



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (aštuntoji kolegija) SPRENDIMAS

2014 m. kovo 13 d.*

„Socialinė politika — Direktyva 1999/70/EB — Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis — Universitetai — Asocijuotieji dėstytojai — Paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys — 5 punkto 1 dalis — Priemonės, kuriomis siekiama išvengti piktnaudžiavimo terminuotomis sutartimis — Sąvoka „objektyvios priežastys“, pagrindžiančios tokias sutartis — 3 punktas — Sąvoka „neterminuota darbo sutartis“ — Sankcijos — Teisė į kompensaciją — Skirtingas požiūris į pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus“

Byloje C-190/13

dėl *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* (Ispanija) 2013 m. balandžio 4 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2013 m. balandžio 15 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Antonio Márquez Samohano

prieš

Universitat Pompeu Fabra

TEISINGUMO TEISMAS (aštuntoji kolegija),

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

generalinis advokatas M. Szpunar,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Universitat Pompeu Fabra*, atstovaujamo *abogado* E. Arranz Serrano,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos M. J. García-Valdecasas Dorrego,
- Europos Komisijos, atstovaujamos L. Lozano Palacios ir D. Martin,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

* Proceso kalba: ispanų.

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas 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, 3 ir 5 punktų išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant A. Márquez Samohano ir jo darbdavio *Universitat Pompeu Fabra* (toliau – UPF) ginčą dėl juos siejančių darbo sutarčių kvalifikavimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Iš Direktyvos 1999/70, pagrįstos EB 139 straipsnio 2 dalimi, 14 konstatuojamosios dalies matyti, kad Bendrojo susitarimo šalys signatarės sudarydamos tokį susitarimą norėjo pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrindamos nediskriminavimo principo taikymą, ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui nustatant terminuotas darbo santykius ar sudarant terminuotas darbo sutartis.
- 4 Kaip nustatyta Direktyvos 1999/70 1 straipsnyje, jos tikslas yra „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą, sudarytą <...> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pridėdamą šios direktyvos priede“.
- 5 Bendrojo susitarimo preambulės antra ir trečia pastraipos suformuluotos taip:

„Susitarimo šalys pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Jos taip pat pripažįsta, kad terminuotos darbo sutartys tam tikromis aplinkybėmis atliepia ir darbdavių, ir darbuotojų interesus.

Šiame susitarime išdėstomi su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, pripažįstant, kad juos išsamiai taikant būtina atsižvelgti į konkrečių nacionalinių, sektorinių ar sezoninių situacijų realijas. Jis rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo ir leistų taikyti terminuotas darbo sutartis tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinu pagrindu.“

- 6 Bendrojo susitarimo Bendrųjų nuostatų 8 ir 10 punktai suformuluoti taip:

„8. Kadangi tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams;

<...>

10. Kadangi šis susitarimas nurodo, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai turi nustatyti priemones, kurios įgyvendintų šio susitarimo bendruosius principus, minimalius reikalavimus ir nuostatas, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės narės situaciją bei į konkrečių sektorių ir profesijų, įskaitant sezoninio pobūdžio veiklą, aplinkybes.“

- 7 Remiantis Bendrojo susitarimo 1 punktu „Tikslas“, tikslas yra, pirma, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą ir, antra, sukurti bendruosius principus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar užmezgant terminuotas darbo santykius.
- 8 Bendrojo susitarimo 2 punkto „Taikymo sritis“ 1 dalyje nustatyta, kad tas susitarimas taikomas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartis sudaryta arba darbo santykiai reglamentuojami pagal teisės aktus, kolektyvines sutartis arba remiantis kiekvienoje valstybėje narėje galiojančia praktika.
- 9 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ nustatyta:
- „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 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje nustatyta:
- „Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatiniam darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.“
- 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.“

Ispanijos teisė

Universitetams taikomi teisės aktai

- 12 2001 m. gruodžio 21 d. Organinio universitetų įstatymo Nr. 6/2001 (*Ley Orgánica 6/2001 de Universidades*, BOE, Nr. 307, 2001 m. gruodžio 24 d., p. 49400) su pakeitimais, padarytais 2007 m. balandžio 12 d. Organiniu įstatymu Nr. 4/2007 (BOE, Nr. 89, 2007 m. balandžio 13 d.; toliau – Įstatymas Nr. 6/2001), 48 straipsnyje numatyta:

„1. Universitetai gali įdarbinti akademinį ir mokslinį personalą sudarydami darbo sutartis pagal šiame įstatyme numatytas specialias universitetams taikomas taisykles arba pagal Darbuotojų statute [*Estatuto de los Trabajadores*] numatytas taisykles, kai pavaduojami darbuotojai, turintys teisę į darbo vietos išsaugojimą. Jie taip pat gali įdarbinti mokslo, techninius ar kitus darbuotojus sudarydami darbo sutartį konkrečiai užduočiai atlikti ar paslaugai suteikti įgyvendinant mokslo tyrimų ar techninius projektus.

Be to, šiame įstatyme numatytomis sąlygomis universitetai gali suteikti profesoriaus emerito vardą.

2. Specialios įdarbinimo į universitetus pagal darbo sutartis taisyklės yra susijusios su asistento, daktaro laipsnį igijusio dėstytojo asistento, daktaro laipsnį igijusio lektoriaus, asocijuotojo dėstytojo ir vizituojančio dėstytojo statusu.

Minėtos įdarbinimo pagal darbo sutartis taisyklės yra įtvirtintos šiame įstatyme ir jo įgyvendinimo nuostatose; papildomai taikoma Įstatymo dėl Darbuotojų statuto konsoliduota redakcija [*Ley del Estatuto de los Trabajadores*], patvirtinta 1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 1/1995 [BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654], ir jos įgyvendinimo nuostatos.

