



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2022. gada 15. decembrī\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darbs uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70/EK – Pamatnolīgums – Diskriminācijas aizlieguma princips – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu – Darba attiecības uz noteiktu laiku publiskajā sektorā – Universitāšu pētnieki

Apvienotajās lietās C-40/20 un C-173/20

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Consiglio di Stato* (Valsts padome, Itālija) iesniegusi ar 2020. gada 10. janvāra lēmumiem un kas Tiesā reģistrēti 2020. gada 27. janvārī un 2020. gada 23. aprīlī, tiesvedībās

AQ,

BO,

CP (C-40/20),

AZ,

BY,

CX,

DW,

EV,

FU,

GJ (C-173/20)

pret

***Presidenza del Consiglio dei Ministri,***

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

***Università degli studi di Perugia,***

\* Tiesvedības valoda – itāļu.

piedaloties:

*Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil,*

*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),*

*Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,*

*Anief – Associazione Professionale e Sindacale (C-40/20),*

**HS,**

**IR,**

**JQ,**

**KP,**

**LO,**

**MN,**

**NM,**

**OZ,**

**PK,**

**QJ,**

**RI,**

**SH,**

**TG,**

**UF,**

**WE,**

**XC,**

**YD (C-173/20),**

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], tiesneši A. Kumins [*A. Kumin*]  
(referents) un I. Ziemele,

ģenerālvokāts: N. Emiliu [*N. Emiliou*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

- AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC un YD vārdā – *F. Dinelli* un *G. Grüner, avvocati*,
- *Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil* un *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* vārdā – *F. Americo, A. Andreoni* un *I. Barsanti Mauceri, avvocati*,
- *Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo* vārdā – *F. Dinelli* un *G. Grüner, avvocati*,
- *Anief – Associazione Professionale e Sindacale* vārdā – *V. De Michele, S. Galleano* un *W. Miceli, avvocati*,
- Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *A. Berti Suman, procuratore dello Stato*, kā arī *C. Colelli* un *L. Fiandaca, avvocati dello Stato*,
- Eiropas Komisijas vārdā – *N. Ruiz García* un *A. Spina*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokāta uzklauššanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”), kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) pielikumā, 5. klauzulas interpretāciju.
- 2 Šie lūgumi ir iesniegti universitāšu pētnieku AQ, BO un CP (lieta C-40/20) un AZ, BY, CX, DW, EV, FU un GJ (lieta C-173/20) tiesvedībās pret *Presidenza del Consiglio dei Ministri* (Ministru padomes priekšsēdētāja birojs, Itālija), *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR* (Izglītības, augstākās izglītības un pētniecības ministrija, Itālija) un *Università degli studi di Perugia* (Perudžas universitāte, Itālija) par atteikumu viņu uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus pārveidot par līgumiem uz nenoteiktu laiku vai ļaut viņiem piedalīties novērtējumā viņu iekļaušanai asociēto profesoru sarakstā.

## Atbilstošās tiesību normas

### *Savienības tiesības*

- 3 Direktīvas 1999/70 14. apsvēruma ir formulēts šādi:

“Parakstītājas puses vēlējas noslēgt pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, izvirzot vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām; tās izrādījušas vēlmi uzlabot terminētās nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot to, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot tiesiski pārmantojamus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības.”

- 4 Pamatnolīguma preambulas otrajā daļā ir noteikts, ka tā puses “atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem [un ka] uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām”.

- 5 Saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu:

“Šā pamatnolīguma mērķis ir:

- a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;
- b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību [secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai attiecības].”

- 6 Pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir noteikts:

“[Šajā nolīgumā jēdziens]

1. [...] “noteikta laika darba ņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās.
2. Šajā nolīgumā jēdziens “salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs” ir darba ņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas. Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi.”

7 Pamatnolīguma 4. klauzulas “Diskriminācijas aizlieguma princips” 1. punktā ir noteikts:

“Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.”

8 Pamatnolīguma 5. klauzulā “Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu” ir paredzēts:

“1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju [darba ņēmēju kategoriju] vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

- a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
- c) šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

- a) uzskata par “secīgām”;
- b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.”

