



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2014 m. lapkričio 26 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis — Paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys — Švietimas — Viešasis sektorius — Pavaduojančių darbuotojų įdarbinimas į neužimtas ir laisvas darbo vietas, kol bus baigtos atrankos procedūros — 5 punkto 1 dalis — Piktnaudžiavimo sudarant terminuotas sutartis prevencijos priemonės — Sąvoka „objektyvios priežastys“, pateisinančios tokias sutartis — Sankcijos — Draudimas keisti į neterminuotus darbo santykius — Teisės į žalos atlyginimą nebuvimas“

Sujungtose bylose C-22/13, C-61/13–C-63/13 ir C-418/13

dėl, pirma, *Tribunale di Napoli* (Italija) 2013 m. sausio 2, 15 ir 29 d. nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo 2013 m. sausio 17 d. (C-22/13) ir 2013 m. vasario 7 d. (C-61/13–C-63/13), ir, antra, *Corte costituzionale* (Italija) 2013 m. liepos 3 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2013 m. liepos 23 d. (C-418/13), pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

Raffaella Mascolo (C-22/13),

Alba Forni (C-61/13),

Immacolata Racca (C-62/13)

prieš

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

dalyvaujant:

Federazione Gilda-Unams,

Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

ir

Fortuna Russo

prieš

Comune di Napoli (C-63/13),

* Processo kalba: italų.

ir

Carla Napolitano,

Salvatore Perrella,

Gaetano Romano,

Donatella Cittadino,

Gemma Zangari

prieš

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (C-418/13),

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas M. Ilešič, teisėjai A. Ó Caoimh (pranešėjas), C. Toader, E. Jarašiūnas ir C. G. Fernlund,

generalinis advokatas M. Szpunar,

posėdžio sekretorė L. Carrasco Marco, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2014 m. kovo 27 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- R. Mascolo, atstovaujamos advokatų M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, V. De Michele, S. Galleano ir N. Zampieri (C-22/13),
- A. Forni, atstovaujamos advokatų M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, M. Miscione, F. Visco ir R. Garofalo (C-61/13),
- I. Racca, atstovaujamos advokatų M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, R. Cosio, R. Ruocco ir F. Chietera (C-62/13),
- F. Russo, atstovaujamos advokatės P. Esposito (C-63/13),
- C. Napolitano, S. Perrella ir G. Romano, atstovaujamų advokatų D. Balbi ir A. Coppola (C-418/13),
- D. Cittadino ir G. Zangari, atstovaujamų advokatų T. de Grandis ir E. Squillaci (C-418/13),
- *Federazione Gilda-Unams*, atstovaujamos advokato T. de Grandis (C-62/13),
- *Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC-CGIL)*, atstovaujamos advokatų V. Angiolini, F. Americo ir I. Barsanti Mauceri (C-62/13),
- *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)*, atstovaujamos advokato A. Andreoni (C-62/13),
- *Comune di Napoli*, atstovaujamos advokatų F. M. Ferrari ir R. Squeglia (C-63/13),

- Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocati dello Stato* C. Gerardis ir S. Varone,
 - Graikijos vyriausybės, atstovaujamos D. Tsagaraki ir M. Tassopoulou (C-418/13),
 - Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna (C-22/13 ir C-61/13–C-63/13),
 - Europos Komisijos, atstovaujamos C. Cattabriga, D. Martin ir J. Enegren,
- susipažinęs su 2014 m. liepos 17 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,
priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti dėl 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175 p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto ir 5 punkto 1 dalies, 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, p. 32; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 3) 2 straipsnio 1 ir 2 dalių, ESS 4 straipsnio 3 dalyje numatyto lojalaus bendradarbiavimo principo ir bendrųjų Sąjungos teisės principų – teisinio saugumo, teisėtų lūkesčių apsaugos, procesinės lygybės, veiksmingos teisminės gynybos, teisės į nepriklausomą teismą ir į teisingą teismo procesą, kurie užtikrinami ESS 6 straipsnio 2 dalimi, taikoma kartu su 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje pasirašytos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (toliau – EŽTK) 6 straipsniu ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 46, 47 straipsniais ir 52 straipsnio 3 dalimi, aiškinimo.
- 2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant R. Mascolo ir kitų aštuonių darbuotojų, kurie visi dirba valstybinėse mokyklose, ginčus su jų darbdaviais (aštuonių ieškovų atveju tai yra *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* (Švietimo, universitetų reikalų ir mokslo tyrimų ministerija, toliau – *Ministero*), o likusio ieškovo atveju – *Comune di Napoli* (Neapolio komuna)) dėl darbo sutarčių, kurios juos sieja su darbdaviais, kvalifikavimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 1999/70

- 3 Direktyva 1999/70 yra pagrįsta EB 139 straipsnio 2 dalimi, o pagal direktyvos 1 straipsnį jos tikslas yra „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą <...>, sudarytą <...> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų [Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP)] ir pateikiamą šios direktyvos priede“.

4 Bendrojo susitarimo 1 punkte įtvirtinta:

„Šio Bendrojo susitarimo tikslas yra:

- a) pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą;
- b) sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.“

5 Bendrojo susitarimo 2 punkte „Taikymo sritis“ numatyta:

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

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti, kad šis susitarimas netaikomas:

- a) pirminio profesinio mokymo santykiams ir gamybinės praktikos programoms;
- b) darbo sutartims ar darbo santykiams, sudaryt[oms] ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą.“

6 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ nurodyta:

„Šiame Susitarime vartojamos šios sąvokos:

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

<...>“

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

„Pagal terminuotas sutartis dirbant[iems] darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatiniams darbuotojams, vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.“

8 Bendrojo susitarimo 5 punkte „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ 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.“

Direktyva 91/533

- 9 Direktyvos 91/533 2 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Darbdavys įpareigojamas informuoti darbuotoją, kuriam yra taikoma ši direktyva (toliau – darbuotojas), apie visus esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus.“

- 10 Pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies e punktą darbuotojo informavimas, be kita ko, apima „terminuotos sutarties arba darbo santykių atveju, – jų trukmę“.

Italijos teisė

- 11 Italijos Respublikos Konstitucijos 117 straipsnio pirmoje pastraipoje numatyta, kad „įstatymų leidžiamąją valdžią vykdo valstybė ir regionai, laikydamiesi Konstitucijos ir iš [Sąjungos teisės] aktų ir tarptautinių įsipareigojimų kylančių reikalavimų“.

- 12 Italijoje terminuotų darbo sutarčių sudarymas viešajame sektoriuje reglamentuojamas 2001 m. kovo 30 d. Įstatyminiu dekretu Nr. 165 dėl Bendrųjų darbo organizavimo viešojo administravimo įstaigose taisyklių (*decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) (GURI, Nr. 106, 2001 m. gegužės 9 d., paprastasis priedas, toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 165/2001).

- 13 Šio dekreto 36 straipsnio „Lanksčios sutartinės darbuotojų įdarbinimo ir darbo formos“, iš dalies pakeisto 2009 m. rugpjūčio 3 d. Įstatymu Nr. 102 dėl 2009 m. liepos 1 d. Dekreto įstatymo Nr. 78 dėl antikrizinių priemonių, terminų ir Italijos dalyvavimo tarptautinėse misijose pratęsimo pertvarkymo į įstatymą su daliniais pakeitimais (*legge n. 102 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali*) (GURI, Nr. 179, 2009 m. rugpjūčio 4 d., paprastasis priedas), 5 dalyje numatyta:

„Bet kuriuo atveju viešojo administravimo įstaigų padarytas imperatyvių nuostatų darbuotojų įdarbinimo ar darbo srityje pažeidimas nelemia neterminuotų darbo santykių nustatymo su minėtomis viešojo administravimo įstaigomis, nedarant poveikio joms galinčiai kilti atsakomybei bei sankcijoms. Atitinkamas darbuotojas turi teisę į žalos, atsiradusios dėl darbo vykdymo pažeidžiant imperatyvias nuostatas, atlyginimą <...>.“

- 14 Remiantis nutartimis dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, terminuotam darbui viešojo administravimo įstaigoje taip pat taikomas 2001 m. rugsėjo 6 d. Įstatyminis dekretas Nr. 368 dėl 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 įgyvendinimo (*decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES*) (GURI Nr. 235, 2001 m. spalio 9 d., p. 4, toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 368/2001).

15 Šio įstatyminio dekreto 5 straipsnio 4bis dalis suformuluota taip:

„Nepažeidžiant pirmesnėse dalyse nustatytos tvarkos, taikomos paeiliui sudaromoms sutartims, ir laikantis nacionaliniu, vietos ar įmonių lygiu su daugiausia darbuotojų nacionaliniu lygiu atstovaujančiomis profesinėmis sąjungomis sudarytų kolektyvinių sutarčių nuostatų, kai paeiliui sudarant terminuotas sutartis lygiavertėms pareigoms vykdyti darbo santykių tarp to paties darbdavio ir to paties darbuotojo bendra trukmė viršija 36 mėnesius, įskaitant pratęsimus ir atnaujinimus, neįskaitant pertraukų tarp sutarčių laikotarpių, darbo santykiai laikomi neterminuotais <...>.“

16 Pagal šio įstatyminio dekreto, iš dalies pakeisto 2011 m. gegužės 13 d. Dekreto įstatymo Nr. 70 (toliau – Dekretas įstatymas Nr. 70/2011), pertvarkyto į 2011 m. liepos 12 d. Įstatymą Nr. 106 (GURI, Nr. 160, 2011 m. liepos 12 d.), 9 straipsnio 18 dalimi, 10 straipsnio 4bis dalį:

„<...> be to, šis dekretas netaikomas terminuotoms sutartims, sudaromoms su asmenimis, pavaduojančiais pedagoginį ir ATP [administracinį, techninį bei pagalbini] personalą, atsižvelgiant į būtinybę užtikrinti nuolatinį mokymo ir švietimo paslaugos teikimą, įskaitant atvejus, kai pedagoginis bei ATP personalas, su kuriuo nustatyti neterminuoti arba terminuoti darbo santykiai, laikinai negali eiti savo pareigų. Bet kuriuo atveju šio dekreto 5 straipsnio 4bis dalis netaikoma.“

17 Kalbant apie pedagoginį, administracinį, techninį ir pagalbini personalą, reikia pabrėžti, kad terminuoti darbo santykiai reglamentuojami 1999 m. gegužės 3 d. Įstatymo Nr. 124 dėl skubių nuostatų, susijusių su mokyklos personalu (*Legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico*, GURI, Nr. 107, 1999 m. gegužės 10 d.), iš dalies pakeisto 2009 m. rugsėjo 25 d. Dekretu įstatymu Nr. 134, su pakeitimais, pertvarkytu 2009 m. lapkričio 24 d. Įstatymu Nr. 167 (GURI, Nr. 274, 1999 m. lapkričio 24 d., toliau – Įstatymas Nr. 124/1999), 4 straipsnyje. Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą bylose C-22/13 ir C-61/13–C-63/13 pateikęs teismas, neginčijama, kad šis įstatymas taikomas tik valstybės administruojamoms mokykloms. Tačiau jis netaikomas komunų mokykloms, kurioms toliau taikomi įstatyminiai dekretai Nr. 165/2001 ir Nr. 368/2001.

