jis pats, įgijo universiteto kvalifikaciją, reikalingą, kad galėtų būti paskirti „docentais“, būti vertinamiems siekiant užimti docento pareigas.

27 Galiausiai EB remiasi lygiavertiškumo principu, pagal kurį, nesant mokslininkų kategorijai, kuriai jis priklauso, palankesnės nacionalinės taisyklės, turėtų būti taikomos su privačiu sektoriumi susijusios nuostatos, pavyzdžiui, tos, kuriose numatytas automatiškas ilgesnės nei 36 mėnesių pratęstos terminuotos darbo sutarties pakeitimas į neterminuotas sutartis, taip pat nuostatos, taikomos pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems tam tikrų kategorijų viešojo sektoriaus darbuotojams, kuriems, kaip ir mokyklų mokytojams, gali būti užtikrintas tam tikros formos jų darbo santykių stabilizavimas pagal Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnį.

28 Universitetas savo ruožtu pabrėžia, kad pagal Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 3 straipsnio 2 dalies nuostatas Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnis netaikomas universiteto mokslininkams. Šiuo klausimu jis teigia, kad ši nuostata nesukuria diskriminacijos, palyginti su kitais mokslininkais, kurie nepriklauso viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų kategorijai.

29 Be to, Universitetas primena, kad skirtingas požiūris į Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies a ir b punktuose nurodytas kategorijas pateisinamas atsižvelgiant į tai, kad mokslininkai, kuriems taikomas šios nuostatos b punktas, turi didesnę patirtį.

30 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad, kiek tai susiję su mokslininkais, įdarbintais pagal A tipo sutartį, numatytą Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 1 dalyje ir 3 dalies a punkte, tokių terminuotų darbo sutarčių sudarymas gali būti piktnaudžiavimas, ir abejoja, ar galimybės tokią terminuotą sutartį, kokią EB sudarė su Universitetu, pakeisti į neterminuotą netaikymas, grindžiamas Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 2 dalies d punktu, suderinamas su Bendrojo susitarimo 5 punktu. Šiuo klausimu jis remiasi, be kita ko, 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimu *Martínez Andrés ir Castrejana López* (C-184/15 ir C-197/15, EU:C:2016:680), kuriame Teisingumo Teismas konstatavo, kad draudimas pakeisti terminuotą darbo sutartį į neterminuotą sutartį atitinka Bendrąjį susitarimą tik tuo atveju, jei galima taikyti kitą veiksmingą priemonę, siekiant tinkamai nubausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis.

31 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, tokios alternatyvios priemonės nėra, nes žalos atlyginimas, kurį pareiškėjas pagrindinėje byloje galėtų gauti, sudaro tik vienkartinę sumą, kuri nėra proporcinga realiam patirtos žalos dydžiui. Tokiomis aplinkybėmis EB atsidurtų situacijoje, kai vidaus teisės sistemoje nenumatyta jokia sankcija už piktnaudžiavimą terminuotomis sutartimis, kaip buvo byloje, kurioje priimtas 2018 m. spalio 25 d. Sprendimas *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 1 dalis ir 3 dalies a punktas suderinami su Bendruoju susitarimu, nes šia nuostata mokslininkų sutarčių trukmė apribojama iki trejų metų su galimybe ją pratęsti dvejiems metams, todėl leidžiama be jokių išimčių sudaryti terminuotą darbo sutartį, nors tokios sutarties pratęsimas turėtų būti pateisinamas objektyviomis priežastimis.

33 Tokiomis aplinkybėmis *Tribunale amministrativo regionale per il Lazio* (Lacijaus regiono administracinis teismas, Italija) sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1) Ar, nepaisant to, kad neegzistuoja bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas darbo sutartis, pagal <…> bendrojo susitarimo 5 punktą „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“, atsižvelgiant į lygiavertiškumo principą, draudžiama nacionalinės teisės normomis, kaip antai Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 2 dalies d punktu ir [29 straipsnio] 4 dalimi ir Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnio 2 ir 5 dalimis, užkirsti kelią universitetų mokslininkams, įdarbintiems pagal trejų metų terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti pratęstos dvejiems metams, kaip numatyta Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies a punkte, vėliau įsidarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį?

