Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 3 czerwca 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 99/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 5 – Kolejne umowy o pracę lub stosunki pracy zawierane lub nawiązywane na czas określony – Nadużywanie – Środki zapobiegawcze – Umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym – Pracownicy naukowi zatrudniani na uniwersytecie

W sprawie C-326/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (regionalny sąd administracyjny dla Lacjum, Włochy) postanowieniem z dnia 28 listopada 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 23 kwietnia 2019 r., w postępowaniu:

EB

przeciwko

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

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

Università degli Studi „Roma Tre",

przy udziale:

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,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: A. Kumin (sprawozdawca), prezes izby, T. von Danwitz i P.G. Xuereb, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

* Język postępowania: włoski.

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu EB – F. Dinelli i G. Grüner, avvocati,

– w imieniu Università degli Studi „Roma Tre" – L. Torchia, avvocata,

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

– w imieniu Anief – Associazione Professionale e Sindacale – S. Galleano, V. De Michele i W. Miceli, avvocati,

– w imieniu Confederazione Generale Sindacale – T.M. de Grandis i V. De Michele, avvocati,

– w imieniu Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo – E. Albé, avvocata,

– w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, którą wspierały C. Colelli i L. Fiandaca, avvocati dello Stato,

– w imieniu Komisji Europejskiej – G. Gattinara i M. van Beek, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym") i ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy EB, pracownikiem naukowym zatrudnionym na uniwersytecie, a Presidenza del Consiglio dei Ministri (prezydencją rady ministrów, Włochy), Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (ministerstwem edukacji, szkolnictwa wyższego i badań naukowych, Włochy) oraz Università degli Studi „Roma Tre" (zwanym dalej „uniwersytetem") w przedmiocie odmowy przedłużenia, ponad przewidziany prawem okres, zawartej przez EB umowy o pracę na czas określony i przekształcenia jej w umowę na czas nieokreślony lub dopuszczenia go do oceny w celu wpisania jego nazwiska do wykazu profesorów nadzwyczajnych.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motyw 14 dyrektywy 99/70 ma następujące brzmienie:

„[s]ygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące umów o pracę na czas określony oraz stosunku pracy; wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony".

4 Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego stanowi, że jego strony „uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami [i że] umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników".

5 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego:

„Celem [tego porozumienia] jest:

a) poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;

b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony".

6 Klauzula 3 omawianego porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje", przewiduje:

„1. Do celów niniejszego porozumienia »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.

[…]".

7 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji", stanowi w pkt 1:

„Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym".

8 Klauzula 5 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom", ma następujące brzmienie:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi

i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:
a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:
a) będą uważane za »kolejne«;
b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony".

9 Klauzula 8 wspomnianego porozumienia ramowego, zatytułowana „Postanowienia dotyczące wprowadzenia w życie", przewiduje:

„1. Państwa członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne dla pracowników, niż postanowienia ustanowione w niniejszym porozumieniu.

[…]".

Prawo włoskie

10 Artykuł 24 legge nº 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 (ustawy nr 240 wprowadzającej przepisy w sprawie organizacji uniwersytetów, kadry akademickiej i rekrutacji oraz upoważniającej rząd do podjęcia działań na rzecz poprawy jakości i efektywności systemu szkolnictwa wyższego) z dnia 30 grudnia 2010 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 10 z dnia 14 stycznia 2011 r., zwanej dalej „ustawą nr 240/2010"), zatytułowany „Pracownicy naukowi zatrudnieni na czas określony", stanowi:

„1. Stosownie do środków dostępnych w ramach planowania uniwersytety mogą w zakresie swojej działalności badawczej, działalności w zakresie kształcenia, kształcenia uzupełniającego i usług dla studentów zawierać umowy o pracę na czas określony. Umowa określa, na podstawie regulaminów uniwersyteckich, szczegółowe zasady wykonywania działalności w zakresie kształcenia, kształcenia uzupełniającego i usług dla studentów, a także działalności badawczej.

2. Laureaci są wybierani w drodze otwartych postępowań w przedmiocie naboru organizowanych przez uniwersytety na podstawie regulaminu w rozumieniu ustawy nr 168 z dnia 9 maja 1989 r., z poszanowaniem zasad wyrażonych w Europejskiej Karcie Naukowca załączonej do zalecenia Komisji z dnia 11 marca 2005 r. (2005/251/WE) […].

3. Umowy mogą mieć formę:

a) umów zawartych na okres trzech lat z możliwością jednokrotnego odnowienia na okres tylko dwóch lat po uzyskaniu pozytywnej oceny prowadzonej działalności w zakresie kształcenia i badawczej, dokonanej w oparciu o zasady, kryteria i czynniki określone w dekrecie ministra; umowy te mogą być również zawierane z tą samą osobą w różnych placówkach;

b) umów zawartych na okres trzech lat, zastrzeżonych dla kandydatów, którzy skorzystali z umów przewidzianych w lit. a), lub dla kandydatów, którzy uzyskali krajowe uprawnienia naukowe dla stanowiska profesora pierwszej lub drugiej grupy, o których mowa w art. 16 niniejszej ustawy, lub którzy posiadają medyczny tytuł specjalizacyjny, lub też którzy przez co najmniej trzy lata,

niekoniecznie w sposób nieprzerwany, korzystali z dotacji na badania naukowe w rozumieniu art. 51 ust. 6 ustawy nr 449 z dnia 27 grudnia 1997 r., dotacji na badania naukowe, o których mowa w art. 22 niniejszej ustawy lub stypendiów postdoktoranckich, o których mowa w art. 4 ustawy nr 398 z dnia 30 listopada 1989 r., czy też z podobnych umów, dotacji lub stypendiów na zagranicznych uniwersytetach.