18 Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnyje nustatyta:

„1. Jeigu į mokytojų etatus ir pedagogų darbo vietas, kurios faktiškai neužimtos ir laisvos iki gruodžio 31 d., ir numatoma, kad tokiose liks per visus mokslo metus, negalima paskirti etatinių mokytojų iš provincijos etatinių darbuotojų arba viršijant kvotas įdarbinto personalo, ir jeigu į šias darbo vietas nebuvo paskirti jokie kiti etatiniai darbuotojai, vienu metų laikotarpiui įdarbinami pavaduojantys asmenys, kol bus baigtos etatinio pedagoginio personalo atrankos procedūros.

2. Į etatinių mokytojų ir pedagogų darbo vietas, kurios nėra neužimtos, bet faktiškai atsilaisvins iki gruodžio 31 d. ir iki mokslo metų pabaigos, laikinai, kol vykdoma mokymo veikla, įdarbinami pavaduojantys darbuotojai. Siekiant panaudoti visas mokyti skirtas valandas, dėl kurių negali būti įsteigti mokytojo etatai arba darbo ne visą dieną vietos, laikinai, kol vykdoma mokymo veikla, taip pat įdarbinami pavaduojantys darbuotojai.

3. Kitais, nei 1 ir 2 dalyse numatytais atvejais įdarbinami laikinai pavaduojantys darbuotojai.

<...>

6. Norint pavaduojančius darbuotojus įdarbinti metams ir laikinai, kol vykdoma mokymo veikla, reikia naudotis nuolatinio rezervo sąrašu, nurodytu bendrojo teksto 401 straipsnyje, kuris pakeičiamas šio įstatymo 1 straipsnio 6 dalimi.

<...>

11. Pirmesnėse dalyse numatytos nuostatos taip pat taikomos administraciniam, techniniam ir pedagoginiam (ATP) personalui <...>.

<...>

14bis. Terminuotos darbo sutartys, sudarytos įdarbinant 1, 2 ir 3 dalyse numatytus pavaduojančius darbuotojus, kurių reikia siekiant užtikrinti nuolatinį mokymo ir švietimo paslaugos teikimą, gali būti pakeistos į neterminuotus darbo santykius tik priimant etatinį darbuotoją, kaip numatyta galiojančiose teisės nuostatose ir remiantis rezervo sąrašu <...>.“

19 Pagal 2007 m. birželio 13 d. Švietimo ministerijos (*Ministero della pubblica istruzione*) dekreto Nr. 131 (toliau – Dekretas Nr. 131/2007) 1 straipsnį yra trys pedagoginio ir administracinio, techninio bei pagalbinio valstybės administruojamų mokyklų personalo įdarbinimo rūšys:

- pavaduojančių darbuotojų įdarbinimas vienų metų laikotarpiui į laisvas ir neužimtas darbo vietas, nesant etatinio darbuotojo,
- laikinas pavaduojančio personalo įdarbinimas į darbo vietas, kurios nėra laisvos, bet neužimtos, iki mokymo veiklos pabaigos, ir
- laikino arba trumpalaikio pavaduojančio personalo įdarbinimas tam tikriems poreikiams tenkinti.

20 Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 14bis dalyje nurodytų pedagogų paskyrimas į etatus reglamentuojamas 1994 m. balandžio 16 d. Įstatyminio dekreto Nr. 297 dėl bendrojo teisės nuostatų, taikomų mokymo srityje, teksto (*decreto legislativo n. 297, testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione*) (GURI, Nr. 115, 1994 m. gegužės 19 d., paprastasis priedas, toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 297/1994) 399 ir 401 straipsniuose.

21 Šio dekreto 399 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Darželių, pradinių ir vidurinių mokyklų, įskaitant meno mokyklas ir institutus, pedagoginis personalas įdarbinamas į 50 % mokslo metais esamų etatų konkurso būdu, jo metu rengiami egzaminai ir vertinama kvalifikacija, o į likusius 50 % etatų įdarbinama pagal nuolatinis rezervo sąrašus, numatytus 401 straipsnyje.“

22 Minėto dekreto 401 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Rezervo sąrašai, sudaromi po darželių, pradinių ir vidurinių mokyklų, įskaitant meno mokyklas ir institutus, pedagoginio personalo konkurso, kai vertinama tik kvalifikacija, pertvarkomi į nuolatinis rezervo sąrašus, ir jais naudojamosi įdarbinant 399 straipsnio 1 dalyje numatytus etatinius darbuotojus.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyti nuolatiniai rezervo sąrašai periodiškai papildomi, įtraukiant pedagogus, išlaikiusius paskutinio regioninio konkurso, per kurį rengiami egzaminai ir vertinama kvalifikacija, egzaminus tai pačiai konkurso kategorijai ir toms pačioms pareigoms, ir pedagogus, kurie paprašė perkelti juos į atitinkamą nuolatinį rezervo sąrašą kitoje provincijoje. Registruojant naujus kandidatus į darbo vietas, taip pat atnaujinamas jau įtrauktų į nuolatinį rezervo sąrašą kandidatų eiliškumas.“

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

Bylos C-22/13 ir C-61/13–C-63/13

- 23 R. Mascolo, A. Forni, I. Racca ir F. Russo buvo įdarbintos pagal paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis: R. Mascolo, A. Forni ir I. Racca pedagogėmis įdarbino *Ministero*, o F. Russo darželio auklėtoja ir pradinės mokyklos mokytoja įdarbino *Comune di Napoli*. Pagal šias sutartis jos dirbo savo atitinkamiems darbdaviams tokiais laikotarpiais: 71 mėnesį per 9 metų laikotarpį (2003–2012 m.) dirbo R. Mascolo, 50 mėnesių ir 27 dienas per 5 metų laikotarpį (2006–2011 m.) dirbo A. Forni, 60 mėnesių per 5 metų laikotarpį (2007–2012 m.) dirbo I. Racca ir 45 mėnesius ir 15 dienų per 5 metų laikotarpį (2006–2011 m.) dirbo F. Russo.
- 24 Manydamos, kad šios paeiliui sudarytos terminuotos darbo sutartys yra neteisėtos, ieškovės pagrindinėse bylose kreipėsi į *Tribunale di Napoli* (Neapolio pirmosios instancijos teismas) ir pirmiausia paprašė pakeisti šias sutartis į neterminuotas darbo santykius, taigi pripažinti jas etatinėmis darbuotojomis, taip pat nurodyti sumokėti joms darbo užmokestį už laikotarpius nuo vienos terminuotos darbo sutarties nutraukimo iki kitos įsigaliojimo, o nepatenkinus pirmojo reikalavimo – atlyginti patirtą žalą.
- 25 Kadangi I. Racca buvo įdarbinta kaip etatinė darbuotoja per procedūrą, per kurią atsidūrė aukštesnėje nuolatinio rezervo sąrašo vietoje, ji savo pradinį ieškinį pakeitė į prašymą pripažinti jos visą darbo stažą ir atlyginti patirtą žalą.
- 26 Tačiau *Ministero* ir *Comune di Napoli* teigia, kad pagal Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnio 5 dalį darbo santykiai negali būti pakeičiami. Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 5 straipsnio 4bis dalis netaikoma atsižvelgiant į to paties dekreto 10 straipsnio 4bis dalį, kuria šis dekretas papildytas Dekreto įstatymo Nr. 70/2011 9 straipsnio 18 dalimi. Be to, ieškovės pagrindinėse bylose neturi teisės į žalos atlyginimą, nes įdarbinimo procedūra buvo teisėta ir bet kuriuo atveju nėra pažeidimo požymių. Galiausiai, kadangi terminuotos darbo sutartys nėra tarpusavyje susijusios, negalima kalbėti apie sutarčių pratęsimą, todėl nebuvo jokio piktnaudžiavimo.
- 27 Nagrinėdamas šį ieškinį *Tribunale di Napoli* pirmiausia nurodė, kad pagrindinėse bylose aptariami nacionalinės teisės aktai, kitaip, nei savo Sprendime Nr. 10127/12 nusprendė *Corte suprema di cassazione* (Aukščiausiasis kasacinis teismas), prieštarauja Bendrojo susitarimo 5 punktui.
- 28 Iš tiesų šiuose teisės aktuose nėra jokių prevencijos priemonių, kaip jos suprantamos pagal šio punkto 1 dalies a papunktį, nes jais neleidžiama objektyviai ir skaidriai konkrečiai patikrinti, ar yra tikras laikino pavadavimo poreikis, ir, kaip aiškiai numatyta Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 dalyje, leidžiama atnaujinti terminuotas darbo sutartis siekiant užimti faktiškai neužimtas darbo vietas. Reikia nurodyti, kad minėtuose teisės aktuose taip pat nėra prevencijos priemonių, kaip jos suprantamos pagal minėto punkto 1 dalies b papunktį. Iš tiesų pagal Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 10 straipsnio 4bis dalį valstybės administruojamoms mokykloms netaikoma šio dekreto 5 straipsnio 4bis dalis, kurioje numatyta, kad terminuotos darbo sutartys, sudaromos ilgiau kaip 36 mėnesiams, pakeičiamos į neterminuotas darbo sutartis. Be to, šiuose teisės aktuose nėra prevencijos priemonių, kaip jos suprantamos pagal šio punkto 1 dalies c papunktį.
- 29 Be to, nėra numatyta jokių sankcijų, nes pagal Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 14bis dalį terminuotos darbo sutartys gali būti pakeistos į neterminuotas darbo sutartis tik priimant etatiniais darbuotojais pagal rezervo sąrašus. Maža to, pašalinama teisė į žalos, padarytos dėl paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių, atlyginimą. Iš tiesų pagal *Corte suprema di cassazione* sprendimą Nr. 10127/12 Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnio 5 dalis, kurioje iš principo tokia teisė numatyta viešajame sektoriuje, netaikoma, jeigu paeiliui sudaromos terminuotos sutartys viršija maksimalią 36 mėnesių trukmę, numatytą Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 5 straipsnio 4bis dalyje.