2) Ar, nepaisant to, kad neegzistuoja bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas darbo sutartis, pagal <…> bendrojo susitarimo 5 punktą „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“, atsižvelgiant į lygiavertiškumo principą, draudžiama nacionalinės teisės normas, kaip antai Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 2 dalies d punktą ir [29 straipsnio] 4 dalį ir Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnio 2 ir 5 dalis, atitinkamos valstybės narės nacionaliniams teismams taikyti taip, kad teisė išsaugoti darbo santykius būtų suteikta asmenims, kurie viešojo administravimo institucijoje įdarbinti pagal lankstaus darbo sutartį, kuriai taikomos privatinės darbo teisės normos, bet paprastai nesuteikiama viešojo administravimo institucijoje pagal terminuotas sutartis įdarbintiems darbuotojams, kuriems taikomos viešosios teisės normos, nes (dėl minėtų nacionalinės teisės nuostatų poveikio) nacionalinės teisės sistemoje nėra kitos veiksmingos priemonės nubausti už tokį nesąžiningą elgesį su darbuotojais?

3) Ar, nepaisant to, kad neegzistuoja bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas darbo sutartis, pagal <…> bendrojo susitarimo 5 punktą „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“, atsižvelgiant į lygiavertiškumo principą, draudžiamos nacionalinės teisės normos, kaip antai Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 1 ir 3 dalis, pagal kurias mokslininkai ir universitetas gali sudaryti ir pratęsti terminuotas darbo sutartis iš viso penkerių metų laikotarpiui (trejiems metams su galimybe pratęsti dar dvejiems metams), numatant, kad jos gali būti sudaromos tik „planuojant turimų išteklių panaudojimą mokslinių tyrimų, mokymo pagal programą ir papildomo mokymo bei kitų studentams skirtų paslaugų teikimo veiklai vykdyti“, o pratęstos – tik jei „mokymo ir mokslinių tyrimų veikla įvertinta teigiamai“, ir nenustatant objektyvių ir skaidrių kriterijų, kuriais remiantis būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių sudarymas ir pratęsimas tikrai atitinka realų poreikį, ar jos tinkamos ir reikalingos siekiamam tikslui įgyvendinti, ir dėl to kyla realus piktnaudžiavimo tokiomis sutartimis pavojus, todėl šios normos neatitinka Bendrojo susitarimo tikslo ir veiksmingo poveikio?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl priimtinumo

34 Universitetas tvirtina, kad prejudiciniai klausimai yra akivaizdžiai nepriimtini. Pirma, jie yra visiškai hipotetiniai ir akivaizdžiai nereikšmingi ginčui pagrindinėje byloje išspręsti, nes iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad šį prašymą pateikęs teismas neturi jokių abejonių dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų aiškinimo. Antra, šis teismas nenurodė priežasčių, paskatinusių jį iškelti klausimą dėl Sąjungos teisės išaiškinimo, o tai ne tik prieštarauja Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsniui ir todėl šie klausimai turi būti laikomi nepriimtini, bet ir pažeidžia Universiteto teisę į gynybą.

35 Šiuo klausimu reikia priminti, 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 kokia Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarba. Todėl, kai pateikiami klausimai susiję su Sąjungos teisės aiškinimu, Teisingumo Teismas iš principo turi priimti sprendimą (2020 m. lapkričio 25 d. Sprendimo *Sociálna poisťovňa*, C-799/19, EU:C:2020:960, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

36 Tokiems klausimams, kuriuos nacionalinis teismas pateikia atsižvelgdamas į savo paties nurodytas teisines ir faktines aplinkybes (jų 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 pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinos tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus ir suprastų priežastis, dėl kurių nacionalinis teismas mano, kad, siekiant išspręsti jo nagrinėjamą ginčą, reikalinga gauti atsakymus į tuos klausimus (2021 m. vasario 2 d. Sprendimo *Consob*, C-481/19, EU:C:2021:84, 29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

37 Šiuo atveju reikia pažymėti, kad, pirma, prašymas priimti prejudicinį sprendimą atitinka Procedūros reglamento 94 straipsnyje nustatytus kriterijus. Iš tiesų šiame prašyme pateikiami būtini paaiškinimai dėl reikšmingų faktinių aplinkybių ir pagrindinės bylos dalyko. Jame taip pat nurodomas nacionalinės teisės nuostatų, kurios, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, gali būti taikomos pagrindinėje byloje, turinys. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat nurodo, pirma, priežastis, dėl kurių jis kelia klausimą dėl tam tikrų Sąjungos teisės nuostatų išaiškinimo, ir, antra, jo nustatytą minėtų nuostatų ryšį su nacionalinės teisės aktais, kurie, jo manymu, gali būti taikomi pagrindinėje byloje. Ši informacija būtina ir tam, kad Italijos vyriausybė ir kiti suinteresuotieji asmenys galėtų pateikti pastabas pagal Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnį; tai įrodo Universiteto pateiktos pastabos.