9 Pamatnolīguma 8. klauzula “Ieviešanas noteikumi” ir formulēta šādi:

“1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var darba ņēmējiem noteikt vai pieņemt labvēlīgākus nosacījumus par tiem, kas noteikti šajā [pamatnolīgumā].

[..]”

### ***Itālijas tiesības***

10 2010. gada 30. decembra *legge n. 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario* (Likums Nr. 240 par noteikumiem par universitāšu darba organizēšanu, akadēmisko personālu un pieņemšanu darbā, kā arī par valdībai piešķirtajām pilnvarām veicināt universitātes sistēmas kvalitāti un efektivitāti, 2011. gada 14. janvāra *GURI* Nr. 10 kārtējais pielikums) redakcijā, kas piemērojama pamatlīetu faktiem (turpmāk tekstā – “Likums Nr. 240/2010”), 22. panta “Pētniecības subsīdijas” 9. punktā ir noteikts:

“Kopējais ilgums darba attiecībām, kas noslēgtas ar šajā pantā paredzēto subsīdiju saņēmējiem un ar 24. pantā minētajiem līgumiem, tostarp ar dažādām publiskām, nepubliskām vai tālmācības universitātēm, kā arī ar šā panta 1. punktā minētajām struktūrām ar to pašu personu, nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt divpadsmit gadus, pat ja tie nav secīgi. Aprēķinot minēto darba attiecību ilgumu, netiek ņemti vērā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumi vai prombūtnes periodi veselības stāvokļa dēļ saskaņā ar spēkā esošajiem noteikumiem.”

11 Šī likuma 24. pantā “Pētnieki uz noteiktu laiku” ir paredzēts:

“1. Programmā pieejamo līdzekļu ietvaros, lai veiktu pētniecības, mācību, tālākizglītības un pakalpojumu studentiem darbu, universitātes var noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku. Līgumā, pamatojoties uz universitātes pieņemtiem noteikumiem, nosaka kārtību, kādā tiek veikts mācību, tālākizglītības un pakalpojumu studentiem, kā arī pētniecības darbs.

2. Adresātus izvēlas atklātās atlases procedūrās, ko organizē universitātes, pieņemot noteikumus 1989. gada 9. maija Likuma Nr. 168 izpratnē un ievērojot principus, kuri ir noteikti Eiropas pētnieku hartā, kas ir pievienota Komisijas 2005. gada 11. marta ieteikumam (2005/251/EK) [..].

3. Līgumiem ir šādas pazīmes:

a) triju gadu līgumi, kurus var pagarināt tikai vienu reizi tikai uz diviem gadiem, ja ir iegūts veiktā mācību un pētniecības darba pozitīvs novērtējums, pamatojoties uz ministrijas dekrētā noteikto kārtību, kritērijiem un parametriem; šos līgumus ar vienu un to pašu personu var noslēgt arī dažādās iestādēs;

b) triju gadu līgumi, kas ir rezervēti kandidātiem, ar kuriem ir bijuši noslēgti a) punktā minētie līgumi vai kuri ir ieguvuši valsts zinātnisko habilitāciju pirmā un otrā līmeņa profesora pienākumu veikšanai, kas ir minēta šī likuma 16. pantā, vai kuriem ir medicīnas specialitātes sertifikāts, vai kuri vismaz trīs gadus, pat ja tie nav secīgi, ir saņēmuši subsīdijas pētniecībai 1997. gada 27. decembra Likuma Nr. 449 51. panta 6. punkta izpratnē, šī likuma 22. pantā paredzētās subsīdijas pētniecībai vai pēcdoktorantūras stipendijas, kuras ir paredzētas 1989. gada 30. novembra Likuma Nr. 398 4. pantā, vai līdzīgus līgumus, subsīdijas vai stipendijas ārvalstu universitātēs.

[..]

5. Programmā pieejamo līdzekļu ietvaros 3. punkta b) apakšpunktā minētā līguma trešajā gadā universitāte novērtē personu, ar kuru ir noslēgts līgums un kura ir saņēmusi 16. pantā minēto zinātnisko habilitāciju, viņas iekļaušanai 18. panta 1. punkta e) apakšpunktā minētajā asociēto profesoru sarakstā. Pozitīva novērtējuma gadījumā, līgumam beidzoties, šī līguma slēdzējs tiek iekļauts asociēto profesoru sarakstā. Novērtēšanu veic saskaņā ar starptautiski atzītiem kvalitātes standartiem, kas ir definēti universitātes pieņemtajos noteikumos atbilstoši ministra dekrētā noteiktajiem kritērijiem. Programma, kas ir minēta 18. panta 2. punktā, nodrošina nepieciešamo līdzekļu pieejamību pozitīva novērtējuma gadījumā. Informāciju par procedūru publicē universitātes tīmekļvietnē.