- 30 Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atkreipęs dėmesį į tai, kad tik valstybės administruojamos mokyklos turi teisę įdarbinti darbuotojus terminuotam laikotarpiui be Įstatyminiame dekrete Nr. 368/2001 numatytų apribojimų, o taip iškraipoma konkurencija privačių mokyklų nenaudai, klausia, ar valstybės administruojamos mokyklos patenka į „konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų“ sąvoką, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, kuria pateisinama skirtinga piktnaudžiavimo paėiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos ir sankcijų už jį taikymo tvarka.
- 31 Trečia, šis teismas abejoja dėl nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų atitikties Bendrojo susitarimo 4 punktui, nes juose numatyta, kad neteisėtai terminuotam laikotarpiui įdarbintas viešojo sektoriaus darbuotojas, kitaip nei neteisėtai atleistas neterminuotam laikotarpiui įdarbintas darbuotojas, neturi teisės į patirtos žalos atlyginimą.
- 32 Ketvirta, nurodydamas, kad byloje, kurioje priimta Nutartis *Affatato* (C-3/10, EU:C:2010:574), Italijos vyriausybė teigė, jog Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 5 straipsnio 4bis dalis taikoma viešajam sektoriui, nors *Corte suprema di cassazione* savo Sprendime Nr. 10127/12 nusprendė priešingai, šis teismas klausia, ar, atsižvelgiant į lojalaus bendradarbiavimo principą, šis klaidingas vyriausybės pateiktas nacionalinės teisės aiškinimas neturi nuo šiol būti privalomas nacionaliniams teismams, ir taip sustiprinama jų pareiga pateikti Sąjungos teisę atitinkantį aiškinimą.
- 33 Penkta, *Tribunale di Napoli* klausia, ar Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 5 straipsnio 4bis dalyje numatyta galimybė pakeisti terminuotas darbo sutartis į neterminuotas priskirtina prie Direktyvos 91/533 2 straipsnio 1 dalyje ir 2 dalies e punkte nurodytos informacijos, kurią darbdavys turi pranešti darbuotojui, ir, jei taip, ar šio 5 straipsnio 4bis dalies taikymo valstybės administruojamoms mokykloms pašalinimas atgaline data Dekretu įstatymu Nr. 70/2011 atitinka šią direktyvą.
- 34 Galiausiai, šešta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja, ar toks atgaline data taikomas nacionalinės teisės aktų pakeitimas, dėl kurio iš valstybės administruojamų mokyklų personalo atimama teisė, kurią šis personalas turėjo įdarbinimo momentu, suderinamas su bendraisiais Sąjungos teisės principais.
- 35 Šiomis aplinkybėmis *Tribunale di Napoli* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus (septintasis pateikiamas tik byloje C-61/13 ir C-62/13, o byloje C-63/13 pateikiami tik antrasis, trečiasis ir ketvirtasis klausimai, kurie pastarojoje byloje yra pirmasis, antrasis ir trečiasis klausimai):

- „1. Ar apibūdinti teisės aktai, kuriais reglamentuojamas mokyklų sektorius, yra lygiavertė priemonė, kaip ji suprantama pagal direktyvos [1999/70] [priedo] 5 punktą?
2. Kokiais atvejais reikia laikyti, kad darbo santykiai priskirtini „valstybės“ tarnybai, kaip tai suprantama pagal Direktyvos [1999/70] [priedo] 5 punktą, ypač atsižvelgiant į žodžių junginį „konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijos“, todėl tai gali pateisinti kitokias pasekmes nei privačių darbo santykių atveju?
3. Ar, atsižvelgiant į [2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79)], 3 straipsnio 1 dalies c punkte ir [2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, p. 23)] 14 straipsnio 1 dalies c punkte pateiktus paaiškinimus, direktyvos [1999/70] 4 punkte įtvirtinta „darbo sąlygų“ sąvoka apima ir neteisėto darbo santykių nutraukimo

pasekmes? Jeigu į šį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar pagal [Direktyvos 1999/70] 4 punktą galima pateisinti vidaus teisėje numatytas skirtingas įprastų neteisėto neterminuotų ir terminuotų darbo santykių nutraukimo pasekmes?

4. Ar remiantis lojalaus bendradarbiavimo principu vykstant procesui dėl prejudicinio sprendimo dėl išaiškinimo priėmimo <...>, valstybei draudžiama Teisingumo Teismui sąmoningai nurodyti tikrovės neatitinkantį vidaus teisinį pagrindą, ir tuo atveju, jei nėra kito vidaus teisės aiškinimo, kuris atitiktų įsipareigojimus, prisiimtus dėl narystės Europos Sąjungoje, teismas, jeigu įmanoma, turi aiškinti vidaus teisę remdamasis valstybės pateiktu aiškinimu?
5. Ar prie direktyvoje [91/533], visų pirma jos 2 straipsnio 1 dalyje ir 2 dalies e punkte numatytų darbo sutarties ar darbo santykių sąlygų priskiriamas nurodymas atvejų, kai terminuota darbo sutartis gali būti pakeista į neterminuotą darbo sutartį?
6. Jei atsakymas į pirmesnę klausimą būtų teigiamas, ar atgaline data iš dalies pakeistas teisinis pagrindas, pagal kurį pagal darbo sutartį dirbančiam darbuotojui nėra užtikrinama galimybė remtis iš Direktyvos [91/533] išplaukiančiomis teisėmis, t. y. kad būtų laikomasi įdarbinimo dokumente nurodytų darbo sąlygų, prieštarauja direktyvos [91/533] 8 straipsnio 1 daliai ir [jos] tikslams, nurodytiems visų pirma jos antroje konstatuojamojoje dalyje?
7. Ar galiojančius [Sąjungos] teisės bendruosius principus – teisinio saugumo, teisėtų lūkesčių apsaugos, procesinės lygybės, veiksmingos teisminės gynybos, teisės į nepriklausomą teismą ir apskritai į teisingą teismo procesą, kurie užtikrinami [ESS 6 straipsniu] <...>, taikomu kartu su [EŽTK] 6 straipsniu ir <...> Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 46, 47 straipsniais ir 52 straipsnio 3 dalimi <...>, reikia aiškinti taip, jog direktyvos [1999/70] taikymo srityje Italijos valstybei užkertamas kelias praėjus ilgam laikotarpiui (3 metams ir 6 mėnesiams) priimti teisės akto nuostatą, kaip antai 2011 m. liepos 12 d. Įstatymu Nr. 106 pertvarkyto Dekreto įstatymo Nr. 70/2001 9 straipsnį, kuriuo Įstatyminio dekreto [Nr. 368/2001] 10 straipsnis buvo papildytas 4bis dalimi, kuria siekiama pakeisti vykstančių procesų pasekmes, ir taip tiesiogiai padaroma žala darbuotojui ir suteikiama nauda valstybei – darbdaviui bei panaikinama vidaus teisės aktuose numatyta galimybė bausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis?“

³⁶ 2013 m. kovo 8 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-22/13 ir C-61/13–C-63/13 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma rašytinė ir žodinė proceso dalys ir priimtas galutinis sprendimas.

Byla C-418/13

³⁷ C. Napolitano, D. Cittadino ir G. Zangari, taip pat S. Perrella ir G. Romano *Ministero* įdarbino pagal paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis. Pirmieji keturi buvo įdarbinti kaip pedagogai, o paskutinis – kaip administracinis bendradarbis. Iš Teisingumo Teismui pateiktų dokumentų matyti, kad pagal šias sutartis jie dirbo savo atitinkamiems darbdaviams tokiais laikotarpiais: 55 mėnesius per 6 metų laikotarpį (2005–2010 m.) dirbo C. Napolitano, 100 mėnesių per 10 metų laikotarpį (2002–2012 m.) dirbo D. Cittadino, 113 mėnesių per 11 metų laikotarpį (2001–2012 m.) dirbo G. Zangari, 81 mėnesį per 7 metų laikotarpį (2003–2010 m.) dirbo S. Perrella ir 47 mėnesių per 4 metų laikotarpį (2007–2011 m.) dirbo G. Romano.