38 Antra, iš šios informacijos matyti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas įrodė, jog egzistuoja ryšys tarp prašomo Bendrojo susitarimo išaiškinimo ir aktualių pagrindinės bylos faktinių aplinkybių bei dalyko. Be to, atsižvelgiant į šią informaciją, reikia manyti, kad Teisingumo Teismui pateikti klausimai nėra hipotetiniai ir kad Teisingumo Teismui žinomos visos faktinės ir teisinės aplinkybės, reikalingos naudingai atsakyti į šiuos klausimus.

39 Tokiomis aplinkybėmis pateikti prejudiciniai klausimai yra priimtini.

Dėl esmės

40 Pirmiausia reikia pažymėti, kad pirmaisiais dviem klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar priemonių, kuriomis siekiama nubausti už piktnaudžiavimą sudarant terminuotas darbo sutartis, kaip antai nagrinėjamas pagrindinėje byloje, nebuvimas suderinamas su Bendrojo susitarimo 5 punktu. Pateikiant trečiąjį klausimą norima sužinoti, ar pagal šią nuostatą draudžiama naudoti tokias terminuotas sutartis dėl to, kad jomis piktnaudžiaujama.

41 Nagrinėti, ar būtina imtis priemonių, kuriomis siekiama bausti už piktnaudžiavimą sudarant terminuotas darbo sutartis, galima tik įsitikinus, kad toks piktnaudžiavimas egzistuoja, todėl pirmiausia reikia išnagrinėti trečiąjį prejudicinį klausimą.

Dėl trečiojo klausimo

42 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 5 punktą reikia aiškinti taip: juo draudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos, kiek tai susiję su universitetų mokslininkų įdarbinimu, numatytas terminuotų sutarčių sudarymas trejiems metams ir galimybė jas vieną kartą pratęsti ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui, nustatant, kad jas galima sudaryti tik „planuojant turimų išteklių panaudojimą mokslinių tyrimų, mokymo pagal programą ir papildomo mokymo bei kitų studentams skirtų paslaugų teikimo veiklai vykdyti", o pratęsti – tik jei „mokymo ir mokslinių tyrimų veikla įvertinta teigiamai", ir nenustatant objektyvių ir skaidrių kriterijų, kuriais remiantis būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių sudarymas ir pratęsimas tikrai atitinka realų poreikį, ar jos tinkamos ir reikalingos siekiamam tikslui įgyvendinti.

43 Taigi šis trečiasis klausimas susijęs su dviem aspektais: su pagrindinėje byloje nagrinėjamos sutarties sudarymu ir su šios sutarties pratęsimu.

44 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalyje numatytos dviejų rūšių sutartys dėl universiteto mokslininkų, taip pakeičiant ankstesnius teisės aktus, pagal kuriuos šiems asmenims buvo suteiktos nuolatinės darbo vietos pasibaigus pradiniam trejų metų bandomajam laikotarpiui, t. y. pirma, A tipo sutartys ir, antra, Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies b punkte nurodytos sutartys (toliau – B tipo sutartis). Pastarosios sutartys taip pat sudaromos trejiems metams.

45 Nors užbaigus atrankos procedūrą su abiejų kategorijų universitetų mokslininkais sudaroma terminuota, t. y. trejų metų, sutartis, iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad vis dėlto minėtų tipų sutartys skiriasi.

46 A tipo sutarties sudarymas priklauso nuo to, ar yra lėšų vykdyti mokslo tyrimus, mokymą pagal programą ir papildomą mokymą ir teikti paslaugas studentams. Tokia sutartis gali būti pratęsiama vieną kartą dvejiems metams, gavus teigiamą suinteresuotojo asmens mokslinės veiklos įvertinimą. B tipo sutarties negalima pratęsti, bet pasibaigus jos terminui, jei atitinkamo mokslininko vertinimo rezultatai yra tinkami, jam gali būti pasiūlytos docento pareigos, dėl kurių sudaroma neterminuota sutartis.