<...>“

- 13 Įstatymo Nr. 6/2001 53 straipsnis „Asocijuotieji dėstytojai“ suformuluotas taip:

„Įdarbinant asocijuotuosius dėstytojus turi būti laikomasi tokių taisyklių:

- a) jie gali būti įdarbinti kaip pripažinti kompetentingi specialistai, kai įrodo, kad savo profesinę veiklą vykdo ne universitete;
- b) įdarbinimo tikslas yra įgyvendinti mokymo užduotis, kurias vykdydami jie savo žinias ir profesinę patirtį perduoda universitetui;
- c) darbo sutartys yra laikinos ir sudarytos ne visai darbo dienai;
- d) darbo sutartys sudaromos trims mėnesiams, šešiems mėnesiams arba metams ir gali būti pratęstos tokiam pačiam laikotarpiui su sąlyga, kad įrodoma, jog profesinė veikla vis dar vykdoma ne universitete.“

- 14 Susiklostant pagrindinės bylos aplinkybėms galiojusios redakcijos 1985 m. balandžio 30 d. Karaliaus dekreto 898/1985 dėl universiteto dėstytojų (*Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario*; BOE, Nr. 146, 1985 m. birželio 19 d., p. 18927) 20 straipsnyje nustatyta:

„20 straipsnis. „Asocijuotieji dėstytojai“

1. Laikydami si statutuose nustatytų sąlygų ir atsižvelgdami į planuojamą biudžetą universitetai gali visai arba ne visai darbo dienai laikinai įdarbinti asocijuotuosius dėstytojus kaip pripažintos kompetencijos specialistus, kurie savo profesinę veiklą paprastai vykdo ne universitete.

2. Pagal 1 dalį įprastos profesinės veiklos vykdymu laikomas bet kokios profesinės veiklos, kuria leidžia užsiimti suinteresuotojo asmens turimas diplomas, vykdymas ne universitete už atlygį ne mažiau kaip trejų metų laikotarpį per penkerius metus iki universitetui jį įdarbinant asocijuotuoju dėstytoju.

Neatsižvelgiant į 2 dalies nuostatas, laikydami si statutuose numatytų sąlygų universitetai prireikus gali įdarbinti pripažintos kompetencijos asmenis.

<...>

9. Universitetų statutuose nustatoma maksimali tokių sutarčių galiojimo trukmė, tai, ar jos gali būti pratęstos, sąlygos, kuriomis prireikus sutartis galima pratęsti, ir maksimalus pratęsimų skaičius.

<...>

10. Sutartyje numatyto termino laikymasis reiškia, kad ji automatiškai nustoja galioti, nesant reikalo iš anksto pranešti apie jos nutraukimą, nebent šalys iš anksto susitaria pratęsti sutartį pagal statutus leidžiamam arba trumpesniam laikotarpiui.

11. Pasibaigus sutartam terminui nustojusi galioti asocijuotųjų dėstytojų sutartis nesuteikia teisės į kompensaciją, nebent statutuose būtų numatyta kitaip.

<...>

15. Asocijuotųjų dėstytojų sutartys baigiasi ne tik šio straipsnio 10 dalyje nustatytais sąlygomis, bet ir tuomet, kai dėstytojas sulaukia pensinio amžiaus ir dėl kitokių priežasčių, kurios gali būti numatytos statutuose, jei nėra piktnaudžiaujama teisėmis.“

- 15 2003 m. vasario 19 d. Įstatyme Nr. 1/2003 dėl Katalonijos universitetų (*Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña*; BOE, Nr. 60, 2003 m. kovo 11 d., p. 9404) numatyta:

„43 straipsnis. „Sudėtis“

1. Universiteto dėstytojų korpusą sudaro universiteto dėstytojai ir darbuotojai, su kuriais sudarytos nuolatinės ar terminuotos darbo sutartys, patenkančios į šiame įstatyme numatytas kategorijas.

2. Vykdydami savo įgaliojimus universitetai turi užtikrinti vienodas neterminuotai įdarbinto personalo ir universiteto mokymo personalo teises, nepažeisdami pagrindinių valstybės teisės aktų nuostatų.

44 straipsnis. „Įdarbinti dėstytojai“

1. Neterminuotai įdarbinti dėstytojai – tai profesoriai, asocijuotieji profesoriai ir nuolatiniai daktaro laipsnį įgiję dėstytojai asistentai.

2. Laikinai įdarbintų dėstytojų kategorijai priklauso daktaro laipsnį įgiję lektoriai, daktaro laipsnį įgiję dėstytojai asistentai, asocijuotieji profesoriai, vizituojantys profesoriai ir profesoriai emeritai.

<...>

50 straipsnis. „Asocijuotieji dėstytojai“

Asocijuotieji dėstytojai įdarbinami sudarant laikiną darbo sutartį ne visai darbo dienai kaip pripažintos kompetencijos specialistai, kai įrodo, kad savo profesinę veiklą vykdo ne universitete, siekiant įgyvendinti mokymo užduotis universitete. Jie gali visapusiškai naudotis mokymo įgaliojimais neperžengdami savo kompetencijos ribų.“

- 16 *Pompeu Fabra* universiteto statute, patvirtintame 2003 m. rugsėjo 9 d. Dekretu 209/2003 (BOE, Nr. 266, 2003 m. lapkričio 6 d., p. 39397), su pakeitimais, padarytais 2010 m. lapkričio 9 d. Susitarimu GOV/203/2010, nustatyta:

„6 antraštinė dalis. „Dėstytojai“

<...>

2 skyrius. „Dėstytojų korpusas“

93 straipsnis. „Teisinis režimas“

93.1. [UPF] dėstytojų korpusą reglamentuoja įstatymas [Nr. 6/2001] ir jo įgyvendinimo nuostatos, *Generalitat de Catalogne* priimtose nuostatos, bendras pareigūnų įstatymas, šis statutai ir jo įgyvendinimo nuostatos.