³⁸ Manydami, kad toks įdarbinimas pagal paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis yra neteisėtas, ieškovai pagrindinėje byloje atitinkamai kreipėsi į *Tribunale di Roma* (Romos pirmosios instancijos teismas) ir *Tribunale di Lamezia Terme* (Lamecijos Termės pirmosios instancijos teismas) ir pirmiausia paprašė atitinkamas jų sutartis pakeisti į neterminuotas darbo sutartis, todėl pripažinti juos etatiniais darbuotojais, taip pat sumokėti priklausantį darbo užmokestį už laikotarpius nuo vienos terminuotos darbo sutarties pasibaigimo iki kitos įsigaliojimo. Nepatenkinus pirmojo reikalavimo, ieškovai pagrindinėje byloje prašė atlyginti patirtą žalą.

- 39 Nagrinėjant perduotas bylas, *Tribunale di Roma* ir *Tribunale di Lamezia Terme* kilo klausimas dėl Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 ir 11 dalių atitikties Bendrojo susitarimo 5 punktui, nes šia nacionalinės teisės nuostata administracinei institucijai leidžiama be apribojimų apibrėžtam terminui įdarbinti pedagoginį, techninį ar administracinį personalą, siekiant užimti mokykloje esančias laisvas darbo vietas. Manoma, kad šio klausimo negalima išspręsti nei aiškinant Sąjungos teisę atitinkančiu būdu, nes minėta nuostata suformuluota nevienareikšmiai, nei jos netaikant, nes Bendrojo susitarimo 5 punktas neveikia tiesiogiai, šie teismai atskira nutartimi kreipėsi į *Corte costituzionale* (Konstitucinis Teismas) dėl Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 ir 11 dalių atitikties Konstitucijai dėl Italijos Respublikos Konstitucijos 117 straipsnio pirmos pastraipos, aiškinamos kartu su Bendrojo susitarimo 5 punktu, pažeidimo.
- 40 Nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą *Corte Costituzionale* konstatavo, kad valstybės administruojamų mokyklų sektoriuje taikytinuose nacionalinės teisės aktuose, kalbant apie laikinai įdarbintą personalą, nenumatyta nei bendra maksimali paeilui sudaromų terminuotų darbo sutarčių trukmė, nei maksimalus jų pratęsimo skaičius, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies b ir c papunkčius. Vis dėlto šiam teismui kyla klausimas, ar šių teisės aktų negalima pateisinti „objektyvia priežastimi“, kaip tai suprantama pagal minėto punkto 1 dalies a papunktį.
- 41 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų struktūra bent iš principo yra tokia, kad personalo įdarbinimas pagal terminuotas darbo sutartis gali atitikti tokią objektyvią priežastį. Iš tiesų mokymo paslauga „teikiama pagal poreikį“, t. y. Italijos Respublikos Konstitucijoje numatyta pagrindinė teisė į mokslą reiškia, kad valstybė negali atsisakyti jo suteikti, todėl privalo taip jį organizuoti, kad galėtų nuolat pritaikyti prie besikeičiančio mokinių skaičiaus. Dėl šio su lankstumu susijusio reikalavimo valstybės administruojamose mokyklose būtina įdarbinti daug pedagogų ir personalo pagal terminuotas darbo sutartis. Be to, remiantis nuolatinių rezervo sąrašų sistema, susieta su viešojo konkurso sistema, užtikrinama, kad, įdarbinant darbuotojus pagal tokias terminuotas darbo sutartis būtų paisoma objektyvių kriterijų ir jiems būtų suteikta pagrįsta galimybė tapti etatiniais darbuotojais.
- 42 Tačiau *Corte costituzionale* nurodo, kad nors Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 dalyje nenumatytas pakartotinis terminuotų darbo sutarčių atnaujinimas ir nepašalinama teisė į žalos atlyginimą, pagal ją leidžiama į neužimtas ir laisvas darbo vietas metams įdarbinti pavaduojančius darbuotojus, „kol bus baigtos etatinio pedagoginio personalo atrankos procedūros“. Tačiau atrankos procedūros buvo nutrauktos nuo 2000 iki 2011 m. Taigi pagal šią nuostatą įmanoma terminuotas darbo sutartis atnaujinti nenustačius konkrečių atrankos vykdymo terminų. Ši aplinkybė ir tai, kad nėra normos, kuria remiantis būtų pripažinta valstybės administruojamų mokyklų darbuotojų, su kuriais nepagrįstai paeilui sudarytos terminuoto darbo sutartys, teisė į žalos atlyginimą, lemia tai, kad ši nuostata gali prieštarauti minėtai Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 daliai.
- 43 Šiomis aplinkybėmis *Corte costituzionale* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir Teisingumo Teismui pateikti šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Ar Bendrojo susitarimo <...> 5 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama taikyti Įstatymo [Nr. 124/1999] 4 straipsnio 1 dalies paskutinį sakinį ir 11 dalį, kuriomis reglamentuojamas pavaduojančių darbuotojų įdarbinimas vieniems metams į „faktiškai laisvas ir iki gruodžio 31 d. neužimtas“ darbo vietas ir nurodoma, kad tai bus daroma, „kol bus baigtos etatinio pedagoginio personalo atrankos procedūros“, jeigu nuostatoje, pagal kurią sudaromos terminuotos darbo sutartys, nenumatyti tikslūs konkursų terminai ir nenumatyta teisė į žalos atlyginimą?
2. Ar prie objektyvių priežasčių, kaip jos suprantamos pagal [Bendrojo susitarimo] 5 punkto 1 dalį, galima priskirti pirmiau nurodytus Italijos mokyklų sistemos organizavimo reikalavimus, dėl kurių tokia Italijos teisės nuostata, pagal kurią laikinai įdarbintam mokyklos personalui nenumatyta teisė į žalos atlyginimą, gali būti pripažinta suderinama su Sąjungos teise?“

- 44 2014 m. vasario 11 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-22/13 ir C-61/13–C-63/13 bei C-418/13 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdomos rašytinė bei žodinė proceso dalys ir priimtas sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

- 45 Savo klausimais prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai Teisingumo Teismo prašo išaiškinti atitinkamai Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį (pirmasis ir antrasis klausimai bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13, pirmasis klausimas byloje C-63/13 bei pirmasis ir antrasis klausimai byloje C-418/13), Bendrojo susitarimo 4 punktą (trečiasis klausimas bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13 bei antrasis klausimas byloje C-63/13), lojalaus bendradarbiavimo principą (ketvirtasis klausimas C-22/13, C-61/13 ir C-62/13 bei trečiasis klausimas byloje C-63/13), Direktyvą 91/533 (penktasis ir šeštasis klausimai bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13) ir kelis bendruosius Sąjungos teisės principus (septintasis klausimas bylose C-61/13 ir C-62/13).

Dėl priimtinumų

- 46 *Comune di Napoli* tvirtina, kad *Tribunale di Napoli* prašomas Sąjungos teisės aiškinimas byloje C-63/13 nėra būtinas pagrindinei bylai išspręsti, todėl visas prašymas priimti prejudicinį sprendimą šioje byloje nepriimtinas. Šis teismas savo prašyme priimti prejudicinį sprendimą pats nurodė, jog mano, kad atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, susijusią su Bendruoju susitarimu, nacionalinės teisės aktų leidėjo priimtos perkėlimo priemonės yra nepakankamos. Todėl šis teismas privalo pagrindinę bylą išspręsti remdamasis Sąjungos teise atitinkančiu nacionalinės teisės aiškinimu.
- 47 Tačiau reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką Teisingumo Teismui ir nacionaliniams teismams bendradarbiaujant pagal SESV 267 straipsnį tik nacionalinis teismas, nagrinėjantis bylą ir turintis priimti būsimą sprendimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes turi įvertinti ir prejudicinio sprendimo reikalingumą savo sprendimui priimti, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą (Sprendimo *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 32 punktą ir jame nurodyta teismo praktika).
- 48 Teisingumo Teismas jau kelis kartus buvo nusprendęs, kad šiuo klausimu nacionaliniams teismams suteikiama platesnė teisė kreiptis į Teisingumo Teismą, kai jie mano, jog nagrinėjamoje byloje kyla klausimų dėl Sąjungos teisės nuostatų aiškinimo (žr., be kita ko, sprendimų *Križan ir kt.*, C-416/10, EU:C:2013:8, 64 punktą ir *Ogieriakhi*, C-244/13, EU:C:2014:2068, 52 punktą).
- 49 Vadinas, tai, kad egzistuoja nusistovėjusi teismų praktika dėl kokio nors Sąjungos teisės klausimo, kuria remdamasis Teisingumo Teismas galėtų priimti nutartį pagal Procedūros reglamento 99 straipsnį, negali daryti jokio poveikio prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumui tuo atveju, kai nacionalinis teismas naudodamasis savo diskrecija nusprendžia kreiptis į Teisingumo Teismą pagal SESV 267 straipsnį.
- 50 Todėl taip pat reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu yra akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas neturi jokio ryšio su pagrindinės bylos aplinkybėmis arba dalyku, jeigu problema hipotetinė arba jeigu Teisingumo Teismas neturi būtinos faktinės ir teisinės informacijos, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, Sprendimo *Érsekcsanádi Mezőgazdasági*, C-56/13, EU:C:2014:352, 36 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