6. Programmā pieejamo līdzekļu ietvaros, neskarot 18. panta 2. punkta noteikumus, no šā likuma spēkā stāšanās dienas līdz tai sekojošā astotā gada 31. decembrim 5. punktā paredzētā procedūra var tikt izmantota, lai pirmā un otrā līmeņa profesoru sarakstā iekļautu tajā pašā universitātē darbā uz nenoteiktu laiku pieņemtus otrā līmeņa profesorus un pētniekus, kuri ir ieguvuši 16. pantā minēto zinātnisko habilitāciju. Šajā nolūkā universitātes var izmantot ne vairāk kā pusi no līdzekļiem, kas atbilst tiem, kuri nepieciešami, lai aizpildītu pieejamos štata profesoru amatus. Sākot ar devīto gadu, universitāte atbilstīgos resursus var izmantot līdz pusei no pieejamajām štata profesoru amata vietām 5. punktā minētajos ierakstos sarakstā.

[..]

8. Attieksme pret personām, kurām ir 3. punkta a) apakšpunktā minētie līgumi, ir tāda pati kā attieksme pret apstiprinātiem pētniekiem atkarībā no viņu nodarbinātības kārtības. Attiecībā uz personām, kurām ir 3. punkta b) apakšpunktā minētie līgumi, gada bruto atalgojums ir tāds pats kā alga apstiprinātiem pētniekiem, kuri ir pieņemti darbā uz pilnu laiku, un to var palielināt ne vairāk kā par 30 %.

9. Šajā pantā minētie līgumi nerada nekādas tiesības attiecībā uz pieņemšanu darbā. Līguma, kas minēts 3. punkta a) un b) apakšpunktā, izpilde piešķir prioritātes tiesības konkursos par piekļuvi valsts pārvaldes iestādēm.”

- 12 *Legge n. 124* – 2015. gada 7. augusta *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* (Likums Nr. 124 par valsts pārvaldes iestāžu reorganizāciju; 2015. gada 13. augusta *GURI* Nr. 187, turpmāk tekstā – “Likums Nr. 124/2015”), ar kuru tostarp ir paredzēti likumdošanas pilnvaru deleģēšanas noteikumi par darba tiesību, kas piemērojamas valsts pārvaldes darbiniekiem, reorganizāciju, 17. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Likumdošanas dekrētus nodarbinātības noteikumu reorganizācijai valsts iestādēs un ar tiem saistītos administratīvās organizācijas profilus pēc konsultācijas ar arodbiedrībām, kas vislabāk pārstāv darba ņēmējus, pieņem 18 mēnešu laikā no šī likuma spēkā stāšanās dienas, ievērojot šādus pamatprincipus un kritērijus papildus tiem, kas minēti 16. pantā:

a) Publiskā konkursa procedūrās ieviest novērtēšanas mehānismus, lai novērtētu profesionālo pieredzi, ko ieguvušas personas, kurām ir bijušas elastīgas darba attiecības ar valsts iestādēm [..]

[..]

o) elastīgu darba formu organizācija, paredzot ierobežotas un izsmeļošas situācijas, ko raksturo to saderība ar valsts pārvaldes iestāžu darba ņēmēju darba attiecību specifiku, kā arī ar to organizācijas un funkcionalitātes prasībām, lai izvairītos no nestabilas nodarbinātības;

[..].”