93.2. Įdarbintiems dėstytojams taikomas įstatymas [Nr. 6/2001], [2003 m. vasario 19 d.] įstatymas [Nr. 1/2003] dėl Katalonijos universitetų ir jų įgyvendinimo nuostatos; papildomai taikomas Darbuotojų statusas ir jo įgyvendinimo nuostatos, šis statutai ir taikytina kolektyvinė sutartis.

<...>

1 skirsnis. „Įdarbinti dėstytojai“ 101 straipsnis. „Sutarčių kategorijos ir trukmė“

<...>

101.3. Asocijuotieji dėstytojai įdarbinami sudarant laikinas darbo sutartis ne visai darbo dienai kaip pripažintos kompetencijos specialistai, kai įrodo, kad savo profesinę veiklą vykdo ne universitete, siekiant įgyvendinti konkrečias mokymo užduotis. Sutartys sudaromos įstatyme [Nr. 6/2001] nustatytam terminui ir gali būti pratęstos tokiam pačiam laikotarpiui, jei laikomasi sąlygų, susijusių su profesinės veiklos vykdymu.“

- 17 Kolektyvinės sutarties, kuri Katalonijos valstybinių universitetų dėstytojams ir mokslininkams taikoma nuo 2006 m. spalio 10 d. iki 2009 m. gruodžio 31 d., 16 straipsnio 3 dalyje numatyta:

„Kiek tai susiję su sąlyga, kad norint dalyvauti konkurse dėl asocijuotųjų dėstytojų įdarbinimo reikia vykdyti profesinę veiklą, ji yra tenkinama, kai kandidatai įrodo, kad mažiausiai dvejus metus per ketverius pastaruosius metus vykdė profesinę veiklą savo ar kito asmens vardu arba pagal kokias nors kitas alternatyvias sąlygas, dėl kurių kiekvienas universitetas gali susitarti su atitinkama darbo taryba.“

Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams taikomos bendrosios teisės normos

- 18 Karaliaus įstatyminio dekreto Nr. 1/1995 dėl Darbuotojų statuto naujos redakcijos patvirtinimo redakcijos, įtvirtintos 2010 m. birželio 16 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 10/2010, kuriuo nustatomos skubios priemonės siekiant reformuoti darbo rinką (*Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*; BOE, Nr. 147, 2010 m. birželio 17 d., p. 51699, toliau – Darbuotojų statusas), įsigaliojusių 2010 m. birželio 18 d., 15 straipsnio 3 ir 5 dalyse numatyta:

„3. Preziumuojama, kad pažeidžiant įstatymus sudarytos laikinos sutartys yra neterminuotos.

<...>

5. Nepažeidžiant šio straipsnio 1 dalies a punkto bei 2 ir 3 dalių nuostatų, darbuotojai, kurie per [30] mėn. laikotarpį dirbo ilgiau nei [24] mėnesius, ištiesai ar su pertraukomis, tą patį ar kitą darbą toje pačioje įmonėje ar jų grupėje pagal ne mažiau kaip dvi laikinas sutartis tiesiogiai ar per laikinojo įdarbinimo įmones tokiomis pačiomis ar kitokiomis terminuotos sutarties sąlygomis, įgyja nuolatinių darbuotojų statusą.

<...>“

- 19 Darbuotojų statuto papildomoji penkiolikta nuostata „Sutarčių dėl konkrečios užduoties ar paslaugos ir paeiliui sudaromų valdžios institucijų sutarčių trukmės apribojimas“ su pakeitimais, padarytais 2010 m. rugsėjo 17 d. Įstatymo Nr. 35/2010, kuriuo nustatomos skubios priemonės siekiant reformuoti darbo rinką (BOE, Nr. 227, 2010 m. rugsėjo 18 d., p. 79326), įsigaliojusio 2010 m. rugsėjo 19 d., 1 straipsnio 6 dalimi, suformuluota taip:

„1. Šio įstatymo 15 straipsnio 1 dalies a punkto, susijusio su maksimalia sutarčių dėl konkrečios užduoties ar paslaugos trukme, ir 15 straipsnio 5 dalies, susijusios su paeiliui sudaromoms sutartims taikomais apribojimais, nuostatos turi poveikį valdžios institucijoms ir su jomis sąsajų turinčioms ar nuo jų priklausančioms valstybės įstaigoms, nepažeidžiant konstitucinių lygybės, nuopelnų ir kompetencijos principų, kurių turi būti laikomasi įdarbinant valstybės tarnyboje, todėl tai negali būti kliūtis vykdyti pareigą įdarbinti ir atitinkamas darbo vietas taikant įprastas procedūras ir laikantis taikytinų teisės aktų nuostatų.

Todėl darbuotojas išsaugo užimamą darbo vietą, kol į ją bus įdarbinta pagal minėtas procedūras, o toks įdarbinimas reiškia darbo santykių pabaigą, nebent šis darbuotojas gauna darbą valstybės tarnyboje sėkmingai praėjęs atitinkamą atrankos procedūrą.