- 51 Šiuo atveju reikia pabrėžti, kad byloje C-63/13 prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kreipiasi į Teisingumo Teismą su trimis prejudiciniais klausimais, kurie yra identiški bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13 jau pateiktiems antrajam, trečiajam ir ketvirtajam klausimams.
- 52 Tačiau iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje C-63/13 matyti, kad šios bylos teisinis ir faktinis pagrindas iš esmės skiriasi nuo nagrinėjamo kitose trijose bylose, nes, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, F. Russo, kaip komunos darželyje ir pradinėje mokykloje dirbančiais pedagogais, kitaip nei R. Mascolo, A. Forni ir I. Racca, kurie yra ieškovai pagrindinėje byloje C-418/13, netaikomos nacionalinės teisės nuostatos, susijusios su valstybės administruojamomis mokyklomis, kurios įtvirtintos Įstatyme Nr. 124/1999, bet taikomos bendrosios Įstatyminiame dekrete Nr. 368/2001 numatytos teisės nuostatos.
- 53 Šiomis sąlygomis atrodo, kad pirmasis klausimas byloje C-63/13, kuriuo, kaip ir bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13, siekiama sužinoti, ar Įstatyme Nr. 124/1999 numatytos nacionalinės teisės nuostatos atitinka Bendrojo susitarimo 5 punktą, nes pagal šį įstatymą valstybei leidžiama į jos administruojamas mokyklas įdarbinti personalą pagal terminuotas darbo sutartis, ir, kitaip nei privačioms mokykloms, jai netaikomi Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 nustatyti apribojimai, nėra svarbus norint išspręsti byloje C-63/13 nagrinėjamą ginčą, todėl jis yra hipotetinis.
- 54 Tas pats pasakytina ir apie antrąjį šioje byloje užduotą klausimą, kuriuo iš esmės siekiama išsiaiškinti, ar nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai įtvirtintos visų pirma Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnio 5 dalyje, atitinka Bendrojo susitarimo 4 punktą, nes pagal minėtus teisės aktus viešajame sektoriuje pašalinama bet kokia teisė į žalos atlyginimą piktnaudžiavimo paeilui sudarant terminuotas darbo sutartis atveju.
- 55 Iš tiesų nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje C-63/13 pats *Tribunale di Napoli* konstatavo, kad ieškovei pagrindinėje byloje, kitaip, nei ieškovams bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13, gali būti taikoma Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 5 straipsnio 4bis dalis; joje numatyta, kad terminuotos darbo sutartys, sudaromos ilgiau kaip 36 mėnesiams, pakeičiamos į neterminuotas darbo sutartis, ir ji, kaip teisingai nurodo šis teismas, yra priemonė, kuri atsižvelgiant į tai, jog skirta piktnaudžiavimo sudarant tokias sutartis prevencijai ir galutinai piktnaudžiavimo padariniams pašalinti, atitinka Sąjungos teisės reikalavimus (žr., be kita ko, Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 69, 70 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką).
- 56 Reikia konstatuoti, kad šis teismas visiškai nepaaiškina, kodėl tokiomis aplinkybėmis antrasis klausimas byloje C-63/13 tebėra svarbus sprendimui pagrindinėje byloje dėl nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų atitikties Sąjungos teisei priimti.
- 57 Bet kuriuo atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą visiškai nematyti, kodėl darbuotojas, kurio sutartis buvo pakeista ir kurio prašymas atlyginti žalą pateiktas kaip papildomas reikalavimas, kaip ir darbuotojai, esantys ieškovių pagrindinėse bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13 situacijoje, kai jos pašalintos iš minėto 5 straipsnio 4bis dalies taikymo srities, patiria žalą, dėl kurios gali būti įgyvendinta teisė į atlyginimą.
- 58 Šiomis aplinkybėmis reikia manyti, kad byloje C-63/13 pateiktas antrasis klausimas taip pat yra hipotetinis.
- 59 Be to, *Comune di Napoli*, Italijos vyriausybė ir Europos Komisija ginčija ketvirtojo klausimo bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13 bei trečiojo klausimo byloje C-63/13 priimtinumą, iš esmės motyvuodamos tuo, kad atsakymas į šiuos klausimus visiškai ar iš dalies neturi įtakos pagrindinėms byloms.

- 60 Reikia pabrėžti, kad šie identiški suformuluoti klausimai, kaip buvo konstatuota šio sprendimo 32 punkte, grindžiami prielaida, kad Italijos vyriausybės pateiktas nacionalinės teisės aiškinimas byloje, kurioje priimta Nutartis *Affatato* (EU:C:2010:574, 48 punktą), kad Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 5 straipsnio 4bis dalis taikoma viešajam sektoriui, yra klaidingas, todėl atitinkama valstybė narė pažeidžia lojalaus bendradarbiavimo principą.
- 61 Vis dėlto, kaip matyti iš šio sprendimo 14 ir 15 punktų, šis aiškinimas visiškai atitinka šioje byloje *Tribunale di Napoli* pateiktą aiškinimą, atsižvelgiant į kurį pagal nusistovėjusią teismo praktiką Teisingumo Teismas turi nagrinėti šiuos prašymus priimti prejudicinį sprendimą (žr., be kita ko, Sprendimo *Pontin*, C-63/08, EU:C:2009:666, 38 punktą). Iš tiesų savo nutartyse dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą šis teismas aiškiai nurodo, kad, jo nuomone, nacionalinės teisės aktų leidėjas neketino pašalinti galimybės taikyti minėto 5 straipsnio 4bis dalį viešajam sektoriui.
- 62 Be to, kaip matyti iš šio sprendimo 28 punkto, pats prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė, o tai priklauso jo išimtinai kompetencijai, kad nors Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 5 straipsnio 4bis straipsnis taikomas viešajam sektoriui, jis netaikomas valstybės administruojamoms mokykloms, todėl ši nuostata neturi įtakos pagrindinių bylų C-22/13, C-61/13 ir C-62/13 baigčiai.
- 63 Vadinas, ketvirtasis klausimas bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13 bei trečiasis klausimas byloje C-63/13 yra hipotetiniai.
- 64 Atsižvelgiant į visa tai, kas nurodyta, reikia konstatuoti, kad remiantis šio sprendimo 50 punkte priminta teismo praktika visas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje C-63/13 bei ketvirtasis klausimas bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13 yra nepriimtini.

Dėl esmės

- 65 Pirmuoju klausimu bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13 ir dviem klausimais byloje C-418/13, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, kuriais, kol bus baigtos etatinio pedagoginio personalo atrankos į valstybės administruojamas mokyklas, leidžiama atnaujinti neterminuotas pedagogų bei administracinio, techninio ir pagalbinio personalo darbo sutartis siekiant užimti realiai laisvas darbo vietas, nenustatant tikslų šių konkursų terminų ir pašalinant bet kokią šių pedagogų ir minėto personalo galimybę gauti dėl tokio atnaujinimo tariamai patirtos žalos atlyginimą.

Dėl Bendrojo susitarimo taikymo srities

- 66 Graikijos vyriausybė teigia, jog nėra svarbu, kad švietimo sektoriui taikomos Bendrojo susitarimo nuostatos, susijusios su piktnaudžiavimu paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis. Iš tiesų šiam sektoriui būdingi „specifiniai <...> poreikiai“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, nes švietimu siekiama paisyti teisės į mokslą ir jis būtinas, kad gerai veiktų švietimo sistema.
- 67 Šiuo klausimu reikia priminti, jog iš Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalies formuluotės matyti, kad jo taikymo sritis apibrėžta plačiai, nes jis bendrai taikomas „pagal terminuotas darbo sutartis dirban[tiems] darbuotoj[ams], kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika“. Be to, Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje įtvirtinta sąvoka „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai“ pagal šį susitarimą apima visus darbuotojus, nedarant skirtumo pagal tai, ar jų darbdavys yra privatus, ar viešas ir kaip jų darbo sutartys kvalifikuojamos pagal vidaus teisę (žr. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 28 bei 29 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką).

- 68 Taigi Bendrasis susitarimas taikomas visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas, kai juos su darbdaviais sieja terminuoti darbo santykiai, jeigu jie sudarę darbo sutartį pagal nacionalinę teisę, su vienintele sąlyga, kad nepažeidžiama pagal Bendrojo susitarimo 2 punkto 2 dalį valstybėms narėms suteikiama diskrecija taikyti jį tam tikroms darbo sutarčių ar darbo santykių kategorijoms ir kad pagal Bendrojo susitarimo preambulės ketvirtą pastraipą jis netaikomas per agentūras laikinai įdarbintiems darbuotojams (žr. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 30–33 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką).
- 69 Vadinasi, iš Bendrojo susitarimo taikymo srities nėra pašalinamas joks konkretus sektorius, todėl jis taikomas švietimo sektoriuje įdarbintam personalui (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 38 punktą).
- 70 Ši išvada patvirtinama Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies formuluotėje, iš kurios matyti, kad pagal šio susitarimo preambulės trečią pastraipą ir jo bendrųjų nuostatų 8 ir 10 punktus įgyvendindamos šį susitarimą valstybės narės turi teisę, jei tai objektyviai pateisinama, atsižvelgti į konkrečius poreikius, susijusius su specifiniais veiklos sektoriais ir (arba) atitinkamomis darbuotojų kategorijomis (Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 39 punktą).
- 71 Tai reiškia, kad sudarant darbo sutartis pagal nacionalinę teisę darbuotojams, kurių situacija tokia pati kaip ieškovų pagrindinėse bylose, įdarbintiems mokytojais arba administraciniais darbuotojais, kad metams pavaduotų darbuotojus valstybės administruojamose mokyklose, kai akivaizdu, kad tai nėra darbo santykiai, kurie gali nepatekti į Bendrojo susitarimo taikymo sritį, taikomos šio susitarimo, visų pirma jo 5 punkto, nuostatos (pagal analogiją žr. Sprendimo *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, 39 punktą).