47 Be to, skiriasi sąlygos, kuriomis galima sudaryti sutartį su universiteto mokslininku. A tipo sutarčių atveju pakanka turėti daktaro laipsnį, lygiavertį universiteto diplomą arba medicinos specializacijos diplomą. B tipo sutartys sudaromos tik su asmenimis, kurie dirbo mokslininkais pagal Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies a punktą, įgijo pirmos arba antros kategorijos dėstytojo kvalifikaciją, baigė medicinos studijas arba bent trejus metus įvairiuose universitetuose gavo mokslo tyrimų subsidijas arba studijų stipendijas.

48 Todėl sudarius A tipo sutartį galima sudaryti B tipo sutartį. Universiteto mokslininkas gali tęsti akademinę karjerą, sudarydamas A tipo sutartį, paskui – B tipo sutartį, o tai vėliau suteikia jam galimybę būti paskirtam docentu. Tačiau toks paskyrimas nėra automatiškas – jis priklauso nuo tinkamų vertinimo rezultatų.

49 Vadinasi, esminis šiuo metu numatytų dviejų universiteto mokslininkų kategorijų skirtumas yra tas, kad mokslininkai, nurodyti Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies a punkte, tiesiogiai neturi galimybės savo karjeros laikotarpiu tapti docentais, o nurodytieji šios nuostatos b punkte tokią galimybę turi.

50 Šiuo atveju EB buvo įdarbintas kaip pagal Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnį organizuoto atrankos konkurso laureatas, taigi po to, kai buvo teigiamai įvertintas, ir atsižvelgiant į „planuojamą turimų išteklių panaudojimą mokslinių tyrimų, mokymo pagal programą ir papildomo mokymo bei kitų studentams skirtų paslaugų teikimo veiklai vykdyti“, kaip to reikalaujama pagal šio straipsnio 3 dalies a punktą.

51 Reikia priminti, kad 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.

52 Vis dėlto iš Bendrojo susitarimo 5 punkto formuluotės ir suformuotos jurisprudencijos matyti, kad minėtas punktas taikomas tik paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius (2020 m. sausio 22 d. Sprendimo *Baldonedo Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, 70 punktas ir 2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sánchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 56 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), todėl sutartis, kuri yra pirmoji arba vienintelė terminuota darbo sutartis, nepatenka į Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies taikymo sritį (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M. V. ir kt.* (*Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys*), C-760/18, EU:C:2021:113, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Pirmiausia vis dėlto reikia pabrėžti, kad Bendruoju susitarimu valstybės narės neįpareigojamos imtis priemonės, reikalaujančios, kad visos pirmosios ar vienintelės terminuotos darbo sutartys būtų pateisintos viena iš objektyvių priežasčių (2014 m. liepos 3 d. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 57 punktas).

53 Todėl tokios kaip A tipo terminuotos sutarties sudarymui netaikoma Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis, taigi ji nepatenka į šios nuostatos taikymo sritį.

54 Tačiau ši nuostata taikoma, kai A tipo sutartis pratęsiama maksimaliam dvejų metų laikotarpiui, numatytam Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies a punkte, nes šiuo atveju tai yra dvi paeiliui sudarytos terminuotos darbo sutartys.

55 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 1 punkto tikslas yra įgyvendinti vieną iš šiuo susitarimu siekiamų tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, kurie laikomi galimu piktnaudžiavimo pažeidžiant darbuotojų teises šaltiniu, įtvirtinant tam tikras minimalios apsaugos nuostatas, skirtas, kad būtų išvengta pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų padėties neapibrėžtumo (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt.* (*Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys*), C-760/18, EU:C:2021:113, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

56 Todėl, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybės narės įpareigojamos imtis bent vienos iš joje nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių. To punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytos trys priemonės, susijusios su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą, su maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir su jų atnaujinimų skaičiumi (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt.* (*Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys*), C-760/18, EU:C:2021:113, 54 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

57 Šiuo klausimu valstybės narės turi diskreciją, nes gali imtis vienos ar kelių Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytų priemonių arba taikyti esamas lygiavertes teisines priemones, tačiau jos tai turi daryti atsižvelgdamos į specifinių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų poreikius (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt.* (*Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys*), C-760/18, EU:C:2021:113, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