<...>

3. Taikant 15 straipsnio 5 dalyje numatytus paeiliui sudaromoms sutartims taikomus apribojimus atsižvelgiama tik į sutartis, sudarytas kiekvienos valdžios institucijos, išskyrus su jomis sąsajų turinčias ar nuo jų priklausančias valstybės įstaigas, tarnybas ir kitus viešosios teisės subjektus, turinčius juridinio asmens statusą, kompetencijos srityje. Bet kuriuo atveju minėto 15 straipsnio 5 dalies nuostatos netaikomos specifinėms darbo sutarčių sudarymo sąlygoms, numatytoms įstatyme [Nr. 6/2001] ar kokioje kitoje įstatymo galią turinčioje normoje.“

- 20 Remiantis 2012 m. vasario 10 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 3/2012, kuriuo nustatomos skubios priemonės siekiant reformuoti darbo rinką (*Real Decreto-Ley 1/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*), Darbuotojų statuto 15 straipsnio 5 dalies taikymas buvo sustabdytas iki 2012 m. gruodžio 31 d.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 21 A. Márquez Samohano pasirašė su UPF darbo sutartį ir buvo įdarbintas kaip asocijuotasis dėstytojas ne visai darbo dienai laikotarpiu nuo 2008 m. rugsėjo 30 d. iki 2009 m. rugsėjo 29 d. Ši sutartis buvo pratęsta tris kartus: iš pradžių iki 2010 m. rugsėjo 21 d., paskui iki 2011 m. rugsėjo 21 d. ir galiausiai iki 2012 m. liepos 28 d. Pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo santykių laikotarpiu buvo keičiamas suinteresuotojo asmens darbo valandų skaičius, kuris pagal paskutinę sudarytą darbo sutartį siekė 6 val. per savaitę.
- 22 2012 m. kovo 29 d. UPF pranešė ieškovui pagrindinėje byloje, kad jo darbo santykiai baigsis 2012 m. liepos 28 d.
- 23 Tą dieną ieškovas pateikė prašymą pratęsti jo darbo sutartį.
- 24 2012 m. liepos 29 d. UPF rektorius pranešė A. Márquez Samohano, kad tą dieną baigiasi darbo santykiai, nes baigiasi jo terminuotos darbo sutarties galiojimas pagal Įstatymo Nr. 6/2001 53 straipsnio ir Karaliaus dekreto Nr. 898/1985 20 straipsnio nuostatas ir kad dėl to nebuvo padaryta pažeidimų nei įdarbinant suinteresuotąjį asmenį, nei nutraukiant jo darbo sutartį.
- 25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad sudarydamas pirmą darbo sutartį ieškovas pagrindinėje byloje pasirašė deklaraciją, kurioje buvo teigiama, kad jis ketina derinti asocijuotojo dėstytojo veiklą su profesine veikla privačiame sektoriuje. A. Márquez Samohano vėliau nepasirašė jokių kitų deklaracijų ir iš jo niekada nebuvo to reikalaujama. Jis taip pat informavo savo viršininkus apie tai, kad darbas universitete buvo pagrindinė jo veikla.
- 26 2012 m. rugsėjo 13 d. ieškovas pagrindinėje byloje pareiškė *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* ieškinį UPF; jame prašė pripažinti jo atleidimą iš darbo niekiniu, o jei šis reikalavimas nebūtų patenkintas, – konstatuoti, kad šis atleidimas nepagrįstas. Iš esmės ieškovas teigia, kad jo darbo sutartis ir vėlesnės ją pratęsiančios sutartys yra neteisėtos ir jas sudarant buvo padaryta pažeidimų, nes, pirma, nebuvo įvykdyti jo įdarbinimo, kaip asocijuotojo dėstytojo, teisiniai reikalavimai, antra, nebuvo tenkinamos terminuotos darbo sutarties sudarymo sąlygos, numatytos nacionalinės teisės aktuose.
- 27 Prašyme priimti prejudicinį sprendimą *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* konstatuoja, kad, skirtingai nei bendrųjų teisės normų, taikomų terminuotoms darbo sutartims, atveju, universitetams taikomose teisės normose, būtent Įstatymo Nr. 6/2011 53 straipsnyje, įdarbinant asocijuotuosius dėstytojus nėra nustatyta jokių lygiaverčių teisės priemonių, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiauti paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis. Šiose teisės normose taip pat nenumatytos objektyvios priežastys, pateisinančios tokių sutarčių pratęsimą, ir nenustatyta šių sutarčių maksimali trukmė ar maksimalus pratęsimų skaičius. Konkrečiai kalbant, šioje byloje netaikoma Darbuotojų statuto 15 straipsnio 5 dalis, kurioje numatyta, kad darbuotojai, kurie per 30 mėn. laikotarpį buvo įdarbinti ilgiau nei 24 mėnesius, tam tikromis sąlygomis gali įgyti nuolatinį darbuotojų statusą. Taigi atrodo, kad universitetams taikomos nacionalinės teisės normos yra nesuderinamos su Bendrojo susitarimo 5 punktu.
- 28 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia, kad privačiame sektoriuje tuo atveju, kai terminuota darbo sutartis yra neteisėta dėl piktnaudžiavimo paeiliui sudaromomis sutartimis ar dėl teisės aktų pažeidimų, o tai pagal Darbuotojų statuto 15 straipsnio 3 ir 5 dalis reiškia, kad ši sutartis laikoma neterminuota, darbdavys darbo santykius gali nutraukti tik atleisdamas iš darbo ir kartu išmokėdamas teisės aktuose nustatytą kompensaciją. Kita vertus, esant tokiai pačiai situacijai viešajame sektoriuje, atsižvelgiant į konstitucinius lygybės, nuopelnų ir kompetencijos principus, kurių turi būti laikomasi įdarbinant valstybės tarnyboje, taip atsiradę neterminuoti darbo santykiai pagal Darbuotojų statuto papildomos penkioliktos nuostatos 1 straipsnio 2 dalį galėtų pasibaigti nemokant jokios kompensacijos, remiantis tuo, kad į darbo vietą, kurią užima atitinkamas darbuotojas, buvo