Dėl Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies aiškinimo

- 72 Reikia priminti, kad remiantis Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi siekiama įgyvendinti vieną šio susitarimo tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, kurie laikomi galimu piktnaudžiavimo darbuotojų nenaudai šaltiniu, įtvirtinant tam tikras minimalios apsaugos nuostatas, skirtas pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų situacijos neapibrėžtumui išvengti (žr., be kita ko, sprendimų *Adeneler ir kt.*, C-212/04, EU:C:2006:443, 63 punktą; *Kücüük*, C-586/10, EU:C:2012:39, 25 punktą ir *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 54 punktą).
- 73 Iš tiesų, kaip matyti iš Bendrojo susitarimo preambulės antros pastraipos ir jo bendrosios dalies 6 ir 8 punktų, darbo stabilumas suprantamas kaip svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas, o terminuotos darbo sutartys ir darbdavių, ir darbuotojų poreikius gali tenkinti tik tam tikromis aplinkybėmis (sprendimų *Adeneler ir kt.*, EU:C:2006:443, 62 punktą ir *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 55 punktą).
- 74 Todėl siekiant neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybės narės įpareigojamos nustatyti bent vieną joje nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių. Šio punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytos trys priemonės, susijusios atitinkamai su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą, maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir jų atnaujinimo skaičiumi (žr., be kita ko, sprendimų *Kücüük*, EU:C:2012:39, 26 punktą ir *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 56 punktą).
- 75 Šiuo klausimu valstybės narės turi diskreciją, nes gali imtis vienos ar kelių šio punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytų priemonių arba taikyti esamas lygiavertes teises priemones, tačiau jos tai turi daryti atsižvelgdamos į specifinių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų poreikius (žr. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 59 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

- 76 Pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybėms narėms nustatytas bendras tikslas – užkirsti kelią tokiems piktnaudžiavimo atvejams ir joms leidžiama pasirinkti būdus, kaip tai pasiekti, su sąlyga, kad jie nepažeidžia Bendrojo susitarimo tikslo ar nepašalina veiksmingo poveikio (Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 60 punktas).
- 77 Be to, kai Sąjungos teisėje nenumatyta, kaip ir šiuo atveju, konkrečių sankcijų, jei vis dėlto būtų nustatyta piktnaudžiavimų, nacionalinės valdžios institucijos privalėtų imtis priemonių, kurios būtų ne tik proporcingos, bet ir pakankamai veiksmingos bei atgrasančios, kad užtikrintų visišką taikant Bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumą (žr., be kita ko, Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 62 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 78 Nors, nesant Sąjungos teisės aktų atitinkamoje srityje, šių normų įgyvendinimo taisyklės, vadovaujantis valstybių narių procesinės autonomijos principu, turi būti nustatytos kiekvienos valstybės narės vidaus teisės sistemoje, jos neturi būti mažiau palankios už taikomas panašioms vidaus situacijoms (lygiavertiškumo principas) ir dėl jų Sąjungos teisės sistemos suteiktų teisių įgyvendinimas neturi tapti praktiškai neįmanomas ar pernelyg sudėtingas (veiksmingumo principas) (žr., be kita ko, Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 63 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 79 Remiantis tuo reikia daryti išvadą, kad kai piktnaudžiaujama sudarant paeiliui terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius, veiksmingas ir lygiavertes darbuotojų apsaugos garantijas nustatančią priemonę turi būti galima taikyti siekiant tinkamai nubausti už šį piktnaudžiavimą ir pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes (Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 64 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).
- 80 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, kaip kelis kartus buvo pabrėžęs Teisingumo Teismas, Bendrajame susitarime nenustatyta bendra valstybių narių pareiga numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas. Iš tiesų Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalyje valstybėms narėms iš esmės paliekama diskrecija nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar terminuoti darbo santykiai laikomi sudarytais neterminuotam laikotarpiui. Taigi Bendrajame susitarime nėra nurodyta, kokiais atvejais galima sudaryti neterminuotas darbo sutartis (žr., be kita ko, Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 65 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 81 Šiuo atveju dėl pagrindinėse bylose nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų reikia priminti, kad Teisingumo Teismas neturi priimti sprendimo dėl vidaus teisės nuostatų išaiškinimo; ši užduotis išimtinai tenka prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui arba prireikus – kompetentingiems nacionaliniams teismams, kurie turi nustatyti, ar taikytino nacionalinės teisės akto nuostatos tenkina šio sprendimo 74–79 punktuose primintus reikalavimus (žr., be kita ko, Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 66 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 82 Taigi prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar atitinkamų vidaus teisės nuostatų taikymo sąlygos ir veiksmingas įgyvendinimas yra tinkama priemonė, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotas darbo santykius ir prireikus už tai nubausti (žr. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 67 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 83 Vis dėlto priimdamas prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas prireikus gali pateikti paaiškinimų, kurie padėtų nacionaliniam teismui atlikti savo vertinimą (žr., be kita ko, Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 68 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

– Dėl piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonių buvimo

- 84 Kalbant apie piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonės, numatytas Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje, reikia nurodyti, kad akivaizdu, jog pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus leidžiama siekiant priimti pavaduojančius darbuotojus įdarbinti pedagogus pagal paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis, nenumatant jokios priemonės, ribojančios bendrą maksimalią šių sutarčių trukmę arba jų atnaujinimo skaičių, kaip tai suprantama pagal minėto punkto 1 dalies b ir c papunkčius. Konkrečiai kalbant, šiuo klausimu, kaip matyti iš šio sprendimo 28 punkto, *Tribunale di Napoli* nurodo, jog pagal Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 10 straipsnio 4bis dalį valstybės administruojamoms mokykloms netaikoma šio dekreto 5 straipsnio 4bis dalis, kurioje numatyta, kad terminuotos darbo sutartys, sudaromos ilgiau kaip 36 mėnesiams, pakeičiamos į neterminuotas darbo sutartis, ir taip leidžiamas neribotas šių sutarčių atnaujinimo skaičius. Be to, neginčijama, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose nėra jokios Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalyje numatytoms lygiavertės priemonės.
- 85 Šiomis aplinkybėmis svarbu yra tai, kad tokių darbo sutarčių atnaujinimas būtų pateisinamas „objektyvia priežastimi“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį.
- 86 Kaip numatyta Bendrojo susitarimo bendrosios dalies 7 punkte ir kaip matyti iš šio sprendimo 74 punkto, jį sudariusių šalių nuomone, terminuotų darbo sutarčių, grindžiamų objektyviomis priežastimis, naudojimas yra piktnaudžiavimo prevencijos priemonė (žr. sprendimų *Adeneler ir kt.*, EU:C:2006:443, 67 punktą ir *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 58 punktą).
- 87 Dėl Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktyje įtvirtintos „objektyvių priežasčių“ sąvokos Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad šią sąvoką reikia suprasti kaip taikomą apibrėžtomis ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą, todėl šiomis konkrečiomis aplinkybėmis galinčioms pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes visų pirma gali lemti ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir ypatumai arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (Sprendimo *Kücük*, EU:C:2012:39, 27 punktą ir jame nurodyta teismo praktika).
- 88 Tačiau nacionalinės teisės nuostata, pavyzdžiui, įstatymo ar kito teisės akto norma, pagal kurią tik bendrai ir abstrakčiai leidžiama paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, negali būti suderinama su pirmesniame šio sprendimo punkte nurodytais reikalavimais. Iš tiesų tokia visiškai formali nuostata neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kad būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalingas. Taigi tokia nuostata kelia tikrą pavojų, kad šios rūšies sutartys bus sudaromos piktnaudžiaujant, todėl yra nesuderinama su Bendrojo susitarimo tikslu ir veiksmingu poveikiu (Sprendimo *Kücük*, EU:C:2012:39, 28 ir 29 punktai bei juose nurodyta teismo praktika).
- 89 Šiuo atveju pirmiausia reikia nurodyti, kad iš nutarčių dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir per teismo posėdį pateiktų paaiškinimų matyti, kad pagal pagrindinėse bylose nagrinėjamas teisės nuostatas, kaip antai numatytas Įstatyme Nr. 124/1999, į valstybės administruojamas mokyklas darbuotojai įdarbinami arba neterminuotam laikotarpiui kaip etatiniai darbuotojai, arba terminuotam laikotarpiui kaip pavaduojantys darbuotojai. Etatiniai darbuotojai įdarbinami „dviem būdais“, t. y. į pusę mokslo metais neužimtų darbo vietų įdarbinama konkurso, per kurį rengiami egzaminai ir vertinama kvalifikacija, būdu, o į kitą pusę – iš nuolatinio rezervo sąrašų, į kuriuos įtraukti tokį konkursą laimėję, tačiau etatiniais darbuotojais nepaskirti pedagogai ir pedagogai, lanke specializuotų švietimo įstaigų rengiamus kvalifikacinius kursus. Pavaduojantys darbuotojai įdarbinami iš šių sąrašų ir kuo daugiau kartų tas pats pedagogas įdarbinamas kaip pavaduojantis darbuotojas, tuo labiau jis pasislenka sąrašė ir dėl to gali būti įdarbintas etatiniu darbuotoju.