[…]

5. Stosownie do środków dostępnych w ramach planowania w trzecim roku obowiązywania umowy, o której mowa w ust. 3 lit. b), uniwersytet przeprowadza ocenę drugiej strony umowy, która uzyskała przewidziane w art. 16 kwalifikacje naukowe, w celu wpisania jej nazwiska do wykazu profesorów nadzwyczajnych, o którym mowa w art. 18 ust. 1 lit. e). Jeśli ocena ma wynik pozytywny, po wygaśnięciu umowy nazwisko wspomnianej osoby jest wpisywane do wykazu profesorów nadzwyczajnych. Oceny dokonuje się zgodnie z uznanymi na poziomie międzynarodowym standardami kwalifikacji, określonymi w regulaminie uniwersytetu zgodnie z kryteriami wyznaczonymi w dekrecie ministra. Planowanie, o którym mowa w art. 18 ust. 2, zapewnia dostępność niezbędnych środków w przypadku pozytywnej oceny. Informację o postępowaniu w przedmiocie naboru publikuje się na stronie internetowej uniwersytetu.

[…]".

11 Artykuł 20 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 [dekretu ustawodawczego nr 75 wprowadzającego zmiany i uzupełnienia do dekretu ustawodawczego nr 165 z dnia 30 marca 2001 r. zgodnie z art. 16 ust. 1 lit. a), art. 16 ust. 2 lit. b), c), d) i e) oraz art. 17 ust. 1 lit. a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) i z) ustawy nr 124 z dnia 7 sierpnia 2015 r. o reorganizacji systemu administracji publicznej] z dnia 25 maja 2017 r. (GURI nr 130 z dnia 7 czerwca 2017 r.) (zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 75/2017"), zatytułowany „Zwalczanie niestabilności zatrudnienia w administracji publicznej", stanowi:

„1. W celu zwalczania niestabilności zatrudnienia, ograniczenia korzystania z umów o pracę na czas określony i zapewnienia właściwego wykorzystania kwalifikacji zawodowych nabytych przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony organ administracji może w latach 2018–2020, zgodnie z trzyletnim planem potrzeb, o którym mowa w art. 6 ust. 2, i wskazując pokrycie finansowe, zatrudniać na czas nieokreślony osoby niepełniące funkcji kierowniczych, które:

a) po dacie wejścia w życie ustawy nr 124 z 2015 r. są zatrudnione na podstawie umowy na czas określony w zatrudniającym organie administracji lub, w przypadku organów administracji gminnej, które wykonują zadania w formie współdziałania, również w organach administracji, których usługi mają taką formę;

b) zostały zatrudnione na czas określony w związku z taką samą prowadzoną przez nie działalnością w ramach postępowań konkursowych przeprowadzonych również przez organy administracji publicznej inne niż organ zatrudniający;

c) na dzień 31 grudnia 2017 r. mogą wykazać w zatrudniającym je organie administracji wspomnianym w lit. a) co najmniej trzyletni staż pracy, niekoniecznie przez nieprzerwany okres, w ciągu ostatnich ośmiu lat.

2. W tych samych latach 2018–2020 organy administracji mogą zorganizować, w sposób spójny z trzyletnim planem potrzeb, o którym mowa w art. 6 ust. 2, i bez uszczerbku dla gwarancji odpowiedniego dostępu z zewnątrz, po wskazaniu pokrycia finansowego, procedury konkursowe zastrzeżone, do wysokości maksymalnie 50 procent stanowisk dostępnych dla osób niepełniących funkcji kierowniczych, które spełniają następujące wymagania:

a) po dniu wejścia w życie ustawy nr 124 z 2015 r. są zatrudnione na podstawie elastycznej umowy o pracę przez organ administracji organizujący konkurs;

b) na dzień 31 grudnia 2017 r. mogą wykazać co najmniej trzyletni staż pracy w organie administracji organizującym konkurs, niekoniecznie przez nieprzerwany okres, w ciągu ostatnich ośmiu lat.

[…]

8. Organy administracji mogą przedłużyć elastyczne stosunki pracy z osobami biorącymi udział w procedurach, o których mowa w ust. 1 i 2, do czasu ich zakończenia, w granicach dostępnych środków w rozumieniu art. 9 ust. 28 dekretu z mocą ustawy nr 78 z dnia 31 maja 2010 r., przekształconego ze zmianami przez ustawę nr 122 z dnia 30 lipca 2010 r.

9. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do rekrutacji pracowników dydaktycznych oraz administracyjnych, technicznych i pomocniczych (ATA) w państwowych placówkach szkolnych i oświatowych. […] Niniejszy artykuł nie ma również zastosowania do umów o udostępnienie pracowników organom administracji publicznej".

12 Artykuł 5 ust. 4a 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 (dekretu ustawodawczego nr 368 wprowadzającego w życie dyrektywę 99/70/WE dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC) z dnia 6 września 2001 r. (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r.) (zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 368/2001"), który transponował dyrektywę 99/70 do włoskiego porządku prawnego, stanowił:

„Bez uszczerbku dla reżimu kolejnych umów przewidzianego w poprzednich ustępach, jeśli w wyniku zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony dotyczących wykonywania równoważnych obowiązków łączny czas trwania stosunku pracy między tym samym pracodawcą a tym samym pracownikiem przekroczy 36 miesięcy, włączając w to okresy przedłużenia lub odnowienia umowy, niezależnie od długości okresów przerwy między poszczególnymi umowami, stosunek pracy uznaje się za nawiązany na czas nieokreślony na mocy ust. 2 […]".