priimtas kitas asmuo arba ji buvo panaikinta. Taigi „neterminuotam laikui“ (*por tiempo indefinido*) įdarbinti viešojo sektoriaus darbuotojai nėra prilyginti „nuolatiniais“ (*fijos*) šio sektoriaus darbuotojams, kurie kaip darbuotojai, įdarbinti netaikant jokių apribojimų laiko atžvilgiu, turi tokias pačias teises darbo sutarčių nutraukimo atžvilgiu kaip privataus sektoriaus darbuotojai, su kuriais sudarytos neterminuotos sutartys. Todėl pirmieji šių darbuotojų, kuriuos minėtas teismas laiko „nenuolatiniais neterminuotam laikotarpiui įdarbintais darbuotojais“, praktiškai traktuojami taip pat kaip terminuotai įdarbinti darbuotojai.

- 29 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad sąvoka „nenuolatinis neterminuotam laikotarpiui įdarbintas darbuotojas“ neatitinka „nuolatinio darbuotojo“ apibrėžimo, pateikto Bendrojo susitarimo 3 punkte, nes tokio darbuotojo darbo santykiai pasibaigia atsitikus tam tikram įvykiui. Todėl kyla klausimas, ar į šios sąvokos taikymo sritį patenkantis darbuotojas, kiek tai susiję su teise gauti kompensaciją darbdaviui vienašališkai nutraukus darbo santykius, turi būti traktuojamas taip pat kaip nuolatinis viešojo sektoriaus darbuotojas, ar kaip privataus sektoriaus darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį.
- 30 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar <...> Bendrojo susitarimo <...> 5 punktą reikia aiškinti taip, kad juo draudžiamos vidaus teisės nuostatos, kaip antai <...> Įstatymo Nr. 6/2001 48 ir 53 straipsniai, kuriose nenumatyta maksimali paeiliui sudaromų darbo sutarčių trukmė, ir kai vidaus teisėje nenumatyta jokia priemonė, skirta išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis su universiteto dėstytojais?
2. Ar <...> Bendrojo susitarimo <...> 3 punkte apibrėžta sąvoka „nuolatinis darbuotojas“ turi būti aiškinama taip, kad su ja nesuderinama tokia nuostata, kaip antai Darbuotojų statuto penkioliktos papildomosios nuostatos 1 straipsnio 2 dalis, kurioje numatyta, kad jo darbo sutartis gali būti nutraukta, kai įdarbinanti administracija į jo užimamas pareigas paskiria kitą asmenį?
3. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų, kurių darbo sutartis pripažinta neterminuota, teisė gauti kompensaciją, kai jų darbo sutartis nutraukiama dėl priežasčių, nesusijusių su jų asmeniu, yra tinkama vidaus teisės priemonė neleisti piktnaudžiauti privačiame sektoriuje sudarant laikinas sutartis ir už tai nubausti, ir kad viešajame sektoriuje nėra jokios lygiavertės priemonės, ar tokios teisės gauti kompensaciją, kuri įstatymais įtvirtinta privataus sektoriaus neterminuotam laikotarpiui įdarbintiems darbuotojams, pripažinimas neterminuotam laikotarpiui įdarbintiems viešojo administravimo sektoriaus darbuotojams būtų tinkama priemonė, kaip tai suprantama pagal <...> Bendrojo susitarimo 5 punktą?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 31 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 5 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, kuriomis universitetams leidžiama pratęsti su asocijuotaisiais dėstytojais paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis netaikant jokių apribojimų, susijusių su maksimalia šių sutarčių trukme ir pratęsimų skaičiumi.
- 32 Ispanijos vyriausybė teigia, kad šis klausimas nepriimtinas dėl dviejų priežasčių.