- 13 2017. gada 25. maija *Decreto legislativo n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* (Likumdošanas dekrēts Nr. 75 par grozījumiem un papildinājumiem 2001. gada 30. marta Likumdošanas dekrētā Nr. 165 saskaņā ar 2015. gada 7. augusta Likuma Nr. 124 par valsts pārvaldes iestāžu reorganizāciju 16. panta 1. punkta a) apakšpunktu un 2. punkta b), c), d) un e) apakšpunktu un 17. panta 1. punkta a), c),

e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) un z) apakšpunktu) (2017. gada 7. jūnija *GURI* Nr. 130, turpmāk tekstā – “Likumdošanas dekrēts Nr. 75/2017”) 20. pantā “Par nestabilas nodarbinātības novēršanu valsts pārvaldes iestādēs” ir noteikts:

“1. Lai novērstu nestabilu nodarbinātību, samazinātu līgumu uz noteiktu laiku izmantošanu un pilnveidotu profesionālās prasmes, ko darba ņēmēji ir ieguvuši, strādājot atbilstoši darba līgumam uz noteiktu laiku, pārvaldes iestādes 2018.–2020. gadā atbilstoši 6. panta 2. punktā paredzētajam triju gadu plānam, norādot finansiālo nodrošinājumu, var pieņemt darbā uz nenoteiktu laiku darba ņēmējus, kuri nav vadošos amatos un kuri atbilst šādām prasībām:

- a) pēc 2015. gada Likuma Nr. 124 spēkā stāšanās dienas ir nodarbināti ar darba līgumiem uz noteiktu laiku iestādē, kas veic pieņemšanu darbā, vai – tādu pašvaldību iestāžu gadījumā, kuras pienākumus pilda kolektīvi, – arī iestādēs, kuras sniedz saistītus pakalpojumus;
- b) saistībā ar tām pašām darbībām konkursa procedūrās ir bijuši pieņemti darbā uz noteiktu laiku arī valsts pārvaldes iestādēs, kas nav tās, kuras veic pieņemšanu darbā;
- c) līdz 2017. gada 31. decembrim a) apakšpunktā minētajā iestādē, kas veic pieņemšanu darbā, ir strādājuši vismaz trīs gadus, pat ja tie nav secīgi, pēdējo astoņu gadu laikā.

2. Šajā pašā laikposmā no 2018. līdz 2020. gadam iestādes saskaņā ar 6. panta 2. punktā paredzēto triju gadu plānu, neskarot garantiju par atbilstošu piekļuvi ārpus iestādes un norādot finansiālo nodrošinājumu, var organizēt konkursa procedūras, kas ne vairāk kā 50 % apmērā no pieejamajiem amatiem ir rezervētas darbiniekiem, kuri nav vadošos amatos un kuri atbilst šādām prasībām:

- a) pēc 2015. gada Likuma Nr. 124 stāšanās spēkā dienas viņiem ir elastīgs darba līgums iestādē, kas organizē konkursu;
- b) līdz 2017. gada 31. decembrim pēdējo astoņu gadu laikā iestādē, kas organizē konkursu, ir nostrādājuši vismaz trīs gadus, pat ja tie nav secīgi.

[..]

8. Iestādes var pagarināt elastīgas darba attiecības ar personām, kas piedalās 1. un 2. punktā minētajās procedūrās, līdz to pabeigšanai, nepārsniedzot pieejamos līdzekļus 2010. gada 31. maija Dekrētlukuma Nr. 78, kurš ar grozījumiem pārveidots par 2010. gada 30. jūlija Likumu Nr. 122, 9. panta 28. punkta izpratnē.

9. Šis pants neattiecas uz valsts skolu un izglītības iestāžu pedagogu un administratīvo, tehnisko un palīgdarbinieku (ATP) pieņemšanu darbā. [..] Šo pantu nepiemēro arī līgumiem par personāla nodrošināšanu valsts pārvaldes iestādēs.”

- 14 2001. gada 6. septembra *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* (Likumdošanas dekrēts Nr. 368 par Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto



pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku īstenošanu; turpmāk tekstā – “Likumdošanas dekrēts Nr. 368/2001”; 2001. gada 9. oktobra *GURI* Nr. 235), ar ko Itālijas tiesību sistēmā ir transponēta Direktīva 1999/70, 5. panta 4.*bis* punktā bija noteikts:

“Neskarot iepriekšējos punktos paredzētos noteikumus par secīgiem līgumiem, ja, turpinot secīgi noslēgt līgumus uz noteiktu laiku līdzvērtīgu uzdevumu izpildei, darba attiecības starp to pašu darba devēju un to pašu darba ņēmēju kopumā pārsniedz trīsdesmit sešus mēnešus, ieskaitot līguma pagarinājumus un atjaunošanu, neatkarīgi no pārtraukuma periodiem starp līgumiem, darba attiecības uzskata par nodibinātām uz nenoteiktu laiku atbilstoši 2. punktam [..].”