13 Przepis ten został co do istoty powtórzony i utrzymany w mocy przez art. 19 decreto legislativo nº 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 (dekretu ustawodawczego nr 81 w sprawie systemowego uregulowania umów o pracę i zmiany prawodawstwa dotyczącego obowiązków związanych z pracą, zgodnie z art. 1 ust. 7 ustawy nr 183 z dnia 10 grudnia 2014 r.) z dnia 15 czerwca 2015 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 144 z dnia 24 czerwca 2015 r.) (zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 81/2015"), zatytułowany „Wyznaczenie terminu i maksymalny czas trwania" i obowiązujący od dnia 25 czerwca 2015 r. Na mocy tego przepisu, po przekroczeniu progu 36 miesięcy, bez względu na to, czy chodzi o jedną umowę, czy kolejne umowy zawarte w celu wykonywania obowiązków na tym samym poziomie i o tym samym statusie prawnym, „umowa zostaje przekształcona w umowę na czas nieokreślony z dniem tego przekroczenia".

14 Jednakże zgodnie z art. 10 ust. 4a dekretu ustawodawczego nr 368/2001 art. 5 ust. 4a tego dekretu ustawodawczego nie znajduje w niektórych przypadkach zastosowania. Umowa będąca przedmiotem postępowania głównego wchodzi w zakres tych przypadków, zgodnie z art. 29 ust. 2 lit. d) dekretu

ustawodawczego nr 81/2015, jako że przepis ten przewiduje wyraźnie, wśród wyłączeń z zakresu stosowania art. 5 ust. 4a dekretu ustawodawczego nr 368/2001, umowy na czas określony zawarte na podstawie ustawy nr 240/2010.

15 Ponadto art. 29 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 81/2015 stanowi, że przepisy art. 36 decreto legislativo n° 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (dekretu ustawodawczego nr 165 ustanawiającego zasady ogólne dotyczące organizacji pracy w administracji publicznej) z dnia 30 marca 2001 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 106 z dnia 9 maja 2001 r.) (zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 165/2001") pozostają niezmienione.

16 Artykuł 36 dekretu ustawodawczego nr 165/2001, w brzmieniu nadanym dekretem ustawodawczym nr 75/2017, zatytułowany „Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony lub w ramach elastycznych stosunków pracy", przewiduje:

„1. W odniesieniu do wymagań odnoszących się do ich zwykłych potrzeb organy administracji publicznej zatrudniają pracowników wyłącznie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony […].

[…]

5. Naruszenie przepisów bezwzględnie obowiązujących dotyczących rekrutacji lub zatrudnienia pracowników przez organy administracji publicznej w żadnym wypadku nie skutkuje zawarciem z organem administracji publicznej umowy o pracę na czas nieokreślony, bez uszczerbku dla odpowiedzialności i sankcji, na które organ ten może się narazić. Zainteresowany pracownik ma prawo do uzyskania odszkodowania za szkodę wynikającą ze świadczenia pracy z naruszeniem przepisów bezwzględnie obowiązujących […]".

[…]

5c. Umowy o pracę na czas określony zawarte z naruszeniem niniejszego artykułu są nieważne i powodują powstanie odpowiedzialności odszkodowawczej po stronie organu administracji publicznej. Członkowie kadry kierowniczej działający z naruszeniem przepisów niniejszego artykułu ponoszą również odpowiedzialność w rozumieniu art. 21 niniejszego dekretu. Członkom kadry kierowniczej odpowiedzialnym za uchybienia w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia nie przysługuje premia za wyniki".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

17 W dniu 1 grudnia 2012 r. EB został zatrudniony przez uniwersytet w charakterze pracownika naukowego na okres trzech lat na podstawie umowy zawartej na mocy art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010 (zwanej dalej „umową typu A"). Taka umowa może zostać przedłużona tylko raz na okres maksymalnie dwóch lat.

18 W październiku 2014 r. EB uzyskał krajowe uprawnienia naukowe dla stanowiska profesora uniwersyteckiego drugiej grupy w rozumieniu art. 16 tej ustawy, które to uprawnienia zaświadczają o tym, że ich posiadacz posiada kwalifikacje naukowe niezbędne do udziału w niektórych konkursach uniwersyteckich.

19 Bezsporne jest, że w czasie gdy EB nadal świadczył pracę, uniwersytet przeprowadził – zgodnie z art. 24 ust. 6 ustawy nr 240/2010, który pozwala, w okresie ośmiu lat od wejścia w życie tej ustawy, wpisać do wykazu profesorów drugiej grupy pracowników naukowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pracujących na uniwersytecie i posiadających krajowe uprawnienia naukowe – takie postępowanie w sprawie wpisu, z którego skorzystali dwaj pracownicy

naukowi zajmujący się tą samą dziedziną co EB i zatrudnieni na podstawie takiej umowy. Tymczasem EB nie miał prawa uczestniczyć w tym postępowaniu ze względu na to, że był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony, mimo że posiadał uprawnienia naukowe.

20 Sześć miesięcy przed końcem umowy ustalonym na dzień 1 grudnia 2015 r. EB wystąpił o przedłużenie umowy z nim, którego dokonano w dniu 24 listopada 2015 r., ze skutkiem od dnia 1 grudnia 2015 r., na okres dwóch lat.

21 W dniu 8 listopada 2017 r., przed końcem obowiązywania przedłużonej umowy, EB wniósł o jej przedłużenie na podstawie art. 20 ust. 8 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 w celu przekształcenia jego stosunku pracy na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Podniósł on w tym względzie, że przepis ten ma zastosowanie również do pracowników dydaktycznych na uniwersytetach. Ponadto EB wniósł o zastosowanie, począwszy od 2018 r., procedury stabilizacji zatrudnienia przewidzianej w art. 20 ust. 1 tego dekretu ustawodawczego.

22 Pismem z dnia 21 listopada 2017 r. uniwersytet oddalił wnioski EB, podnosząc, po pierwsze, że art. 20 ust. 8 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 nie ma zastosowania do pracowników naukowych zatrudnianych na uniwersytecie na podstawie umowy na czas określony, a po drugie, że art. 29 dekretu ustawodawczego nr 81/2015 nie pozwala na skorzystanie z procedury przewidzianej dla zatrudniania pracowników naukowych w ramach umowy na czas nieokreślony.