- 33 Pirma, jis neturi jokio ryšio su pagrindinės bylos dalyku. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateiktame prašyme ieškovas pagrindinėje byloje tik teigia, kad jo terminuotos darbo sutartys buvo sudarytos pažeidžiant įstatymus, kaip tai suprantama pagal Darbuotojų statuto 15 straipsnio 3 dalį, nes nebuvo įvykdyti jo įdarbinimo, kaip asocijuotojo dėstytojo, teisiniai reikalavimai ir nebuvo tenkinamos terminuotos sutarties sudarymo sąlygos, numatytos teisės aktuose. Tačiau įstatymų pažeidimo Bendrasis susitarimas nereglamentuoja.
- 34 Antra, Bendrasis susitarimas netaikomas su asocijuotaisiais dėstytojais sudarytomis terminuotoms darbo sutartims. Šiuo atveju nėra panašių nuolatinių darbuotojų, kaip jie suprantami pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą. Be to, su asocijuotuju dėstytoju sudaryta terminuota darbo sutartimi dėl jos pobūdžio negali būti piktnaudžiaujama, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą. Kadangi tokio dėstytojo veikla antraeilė, palyginti su pripažinto kompetentingo specialisto išorine veikla, dėl paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių naudojimo suinteresuotasis asmuo negali atsidurti nestabilioje padėtyje.
- 35 Reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Sąjungos teisės aiškinimo, atsižvelgiant į jo paties nurodytas faktines aplinkybes ir teisinius pagrindus, kurių atitiktis tikrovei Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma reikšmingumo prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prašymo tik jei akivaizdu, jog prašymas išaiškinti Sąjungos teisę visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais ar dalyku, kai problema hipotetinė arba kai Teisingumo Teismui nenurodytos faktinės aplinkybės ar teisiniai pagrindai, reikalingi naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, 2010 m. birželio 22 d. Sprendimo *Melki ir Abdeli*, C-188/10 ir C-189/10, Rink. p. I-5667, 27 punktą ir nurodytą teismo praktiką bei 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *Della Rocca*, C-290/12, 29 punktą).
- 36 Nagrinėjamu atveju pakanka konstatuoti, kad, pirma, neatsižvelgiant į tai, kaip ieškovas pagrindinėje byloje suformulavo prašymą, pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, iš to teismo pateiktos informacijos aiškiai matyti, kad ieškovas paeiliui sudarė kelias terminuotas darbo sutartis, kurios būtent patenka į Bendrojo susitarimo 5 punkto reguliavimo dalyką. Taigi šio punkto išaiškinimas akivaizdžiai gali būti naudingas sprendžiant ginčą pagrindinėje byloje. Antra, teiginys, kad asocijuotasis dėstytojas, kaip antai minėtas ieškovas, nepatenka į Bendrojo susitarimo taikymo sritį, yra susijęs su atsakymu į pateiktą klausimą iš esmės, o ne su to klausimo priimtumu.
- 37 Tokiomis aplinkybėmis reikia pripažinti, kad pirmasis klausimas priimtinas.
- 38 Dėl esmės iš pradžių reikia priminti, jog iš Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalies matyti, kad jo taikymo sritis apibrėžta plačiai, nes jame bendrai kalbama apie „pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus, kurių darbo sutartis sudaryta arba darbo santykiai reglamentuojami pagal teisės aktus, kolektyvines sutartis arba remiantis kiekvienoje valstybėje narėje galiojančia praktika“. Be to, Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje įtvirtinta sąvoka „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai“, kaip ji suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, apima visus darbuotojus ir nedaroma skirtumo pagal tai, ar jų darbdavys yra privatus, ar viešas (2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, Rink. p. I-6057, 56 punktas bei minėto Sprendimo *Della Rocca* 34 punktas).
- 39 Tai reiškia, kad darbuotojas, kaip antai asocijuotasis universiteto dėstytojas, kurio darbo sutartis pagal nacionalinės teisės nuostatas būtinai turi būti terminuota, patenka į Bendrojo susitarimo taikymo sritį.
- 40 Šiuo atžvilgiu, priešingai, nei teigia Ispanijos vyriausybė, neturi įtakos tai, kad nėra į tokį darbuotoją panašių nuolatinių darbuotojų, ar tai, kad negali būti piktnaudžiaujama su šiuo darbuotoju paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis. Šios aplinkybės turi reikšmės tik siekiant nustatyti galimą Bendrojo susitarimo 4 ir 5 punktų pažeidimą; šie punktai susiję atitinkamai su pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų nediskriminavimo principu ir priemonėmis,

kuriomis siekiama užkirsti kelią piktnaudžiauti paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis. Kita vertus, šios aplinkybės neturi reikšmės nustatant Bendrojo susitarimo taikymo sritį, kuri apibrėžta to susitarimo 2 punkto 1 dalyje, siejamoje su jo 3 punkto 1 dalimi.

- 41 Reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies tikslas yra įgyvendinti vieną šio susitarimo tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, kurie laikomi galimu piktnaudžiavimo pažeidžiant darbuotojų teises šaltiniu, įtvirtinant tam tikras minimalios apsaugos nuostatas, skirtas išvengti to, kad pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų situacija būtų nepatikima (žr. minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 63 punktą; 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07-C-380/07, Rink. p. I-3071, 73 punktą ir 2012 m. sausio 26 d. Sprendimo *Kücüük*, C-586/10, 25 punktą).
- 42 Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, šia Bendrojo susitarimo nuostata valstybės narės įpareigojamos priimti bent vieną joje nurodytų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių. Šio punkto 1 dalies a–c punktuose nurodytos trys priemonės, susijusios atitinkamai su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių sutarčių ar tokių darbo santykių pratęsimą, maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar darbo santykių trukme ir jų pratęsimo skaičiumi (žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 74 punktą bei minėto Sprendimo *Kücüük* 26 punktą).
- 43 Nagrinėjamu atveju neginčijama, kad ieškovui pagrindinėje byloje taikomose teisės normose, būtent UPF statute, nėra jokių lygiaverčių teisinių priemonių, kaip jos suprantamos pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, ir nenustatyti jokie apribojimai, kiek tai susiję su maksimalia terminuotų darbo sutarčių, kurias universitetai sudaro su asocijuotaisiais dėstytojais, trukme ir jų pratęsimo skaičiumi, kaip numatyta minėto 5 punkto 1 dalies b ir c punktuose.
- 44 Tokiomis aplinkybėmis reikia išnagrinėti, kiek tokių darbo sutarčių pratęsimus galima pateisinti objektyviomis priežastimis, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą.
- 45 Pagal teismo praktiką sąvoka „objektyvios priežastys“ turi būti suprantama kaip reiškianti apibrėžtas ir konkrečias aplinkybes, apibūdinančias konkrečią veiklą, todėl esant šiam konkrečiam kontekstui galinčias pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes gali lemti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba atitinkamai atvejais teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 96 punktas ir nurodyta teismo praktika bei minėto Sprendimo *Kücüük* 27 punktas).
- 46 Kita vertus, nacionalinės teisės nuostata, pavyzdžiui, įstatymo ar kito teisės akto norma, pagal kurią tik bendrai ir abstrakčiai leidžiama pasiremti galimybe paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, negali būti suderinama su pirmesniame šio sprendimo punkte nurodytais reikalavimais (minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 97 punktas ir nurodyta teismo praktika bei minėto Sprendimo *Kücüük* 28 punktas).
- 47 Tokia visiškai formali nuostata neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kad būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių pratęsimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalingas. Taigi tokia nuostata kelia realų pavojų, kad tokios sutartys bus sudaromos piktnaudžiaujant, todėl yra nesuderinama su Bendrojo susitarimo tikslu ir veiksmingumu (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 98 ir 100 punktus bei nurodytą teismo praktiką ir minėto Sprendimo *Kücüük* 29 punktą).
- 48 Vis dėlto iš pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės normų, išdėstytų prašyme priimti prejudicinį sprendimą, matyti, kad terminuotų darbo sutarčių, kurias universitetai sudaro su asocijuotaisiais dėstytojais, kaip antai ieškovu pagrindinėje byloje, sudarymą ir pratęsimą pateisina būtinybė suteikti galimybę „pripažintos kompetencijos specialistams“, vykdančioms profesinę veiklą ne universitete, įgyvendinti konkrečias mokymo užduotis ne visą darbo dieną tam, kad jie suteiktų savo žinias ir profesinę patirtį universitetui, kuriant universitetinio mokymo sektoriaus ir profesinio

