



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2012 m. spalio 18 d.*

„Socialinė politika — Direktyva 1999/70/EB — ETUC, UNICE ir CEEP bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis — 4 punktas — Terminuotos darbo sutartys viešajame sektoriuje — Nacionalinė konkurencijos institucija — Stabilizavimo procedūra — Darbuotojų, dirbusių pagal terminuotas sutartis, įdarbinimas statutiniais tarnautojais be viešo konkurso — Darbo stažo nustatymas — Visiškas neatsižvelgimas į tarnybos pagal terminuotas darbo sutartis laikotarpį — Nediskriminavimo principas“

Sujungtose bylose C-302/11–C-305/11

dėl *Consiglio di Stato* (Italija) 2011 m. balandžio 29 d. nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo 2011 m. birželio 17 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą bylose

Rosanna Valenza (C-302/11 ir C-304/11),

Maria Laura Altarista (C-303/11),

Laura Marsella,

Simonetta Schettini,

Sabrina Tomassini (C-305/11)

prieš

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

kuri sudaro šeštosios kolegijos pirmininko pareigas einantis teisėjas U. Lõhmus, teisėjai A. Arabadjiev ir C. G. Fernlund (pranešėjas),

generalinė advokatė E. Sharpston,

posėdžio sekretorė A. Impellizzeri, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2012 m. birželio 7 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— R. Valenza ir M. L. Altavista, atstovaujamų advokato G. Pafundi,

* Proceso kalba: italų.

- L. Marsella, S. Schettini ir S. Tomassini, atstovaujamų advokatų G. Arrigo ir G. Patrizi,
- Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocato dello Stato* S. Varone,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir C. Cattabriga,

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

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti dėl 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 ir 5 punktų išaiškinimo.
- 2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant bylas tarp atitinkamai R. Valenza, M.L. Altavista, L. Marsella, S. Schettini bei S. Tomassini ir *Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato* (Konkurencijos ir rinkos priežiūros tarnyba) (toliau – AGCM) dėl to, kad nustatydamą jų darbo stažą įdarbinimo neterminuotam laikotarpiui statutiniais tarnautojais momentu pagal specifinę jų darbo santykių stabilizavimo procedūrą ši atsisakė atsižvelgti į ankstesnius tarnybos pagal terminuotas darbo sutartis toje pačioje viešosios valdžios institucijoje laikotarpius.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisės aktai

- 3 Iš Direktyvos 1999/70, pagrįstos EB 139 straipsnio 2 dalimi, 14 konstatuojamosios dalies matyti, kad sudarydamos Bendrąjį susitarimą šalys signatarės išreiškė norą pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinti nediskriminavimo principo taikymą ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius.
- 4 Remiantis Direktyvos 1999/70 1 straipsniu, šia direktyva siekiama „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą <...>, sudarytą <...> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede“.
- 5 Šios direktyvos 2 straipsnio pirmoje ir trečioje pastraipose nurodyta:

„Valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip nuo 2001 m. liepos 10 d., arba užtikrina, kad ne vėliau kaip iki tos dienos administracija ir darbuotojai priimtų reikiamas priemones susitarimu, o valstybės narės privalo imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

<...>

Valstybės narės, priimdamos šio straipsnio pirmojoje pastraipoje nurodytas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą, arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.“

6 Pagal Direktyvos 1999/70 3 straipsnį ji įsigaliojo 1999 m. liepos 10 d., t. y. jos paskelbimo *Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje* dieną.

7 Pagal Bendrojo susitarimo 1 punktą jo tikslas:

„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.“

8 Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalis suformuluota taip:

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

9 Bendrojo susitarimo 3 punkte nurodyta:

„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;

2. Šiame susitarime „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

10 Bendrojo susitarimo 4 punkte „Nediskriminavimo principas“ įtvirtinta:

„1. Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatinėms darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent šis nevienodas vertinimas yra objektyviai pagrįstas.

<...>

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

11 Bendrojo susitarimo 5 punkte „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ numatyta:

- „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.“

Italijos teisės aktai

12 Italijos Respublikos Konstitucijos 3 straipsnyje įtvirtintas vienodo požiūrio principas.

13 Pagal šios Konstitucijos 97 straipsnį:

„Į pareigas viešajame sektoriuje priimama konkurso būdu, išskyrus įstatymo numatytus atvejus.“

14 2006 m. gruodžio 27 d. Įstatymo Nr. 296 – Nuostatų dėl valstybės metinio ir daugiamečio biudžeto sudarymo (2007 m. Valstybės biudžeto įstatymas), (*legge n. 296 disposizioni per la formazione del bilancio e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)*) (GURI, paprastasis priedas Nr. 299, 2006 m. gruodžio 27 d., toliau – Įstatymas Nr. 296/2006) 1 straipsnio 519 dalyje numatyta:

„2007 metais 20 % fondo, numatyto 513 dalyje, skiriama siekiant stabilizuoti prašymą pateikusių vadovaujančių pareigų neužimančių darbuotojų, ne mažiau kaip trejus (bet nebūtinai iš eilės) metus dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, arba kurie atitinka tokį reikalavimą pagal iki 2006 m. rugsėjo 29 d. sudarytas darbo sutartis, arba kurie per penkerius metus iki įstatymo įsigaliojimo dienos dirbo ne mažiau kaip trejus metus (bet nebūtinai iš eilės), jei pateikia prašymą, padėti, jeigu jie buvo įdarbinti laikantis konkurso ar kitų teisės aktuose numatytų atrankos procedūrų. Darbuotojų, dirbusių pagal terminuotas darbo sutartis laikantis skirtingų procedūrų, padėtis stabilizuojama organizuojant atrankos egzaminus <...>.“

15 Iš Teisingumo Teismui Italijos vyriausybės pateiktos informacijos matyti: kadangi toks stabilizavimas atliekamas taikant administracinę priemonę, priimtą pasibaigus įstatyme numatytai procedūrai, darbuotojui, kuriam jis taikomas, suteikiamas tarnautojo statusas, todėl jis skiriasi nuo pagal privatinės teisės reglamentuojamą sutartį „viešojo administravimo įstaigos įdarbinto darbuotojo“.