- 90 Iš tų pačių nutarčių dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatose, kaip antai įtvirtintose Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnyje, taikomame kartu su Dekreto Nr. 131/2007 1 straipsniu, numatytas trijų rūšių pavaduojančių darbuotojų įdarbinimas: pirma, pavaduojančio personalo įdarbinimas pagal „teisės aktus“ patvirtintus sąrašus į laisvas ir neužimtas, t. y. nesant etatinio darbuotojo, darbo vietas vienų metų laikotarpiui iki mokslo metų pabaigos (rugpjūčio 31 d.), kol bus baigtos etatinio personalo atrankos procedūros; antra, laikino pavaduojančio personalo įdarbinimas pagal „faktiškai“ patvirtintus sąrašus į darbo vietas, kurios nėra laisvos, bet faktiškai neužimtos iki mokymo veiklos pabaigos (birželio 30 d.); ir, trečia, laikino arba trumpalaikio pavaduojančio personalo įdarbinimas kitais atvejais tam tikriems poreikiams tenkinti, kol tie poreikiai išnyks.
- 91 Reikia pabrėžti, kad nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią leidžiama atnaujinti terminuotas darbo sutartis siekiant pavaduoti, pirma, valstybės administruojamų mokyklų darbuotojus, kol bus baigtos etatinio personalo atrankos procedūros, ir, antra, šių mokyklų darbuotojus, negalinčius tuo metu atlikti savo funkcijų, savaime neprieštarauja Bendrajam susitarimui. Iš tiesų laikinas darbuotojo pavadavimas, siekiant iš esmės patenkinti laikinus darbdavio poreikius turėti personalą, iš principo gali būti „objektyvi priežastis“ pagal šio Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį (šiuo klausimu žr. sprendimų *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 101 ir 102 punktus bei *Kücüik*, EU:C:2012:39, 30 punktą).
- 92 Šiuo klausimu visų pirma reikia priminti, jog įstaigoje, turinčioje daug darbuotojų, kaip antai priklausančioje švietimo sektoriui, neišvengiamai dažnai būtina laikinai pakeisti darbuotojus, be kita ko, dėl to, kad jie negali dirbti dėl ligos, motinystės, tėvystės ar kitų atostogų. Tokiomis aplinkybėmis laikinas darbuotojų pavadavimas gali būti objektyvi priežastis pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį, pateisinanti tiek su pavaduojančiu personalu sudarytų sutarčių terminuotą pobūdį, tiek šių sutarčių atnaujinimą tenkinant poreikius, su sąlyga, kad įvykdyti šiuo klausimu Bendrajame susitarime nustatyti reikalavimai (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Kücüik*, EU:C:2012:39, 31 punktą).
- 93 Ši išvada įtikina dar labiau, kai nacionalinės teisės nuostatomis, pateisinančiomis terminuotų sutarčių atnaujinimą laikino pavadavimo atveju, taip pat siekiama pripažintų teisėtų socialinės politikos tikslų. Iš tiesų, kaip matyti iš šio sprendimo 87 punkto, „objektyvios priežasties“ sąvoka, numatyta Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktyje, apima tokių tikslų siekimą. Priemonėmis, skirtomis nėštumo ir motinystės apsaugai ir leidžiančiomis vyrams ir moterims suderinti savo profesines pareigas su pareigomis šeimai, siekiama teisėtų socialinės politikos tikslų (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Kücüik*, EU:C:2012:39, 32, 33 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką).
- 94 Be to, reikia nurodyti, kad, kaip matyti iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje C-418/13, mokslas laikomas pagrindine teise, garantuojama Italijos Respublikos Konstitucijoje, pagal kurią reikalaujama, kad ši valstybė mokymo paslaugų teikimą organizuotų taip, kad nuolat būtų užtikrinta tinkama mokinių ir pedagogų skaičiaus pusiausvyra. Tačiau negali būti paneigta, kad ši pusiausvyra priklauso nuo daugelio veiksnių ir kai kurie jų tam tikra prasme gali būti sunkiai kontroliuojami arba numatomi, kaip antai visų pirma išorės ir vidaus migracija arba mokinių pasirinktos mokslo sritys.
- 95 Reikia pripažinti, kad pagrindinėse bylose nagrinėjamame švietimo sektoriuje šie veiksniai patvirtina, jog reikia ypatingo lankstumo, kuris, kaip nurodyta šio sprendimo 70 punkte primintoje teismo praktikoje, šiame specifiniame sektoriuje gali pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį objektyviai pateisinti paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis siekiant tinkamai patenkinti mokymo poreikį ir išvengti, kad valstybė, kaip darbdavys, šiame sektoriuje susidurtų su rizika, jog etatinių pedagogų skaičius labai viršytų pedagogų skaičių, iš tiesų būtiną jos išsipareigojimams šioje srityje įvykdyti.

- 96 Galiausiai reikia pripažinti, kad kai valstybė narė numato, kad jos administruojamose mokyklose į nuolatines darbo vietas gali būti įdarbinti etatiniais darbuotojais tik konkursus laimėję asmenys, pagal šią nuostatą taip pat gali būti objektyviai pateisinama, kad laukiant šių atrankų pabaigos į užimtiną darbo vietas būtų įdarbinama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis.
- 97 Tačiau ieškovai pagrindinėse bylose teigia, kad dėl pagrindinėse bylose nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai įtvirtintos Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnyje, pagal kurią konkrečiai leidžiama atnaujinti terminuotas darbo sutartis tam, kad, įdarbinus pavaduojančius darbuotojus metams, būtų užimtos laisvos darbo vietos, „kol bus baigtos etatinio pedagoginio personalo atrankos procedūros“, praktikoje piktnaudžiaujama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, nes nėra jokio aiškumo, kada šios atrankos procedūros turi būti organizuojamos. Taip atnaujinant šias terminuotas darbo sutartis valstybės administruojamose mokyklose gali būti tenkinami nuolatiniai ir ilgalaikiai poreikiai, susiję su struktūriniu etatinių darbuotojų trūkumu.
- 98 Savo ruožtu Italijos vyriausybė tvirtina, kad šio sprendimo 89 punkte apibūdinti du įdarbinimo būdai leidžia pagal terminuotas sutartis dirbančius valstybės administruojamų mokyklų darbuotojus įtraukti į etatinių darbuotojų įdarbinimo procedūrą, nes jie gali ne tik dalyvauti viešuose konkursuose, bet ir kildami aukštyn rezervo sąrašuose dėl įdarbinimo pavaduojančiais darbuotojais įgyti terminuoto darbo stažą, kurio pakaktų įdarbinti etatiniais darbuotojais. Reikia pabrėžti, kad šie sąrašai turi būti „išnaudojami“, t. y. kai į juos įtraukiamas tam tikras skaičius pedagogų, jie nebegali būti pildomi. Taigi šie sąrašai yra kovos su mažų garantijų darbu priemonė. Vadinasi, nepaisant kokių nors ypatingų faktinių aplinkybių, nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos turi būti laikomos suderinamos su Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčiu.
- 99 Šiuo klausimu reikia pabrėžti, kad nors nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias leidžiama atnaujinti paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis siekiant pavaduoti darbuotojus, kol bus baigtos atrankos procedūros, gali būti pateisinamos objektyvia priežastimi, šios priežasties taikymas konkrečiu atveju, atsižvelgiant į atitinkamos veiklos ypatumus ir į jos vykdymo sąlygas, turi atitikti Bendrojo susitarimo reikalavimus. Taigi taikydamos atitinkamą nacionalinės teisės nuostatą kompetentingos valdžios institucijos turi galėti nustatyti objektyvius ir skaidrius kriterijus, siekdamas patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį ir leidžia pasiekti tam numatytą ir būtina tikslą (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Kücük*, EU:C:2012:39, 34 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 100 Kaip jau kelis kartus yra nusprendęs Teisingumo Teismas, terminuotų darbo sutarčių ar darbo santykių atnaujinimas, siekiant patenkinti poreikius, kurie yra ne laikini, bet, atvirkščiai, nuolatiniai ir ilgalaikiai, nepateisinamas pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį. Iš tiesų toks terminuotų darbo sutarčių ar darbo santykių naudojimas tiesiogiai prieštarauja prielaidai, kuria pagrįstas Bendrasis susitarimas, t. y. kad neterminuotos darbo sutartys yra bendra darbo santykių forma, net jei tam tikriems sektoriams ar profesijoms bei veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis (Sprendimo *Kücük*, EU:C:2012:39, 36, 37 punktai ir juose nurodyta teismo praktika).
- 101 Kad būtų laikomasi Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio, reikia konkrečiai tikrinti, ar paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba atnaujinant darbo santykius siekiama patenkinti laikinus poreikius ir ar nacionaline nuostata, kaip antai įtvirtinta Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnio 1 dalyje, taikoma kartu su Dekreto Nr. 131/2007 1 straipsniu, faktiškai nesinaudojama siekiant patenkinti nuolatinis ir ilgalaikius darbdavio poreikius, susijusius su personalu (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Kücük*, EU:C:2012:39, 39 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 102 Kiekvienu atveju reikia iširti visas konkrečius atvejo aplinkybes, atsižvelgiant, be kita ko, į su tuo pačiu asmeniu ar tam pačiam darbui atlikti paeiliui sudarytų sutarčių skaičių, kad būtų pašalinta galimybė darbdaviams piktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis arba terminuotais darbo santykiais, net jei šios sutartys buvo sudarytos arba šie santykiai buvo nustatyti tariamai siekiant padengti poreikį turėti pavaduojantį personalą (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Kücük*, EU:C:2012:39, 40 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