- sektoriaus partnerystę. Remiantis šiomis teisės normomis, toks asocijuotasis dėstytojas turi būti vykdeš atlygintiną profesinę veiklą, kuria leidžia užsiimti jo turimas diplomas, ne mažiau kaip kelerius metus per tam tikrą laikotarpį iki jam įsidarbinant universitete. Be to, atitinkamos darbo sutartys sudaromos ir pratęsimos su sąlyga, kad laikomasi reikalavimų, susijusių su profesinės veiklos vykdymu, ir jos turi nustoti galioti asocijuotajam dėstytojui sulaukus pensinio amžiaus.
- 49 Su sąlyga, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atliks patikrinimus, nes tik jis turi kompetenciją aiškinti nacionalinę teisę, atrodo, kad šiose teisės normose yra nustatytos apibrėžtos ir konkrečios aplinkybės, kurioms esant galima sudaryti ir pratęsti terminuotas darbo sutartis siekiant įdarbinti asocijuotuosius dėstytojus ar su jais pratęsti darbo santykius, ir kad jos atitinka tikrą poreikį.
- 50 Konkrečiai kalbant, tokiomis laikinomis sutartimis galima įgyvendinti siekiamą tikslą – tam tikrose srityse praturtinti universitetinį mokymą pripažintų specialistų patirtimi, nes šios sutartys leidžia atsižvelgti ir į suinteresuotųjų asmenų atitinkamų sričių kompetencijos, ir į universitetų poreikių pokyčius.
- 51 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad nors neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, pačiame Bendrajame susitarime pripažįstama, kaip matyti iš jo preambulės antros ir trečios pastraipų bei jo Bendrųjų nuostatų 8 ir 10 punktų, kad terminuotos sutartys yra būdingos darbui tam tikruose sektoriuose arba verčiantis tam tikromis profesijomis ar veikla (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 61 punktą; 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, Rink. p. I-2483, 86 punktą ir 2012 m. kovo 15 d. Sprendimo *Sibilio*, C-157/11, 38 punktą).
- 52 Be to, atsižvelgiant į tai, jog tam, kad suinteresuotasis asmuo būtų įdarbintas kaip asocijuotasis dėstytojas, jis būtinai turi vykdyti profesinę veiklą ne universitete, ir tai, jog dėstytoju dirbti jis gali tik ne visą darbo dieną, taip pat neatrodo, kad tokia terminuota darbo sutartis gali pažeisti Bendrojo susitarimo tikslą saugoti darbuotojus nuo nestabilių darbo santykių.
- 53 Todėl reikia konstatuoti, kaip teigia visi Teisingumo Teismui pastabas pateikę suinteresuotieji asmenys, kad nacionalinės teisės normos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, kuriomis universitetams leidžiama pratęsti su asocijuotaisiais dėstytojais paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis, yra suderinamos su Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalimi, su sąlyga, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atliks patikrinimus.
- 54 Tačiau reikia pabrėžti, kad nors nacionalinės teisės normose, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, numatyta objektyvi priežastis iš esmės gali būti leistina, kompetentingos institucijos turi užtikrinti, kad konkretus šių nacionalinės teisės normų taikymas, atsižvelgiant į atitinkamos veiklos ypatumus ir į jos vykdymo sąlygas, atitiktų Bendrojo susitarimo reikalavimus. Taigi taikydamos atitinkamą nacionalinės teisės nuostatą šios institucijos turi galėti nustatyti objektyvius ir skaidrius kriterijus, siekdamas patikrinti, ar tokių sutarčių pratęsimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį ir leidžia pasiekti tam numatytą ir būtiną tikslą (žr. minėto Sprendimo *Kücüik* 34 punktą).
- 55 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad terminuotų darbo sutarčių ar darbo santykių pratęsimas, siekiant patenkinti poreikius, kurie yra ne laikini, o atvirkščiai, nuolatiniai ir ilgalaikiai, nepateisinamas pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą (žr., be kita ko, minėto Sprendimo *Kücüik* 36 punktą).
- 56 Toks terminuotų darbo sutarčių ar darbo santykių naudojimas tiesiogiai prieštarautų prielaidai, kuria grindžiamas Bendrasis susitarimas, t. y. kad neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, net jei tam tikriems sektoriams ar profesijoms bei veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis (žr. minėto Sprendimo *Adeneler ir kt.* 61 punktą ir minėto Sprendimo *Kücüik* 37 punktą).