- 16 2008 m. birželio 25 d. Įstatyminio dekreto Nr. 112 dėl skubių ekonominio vystymosi, supaprastinimo, konkurencingumo, viešųjų finansų stabilizavimo ir finansinio balanso priemonių (*decreto-legge n. 112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributario*) (GURI, paprastasis priedas Nr. 147, 2008 m. birželio 25 d.) 75 straipsnio 2 dalis išdėstyta taip:

„Kiek tai susiję su nepriklausomomis institucijomis, darbuotojų, kuriems taikomos įstatymo [Nr. 296/2006] 1 straipsnio 519 dalyje numatytos procedūros, tarnybinės pajamos atitinka nustatytąsias pradinei atlyginimų lentelės kategorijai ir neatsižvelgiama į darbo stažą, įgytą terminuotos darbo sutarties ar specializacijos laikotarpiu, nenumatant papildomų išlaidų, tačiau nustatant absorbicinę, o ne perskaičiuojamą išmoką *ad personam*, kuri lygi bet kokiame galimame skirtume tarp gaunamų tarnybinių pajamų ir nustatytųjų nuolatinio darbuotojo pradinei atlyginimų lentelės kategorijai.“

- 17 2001 m. kovo 30 d. Įstatyminio dekreto Nr. 165 dėl bendrų darbo organizavimo viešojo administravimo įstaigose taisyklių (*decreto-legislativo n. 165 norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) (GURI, paprastasis priedas Nr. 106, 2001 m. gegužės 9 d.) 36 straipsnyje nurodyta:

„1. Įprastiems savo poreikiams tenkinti viešojo administravimo įstaigos įdarbina tik pagal neterminuotas samdomo darbo sutartis, laikydamosi 35 straipsnyje numatytų įdarbinimo procedūrų.

2. Laikiniesiems ir išskirtiniams poreikiams tenkinti viešojo administravimo įstaigos gali naudotis Civiliniame kodekse ir įstatymuose, susijusiuose su darbo santykiais įmonėje, numatytomis lanksčiomis sutartinėmis darbuotojų įdarbinimo ir darbo formomis, laikydamosi galiojančių įdarbinimo procedūrų. Nepažeidžiant administravimo įstaigų kompetencijos nustatyti organizacinius poreikius pagal galiojančių teisės aktų nuostatas, terminuotos darbo sutartys reglamentuojamos nacionalinėmis kolektyvinėmis sutartimis. <...>

<...>

5. Bet kuriuo atveju viešojo administravimo įstaigų padarytas imperatyvių nuostatų darbuotojų įdarbinimo ar darbo srityje pažeidimas nelemia neterminuotų darbo sutarčių sudarymo su minėtomis viešojo administravimo įstaigomis, nedarant poveikio joms galinčiai kilti atsakomybei bei sankcijoms. Atitinkamas darbuotojas turi teisę į žalą, atsiradusią dėl darbo vykdymo pažeidžiant imperatyvias nuostatas, atlyginimą. Administravimo įstaigos turi susigrąžinti dėl to sumokėtas sumas iš atsakingų vadovaujančias pareigas užimančių asmenų, jeigu pažeidimas yra tyčinis arba padarytas dėl sunkaus nusižengimo <...>

<...>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 18 Po to, kai ieškovės pagrindinėse bylose, kurios visos dirbo AGCM pagal paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis, pagal 2007 m. sausio 27 d. pagal Įstatymą Nr. 296/2006 pateikė prašymą dėl stabilizavimo, ši institucija jas įdarbino nustačiusi neterminuotus darbo santykius ir nuo 2007 m. gegužės 17 d. paskyrusi į nuolatinės pareigas.
- 19 2008 m. liepos 17 d. sprendimu AGCM atgaline data nuo 2007 m. gegužės 17 d. ieškovėms pagrindinėse bylose nustatė kategorijų lentelėje nurodyto pradinio lygio darbo užmokestį, kuris joms buvo nustatytas, kai buvo sudaromos ankstesnės terminuotos darbo sutartys, nepripažįstant pagal šias sutartis įgyto darbo stažo, ir suteikė joms išmoką *ad personam*, lygią skirtumui tarp pajamų, kurias jos gavo 2007 m. gegužės 17 d., ir tų, kurias turėjo gauti dėl jų stabilizavimo.