23 EB wniósł do sądu odsyłającego nie tylko skargę na tę decyzję, ale również wniósł o stwierdzenie nieważności okólnika nr 3/2017 wydanego przez Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministra ds. uproszczenia i administracji publicznej), zgodnie z którym dekret ustawodawczy nr 75/2017 nie znajdował zastosowania do pracowników naukowych zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony. Ponadto wystąpił on do sądu odsyłającego o przyznanie mu prawa do zatrudnienia na czas nieokreślony lub o dopuszczenie go do postępowania w sprawie oceny w celu zatrudnienia go w charakterze profesora nadzwyczajnego na podstawie art. 24 ust. 5 ustawy nr 240/2010.

24 Na poparcie skargi EB podnosi w szczególności, że art. 20 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 należy interpretować w ten sposób, że ma on zastosowanie również do stosunków pracy podlegających prawu publicznemu, a tym samym do stosunku pracy pracownika naukowego typu A, zważywszy, że porozumienie ramowe stoi na przeszkodzie odmiennej wykładni, takiej jak narzucona przez okólnik nr 3/2017.

25 EB utrzymuje ponadto, że wyłączenie jego umowy z zasady przewidującej automatyczne przekształcenie umowy o pracę zawartej na czas określony i przedłużonej o ponad 36 miesięcy w umowę na czas nieokreślony – wyłączenie przewidziane w art. 29 ust. 2 lit. d) dekretu ustawodawczego nr 81/2015 – jest niezgodne z porozumieniem ramowym, ponieważ nie istnieją obiektywne powody, które uzasadniałyby zatrudnianie pracownika naukowego na czas określony, w szczególności w przypadku gdy zatrudnienie zostaje przedłużone na okres wykraczający poza trzy lata, jak to miało miejsce właśnie w przypadku skarżącego w postępowaniu głównym.

26 EB twierdzi również, że art. 24 ust. 3 ustawy nr 240/2010 – niedopuszczający pracowników naukowych zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, którzy, podobnie jak on sam, uzyskali kwalifikacje uniwersyteckie wymagane do powołania na stanowisko „profesora nadzwyczajnego", do postępowania w sprawie oceny w celu powołania ich na stanowisko profesora nadzwyczajnego – jest sprzeczny z zasadą niedyskryminacji wyrażoną w klauzuli 4 porozumienia ramowego.

27 Wreszcie. EB powołuje się na zasadę równoważności, zgodnie z którą w braku przepisu krajowego bardziej korzystnego dla kategorii pracowników naukowych, do której należy, należałoby stosować przepisy dotyczące sektora prywatnego – takie jak przepisy przewidujące automatyczne przekształcanie umowy o pracę na czas określony przedłużonej o ponad 36 miesięcy w umowę na czas

nieokreślony – a także przepisy mające zastosowanie do kategorii pracowników sektora publicznego zatrudnionych na czas określony, którzy – tak jak nauczyciele w szkołach – mogą korzystać z pewnej formy stabilizacji ich stosunku pracy dzięki odpowiednim procedurom, zgodnie z art. 20 dekretu ustawodawczego nr 75/2017.

28 Uniwersytet z kolei podkreśla, że art. 20 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 nie ma zastosowania do pracowników naukowych zatrudnianych na uniwersytecie na mocy przepisów art. 3 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 165/2001. Utrzymuje on w tym względzie, że przepis ten nie wprowadza dyskryminacji w porównaniu z innymi pracownikami naukowymi, którzy nie należą do kategorii pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym.

29 Uniwersytet przypomina ponadto, że odmienne traktowanie kategorii, o których mowa w art. 24 ust. 3 lit. a) i b) ustawy nr 240/2010, jest uzasadnione, biorąc pod uwagę fakt, że pracownicy naukowi, których dotyczy ten ostatni przepis, posiadają większe doświadczenie.

30 Sąd odsyłający uważa, że w odniesieniu do pracowników naukowych zatrudnionych w ramach umowy typu A, o której mowa w art. 24 ust. 1 i art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010, stosowanie takich umów na czas określony może stanowić nadużycie, i zastanawia się nad zgodnością z klauzulą 5 porozumienia ramowego wynikającego z art. 29 ust. 2 lit. d) dekretu ustawodawczego nr 81/2015 wyłączenia możliwości przekształcenia umowy takiej jak umowa zawarta między EB a uniwersytetem w umowę na czas nieokreślony. Sąd odsyłający powołuje się w tym względzie w szczególności na wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López (C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680), w którym Trybunał orzekł, że zakaz przekształcania umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony jest zgodny z porozumieniem ramowym tylko wtedy, gdy można zastosować inny skuteczny środek w celu odpowiedniego karania nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony.

31 Zdaniem sądu odsyłającego nie istnieje taki środek alternatywny, ponieważ naprawienie szkody, jakie skarżący w postępowaniu głównym mógłby uzyskać, ogranicza się do zapłaty ryczałtu, który nie jest proporcjonalny do rzeczywistego rozmiaru poniesionej szkody. Sąd odsyłający wskazuje, że w tych okolicznościach EB znajduje się w sytuacji, w której wewnętrzny porządek prawny nie przewiduje żadnej formy sankcji za nadużywanie umów na czas określony, jak miało to miejsce w sprawie, w której wydano wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Ponadto sąd odsyłający żywi wątpliwości co do zgodności art. 24 ust. 1 i art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010 z porozumieniem ramowym w zakresie, w jakim przepisy te ograniczają długość umów zawieranych z pracownikami naukowymi do trzech lat, z ewentualnym przedłużeniem o dwa lata, umożliwiając w ten sposób nieskrępowane korzystanie z umowy na czas określony, podczas gdy odnowienie takiej umowy powinno być uzasadnione obiektywnymi powodami.