- 15 Šī tiesību norma būtībā tika pārņemta un saglabātā spēkā ar 2015. gada 15. jūnija *decreto legislativo n°81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183* (Likumdošanas dekrēts Nr. 81 par darba līgumu sistēmisku noregulējumu un tiesību normu par profesionālajiem pienākumiem pārskatīšanu saskaņā ar 2014. gada 10. decembra Likuma Nr. 183 1. panta 7. punktu; turpmāk tekstā – “Likumdošanas dekrēts Nr. 81/2015”; 2015. gada 24. jūnija *GURI* Nr. 144 kārtējais pielikums,) 19. pantu “Maksimālā termiņa un ilguma noteikšana”, kas ir spēkā kopš 2015. gada 25. jūnija. Saskaņā ar šo tiesību normu, tiklīdz ir pārsniegts 36 mēnešu ierobežojums, neatkarīgi no tā, vai runa ir par vienu līgumu vai secīgiem līgumiem, kas ir noslēgti tāda paša līmeņa un tā paša juridiskā statusa funkciju izpildei, “līgums tiek pārveidots par līgumu uz nenoteiktu laiku no šīs pārsniegšanas dienas”.
- 16 Tomēr saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 10. panta 4.*bis* punktu dažos gadījumos šī likumdošanas dekrēta 5. panta 4.*bis* punkts nav piemērojams. Saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunktu pamatlietās aplūkoti līgumi ietilpst šajos gadījumos, jo šajā tiesību normā ir skaidri paredzēts, ka no Likumdošanas dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 4.*bis* punkta piemērošanas jomas ir izslēgti arī līgumi uz noteiktu laiku, kas ir noslēgti atbilstoši Likumam Nr. 240/2010.
- 17 Turklāt Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 4. punktā ir paredzēts, ka 2001. gada 30. marta *decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (Likumdošanas dekrēts Nr. 165 par vispārīgiem noteikumiem attiecībā uz darba organizāciju valsts pārvaldes iestādēs; turpmāk tekstā – “Likumdošanas dekrēts Nr. 165/2001”; 2001. gada 9. maija *GURI* Nr. 106 kārtējais pielikums) 36. panta noteikumi paliek nemainīgi.
- 18 Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001, kas grozīts ar Likumdošanas dekrētu Nr. 75/2017, 36. pantā “Darbinieki, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku vai pieņemti darbā atbilstoši elastīgām darba attiecībām” ir paredzēts:

“1. Lai izpildītu prasības, kas ir saistītas ar parastajām valsts pārvaldes iestāžu vajadzībām, tās pieņem darbā vienīgi ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku [..].

[..]

5. Katrā ziņā, ja valsts pārvaldes iestādes pārkāpj imperatīvas tiesību normas par darba ņēmēju pieņemšanu darbā vai nodarbinātību, tas nevar būt pamats darba attiecību nodibināšanai uz nenoteiktu laiku ar šim valsts pārvaldes iestādēm, neskarot atbildību un sankcijas, kas tām var rasties. Attiecīgajam darbiniekam ir tiesības saņemt zaudējumu atlīdzību par paveikto darbu laikā, kad šīs imperatīvās tiesību normas tika pārkāptas [..].

[..]

5. *quater*. Darba līgumi uz noteiktu laiku, kas ir noslēgti, pārkāpjot šo pantu, nav spēkā un rada valsts pārvaldes iestādes atbildību. Šī dekrēta 21. panta izpratnē atbildība tiek prasīta arī no vadītājiem, kuri rīkojas, pārkāpjot šī panta noteikumus. Nedrīkst prēmēt par sasniegumiem vadītāju, kurš ir atbildīgs par elastīgu darba attiecību izmantošanas pārkāpumiem.”