- 20 *Tribunale amministrativo regionale Lazio – Roma* (Lacijaus regiono (Roma) administracinis teismas) atmetė ieškovių pagrindinėse bylose pateiktą ieškinį dėl šio sprendimo visų pirma motyvuodamas tuo, kad nors stabilizavimo procedūra suteikia galimybę nukrypti nuo viešo konkurso taisyklės, vis dėlto ji neleidžia pripažinti darbo stažo, įgyto terminuotų darbo santykių laikotarpiu.
- 21 Ieškovės pagrindinėse bylose apskundė šį sprendimą *Consiglio di Stato* (Valstybės Taryba). Šiuo klausimu jos rėmėsi Bendrojo susitarimo 4 punkto pažeidimu, nes pagal Įstatyme Nr. 296/2006 įtvirtintą tvarką anuliuojamas darbo stažas, įgytas terminuotų darbo santykių laikotarpiu, nors identiškos užduotys atliekamos ir toliau, o paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis buvo piktnaudžiaujama.
- 22 *Consiglio di Stato* nurodė, kad pagal pagrindinėse bylose nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus leidžiama iš karto įdarbinti mažų garantijų darbą dirbančius asmenis nukrypstant nuo taisyklės, kad tarnautojai įdarbinami viešo konkurso būdu, tačiau juos paskiriant į nuolatinės pareigos nustatomas kategorijų lentelėje nurodyto pradinio lygio darbo užmokestis ir neišsaugomas terminuotų darbo santykių laikotarpiu įgytas darbo stažas.
- 23 Šio teismo teigimu, šiais teisės aktais nacionalinis įstatymų leidėjas neketino įteisinti neteisėto įdarbinimo terminuotam laikotarpiui piktnaudžiaujant, terminuotas darbo sutartis pakeičiant neterminuotais darbo santykiais, nes jomis piktnaudžiaujama pažeidžiant Bendrojo susitarimo 5 punktą. Tačiau jis manė, jog darbo stažas, įgytas terminuotų darbo santykių laikotarpiu, yra neterminuotų darbo santykių nustatymo nukrypstant nuo taisyklės, kad įdarbinti neterminuotam laikotarpiui administravimo įstaigose galima tik laimėjus viešą konkursą, įteisinimo priemonė. Tokiomis aplinkybėmis darbo stažo anuliavimą pateisina būtinybė užkirsti kelią į nuolatinės pareigas jau paskirtų darbuotojų, kurie įdarbinti neterminuotam laikotarpiui po to, kai laimėjo viešą konkursą, atvirkštinei diskriminacijai. Iš tiesų, jei asmenys, kuriems taikomas stabilizavimas, galėtų išsaugoti savo darbo stažą, jais būtų pakeisti darbuotojai, kurie turi mažesnę darbo stažą.
- 24 Be to, *Consiglio di Stato* priminė, kad viešajame sektoriuje taikoma taisyklė, pagal kurią draudžiama pakeisti terminuotą darbo sutartį į neterminuotą. Reikia pabrėžti, jog 2010 m. spalio 1 d. Nutartyje *Affatato* (C-3/10) Teisingumo Teismas pripažino, kad toks draudimas teisėtas.
- 25 Galiausiai *Consiglio di Stato* pabrėžė, kad savo 2011 m. vasario 23 d. Sprendime Nr. 1138, ji taip pat nepritarė, kad pagrindinėse bylose nagrinėjami teisės aktai yra nesuderinami su Bendruoju susitarimu, motyvuodama tuo, kad juo draudžiama nepalankiau vertinti pagal terminuotą sutartį dirbančius darbuotojus nuolatinį darbuotojų atžvilgiu tik terminuotų darbo santykių laikotarpiu. Tačiau šiuo Bendruoju susitarimu nedraudžiama nutraukti terminuotos darbo sutarties suėjus nustatytam terminui ir nustatyti naujus neterminuotus darbo santykius neatsižvelgiant į anksčiau įgytą darbo stažą, nes tai yra iš tiesų nauji darbo santykiai. Taigi Bendrasis susitarimas negali būti taikomas. Be to, draudimas diskriminuoti pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją negali būti išplėstas taip, kad būtų atvirkščiai diskriminuojamas nuolatinis darbuotojas. Todėl turi būti manoma, kad skirtingų kriterijų taikymas pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams ir nuolatiniams darbuotojams pateisinamas objektyviais pagrindais, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 4 dalį.
- 26 Tačiau *Consiglio di Stato* nurodė, jog *Tribunale del lavoro di Torino*, (Turino darbo teismas) 2009 m. lapkričio 9 d. Sprendime Nr. 4148 nusprendė, jog pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 4 dalį terminuotų darbo santykių pakeitimo neterminuotais atveju turi būti išsaugotas įgytas darbo stažas. Iš to matyti, kad net jei šis sprendimas susijęs su kitokiomis aplinkybėmis, nei susiklostė nagrinėjamo atveju, egzistuoja skirtingas šios nuostatos aiškinimas. Taigi kyla abejonių dėl pagrindinėse bylose nagrinėjamos nacionalinės teisės atitikties Sąjungos teisei.

27 Esant šioms sąlygoms *Consiglio di Stato* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar pagal [Bendrojo susitarimo] 4 punkto 4 [dalį], – kurioje numatyta, kad „pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą [darbo stažo, susijusio su ypatingomis darbo sąlygomis, kriterijai], yra vienoda [vienodi], nebent tokios kvalifikacijos [darbo stažo kriterijų] skirtumai yra objektyviai pagrįsti“, skaitomą kartu su [šio susitarimo] 5 punktu, kurį Teisingumo Teismas išaiškino taip, kad Italijos teisės aktai, kuriuose įtvirtintas draudimas viešojoje tarnyboje terminuotą darbo sutartį pakeisti neterminuota, yra teisėti, – draudžiamos laikinai dirbančių darbuotojų padėties stabilizavimą reglamentuojančios nacionalinės teisės normos (Įstatymo Nr. 296/2006 1 straipsnio 519 dalis), pagal kurias neterminuotam laikotarpiui leidžiama iš karto įdarbinti asmenis, kurie jau dirba pagal terminuotą darbo sutartį, nukrypstant nuo viešo konkurso taisyklės, tačiau anuliuojant terminuotą darbo santykių laikotarpiu įgytą darbo stažą, ar vis dėlto nacionalinės teisės aktų leidėjo nuostata, kurioje numatyta, kad darbo stažas prarandamas, patenka į nukrypti leidžiančios nuostatos, pateisinamos „objektyviomis priežastimis“ siekiant užkirsti kelią nuolatines pareigas jau einančių darbuotojų interesų pažeidimui skiriant į nuolatines pareigas laikinus darbuotojus (o taip atsitiktų, jei būtų atsižvelgta į laikinų darbuotojų įgytą darbo stažą), taikymo sritį?
2. Ar pagal [Bendrojo susitarimo] 4 punkto 4 [dalį], – kurioje numatyta, kad „pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą [darbo stažo, susijusio su ypatingomis darbo sąlygomis, kriterijai], yra vienoda [vienodi], nebent tokios kvalifikacijos [darbo stažo kriterijų] skirtumai yra objektyviai pagrįsti“, skaitomą kartu su [šio susitarimo] 5 punktu, kurį Teisingumo Teismas išaiškino taip, kad Italijos teisės aktai, kuriuose įtvirtintas draudimas viešojoje tarnyboje terminuotą darbo sutartį pakeisti neterminuota, yra teisėti, – draudžiamos tokios nacionalinės teisės normos, kuriuose nedarant poveikio darbo stažui įgyti terminuotų darbo santykių laikotarpiu nustatyta, jog terminuota darbo sutartis nutraukiama ir sudaroma nauja neterminuota darbo sutartis, kuri skiriasi nuo ankstesnės, o įgytas darbo stažą neišsaugomas (Įstatymo Nr. 296/2006 1 straipsnio 519 dalis)?“