33 W tych okolicznościach Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (regionalny sąd administracyjny dla Lacjum, Włochy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy, mimo iż nie istnieje ogólny obowiązek wprowadzenia przez państwa członkowskie przekształcenia umów o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, klauzula 5 porozumienia ramowego […], zatytułowana »Środki zapobiegania nadużyciom«, również w świetle zasady równoważności, stoi na przeszkodzie przepisom krajowym takim jak przepisy art. 29 ust. 2 lit. d) i [art. 29] ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 81/2015 […] oraz art. 36 ust. 2 i 5 dekretu ustawodawczego nr 165/2001 […], które w odniesieniu do asystentów uniwersyteckich zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony na okres trzech lat, z możliwością przedłużenia na okres dwóch lat zgodnie z art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010, wykluczają późniejsze zawarcie umowy o pracy na czas nieokreślony?

2) Czy, mimo iż nie istnieje ogólny obowiązek wprowadzenia przez państwa członkowskie przekształcenia umów o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, klauzula 5 porozumienia ramowego […], zatytułowana »Środki zapobiegania nadużyciom«, również w świetle zasady równoważności, stoi na przeszkodzie stosowaniu przez sądy krajowe danego państwa członkowskiego przepisów krajowych, takich jak przepisy art. 29 ust. 2 lit. d) i [art. 29] ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 81/2015 […] oraz art. 36 ust. 2 i 5 dekretu ustawodawczego nr 165/2001 […], z takim skutkiem, że osoby zatrudniane w administracji publicznej na podstawie elastycznej umowy o pracę podlegającej przepisom prawa pracy mają prawo do utrzymania stosunku pracy, natomiast prawo to w sposób generalny nie przysługuje osobom zatrudnionym w administracji na podstawie prawa administracyjnego, a w krajowym porządku prawnym nie istnieje (w wyniku wyżej wymienionych przepisów krajowych) inny skuteczny środek pozwalający na karanie takich nadużyć wobec pracowników?

3) Czy, mimo iż nie istnieje ogólny obowiązek wprowadzenia przez państwa członkowskie przekształcenia umów o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, klauzula 5 porozumienia ramowego […], zatytułowana »Środki zapobiegania nadużyciom«, również w świetle zasady równoważności, stoi na przeszkodzie […] przepisom krajowym takim jak przepisy art. 24 ust. 1 i 3 ustawy nr 240/2010, które przewidują zawarcie i przedłużenie na łączny okres pięciu lat (trzy lata z możliwością przedłużenia na okres dwóch lat) umów na czas określony między asystentami a uniwersytetami, uzależniając zawarcie umów od tego, czy nastąpi ono »w ramach zasobów dostępnych dla planowania w celu prowadzenia działalności badawczej, dydaktycznej, działalności w zakresie nauczania uzupełniającego i działalności na rzecz studentów«, a także uzależniając przedłużenie umów od »pozytywnej oceny prowadzonej działalności dydaktycznej i badawczej«, nie określając obiektywnych i przejrzystych kryteriów mających na celu zweryfikowanie, czy zawarcie i przedłużenie takich umów faktycznie odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy jest ono odpowiednie do osiągnięcia zamierzonego celu oraz czy jest niezbędne do tego celu, skutkiem czego wspomniane przepisy wiążą się z realnym ryzykiem doprowadzenia do nadużywania tego rodzaju umów oraz nie są one zgodne z celem i skutecznością porozumienia ramowego?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

34 Uniwersytet podnosi, że pytania prejudycjalne są oczywiście niedopuszczalne. Po pierwsze, są one zdaniem uniwersytetu czysto hipotetyczne i w sposób oczywisty pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym, zważywszy, że z postanowienia odsyłającego wynika, iż sąd odsyłający nie ma żadnych wątpliwości co do wykładni przepisów krajowych będących przedmiotem postępowania głównego. Po drugie, w przekonaniu uniwersytetu sąd odsyłający nie przedstawił powodów, które skłoniły go do zastanowienia się nad wykładnią prawa Unii, co jest nie tylko sprzeczne z art. 94 regulaminu postępowania przed Trybunałem, w związku z czym pytania te także z tego tytułu należałoby uznać za niedopuszczalne, lecz narusza również prawo uniwersytetu do obrony.

35 W tym względzie należy przypomnieć, że w ramach współpracy pomiędzy Trybunałem a sądami krajowymi ustanowionej w art. 267 TFUE jedynie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy dla wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, które zadaje on Trybunałowi. W związku z tym, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 25 listopada 2020 r., Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 Pytania te, z którymi zwrócił się sąd krajowy w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie przez Trybunał, korzystają z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie wniosku sądu krajowego jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, iż wykładnia prawa Unii, o którą się zwrócono, lub badanie jego ważności nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje elementami stanu faktycznego lub prawnego, które są konieczne do udzielenia użytecznej odpowiedzi na przedstawione mu pytania, jak również do zrozumienia powodów, dla których sąd krajowy uważa, że potrzebuje odpowiedzi na te pytania w celu wydania rozstrzygnięcia w zawisłym przed nim sporze (wyrok z dnia 2 lutego 2021 r., Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 W niniejszej sprawie należy zauważyć, po pierwsze, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym spełnia kryteria określone w art. 94 regulaminu postępowania. Wniosek ten zawiera bowiem niezbędne wyjaśnienia dotyczące istotnych okoliczności faktycznych i przedmiotu sporu w postępowaniu głównym. Wskazuje on również treść przepisów prawa krajowego, które zdaniem sądu odsyłającego mogą mieć zastosowanie w postępowaniu głównym. Sąd odsyłający podaje również tak powody, dla których powziął wątpliwości w przedmiocie wykładni niektórych przepisów prawa Unii, jak i związek, jaki dostrzega on między tymi przepisami a ustawodawstwem krajowym znajdującym ewentualnie zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym. Informacje te umożliwiły również rządowi włoskiemu oraz innym zainteresowanym przedstawienie uwag zgodnie z art. 23 statutu Trybunału, o czym świadczą w szczególności uwagi przedstawione przez uniwersytet.