58 Taigi pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybėms narėms nustatytas bendras tikslas – užkirsti kelią tokiems piktnaudžiavimo atvejams ir joms leidžiama pasirinkti būdus, kaip tai pasiekti, su sąlyga, kad jie nepažeidžia Bendrojo susitarimo tikslo ar veiksmingumo (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt.* (*Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys*), C-760/18, EU:C:2021:113, 56 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

59 Šiuo atveju reikia konstatuoti, kad Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies a punkte nustatytas ne tik maksimalus su universiteto mokslininkais, priskiriamais tai pačiai kategorijai kaip EB, sudaromų terminuotų darbo sutarčių terminas, bet ir galimas tokios sutarties pratęsimo skaičius. Konkrečiau kalbant, kiek tai susiję su A tipo sutartimi, šiame įstatyme nustatyta maksimali sutarties trukmė – treji metai ir ją pratęsti leidžiama tik vieną kartą dvejiems metams.

60 Taigi Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalyje numatytos dvi iš Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje nurodytų priemonių, t. y. apribojimai, susiję su bendra maksimalia terminuotų sutarčių trukme ir galimų pratęsimų skaičiumi. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nenurodė aplinkybių, kurios leistų manyti, kad šių priemonių nepakanka, kad būtų veiksmingai užkirstas kelias piktnaudžiavimui sudarant terminuotas darbo sutartis, kiek tai susiję su A tipo sutartimis.

61 Tiesa, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, remdamasis 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimu *Martínez Andrés ir Castrejana López* (C-184/15 ir C-197/15, EU:C:2016:680) ir 2018 m. spalio 25 d. Sprendimu *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), pažymi, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose nėra objektyvių ir skaidrių kriterijų, kurie leistų nustatyti, ar A tipo sutarčių sudarymas ir pratęsimas yra pagrįsti tikrais poreikiais ir ar tai tokius poreikius gali tenkinti, taip pat – ar proporcingai tomis priemonėmis naudojamasi.

62 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, pirma, kad, kitaip nei bylose, kuriose priimti 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimas *Martínez Andrés ir Castrejana López* (C-184/15 ir C-197/15, EU:C:2016:680) ir 2018 m. spalio 25 d. Sprendimas *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), pagrindinėje byloje taikytinuose nacionalinės teisės aktuose numatytos priemonės atitinka Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies b ir c punktuose numatytas priemones.

63 Iš tiesų tuose sprendimuose problema, susijusi su nustatymu, ar tais atvejais nagrinėtų terminuotų sutarčių atnaujinimas pateisinamas objektyviomis priežastimis, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 1 punkto a papunktį, įskaitant būtinybę patenkinti tikrus ir laikinus poreikius, kilo tik dėl to, kad nėra priemonių, priklausančių dviem šio sprendimo 59 punkte nurodytoms priemonių kategorijoms, kurios numatytos Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies a punkte. Todėl neturi reikšmės tai, kad, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pagrindinėje byloje nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose nėra patikslinimų dėl autentiško ir laikino poreikių, kuriuos reikia patenkinti sudarant terminuotas sutartis, pobūdžio.

64 Antra, reikia pažymėti, kad minėtuose sprendimuose atitinkami darbuotojai susidūrė su visišku neapibrėžtumu dėl jų darbo santykių trukmės. Tačiau šioje byloje asmenys, sudarantys A tipo sutartį, kokią sudarė EB ir Universitetas, prieš ją pasirašydami informuojami, kad darbo santykiai negali trukti ilgiau nei penkerius metus.

65 Kiek tai susiję su darbuotojo galimybe naudotis darbo stabilumu, žinoma, kaip matyti iš Bendrojo susitarimo preambulės antros pastraipos, tai suprantama kaip svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas, o terminuotos darbo sutartys darbdavių ir darbuotojų poreikius gali tenkinti tik tam tikromis aplinkybėmis (2021 m. vasario 11 d. Sprendimo *M.V. ir kt.* (*Viešajame sektoriuje paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys*), C-760/18, EU:C:2021:113, 48 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

66 Terminuotos mokslininko sutarties, kaip antai sudarytos EB, kuris įdarbintas pagal A tipo darbo sutartį, galiojimo pasibaigimas nebūtinai lemia darbo nestabilumą, nes atitinkamam darbuotojui suteikia galimybę įgyti kvalifikaciją, būtiną norint sudaryti B tipo sutartį, dėl kurios gali būti nustatyti neterminuoti darbo santykiai, skiriant į docento pareigas.