28 2011 m. liepos 20 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-302/11–C-305/11 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma rašytinė ir žodinė proceso dalys ir priimtas bendras sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

29 Savo klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Bendrojo susitarimo 4 punktą, skaitomą kartu su jo 5 punktu, reikia aiškinti taip, kad juo draudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, pagal kuriuos visiškai pašalinama viešosios valdžios institucijos galimybė atsižvelgti į tarnybos laikotarpius, kuriuos darbuotojas dirbo pagal terminuotą sutartį, norint nustatyti jo darbo stažą, kai ta pati institucija jį įdarbina neterminuotam laikotarpiui kaip statutinį tarnautoją pagal specifinę jo darbo santykių stabilizavimo procedūrą.

Dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto taikymo

30 Italijos vyriausybė teigia, kad Bendrojo susitarimo 4 punktas netaikomas pagrindinėse bylose. Iš tiesų šia nuostata tik draudžiamas bet koks skirtingas požiūris į nuolatinius ir laikinuosius darbuotojus terminuotų darbo santykių laikotarpiu. Reikia pabrėžti, kad pagrindinėse bylose nekyla klausimų dėl šių kategorijų darbuotojų palyginimo, nes ankstesnė terminuota darbo sutartis pagal pagrindinėse bylose nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus suprantama kaip priemonė, įteisinanti neterminuotos darbo sutarties sudarymą, nukrypstant nuo taisyklės, kad įdarbinti neterminuotam laikotarpiui administravimo įstaigose galima tik laimėjus viešą konkursą. Taigi ši terminuota darbo sutartis yra tik

sąlyga norint pasinaudoti specialia procedūra, taikoma savarankiškam įdarbinimui nustatant neterminuotus santykius, kurie visiškai skiriasi nuo ankstesnių. Todėl stabilizavimo procedūra ne transformuojamos ir pakeičiamos terminuotos darbo sutartys, sudarytos piktnaudžiaujant ir pažeidžiant Bendrojo susitarimo 5 punktą, į neterminuotus darbo santykius, bet nustatomi nauji darbo santykiai, dėl kurių atsiranda pareiga įvykdyti bandomojo laikotarpio reikalavimą. Kartu dėl tokio stabilizavimo nutraukiami terminuoti darbo santykiai, todėl privaloma išspręsti visus klausimus, visų pirma sumokėti darbo užmokestį, susidariusį iki santykių nutraukimo, ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

- 31 Išdėsčiusi šiuos argumentus, kurie iš esmės atitinka *Consiglio di Stato* vertinimą, pateiktą prašymuose priimti prejudicinį sprendimą ir 2011 m. vasario 23 d. Sprendime Nr. 1138, Italijos vyriausybė iš esmės tvirtina, kad Bendrojo susitarimo 4 punktas tokioje situacijoje, kaip nagrinėjamoji pagrindinėse bylose, netaikomas, nes skirtingas požiūris, kuriuo remiasi ieškovės pagrindinėse bylose, kurias nuo 2007 m. gegužės 17 d. su AGCM sieja neterminuotos darbo sutartys, taikomas kitiems nuolatiniais darbuotojams.
- 32 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalį jis taikomas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartis sudaryta arba darbo santykiai reglamentuojami pagal kiekvienoje valstybėje narėje galiojančius teisės aktus, kolektyvines sutartis arba remiantis praktika (2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, Rink. p. I-7907, 39 punktas).
- 33 Teisingumo Teismas jau nusprendė, kad Direktyva 1999/70 ir Bendrasis susitarimas taikomi visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal su darbdaviais nustatytus terminuotus darbo santykius (2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rink. p. I-7109, 28 punktas ir minėto Sprendimo *Rosado Santana* 40 punktas).
- 34 Vien dėl to, kad ieškovės pagrindinėse bylose įgijo nuolatinį darbuotojų statusą, nepanaikinama joms suteikiama galimybė kai kuriomis aplinkybėmis remtis Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintu nediskriminavimo principu (žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 41 punktą ir šiuo klausimu – 2012 m. kovo 8 d. Sprendimo *Huet*, C-251/11, 37 punktą).
- 35 Iš tiesų pagrindinėse bylose ieškovės, kaip nuolatinės darbuotojos, iš esmės siekia užginčyti nevienodą požiūrį, atsižvelgiant į įgytą stažą ir profesinę patirtį vykstant vidinei atrankos procedūrai, po kurios jos tapo statutinėmis tarnautojomis. Nors į laikotarpius, išdirbtus nuolatiniais darbuotojais, atsižvelgiama nustatant darbo stažą, todėl ir į darbo užmokesčio lygį, taip nėra laikotarpių, išdirbtų pagal terminuotą sutartį, atveju, jų manymu, neišnagrinėjus atliekamų užduočių pobūdžio ir ypatumų. Kadangi Bendrojo susitarimo 4 punkte draudžiama diskriminacija, kurią, kaip tvirtina ieškovės pagrindinėse bylose, jos patyrė, susijusi su laikotarpiais, išdirbtais pagal terminuotas sutartis, tai, kad jos vėliau tapo nuolatinės darbuotojos, neturi reikšmės (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 42 punktą).
- 36 Be to, reikia nurodyti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 4 dalyje numatyta, jog stažo kriterijai, susiję su specialiomis darbo sąlygomis, turi būti tokie patys tiek terminuotai, tiek neterminuotai dirbantiems darbuotojams, išskyrus, kai skirtingi kriterijai yra pateisinami objektyviomis priežastimis. Nei remiantis šios nuostatos formulute, nei jos kontekstu negalima teigti, kad ji nebetaikoma atitinkamam darbuotojui įgijus neterminuotai dirbančio darbuotojo statusą. Atsižvelgiant į tikslus, kurių siekiama Direktyva 1999/70 ir Bendruoju susitarimu, būtent uždrausti diskriminaciją ir išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant darbo santykius, galima teigti priešingai (minėto Sprendimo *Rosado Santana* 43 punktas).