38 Po drugie, z informacji tych wynika, że sąd odsyłający wykazał związek istniejący pomiędzy wnioskowaną wykładnią porozumienia ramowego a stanem faktycznym i przedmiotem sporu w postępowaniu głównym. Ponadto w świetle owych informacji należy stwierdzić, że przedłożone Trybunałowi pytania nie mają charakteru hipotetycznego i że Trybunał dysponuje wszystkimi elementami stanu faktycznego i prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na te pytania.

39 W tych okolicznościach przedstawione pytania prejudycjalne są dopuszczalne.

Co do istoty

40 Na wstępie należy zauważyć, że poprzez dwa pierwsze pytania sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy brak środków mających na celu ukaranie nadużywania umów na czas określony, takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, jest zgodny z klauzulą 5 porozumienia ramowego. Pytanie trzecie dotyczy natomiast kwestii tego, czy przepis ten stoi na przeszkodzie stosowaniu takich umów na czas określony ze względu na to, że stanowi ono nadużycie.

41 Zważywszy, że badanie koniecznego charakteru środków mających na celu ukaranie nadużywania umów na czas określony zakłada istnienie takiego nadużycia, w pierwszej kolejności należy zbadać trzecie pytanie prejudycjalne.

W przedmiocie pytania trzeciego

42 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym w odniesieniu do zatrudniania pracowników naukowych na uniwersytecie przewidziane jest zawieranie umów o pracę na czas określony na okres trzech lat, z możliwością jednokrotnego ich przedłużenia na maksymalny okres dwóch lat, i które po pierwsze, uzależnia zawarcie takich umów od dostępności środków w ramach planowania „w zakresie […] działalności

badawczej, działalności w zakresie kształcenia, kształcenia uzupełniającego i usług dla studentów", a po drugie, uzależnia przedłużenie wspomnianych umów od „pozytywnej oceny prowadzonej działalności w zakresie kształcenia i badawczej", nie określając przy tym obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy zawarcie i odnowienie takich umów faktycznie odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy pozwalają one osiągnąć zamierzony cel i czy są w tym zakresie niezbędne.

43 Pytanie trzecie zawiera zatem dwie części, z których pierwsza dotyczy zawarcia umowy rozpatrywanej w postępowaniu głównym, a druga przedłużenia tej umowy.

44 W tym względzie należy przypomnieć, że art. 24 ust. 3 ustawy nr 240/2010 przewiduje dwa rodzaje umów dla pracowników naukowych zatrudnianych na uniwersytecie – zastępując tym samym poprzednie uregulowanie, które przyznawało tym osobom stałe stanowisko pracy po pomyślnym ukończeniu trzyletniego początkowego okresu próbnego – a mianowicie, po pierwsze, umowy typu A, a po drugie, umowy, o których mowa w art. 24 ust. 3 lit. b) ustawy nr 240/2010 (zwane dalej „umową typu B"). Te ostatnie umowy zawierane są również na okres trzech lat.

45 O ile prawdą jest, że postępowanie w przedmiocie naboru prowadzi, w odniesieniu do obu kategorii pracowników naukowych zatrudnianych na uniwersytecie, do zawarcia umowy na czas określony, to jest na okres trzech lat, o tyle z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że istnieją jednak różnice pomiędzy tymi rodzajami umów.

46 Zawarcie umowy typu A zależy bowiem od dostępności środków na prowadzenie działalności badawczej, działalności w zakresie kształcenia, kształcenia uzupełniającego i usług dla studentów. Taka umowa może zostać przedłużona jednokrotnie na okres dwóch lat, po uzyskaniu przez zainteresowanego pozytywnej oceny jego działalności naukowej. Natomiast umowa typu B nie może zostać przedłużona, lecz zainteresowany pracownik naukowy ma możliwość, po upływie tego okresu i w zależności od wyniku odpowiedniej oceny, otrzymania propozycji objęcia stanowiska profesora nadzwyczajnego, które to stanowisko podlega umowie na czas nieokreślony.

47 Warunki dostępu do umowy o pracę w charakterze pracownika naukowego uniwersytetu również są odmienne. Dla umów typu A wystarczy posiadać tytuł doktora, równoważny tytuł uniwersytecki lub medyczny tytuł specjalizacyjny. Dla umów typu B konieczne jest uprzednie zatrudnienie w charakterze pracownika naukowego zgodnie z art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010, uzyskanie uprawnień profesora pierwszej lub drugiej grupy, ukończenie okresu kształcenia medycznego lub zaliczenie co najmniej trzech lat na różnych uniwersytetach przy jednoczesnym korzystaniu z dotacji na badania naukowe lub ze stypendiów naukowych.

48 Co za tym idzie, fakt zawarcia umowy typu A umożliwia dostęp do umowy typu B. Pracownik naukowy zatrudniony na uniwersytecie może w ten sposób kontynuować swoją karierę akademicką, przechodząc z umowy typu A na umowę typu B, co daje mu następnie możliwość bycia mianowanym na stanowisko profesora nadzwyczajnego. Takie mianowanie zależy jednak od wyniku odpowiedniej oceny, a zatem nie jest automatyczne.

49 Wynika z tego, że zasadnicza różnica pomiędzy dwiema przewidzianymi obecnie kategoriami pracowników naukowych zatrudnianych na uniwersytecie polega na tym, że pracownicy naukowi, o których mowa w art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010, nie mają bezpośredniego dostępu, w ramach swojej kariery zawodowej, do stanowiska profesora nadzwyczajnego, podczas gdy ci, o których mowa w art. 24 ust. 3 lit. b) tej ustawy, mają bezpośredni dostęp do takich stanowisk.