### **Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi**

- 19 Prasītāji pamatlietā lietās C-40/20 un C-173/20 katrs ar Perudžas universitāti noslēdza pētnieka līgumu uz trim gadiem saskaņā ar Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktu. Viņu darba līgums tika pagarināts uz diviem gadiem.
- 20 Prasītāji pamatlietās, kuri jau bija darba attiecībās Likuma Nr. 124/2015 spēkā stāšanās brīdī, lūdza Perudžas universitāti, pamatojoties uz Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 1. punktu, īstenot darbā pieņemšanas procedūru, lai viņus pieņemtu darbā uz nenoteiktu laiku.
- 21 Perudžas universitāte šos lūgumus noraidīja ar 2018. gada 11. un 19. aprīļa paziņojumiem, pamatojoties uz to, ka saskaņā ar Ministru padomes priekšsēdētāja biroja 2017. gada 23. novembra apkārtrakstu Nr. 3 par nestabilas nodarbinātības stabilizēšanu valsts iestādēs (turpmāk tekstā – “apkārtraksts Nr. 3/2017”) Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. pantā ietvertais tiesiskais regulējums nekādā veidā nemaina profesoru un universitātes pētnieku darba tiesiskās attiecības, uz kuru publisko tiesību līgumiem neattiecas nestabilas nodarbinātības stabilizēšanas procedūras.
- 22 Prasītāji pamatlietās cēla prasības *Tribunale amministrativo regionale per l’Umbria* (Umbrijas Reģionālā administratīvā tiesa, Itālija), lai apstrīdētu šos lēmumus, kā arī Apkārtrakstu Nr. 3/2017. Viņi it īpaši norādīja, ka Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. pantā universitātes pētnieki, kuriem ir līgumi uz noteiktu laiku, nav izslēgti no nestabilas nodarbinātības stabilizēšanas procedūrām, jo pretējā gadījumā šī tiesību norma būtu jāuzskata par neatbilstošu konstitūcijai un pretrunā Savienības tiesībām, it īpaši pamatnolīgumam.
- 23 Pēc tam, kad *Tribunale amministrativo regionale per l’Umbria* (Umbrijas Reģionālā administratīvā tiesa) tika pievienota lietai C-40/20 un lietā C-173/20 prasītāju pamatlietās celtās prasības apvienoja izskatīšanai pēc būtības, tā noraidīja minētās prasības, pamatojoties uz to, ka Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 1. punktā paredzētā procedūra, pat ņemot vērā *Consiglio di Stato* (Valsts padome, Itālija) 2017. gada 11. aprīļa atzinumu, joprojām bija izņēmums no principa, kas attiecas uz publiskiem konkursiem un kura imperatīvo raksturu joprojām ir nostiprinājusi *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa, Itālija) un darba un sociālo lietu un administratīvā judikatūra. Tādējādi šī procedūra esot jāuzskata par izņēmuma pasākumu tādā mērā, ka tā ir pakļauta ne tikai saprātīguma un samērīguma principiem, bet arī programmu un finansējuma robežām, kas piemērojamas visam civildienestam.
- 24 Katrā ziņā, lai gan universitāšu pētnieki, kas noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, nav *expressis verbis* izslēgti no tās adresātiem, minētā procedūra neesot piemērojama šai darba ņēmēju kategorijai, kuru attiecības regulējot noteikumi, kas ir specifiski universitātem un zinātniskajiem pētījumiem.
- 25 Prasītāji pamatlietās iesniedza apelācijas sūdzību *Consiglio di Stato* (Valsts padome).