- 37 Iškart atmetus galimybę taikyti Bendrąjį susitarimą tokioje situacijoje, kaip antai pagrindinėse bylose, priešingai, nei siekiama minėtu 4 punktu, būtų sumažinta atitinkamiems darbuotojams suteiktos apsaugos nuo diskriminacijos apimtis ir šis straipsnis būtų nepagrįstai siaurai aiškinamas, o tai prieštarautų Teisingumo Teismo praktikai (minėto Sprendimo *Rosado Santana* 44 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).
- 38 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, reikia nurodyti, kad, priešingai, nei tvirtina Italijos vyriausybė, nėra draudimo taikyti Bendrojo susitarimo 4 punktą pagrindinėje byloje.

Dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto aiškinimo

- 39 Reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje numatytas draudimas, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, mažiau palankiai vertinti terminuotai dirbančius darbuotojus nei panašius neterminuotai dirbančius darbuotojus, remiantis vieninteliu pagrindu, kad jie dirba terminuotai, nebent nevienodas požiūris būtų objektyviai pagrįstas. Šio punkto 4 dalyje numatytas toks pats draudimas dėl stažo laikotarpių kriterijų, susijusių su specialiomis darbo sąlygomis (minėto Sprendimo *Rosado Santana* 64 punktas).
- 40 Pagal nusistovėjusią teismo praktiką nediskriminavimo principas reikalauja, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos – vienodai, nebent toks vertinimas būtų objektyviai pateisinamas (minėto Sprendimo *Rosado Santana* 65 punktas ir nurodyta teismo praktika).
- 41 Todėl pirmiausia reikia išnagrinėti, ar nagrinėjamos situacijos panašios, ir tada išsiaiškinti, ar egzistuoja galimas objektyvus pateisinimas.

Dėl nagrinėjamų situacijų panašumo

- 42 Tam, kad būtų galima įvertinti, ar suinteresuotieji asmenys dirba vienodą arba panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, reikia pagal jo 3 punkto 2 dalį ir 4 punkto 1 dalį nustatyti, ar atsižvelgiant į visus aspektus, kaip antai darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, jie gali būti laikomi kaip esantys panašioje situacijoje (2011 m. kovo 18 d. Nutarties *Montoya Medina*, C-273/10, 37 punktas; minėto Sprendimo *Rosado Santana* 66 punktas ir 2012 m. vasario 9 d. Nutarties *Lorenzo Martínez*, C-556/11, 43 punktas).
- 43 Iš principo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar ieškovių pagrindinėse bylose situacija, kai vykdė funkcijas AGCM pagal terminuotas darbo sutartis, buvo panaši į statutinių tarnautojų, kuriuos ši institucija įdarbino neterminuotam laikotarpiui (žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 67 punktą ir minėtos Nutarties *Lorenzo Martínez* 44 punktą).
- 44 Iš tiesų ieškovių pagrindinėse bylose vykdytos funkcijos laikotarpiu, kada jos dirbo AGCM tarnybose pagal terminuotas sutartis, ir jų įgyta patirtis nėra tik vienas veiksnys, kuriais galima objektyviai pateisinti nevienodą požiūrį, palyginti su taikomu statutiniais tarnautojams. Jas galima nustatyti ir daugelyje kriterijų, kuriuos taikant galima patikrinti, ar suinteresuotųjų asmenų situacija yra panaši į statutinių tarnautojų situaciją (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 69 punktą).
- 45 Šioje byloje paaiškėjo, kad ieškovėms pagrindinėse bylose, kurioms buvo taikoma stabilizavimo procedūra, kitaip nei statutiniais tarnautojams, nepavyko laimėti viešo konkurso į valstybės tarnybą. Tačiau, kaip teisingai nurodė Komisija, ši aplinkybė negali reikšti, kad jų situacija kitokia, nes nacionalinio įstatymų leidėjo pagrindinėse bylose nagrinėjamuose teisės aktuose nustatytomis stabilizavimo sąlygomis, susijusiomis atitinkamai su terminuotų darbo santykių trukme ir reikalavimu šiuo tikslu būti įdarbintam pagal atrankos procedūrą, kuri yra konkursas ar kita įstatyme numatyta procedūra, visų pirma siekiama leisti stabilizuoti tik pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų, kurių situacija gali būti prilyginta statutinių tarnautojų situacijai, padėtį.