50 W niniejszym przypadku EB został zatrudniony jako laureat postępowania w przedmiocie naboru zorganizowanego na podstawie art. 24 ustawy nr 240/2010, a zatem w następstwie pozytywnej oceny uwzględniającej „środk[i] dostępn[e] w ramach planowania [w celu realizowania] działalności badawczej, działalności w zakresie kształcenia, kształcenia uzupełniającego i usług dla studentów", jak tego wymaga ust. 3 lit. a) tego artykułu.

51 Należy przypomnieć, że zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego celem tego porozumienia jest, po pierwsze, poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz, po drugie, ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

52 Z brzmienia klauzuli 5 porozumienia ramowego oraz z utrwalonego orzecznictwa wynika jednak, że klauzula ta ma zastosowanie wyłącznie w przypadku kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (wyroki: z dnia 22 stycznia 2020 r., Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, pkt 70; z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo), w związku z czym umowa, która jest pierwszą lub jedyną umową o pracę na czas określony, nie wchodzi w zakres zastosowania klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo]. W tym kontekście Trybunał podkreślił również, że porozumienie ramowe nie zobowiązuje państw członkowskich do przyjęcia środka wymagającego, aby każda pierwsza lub jedyna umowa o pracę na czas określony była uzasadniona obiektywnym powodem (wyrok z dnia 3 lipca 2014 r., Fiamingo i in., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, pkt 57).

53 W związku z tym zawarcie umowy na czas określony, takiej jak umowa typu A, nie jest objęte jako takie klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego i nie wchodzi zatem w zakres stosowania tego przepisu.

54 Przepis ten znajduje natomiast zastosowanie, gdy umowa typu A zostaje przedłużona na maksymalny okres dwóch lat, przewidziany w art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010, ponieważ w takim przypadku chodzi o dwie kolejne umowy o pracę na czas określony.

55 W tym względzie należy przypomnieć, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego służy realizacji jednego z celów wytyczonych przez to porozumienie, a mianowicie ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub nawiązywania stosunków pracy na czas określony, uważanego za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochrony w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownicy zostaliby pozbawieni stabilności zatrudnienia [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo].

56 Z tego względu klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego zobowiązuje państwa członkowskie, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych lub nawiązywanych na czas określony, do wprowadzenia w sposób skuteczny i wiążący, o ile w prawie krajowym nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, przynajmniej jednego spośród wymienionych tam środków. Trzy wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli środki dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy, maksymalnej łącznej długości takich kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy oraz liczby ich odnowień [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo].

57 Państwa członkowskie dysponują w tym względzie zakresem uznania, ponieważ mogą one zdecydować się na skorzystanie z jednego lub kilku środków, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, bądź też z istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, z uwzględnieniem potrzeb szczególnych sektorów lub kategorii pracowników [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo].

58 Tym samym klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyznacza państwom członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu takim nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia, pod warunkiem że nie będą one podważać celu ani skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo].

59 W niniejszym przypadku należy stwierdzić, że art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010 ustanawia nie tylko ograniczenie w odniesieniu do maksymalnego czasu trwania umowy o pracę na czas określony zatrudnianych na uniwersytecie pracowników naukowych należących do tej samej kategorii pracowników co EB, ale również w odniesieniu do możliwej liczby odnowień tej umowy. Dokładniej rzecz ujmując, jeśli chodzi o umowę typu A, ustawa ta określa maksymalny okres obowiązywania umowy na trzy lata i zezwala na jedno tylko przedłużenie, które jest ograniczone do dwóch lat.

60 W związku z tym art. 24 ust. 3 ustawy nr 240/2010 zawiera dwa środki wskazane w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, a mianowicie ograniczenia dotyczące maksymalnego łącznego czasu trwania umów na czas określony i liczby możliwych odnowień. Sąd odsyłający nie przedstawił żadnych okoliczności, które mogłyby sugerować, że środki te nie wystarczą, aby skutecznie zapobiegać nadużywaniu umów na czas określony w odniesieniu do umów typu A.

61 Prawdą jest, że sąd odsyłający zauważa, opierając się na wyrokach z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López (C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680), i z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), że rozpatrywane w postępowaniu głównym przepisy krajowe nie zawierają obiektywnych i przejrzystych kryteriów, które pozwalałyby na ustalenie, po pierwsze, czy zawarcie i przedłużenie umów typu A jest uzasadnione rzeczywistymi potrzebami o charakterze tymczasowym, a po drugie, czy są one odpowiednie do zaspokojenia tych potrzeb i czy są stosowane z zachowaniem wymogu proporcjonalności.

62 W tym względzie należy jednak stwierdzić w pierwszej kolejności, że w przeciwieństwie do okoliczności spraw zakończonych wyrokami z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López (C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680), i z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), ustawodawstwo krajowe mające zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym zawiera środki odpowiadające środkom przewidzianym w klauzuli 5 pkt 1 lit. b) i c) porozumienia ramowego.

63 W wyrokach tych problem polegający na ustaleniu, czy odnowienie umów na czas określony rozpatrywane w tych sprawach było uzasadnione obiektywnymi powodami w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego – w tym koniecznością zaspokojenia rzeczywistych i tymczasowych potrzeb – pojawił się bowiem wyłącznie ze względu na brak środków należących do dwóch kategorii środków wymienionych w pkt 59 niniejszego wyroku, które jednakże są przewidziane w art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010. W związku z tym okoliczność, że powoływane przez sąd odsyłający i rozpatrywane w postępowaniu głównym ustawodawstwo krajowe nie zawiera uściśleń co do rzeczywistego i tymczasowego charakteru potrzeb, jakie ma zaspokoić stosowanie umów na czas określony, jest pozbawiona znaczenia.