- 103 Jei yra „objektyvi priežastis“ pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį, iš esmės nėra piktnaudžiavimo, nebent atlikus bendrą su atitinkamų terminuotų sutarčių ar darbo santykių atnaujinimu susijusių aplinkybių tyrimą paaiškėtų, kad darbas, kurį iš darbuotojo reikalaujama atlikti, tenkina ne vien laikinus poreikius (Sprendimo *Kücük*, EU:C:2012:39, 51 punktą).
- 104 Todėl, priešingai tam, ką teigia Italijos vyriausybė, vien to, kad pagrindinėse bylose nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata gali būti pateisinama „objektyvia priežastimi“, negali pakakti tam, kad ji būtų laikoma su ja suderinama, jei paaiškėja, jog dėl šios teisės nuostatos taikymo konkrečiu atveju faktiškai piktnaudžiaujama paėiliui sudarant terminuotas darbo sutartis.
- 105 Šiuo klausimu reikia nurodyti, kad nors pagal šio sprendimo 81 ir 82 punktuose primintą teismo praktiką per SESV 267 straipsnyje numatytą procedūrą bet koks faktinių aplinkybių vertinimas yra nacionalinių teismų kompetencijos dalykas, būtina pripažinti, kad iš Teisingumo Teismui šiose bylose pateiktos informacijos aišku, kad, kaip, beje, pripažįsta pati Italijos vyriausybė, pedagogų įdarbinimo etatiniais darbuotojais trukmė pagal šią sistemą yra skirtinga ir neaiški.
- 106 Iš tiesų, pirma, kaip matyti iš pačios pirmojo klausimo byloje C-418/13 formuluotės, nekyla ginčo dėl to, kad pagrindinėse bylose nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose nenumatyta joks konkretus atrankos procedūrų organizavimo terminas, nes tai priklauso nuo valstybės finansinių galimybių ir įstaigos diskrecijos. Remiantis *Corte costituzionale* šioje byloje priimtoje nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą padarytomis išvadomis, nuo 2000 iki 2011 m. nebuvo organizuota nė viena atrankos procedūra.
- 107 Antra, pagal Italijos vyriausybės paaiškinimus, kadangi dėl pedagogų pozicijos kilimo rezervo sąrašė etatinių darbuotojų įdarbinimas priklauso nuo bendros terminuotų darbo sutarčių trukmės ir atitinkamu laikotarpiu atsilaisvinusių darbo vietų, kaip teisingai nurodė Komisija, jam lemiamą reikšmę turi atsitiktinės ir nenumatomos aplinkybės.
- 108 Vadinas, nors pagal tokius nacionalinės teisės aktus, kaip nagrinėjamieji pagrindinėse bylose, formaliai ribojama galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis siekiant metams įdarbinti į neužimtas ir laisvas darbo vietas valstybės administruojamose mokyklose ir ji suteikiama tik laikinai, kol bus baigtos atrankos procedūros, jie neleidžia užtikrinti, kad šios objektyvios priežasties taikymas konkrečiu atveju, atsižvelgiant į atitinkamos veiklos ypatumus ir į jos vykdymo sąlygas, atitiktų Bendrojo susitarimo reikalavimus.
- 109 Iš tiesų atsižvelgiant į tai, kad nėra jokios konkrečios atrankos procedūrų organizavimo ir pabaigos datos, po kurios pavaduojantys darbuotojai nebebūtų įdarbinami, ir todėl to paties pavaduojančio darbuotojo įdarbinimo metams į tą pačią neužimtą darbo vietą skaičius faktiškai nėra ribojamas, tokiomis teisės nuostatomis pažeidžiant Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį gali būti leista atnaujinti terminuotas darbo sutartis ar darbo santykius siekiant patenkinti poreikius, kurie faktiškai yra ne laikini, bet, atvirkščiai, nuolatiniai ir ilgalaikiai dėl struktūrinių etatinių darbuotojų vietų trūkumo atitinkamoje valstybėje narėje. Tokia išvada grindžiama ne tik šio sprendimo 23 ir 37 punktuose apibūdinta ieškovų pagrindinėje byloje situacija, bet apskritai Teisingumo Teismui šiose bylose pateikta informacija. Pavyzdžiui, remiantis atitinkamais šaltiniais, matyti, kad tam tikrais metais maždaug 30 %, o *Tribunale di Napoli* teigimu, netgi 61 % administracinio, techninio ir pagalbinio valstybės administruojamų mokyklų personalo įdarbinta pagal terminuotas darbo sutartis ir kad laikotarpiu nuo 2006 iki 2011 m. pagal tokias sutartis dirbantys pedagogai sudarė nuo 13 % iki 18 % visų šių mokyklų darbuotojų.
- 110 Šiuo klausimu reikia priminti, kad nors valstybės narės socialinės politikos pasirinkimas gali būti grindžiamas su biudžetu susijusiais argumentais ir šie gali daryti įtaką priemonių, kurių ketina imtis valstybė, pobūdžiui ir apimčiai, bet kuriuo atveju savaime jie nėra šios politikos tikslas, todėl negali

pateisinti jokios piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas sutartis prevencijos priemonės pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį nebuvimo (pagal analogiją žr. Sprendimo *Thiele Meneses*, C-220/12, EU:C:2013:683, 43 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

- 111 Bet kuriuo atveju reikia pabrėžti, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 89 punkto, pagal tokius nacionalinės teisės aktus, kaip nagrinėjamieji pagrindinėse bylose, valstybės administruojamose mokyklose į nuolatinės darbo vietas gali būti įdarbinti ne tik konkursus laimėję asmenys; pagal juos taikant įdarbinimo dviem būdais sistemą etatiniais darbuotojais taip pat gali būti įdarbinami pedagogai, kurie lankė tik kvalifikacinius kursus. Tokiomis sąlygomis, kaip per teismo posėdį nurodė Komisija, visiškai nėra akivaizdu, kad galima laikyti, jog pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį šiuo atveju objektyviai pateisinamas naudojimas paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis siekiant įdarbinti į neužimtas ir laisvas darbo vietas minėtose mokyklose, kol bus baigtos atrankos procedūros, tačiau tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai.
- 112 Šiuo atžvilgiu reikia pabrėžti, kaip tai daro Komisija, kad siekdama įgyvendinti Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybė narė gali teisėtai pasirinkti nesiiimti priemonės, numatytos minėto punkto 1 dalies a papunktyje. Atvirkščiai, ji gali imtis vienos ar abiejų priemonių, numatytų šio punkto 1 dalies b ir c papunkčiuose, kurios susijusios atitinkamai su maksimalia bendra paeiliui sudaromų tokių darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičiumi su sąlyga: kad ir kokia būtų pasirinkta priemonė, ja būtų užtikrinta veiksminga piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencija (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Fiamingo ir kt.*, EU:C:2014:2044, 61 punktą).
- 113 Todėl reikia pripažinti, kad iš Teisingumo Teismui šiose bylose pateiktos informacijos matyti, kad tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėse bylose, panašu, neapima piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos priemonių, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, kitaip, nei pagal šio sprendimo 74 ir 76 punktuose primintus reikalavimus, tačiau tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai.
- Dėl sankcijų už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis buvimo
- 114 Dėl priemonių, kuriomis siekiama bausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius, buvimo visų pirma reikia nurodyti, kad iš nutarčių dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad, kaip aiškiai nurodė *Corte costituzionale* savo antrajame prejudiciniame klausime byloje C-418/13, pagal pagrindinėse bylose nagrinėjamas teisės nuostatas pašalinama bet kokia teisė į žalą, patirtą dėl piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis švietimo sektoriuje, atlyginimą. Konkrečiai kalbant, reikia nurodyti, jog akivaizdu, kad Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnio 5 dalies nuostatomis piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis viešajame sektoriuje atveju nesuteikiama tokios teisės pagrindinėse bylose.
- 115 Be to, kaip matyti iš šio sprendimo 28 ir 84 punktų, juo labiau neginčijama, kad pagal pagrindinėse bylose nagrinėjamus teisės aktus taip pat neleidžiama paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių pakeisti į neterminuotas darbo sutartis ar santykius, nes pašalinama galimybė taikyti Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 5 straipsnio 4bis dalį valstybės administruojamoms mokykloms.
- 116 Todėl, kaip matyti iš nutarčių dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą ir Italijos vyriausybės pastabų, asmens, dirbusio pagal Įstatymo Nr. 124/1999 4 straipsnį kaip pavaduojantis darbuotojas valstybės administruojamoje mokykloje, paeiliui sudarytos terminuotos sutartys gali būti pakeistos į neterminuotas darbo sutartis ar darbo santykius tik jį įdarbinus etatiniu darbuotoju po to, kai jis pakilo rezervo sąrašė.

- 117 Tačiau, kadangi tokia galimybė, kaip matyti iš šio sprendimo 105–107 punktų, yra atsitiktinė, ji negali būti laikoma pakankamai veiksminga ir atgrasančia sankcija, kad būtų užtikrintas visiškasis taikant Bendrąjį susitarimą priimtų normų veiksmingumas.
- 118 Nors aišku, kad įgyvendindama Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybė narė gali atsižvelgti į specifinio sektoriaus, koks yra švietimo sektorius, poreikius, kaip nurodyta šio sprendimo 70 ir 95 punktuose, ši teisė negali būti suprantama kaip apimanti jos galimybę nesilaikyti įsipareigojimo imtis atitinkamos priemonės, kurią taikant būtų tinkamai baudžiama už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis.
- 119 Todėl reikia pripažinti, kad iš Teisingumo Teismui šiose bylose pateiktos informacijos matyti, kad tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėse bylose, panašūs, neatitinka šio sprendimo 77–80 punktuose primintoje teismo praktikoje nustatytų reikalavimų, tačiau tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai.
- 120 Vadinas, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusiems teismams reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, kuriais leidžiama atnaujinti terminuotas darbo sutartis, kad būtų galima įdarbinti į neužimtas ir laisvas pedagoginio ir administracinio, techninio ir pagalbinių personalo darbo vietas, kol bus baigtos valstybės administruojamų mokyklų etatinių darbuotojų atrankos procedūros, nenurodant konkrečiau šių atrankos procedūrų baigimo termino ir pašalinant bet kokią šių pedagogų ir minėto personalo galimybę gauti dėl tokio atnaujinimo tariamai patirtos žalos atlyginimą. Iš tiesų panašūs, kad šie teisės aktai, pirma, neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kad būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalingas, ir, antra, juose nenumatyta jokia piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos ir baudimo už jį priemonė, tačiau tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai.
- 121 Šiomis sąlygomis į *Tribunale di Napoli* klausimus, pateiktus bylose C-22/13, C-61/13 ir C-62/13, nereikia atsakyti.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

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

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

1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 5 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nagrinėjami pagrindinėse bylose, kuriais leidžiama atnaujinti terminuotas darbo sutartis, kad būtų galima įdarbinti į neužimtas ir laisvas pedagoginio ir administracinio, techninio ir pagalbinių personalo darbo vietas, kol bus baigtos valstybės administruojamų mokyklų etatinių darbuotojų atrankos procedūros, nenurodant konkretaus šių atrankos procedūrų baigimo termino ir pašalinant bet kokią šių pedagogų ir minėto personalo galimybę gauti dėl tokio atnaujinimo tariamai patirtos žalos atlyginimą. Iš tiesų panašu, kad šie teisės aktai, pirma, neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kad būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalingas, ir, antra, juose nenumatyta jokia piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijos ir baudimo už jį priemonė, tačiau tai turi patikrinti prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai.

Parašai.