- 46 Kalbant apie pagrindinėse bylose nagrinėjamas funkcijas, reikia nurodyti, kad iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos aiškiai nematyti, kokias funkcijas vykdė ieškovės pagrindinėse bylose tais metais, kai jos dirbo pagal terminuotas darbo sutartis AGCM, ir koks jų ryšys su funkcijomis, kurios buvo patikėtos toms pačioms ieškovėms kaip statutinėms tarnautojoms.
- 47 Tačiau savo rašytinėse pastabose, kurias pateikė Teisingumo Teismui, ieškovės pagrindinėse bylose teigė, o tai irgi nurodė Komisija, kad po stabilizavimo procedūros kaip statutinės tarnautojos jos vykdė tas pačias funkcijas kaip ir anksčiau pagal terminuotas darbo sutartis. Be to, kaip matyti iš Italijos vyriausybės paaiškinimų dėl pagrindinėse bylose nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų priėmimo motyvų, jais, užtikrinant darbuotojų, anksčiau įdarbintų terminuotam laikotarpiui, įdarbinimą neterminuotam laikotarpiui, siekiama įvertinti jų AGCM įgytą patirtį. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi šiuo klausimu atlikti reikalingus patikrinimus.
- 48 Jeigu ieškovių pagrindinėse bylose AGCM vykdytos pagal terminuotas darbo sutartis funkcijos neatitinka vykdytųjų statutinio tarnautojo, kuris priklausė atitinkamai šios institucijos kategorijai, nurodytas nevienodas požiūris, susijęs su atsižvelgimu į tarnybos laikotarpius įdarbinant ieškoves pagrindinėse bylose statutinėmis tarnautojomis, nėra nesuderinamas su Bendrojo susitarimo 4 punktu, nes šis nevienodas požiūris susijęs su skirtingomis situacijomis (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 68 punktą).
- 49 Tačiau tuo atveju, jeigu ieškovių pagrindinėse bylose AGCM vykdytos pagal terminuotas darbo sutartis funkcijos atitinka vykdytąsias statutinio tarnautojo, kuris priklausė atitinkamai šios institucijos kategorijai, reikėtų patikrinti, ar yra objektyvi priežastis, pateisinanti tai, kad ieškoves pagrindinėse bylose įdarbinant statutinėmis tarnautojomis ir jas paskiriant į nuolatinės pareigas nebuvo atsižvelgta į tarnybos laikotarpius, kai jos dirbo pagal terminuotas darbo sutartis (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 71 punktą).

Dėl objektyvaus pateisinimo buvimo

- 50 Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje esanti „objektyvių priežasčių“ sąvoka turi būti suprantama kaip neleidžianti pateisinti nevienodą požiūrį į terminuotai ir neterminuotai dirbančius darbuotojus, remiantis tuo, kad toks požiūris yra numatytas bendroje ir abstrakčioje nacionalinėje normoje, pavyzdžiui, įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje (minėto Sprendimo *Del Cerro Alonso* 57 punktas; 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, Rink. p.I-14031, 54 punktas; minėtos Nutarties *Montoya Medina* 40 punktas; minėto Sprendimo *Rosado Santana* 72 punktas ir minėtos Nutarties *Lorenzo Martínez* 47 punktas).
- 51 Šia sąvoka reikalaujama, kad nagrinėjamas nevienodas požiūris būtų pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis nevienodas požiūris atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam įgyvendinti. Šie veiksniai gali būti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms atlikti terminuotos sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (visų pirma žr. minėto Sprendimo *Del Cerro Alonso* 53 ir 58 punktus; minėto Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* 55 punktą; minėtos Nutarties *Montoya Medina* 41 punktą; minėto Sprendimo *Rosado Santana* 73 punktą ir minėtos Nutarties *Lorenzo Martínez* 48 punktą).
- 52 Rėmimasis vien tuo, kad viešojo administravimo įstaigų darbuotojų darbas yra laikinas, neatitinka šių reikalavimų, todėl negali būti „objektyvi priežastis“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį. Iš tiesų pripažinus, kad vien to, jog darbo santykiai yra laikini, pakanka neterminuotai ir terminuotai dirbančių darbuotojų nevienodam požiūriui pateisinti, Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo tikslai netektų prasmės ir taip tęstųsi terminuotai dirbantiems darbuotojams nepalanki

situacija (minėto Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* 56 ir 57 punktai; minėtos Nutarties *Montoya Medina* 42 ir 43 punktai; minėto Sprendimo *Rosado Santana* 74 punktas ir minėtos Nutarties *Lorenzo Martínez* 49 ir 50 punktai).