64 W drugiej kolejności należy stwierdzić, że we wspomnianych wyrokach zainteresowani pracownicy mierzyli się z całkowitą niepewnością co do czasu trwania ich stosunku pracy. Natomiast w niniejszym przypadku osoby zawierające umowę typu A, taką jak umowa zawarta między EB a uniwersytetem, są informowane, nawet przed podpisaniem umowy, że stosunek pracy nie będzie mógł trwać dłużej niż pięć lat.

65 Jeśli chodzi o korzyść dla pracownika w postaci stabilności zatrudnienia, prawdą jest – jak wynika z akapitu drugiego preambuły do porozumienia ramowego – iż jest ona pomyślana jako podstawowy element ochrony pracowników, podczas gdy umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych

okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo].

66 Niemniej ustanie skutków zawartej na czas określony umowy o pracę pracownika naukowego, takiej jak umowa EB, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę typu A, niekoniecznie powoduje niestabilność zatrudnienia, ponieważ pozwala zainteresowanemu pracownikowi na nabycie kwalifikacji niezbędnych do uzyskania umowy typu B, która z kolei może prowadzić do nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony dotyczącego stanowiska profesora nadzwyczajnego.

67 W trzeciej kolejności należy stwierdzić, że fakt, iż uniwersytety mają stałą potrzebę zatrudniania pracowników naukowych, jak wynika z rozpatrywanego uregulowania krajowego, nie oznacza, że potrzeba ta nie może zostać zaspokojona poprzez wykorzystanie umów o pracę na czas określony.

68 Stanowisko pracownika naukowego jawi się bowiem jako pierwszy etap w karierze naukowców, zgodnie z założeniem, że ścieżka kariery takiego pracownika prowadzi niechybnie na inne stanowisko, a mianowicie na stanowisko nauczyciela akademickiego, początkowo w charakterze profesora nadzwyczajnego, a następnie – profesora zwyczajnego.

69 Ponadto, co się tyczy faktu, że przedłużenie umów typu A o dwa lata jest uzależnione od pozytywnej oceny prowadzonej działalności w zakresie kształcenia i badawczej, „szczególne potrzeby" danego sektora mogą w sposób racjonalny polegać, jeśli chodzi o dziedzinę badań naukowych, na konieczności zapewnienia rozwoju kariery zawodowej poszczególnych pracowników naukowych stosownie do ich odpowiednich osiągnięć, które w konsekwencji muszą być oceniane. W związku z tym przepis zobowiązujący uniwersytet do zawarcia z pracownikiem naukowym umowy na czas nieokreślony, niezależnie od oceny wyników jego działalności naukowej, nie spełniałby wyżej wymienionych wymogów.

70 Wreszcie, jeśli chodzi o zasadę równoważności, wielokrotnie przywołaną przez sąd odsyłający w jego postanowieniu oraz przez samego EB, odnosi się ona do konieczności zapewnienia sądowej ochrony praw przyznanych przez porządek prawny Unii, która nie byłaby mniej korzystna od ochrony przewidzianej dla porównywalnych praw wywodzonych wyłącznie z prawa krajowego. Co za tym idzie, wspomniana zasada nie znajduje zastosowania w niniejszym przypadku, ponieważ owa konieczność odnosi się jedynie do przepisów, których przedmiotem są prawa przyznane przez porządek prawny Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 39, 40).

71 Mając na względzie całość powyższych rozważań, na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, że klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym w odniesieniu do zatrudniania pracowników naukowych na uniwersytecie przewidziane jest zawieranie umów o pracę na czas określony na okres trzech lat, z możliwością jednokrotnego ich przedłużenia na maksymalny okres dwóch lat, i które po pierwsze, uzależnia zawarcie takich umów od dostępności środków w ramach planowania „w zakresie […] działalności badawczej, działalności w zakresie kształcenia, kształcenia uzupełniającego i usług dla studentów", a po drugie, uzależnia przedłużenie wspomnianych umów od „pozytywnej oceny prowadzonej działalności w zakresie kształcenia i badawczej", przy czym nie jest konieczne, by uregulowanie to określało obiektywne i przejrzyste kryteria pozwalające zweryfikować, czy zawarcie i odnowienie takich umów faktycznie odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy pozwalają one osiągnąć zamierzony cel i czy są w tym zakresie niezbędne.

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

72 Jak zostało wskazane w pkt 40 niniejszego wyroku, pytania pierwsze i drugie odnoszą się do środków mających na celu ukaranie nadużywania umów na czas określony.

73 Jak wynika z odpowiedzi udzielonej na pytanie trzecie, jako że klauzula 5 porozumienia ramowego nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu rozpatrywanemu w postępowaniu głównym, a zatem nie stwarza ono ryzyka nadużywania umów na czas określony, udzielenie odpowiedzi na pytania pierwsze i drugie nie jest konieczne.

W przedmiocie kosztów

74 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (siódma izba) orzeka, co następuje:

Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym w odniesieniu do zatrudniania pracowników naukowych na uniwersytecie przewidziane jest zawieranie umów o pracę na czas określony na okres trzech lat, z możliwością jednokrotnego ich przedłużenia na maksymalny okres dwóch lat, i które po pierwsze, uzależnia zawarcie takich umów od dostępności środków w ramach planowania „w zakresie […] działalności badawczej, działalności w zakresie kształcenia, kształcenia uzupełniającego i usług dla studentów", a po drugie, uzależnia przedłużenie wspomnianych umów od „pozytywnej oceny prowadzonej działalności w zakresie kształcenia i badawczej", przy czym nie jest konieczne, by uregulowanie to określało obiektywne i przejrzyste kryteria pozwalające zweryfikować, czy zawarcie i odnowienie takich umów faktycznie odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy pozwalają one osiągnąć zamierzony cel i czy są w tym zakresie niezbędne.

Podpisy