- 57 Vis dėlto vien tai, kad su asocijuotaisiais dėstytojais sudarytos terminuotos darbo sutartys pratęsimos siekiant patenkinti pakartotinai atsirandantį ar nuolatinį universitetams kylantį poreikį šioje srityje ir kad tokį poreikį būtų galima patenkinti neterminuotomis sutartimis, negali paneigti objektyvios priežasties egzistavimo, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, nes atitinkamos mokymo veiklos pobūdis ir jai būdingos ypatybės gali pateisinti terminuotų darbo sutarčių naudojimą nagrinėjamomis aplinkybėmis. Nors su asocijuotaisiais dėstytojais sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis patenkinamas nuolatinis universitetams kylantis poreikis, nes asocijuotasis dėstytojas pagal tokią terminuotą darbo sutartį vykdo aiškiai apibrėžtas užduotis, kurios priklauso įprastai universitetų veiklai, vis dėlto tokių dėstytojų įdarbinimo poreikis išlieka laikinas, atsižvelgiant į tai, kad toks dėstytojas, nustojus galioti jo sutarčiai, turi vėl imtis savo profesinės veiklos visą darbo dieną (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Kücüik* 38 ir 50 punktus).
- 58 Kita vertus, terminuotų darbo sutarčių, kaip antai nagrinėjamų pagrindinėje byloje, negalima pratęsti siekiant nuolat ir pastoviai, nors ir ne visą darbo dieną, vykdyti dėstyimo užduotis, kurios paprastai priklauso įprasto dėstyimo personalo veiklai.
- 59 Todėl visos susijusios valstybės narės institucijos, įskaitant nacionalinius teismus, naudodamosi atitinkama kompetencija, turi užtikrinti, kad būtų laikomasi Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punkto, konkrečiai tikrindamos, ar su asocijuotaisiais dėstytojais paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių arba darbo santykių pratęsimu siekiama patenkinti laikinus poreikius ir ar teisės normomis, kaip antai nagrinėjamomis pagrindinėje byloje, faktiškai nesinaudojama siekiant patenkinti nuolatinius ir ilgalaikius universitetų poreikius, susijusius su dėstyimo personalo įdarbinimu (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Angelidaki ir kt.* 106 punktą ir minėto Sprendimo *Kücüik* 39 punktą).
- 60 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad juo nedraudžiamos nacionalinės teisės normos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, kuriomis universitetams leidžiama pratęsti su asocijuotaisiais dėstytojais paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis netaikant jokių apribojimų, susijusių su maksimalia šių sutarčių trukme ir pratęsimų skaičiumi, jei tokias sutartis pateisina objektyvi priežastis, kaip tai suprantama pagal šio punkto 1 dalies a punktą, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Vis dėlto tas teismas taip pat turi konkrečiai patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamų paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių pratęsimu iš tiesų buvo siekiama patenkinti laikinus poreikius ir ar teisės normomis, kaip antai nagrinėjamomis pagrindinėje byloje, faktiškai nesinaudojama siekiant patenkinti nuolatinius ir ilgalaikius poreikius, susijusius su mokymo personalo įdarbinimu.

Dėl antrojo ir trečiojo klausimų

- 61 Antruoju ir trečiuoju klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 3 punktas turi būti aiškinamas taip, kad juo draudžiama nacionalinės teisės norma, kaip antai Darbuotojų statuto penkioliktos papildomosios nuostatos 1 straipsnio antra pastraipa, kurioje numatyta, kad viešojo sektoriaus darbuotojams, įdarbintiems pagal terminuotas darbo sutartis, viršijančias maksimalią šio statuto 15 straipsnio 5 dalyje nustatytą trukmę, taikoma specifinė „nenuolatiniams neterminuotam laikotarpiui įdarbintiems“ darbuotojams galiojanti tvarka, pagal kurią darbdaviui į jų darbo vietą priėmus kitą asmenį pagal konkurso procedūrą jų darbo santykiai automatiškai pasibaigia ir jie neturi teisės į kompensaciją, nors tiek pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys privataus sektoriaus darbuotojai, tiek nuolatiniai viešojo sektoriaus darbuotojai tokiu atveju turi teisę į išieitinę kompensaciją.
- 62 Konstatuotina, kaip teigė visi Teisingumo Teismui pastabas raštu pateikę suinteresuotieji asmenys, kad šie klausimai neturi reikšmės siekiant išspręsti ginčą pagrindinėje byloje, nes jie yra hipotetiniai.

- 63 Net pripažįstant, kad pagrindinėje byloje galima konstatuoti piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, pats prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo sprendime pažymėjo, kaip matyti iš šio sprendimo 27 ir 43 punktų ir iš pirmojo klausimo formuluotės, kad šių sutarčių pakeitimas į neterminuotas darbo sutartis, kaip numatyta Darbuotojų statuto 15 straipsnio 5 dalyje, netaikomas asocijuotajam dėstytojui, kaip antai ieškovui pagrindinėje byloje.
- 64 Darytina išvada, kad remiantis šio sprendimo 35 punkte nurodyta teismo praktika antrasis ir trečiasis klausimai yra nepriimtini.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 65 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių 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 (aštuntoji 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, 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad juo nedraudžiamos nacionalinės teisės normos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, kuriomis universitetams leidžiama pratęsti su asocijuotaisiais dėstytojais paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis netaikant jokių apribojimų, susijusių su maksimalia šių sutarčių trukme ir pratęsimų skaičiumi, jei tokias sutartis pateisina objektyvi priežastis, kaip tai suprantama pagal šio punkto 1 dalies a punktą, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Vis dėlto tas teismas taip pat turi konkrečiai patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamų paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių pratęsimu iš tiesų buvo siekiama patenkinti laikinus poreikius ir ar teisės normomis, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, faktiškai nesinaudojama siekiant patenkinti nuolatinius ir ilgalaikius poreikius, susijusius su mokymo personalo įdarbinimu.

Parašai.