- 53 Šiuo atveju norėdama pateisinti pagrindinėse bylose nurodytą nevienodą požiūrį, Italijos vyriausybė remiasi keliais objektyviais skirtumais tarp statutinių tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, kurie vėliau buvo įdarbinti statutiniais tarnautojais.
- 54 Visų pirma ji pabrėžė, kad taip įdarbinama remiantis vadinamaisiais „stabilizavimo“ teisės aktais taikant procedūrą, kuriai nebūdingi konkurso procedūros požymiai ir kuri dėl to, kaip įprastų įdarbinimo procedūrų išimtis, negali būti priežastis, dėl kurios būtų suteiktas didesnis darbo užmokestis nei statutiniams tarnautojams taikomoje kategorijų lentelėje numatytas pradinio lygio darbo užmokestis.
- 55 Be to, Italijos vyriausybė tvirtina, kad minėti teisės aktai, pagal kuriuos darbo stažas, įgytas dirbant pagal terminuotas darbo sutartis, laikomas sąlyga, taikoma norint pasinaudoti stabilizavimu, o ne aplinkybe, į kurią galima atsižvelgti nustatant naujus neterminuotus darbo santykius, pateisinami poreikiu išvengti atvirkštinės jau paskirtų į nuolatinės pareigas statutinių tarnautojų diskriminacijos. Iš tiesų, jei darbuotojai, kurių padėtis buvo stabilizuota, galėtų išsaugoti minėtą darbo stažą, jie būtų paskirti į nuolatinės pareigas ir jų padėtis būtų geresnė nei nuolatinėms pareigoms po viešo konkurso jau įdarbintų statutinių darbuotojų, turinčių mažesnę darbo stažą. Šie atsidurtų žemesnio lygio nuolatinėse pareigose nei asmenys, kurių padėtis buvo stabilizuota.
- 56 Galiausiai ji pabrėžė, jog atsižvelgimas į darbo stažą, įgytą pagal ankstesnes terminuotas darbo sutartis, prieštarauja, pirma, Italijos Respublikos Konstitucijos 3 straipsniui, suprantamam taip, kad nepalankus požiūris negali būti taikomas didesnių nuopelnų turinčių darbuotojų situacijose, ir, antra, šios Konstitucijos 97 straipsniui, kuriame numatyta, kad bendroji įdarbinimo viešojo administravimo įstaigose forma yra viešasis konkursas, kaip nešališkas techninės ir neutralios didžiausią kompetenciją turinčių asmenų atrankos pagal nuopelnus mechanizmas, siekiant tenkinti administracinės veiklos nešališkumo ir veiksmingumo reikalavimus.
- 57 Šiuo klausimu reikia priminti, kad atsižvelgiant į diskreciją, kurią turi valstybės narės organizuodamos savo viešąją tarnybą, iš principo jos gali, nepažeisdamos Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo, numatyti paskyrimo statutiniais tarnautojais sąlygas ir tokių tarnautojų įdarbinimo sąlygas tais atvejais, kai anksčiau šios administravimo įstaigos juos buvo įdarbinusios pagal terminuotas darbo sutartis (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 76 punktą).
- 58 Taigi, kaip per teismo posėdį pabrėžė Komisija, profesinė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, patirtis, kurią atspindi jų tarnybos viešojo administravimo įstaigoje pagal terminuotas darbo sutartis laikotarpiai, kaip ir tai, kas numatyta pagrindinėse bylose nagrinėjamuose teisės aktuose, pagal kuriuos stabilizavimui keliama sąlyga būti tarnyboje išdirbus trejus metus pagal terminuotą darbo sutartį, gali būti atrankos kriterijus taikant įdarbinimo tarnautojų procedūrą.
- 59 Vis dėlto, nepaisant šios diskrecijos, valstybių narių nustatytus kriterijus reikia taikyti skaidriai ir jiems turi būti taikoma kontrolė, siekiant, kad laikinieji darbuotojai nebūtų nepalankiai vertinami, remiantis vien jų sutarčių trukme arba darbo santykiais, pateisinančiais jų stažą ir profesinę patirtį (žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 77 punktą).
- 60 Šiuo klausimu reikia pripažinti, kad kai kurie Italijos vyriausybės nurodyti skirtumai, susiję su darbuotojų, dirbusių pagal terminuotas sutartis, įdarbinimu taikant stabilizavimo procedūras, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėse bylose, palyginti su statutiniais tarnautojais, įdarbiniais laimėjus viešą konkursą, reikalaujamomis kvalifikacijomis ir užduočių, kurias jie turi atlikti, pobūdžiu, iš principo galėtų pateisinti nevienodą požiūrį, kiek tai susiję su jų įdarbinimo sąlygomis (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 78 punktą).