67 Trečia, reikia konstatuoti, kad tai, jog universitetams nuolat reikia įdarbinti universiteto mokslininkus, kaip, atrodo, matyti iš nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų, nereiškia, kad šis poreikis negali būti tenkinamas sudarant terminuotas darbo sutartis.

68 Iš tiesų atrodo, kad mokslininko pareigos yra pirmasis tokio mokslininko karjeros etapas, nes numatoma, kad toks mokslininkas bet kuriuo atveju sieks eiti kitas, t. y. dėstytojo, pareigas, iš pradžių dirbdamas docentu, tada paskirtu profesoriumi.

69 Be to, kalbant apie tai, kad A tipo sutarčių pratęsimas dvejiems metams priklauso nuo teigiamo mokymo ir mokslo tyrimų veiklos vertinimo, pažymėtina, kad atitinkamo sektoriaus „ypatingi poreikiai“, kiek tai susiję su mokslo tyrimais, pagrįstai gali būti būtinybė užtikrinti įvairių mokslininkų karjeros raidą atsižvelgiant į jų konkrečius nuopelnus, kuriuos atitinkamai reikia įvertinti. Todėl nuostata, pagal kurią universitetas įpareigojamas sudaryti neterminuotą sutartį su mokslininku, neatsižvelgdamas į jo mokslinės veiklos rezultatų vertinimą, neatitiktų minėtų reikalavimų.

70 Galiausiai pažymėtina, kad lygiavertiškumo principas, kurį savo sprendime ne kartą nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir pats EB, grindžiamas būtinybe užtikrinti Sąjungos teisės sistemos suteikiamų teisių teisminę apsaugą, kuri nebūtų mažiau palanki nei numatyta panašioms teisėms, kylančioms vien iš nacionalinės teisės. Todėl šiuo atveju šis principas netaikytinas, nes ši būtinybė susijusi tik su nuostatomis, kurių dalykas yra Sąjungos teisės sistemos suteikiamos teisės (šiuo klausimu žr. 2018 m. kovo 7 d. Sprendimo *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, 39 ir 40 punktus).

71 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 5 punktą reikia aiškinti taip: juo nedraudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos, kiek tai susiję su universitetų mokslininkų įdarbinimu, numatytas terminuotų sutarčių sudarymas trejiems metams ir galimybė jas vieną kartą pratęsti ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui, nustatant, kad jas galima sudaryti tik „planuojant turimų išteklių panaudojimą mokslinių tyrimų, mokymo pagal programą ir papildomo mokymo bei kitų studentams skirtų paslaugų teikimo veiklai vykdyti“, o pratęsti – tik jei „mokymo ir mokslinių tyrimų veikla įvertinta teigiamai“, ir nenustatant objektyvių ir skaidrių kriterijų, kuriais remiantis būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių sudarymas ir pratęsimas tikrai atitinka realų poreikį, ar jos tinkamos ir reikalingos siekiamam tikslui įgyvendinti.

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

72 Kaip minėta šio sprendimo 40 punkte, pirmasis ir antrasis klausimai susiję su priemonėmis, skirtomis nubausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas sutartis.

73 Kaip matyti iš atsakymo į trečiąjį klausimą, Bendrojo susitarimo 5 punktu nedraudžiama taikyti pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų, taigi dėl jų nekyla piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas sutartis rizika, todėl nereikia atsakyti į pirmąjį ir antrąjį klausimus.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

74 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 (septintoji kolegija) nusprendžia:

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 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, 5 punktą reikia aiškinti taip: juo nedraudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos, kiek tai susiję su universitetų mokslininkų įdarbinimu, numatytas terminuotų sutarčių sudarymas trejiems metams ir galimybė jas vieną kartą pratęsti ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui, nustatant, kad jas galima sudaryti tik „planuojant turimų išteklių panaudojimą mokslinių tyrimų, mokymo pagal programą ir papildomo mokymo bei kitų studentams skirtų paslaugų teikimo veiklai vykdyti", o pratęsti – tik jei „mokymo ir mokslinių tyrimų veikla įvertinta teigiamai", ir nenustatant objektyvių ir skaidrių kriterijų, kuriais remiantis būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių sudarymas ir pratęsimas tikrai atitinka realų poreikį, ar jos tinkamos ir reikalingos siekiamam tikslui įgyvendinti.

Parašai.