- 61 Kai toks skirtingas požiūris kyla dėl būtinybės atsižvelgti į objektyvius reikalavimus, susijusius su darbo vietomis, į kurias norint įdarbinti vykdoma įdarbinimo procedūra, ir kurie nesusiję su darbuotojo ir jo darbdavio apibrėžta darbo santykių trukme, jį galima pateisinti atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Rosado Santana* 79 punktą).
- 62 Šiose bylose, kalbant apie nurodytą tikslą vengti atvirkštinės statutinių tarnautojų, įdarbintų laimėjus viešą konkursą, diskriminacijos, reikia pabrėžti, kad nors toks tikslas gali būti „objektyvi priežastis“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis, minėtu tikslu bet kuriuo atveju negalima pateisinti neproporcingų nacionalinės teisės aktų, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, pagal kuriuos visiškai ir visomis aplinkybėmis pašalinama galimybė atsižvelgti į visus tarnybos laikotarpius, kuriuos darbuotojai dirbo pagal terminuotas darbo sutartis, kai įdarbinant neterminuotam laikotarpiui nustatomas jų darbo stažas ir kartu jų darbo užmokesčio lygis. Iš tiesų toks visiškai ir absoliutus neatsižvelgimas grindžiamas bendra prielaida, jog neribota kai kurių valstybės tarnautojų darbo santykių trukmė savaime pateisina skirtingą požiūrį, palyginti su pagal terminuotas sutartis įdarbintais valstybės tarnautojais, ir taip daro Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo tikslus beprasmius.
- 63 Dėl aplinkybės, kurią per teismo posėdį kelis kartus minėjo Italijos vyriausybė, kad pagal nacionalinę teisę taikant stabilizavimo procedūrą nustatomi nauji darbo santykiai, reikia priminti, kad Bendrajame susitarime, žinoma, nėra įtvirtintos sąlygos, kuriomis gali būti naudojamos neterminuotomis darbo sutartimis, ir jo tikslas nėra suderinti visų nacionalinės teisės nuostatų, susijusių su terminuotomis darbo sutartimis. Iš tiesų šiuo Bendruoju susitarimu nustatant bendruosius principus ir būtiniausius reikalavimus tik siekiama nustatyti bendrąją pagrindą, skirtą užtikrinti vienodą požiūrį į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus juos apsaugant nuo diskriminacijos ir užkirsti kelią piktnaudžiavimams pačiam sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius (žr. minėto Sprendimo *Huet* 40 ir 41 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką).
- 64 Tačiau valstybėms narėms pripažinti įgaliojimai nustatyti savo nacionalinės teisės normų, susijusių su darbo sutartimis, turinį negali būti tokie platūs, kad jos galėtų paneigti Bendrojo susitarimo tikslą ir veiksmingumą (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Huet* 43 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 65 Reikia pabrėžti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintas nediskriminavimo principas prarastų savo turinį, jeigu vien naujas darbo santykių pobūdis pagal nacionalinę teisę galėtų būti „objektyvi priežastis“, kaip ji suprantama pagal minėtą punktą, galinti pateisinti nevienodą požiūrį, kaip tvirtinama pagrindinėse bylose, tiek, kiek tai susiję su atsižvelgimu, viešosios valdžios institucijai įdarbinant neterminuotam laikotarpiui darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą sutartį, į jų įgytą darbo stažą toje pačioje institucijoje pagal terminuotas darbo sutartis.
- 66 Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į ieškovių pagrindinėse bylose vykdytų užduočių ypatingą pobūdį.
- 67 Šiuo atžvilgiu reikia pripažinti, kad jei, kaip teigė ieškovės pagrindinėse bylose ir kaip matyti iš šio sprendimo 46 punkto, šiame procese būtų nustatyta, kad jų, kaip statutinių tarnautojų, vykdytos funkcijos yra identiškos toms, kurias jos vykdė anksčiau pagal terminuotas darbo sutartis, ir jei, kaip savo rašytinėse pastabose tvirtino Italijos vyriausybė, nagrinėjamais teisės aktais siekiama įvertinti laikinųjų tarnautojų AGCM įgytą patirtį, šios aplinkybės galėtų reikšti, kad neatsižvelgimas į tarnybos laikotarpius pagal terminuotas sutartis iš tiesų pateisinamas vien jų darbo sutarčių trukme, todėl pagrindinėse bylose nagrinėjamas nevienodas požiūris nėra grindžiamas pateisinimais, susijusiais su objektyviais darbo, kurio atžvilgiu buvo taikoma stabilizavimo procedūra, reikalavimais, kurie gali būti laikomi „objektyviomis priežastimis“, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 2 dalis.

- 68 Tačiau prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pagrindinėse bylose turi patikrinti, pirma, ar ieškovių pagrindinėse bylose situacija, kiek tai susiję su tarnybos laikotarpiais pagal terminuotas darbo sutartis, yra panaši į kito AGCM darbuotojo, kuris išdirbo šiuos laikotarpius kaip statutinis tarnautojas atitinkamose nuolatinių pareigų kategorijose, ir, antra, atsižvelgiant į šio sprendimo 50–52 punktuose primintą teismo praktiką, įvertinti, ar kai kurie jam pateikti AGCM argumentai yra „objektyvios priežastys“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 ir (arba) 4 dalis (minėto Sprendimo *Rosado Santana* 83 punktą).
- 69 Kadangi šiuo klausimu Bendrojo susitarimo 5 punktas nėra svarbus ir nutartyse dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą nėra jokios konkrečios ir tikslios informacijos dėl galimo piktnaudžiavimo paėiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, nereikia, kaip teigia ieškovės pagrindinėse bylose, priimti sprendimo dėl šios dalies aiškinimo.
- 70 Galiausiai reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 4 punktas yra besąlyginė ir pakankamai tiksli, kad juo privatūs asmenys galėtų remtis nacionaliniame teisme prieš valstybę nuo tos dienos, kai baigėsi valstybėms narėms nustatytas Direktyvos 1999/70 perkėlimo terminas (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* 78–83 punktus bei 97 ir 98 punktus; minėtos Nutarties *Montoya Medina* 46 punktą ir minėto Sprendimo *Rosado Santana* 56 punktą).
- 71 Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti taip, kad Bendrojo susitarimo, esančio Direktyvos 1999/70 priede, 4 punktas turi būti aiškinamas taip, kad juo draudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėse bylose, pagal kuriuos visiškai pašalinama viešosios valdžios institucijos galimybė atsižvelgti į tarnybos laikotarpius pagal terminuotą sutartį, nustatant darbuotojo darbo stažą, kai ta pati institucija jį įdarbina neterminuotam laikotarpiui kaip statutinį tarnautoją pagal specifinę jo darbo santykių stabilizavimo procedūrą, nebent toks neatsižvelgimas pateisinamas „objektyviomis priežastimis“, kaip jos suprantamos pagal šio punkto 1 ir (arba) 4 dalis. Vien tai, kad pagal terminuotą sutartį dirbęs darbuotojas minėtus tarnybos laikotarpius dirbo terminuotos sutarties arba terminuotų santykių pagrindu, nėra tokia objektyvi priežastis.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

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

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

1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 4 punktas turi būti aiškinamas taip, kad juo draudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėse bylose, pagal kuriuos visiškai pašalinama viešosios valdžios institucijos galimybė atsižvelgti į tarnybos laikotarpius pagal terminuotą sutartį nustatant darbuotojo darbo stažą, kai ta pati institucija jį įdarbina neterminuotam laikotarpiui kaip statutinį tarnautoją pagal specifinę jo darbo santykių stabilizavimo procedūrą, nebent toks neatsižvelgimas pateisinamas „objektyviomis priežastimis“, kaip jos suprantamos pagal šio punkto 1 ir (arba) 4 dalis. Vien tai, kad pagal terminuotą sutartį dirbęs darbuotojas minėtus tarnybos laikotarpius dirbo terminuotos sutarties arba terminuotų santykių pagrindu, nėra tokia objektyvi priežastis.

Parašai.