- 26 Šī tiesa uzskata, ka pamatlietās sniedzamajam risinājumam vispirms ir jāatrisina jautājums par universitātes pētnieku darbā pieņemšanas darbā sistēmas saderību ar Savienības tiesībām.
- 27 Šajā ziņā minētā tiesa vispirms atgādina, ka pamatnolīguma un tajā paredzēto aizsardzības mehānismu galvenais mērķis ir izslēgt nevis līgumus uz noteiktu laiku, bet gan šī instrumenta ļaunprātīgu izmantošanu. Turklāt tā pauž šaubas par šo mehānismu automatisku piemērošanu publiskās varas vispār un it īpaši zinātniskās pētniecības jomā, jo šīs jomas valsts tiesību sistēmā ir reglamentētas, pamatojoties uz konstitucionāliem principiem.
- 28 Iesniedzējtiesa uzsver, ka, ņemot vērā universitāšu zinātniskās pētniecības īpatnības, darba attiecības uz noteiktu laiku, pat ja tās ir secīgas vai tuvas agrākām attiecībām starp tām pašām pusēm, ir vispārēji saistītas ar zinātniskās pētniecības jautājumiem, un pat ja tās turpinās ilgāk par Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 19. panta 1. punktā paredzēto maksimālo ilgumu, ne vienmēr ir vienkārša pirmo darba attiecību slēpta un ļaunprātīga pagarināšana.
- 29 Tādējādi universitāšu zinātniskā pētniecībā nodarbinātā personāla pieņemšana darbā, pamatojoties uz līgumiem uz noteiktu laiku, esot objektīvi pamatota ar to, ka *a priori* nav paredzams pētniecības virzienu, kas var tikt īstenoti, raksturs un to skaits, kā arī šīs izglītošanas darbības veids, ilgums un saturs. Abos gadījumos vajadzības faktiski ir pagaidu rakstura, jo tās nav pastāvīgas, un tās attiecas uz laika posmiem, kuri ne vienmēr ir noslēgti vai var turpināties tik ilgu laiku.
- 30 Tomēr iesniedzējtiesa šaubās par pamatlietās aplūkotā tiesiskā regulējuma iespējamo neatbilstību Savienības tiesībām.
- 31 Vispirms tā uzskata, ka Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punktā paredzēto tādu pētnieku, kam ir līgums uz noteiktu laiku, divu statusu saglabāšana ar līgumu uz noteiktu laiku varētu būt pretrunā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam. Tajā paredzētie “objektīvie un pārskatāmie” kritēriji neesot ietverti šī likuma 24. panta 1. punktā, kurā esot prasīts tikai, lai uz noteiktu laiku noslēgtais līgums būtu saderīgs ar “programmā pieejamiem līdzekļiem”. Tomēr no judikatūras un it īpaši no 2014. gada 26. novembra sprieduma *Mascolo* u.c. (C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, EU:C:2014:2401) izriet, ka, lai gan budžeta rakstura apsvērumi, kas vērsti uz atteikšanos saglabāt nodarbinātību, var būt dalībvalsts sociālās politikas izveles pamatā un ietekmēt sociālās aizsardzības pasākumu, ko tā vēlas pieņemt, raksturu vai apjomu, tie tomēr paši par sevi neveido mērķi, uz kura sasniegšanu šī politika ir vērsta, un tādējādi nevar attaisnot to, ka nepastāv nekādi pasākumi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē.
- 32 Turklāt tas, ka iespējamā pagarināšana uz diviem gadiem ir pakļauta vienkāršam “veiktā mācību un pētniecības darba pozitīvam novērtējumam”, nevar tikt uzskatīts par atbilstošu prasībai, ka universitātei jādefinē un jāpiemēro objektīvi un pārskatāmi kritēriji, lai pārbaudītu, vai šādu līgumu pagarināšana patiešām atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai.
- 33 Visbeidzot, Savienības tiesību principu pārkāpums, kas izriet no pirmā līguma uz noteiktu laiku noslēgšanas, ietekmējot arī šī līguma pagarināšanu.
- 34 Līdz ar to Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkts varētu radīt reālu risku ļaunprātīgi izmantot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus un, ja tas tā būtu, tas nebūtu saderīgs ar pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību.

35 Šādos apstākļos *Consiglio di Stato* (Valsts padome) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus, kas ir kopīgi lietās C-40/20 un C-173/20:

- “1) Vai [pamatnolīguma] 5. klauzula ar nosaukumu “Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu”, to skatot kopā ar [Direktīvas 1999/70] 6. un 7. apsvērumu un minētā pamatnolīguma 4. klauzulu (“Diskriminācijas aizlieguma princips”), kā arī ņemot vērā līdzvērtības, efektivitātes un [Savienības] tiesību lietderīgās iedarbības principus, nepieļauj tādu valsts tiesisku regulējumu kā Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunkts un 22. panta 9. punkts, kuri ļauj universitātēm bez kvantitatīviem ierobežojumiem izmantot uz noteiktu laiku noslēgtus pētnieku līgumus, kuru ilgums ir trīs gadi un kuri ir pagarināmi uz diviem gadiem, neparedzot to noslēgšanai un pagarināšanai nekādu objektīvu iemeslu, kas ir saistīts ar to noslēdzošās universitātes pagaidu vai ārkārtas vajadzībām, un kuros kā vienīgais ierobežojums vairāku darba attiecību uz noteiktu laiku izmantošanai ar vienu un to pašu personu ir paredzēts tikai ilgums, kas nepārsniedz divpadsmit gadus, pat ja tie nav nepārtraukti?
- 2) Vai iepriekš minētā pamatnolīguma 5. klauzula, to skatot kopā ar [Direktīvas 1999/70] 6. un 7. apsvērumu un minētā pamatnolīguma 4. klauzulu, un ņemot vērā [Savienības] tiesību lietderīgās iedarbības principu, nepieļauj valsts tiesisku regulējumu (kā šajā gadījumā Likuma Nr. 240/2010 24. pants un 29. panta 1. punkts), kas ļauj universitātēm pieņemt darbā vienīgi pētniekus uz noteiktu laiku, neparedzot attiecīgajam lēmumam nosacījumu par pagaidu vai ārkārtas vajadzību esamību, neparedzot tam nekādu ierobežojumu, pieļaujot līgumu uz noteiktu laiku potenciāli neierobežotu secīgu izmantošanu minēto universitāšu parastajām mācību darba un pētniecības vajadzībām?
- 3) Vai iepriekš minētā pamatnolīguma 4. klauzula nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu kā Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 1. punkts (kas ir interpretēts iepriekš [apkārtrakstā Nr. 3/2017]), kurā, kaut arī pieļaujot iespēju stabilizēt amatā valsts pētniecības iestāžu pētniekus uz noteiktu laiku – bet vienīgi tad, ja līdz 2017. gada 31. decembrim tiem ir vismaz trīs gadu darba stāžs – minētā iespēja nav pieļauta universitāšu pētniekiem uz noteiktu laiku vienīgi tāpēc, ka Likumdošanas dekrēta Nr. 75/2017 22. panta 16. punktā to darba tiesiskās attiecības ir atzītas par “publisko tiesību režīmā” esošām, kaut arī minētās attiecības saskaņā ar likumu pamatojas uz darba līgumu, [un] neskatoties uz to, ka Likuma Nr. 240/2010 22. panta 9. punktā valsts pētniecības iestāžu pētniekiem un universitāšu pētniekiem ir paredzēts tāds pats noteikums attiecībā uz maksimālo ilgumu, kāds var būt tām darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku ar universitātēm un pētniecības iestādēm, kuras nodibina, izmantojot [ši likuma] 24. pantā paredzētos līgumus vai 22. pantā paredzētās pētniecības stipendijas?
- 4) Vai līdzvērtības un efektivitātes, un ES tiesību lietderīgas iedarbības principi, ņemot vērā minēto pamatnolīgumu, kā arī tā 4. klauzulā ietvertais diskriminācijas aizlieguma princips nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu [Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunkts un Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunkts un 4. punkts], kas – pat ja pastāv šajā pašā dekrētā Nr. 81/[2015] noteiktais tiesiskais regulējums, kas ir piemērojams visiem gan publiskā, gan privātā jomā strādājošiem darbiniekiem un kurā (sākot no 2018. gada) ir paredzēts darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku maksimālā ilguma ierobežojums 24 mēneši (ieskaitot līgumu pagarinājumus un attiecību atjaunošanu), un kurā kā nosacījums minētā darba tiesisko attiecību veida izmantošanai valsts pārvaldes nozarē ir paredzēta “pagaidu un ārkārtas vajadzību” esamība,– ļauj universitātēm pieņemt darbā pētniekus, izmantojot noteikta laika līgumu uz trim gadiem, ko var pagarināt uz diviem

gadiem, ja ir iegūts šajos trīs gados veiktā pētnieciskā un mācību darba pozitīvs novērtējums, neparedzot ne pirmā līguma noslēgšanai, ne līguma pagarināšanai nosacījumu par minēto pagaidu vai ārkārtas universitātes vajadzību esamību, ļaujot universitātei pat pēc piecu gadu beigām noslēgt ar to pašu personu vai arī ar citām personām citu tāda paša veida līgumu uz noteiktu laiku, lai apmierinātu tās pašas mācību darba un pētniecības vajadzības, kas ir saistītas ar iepriekšējo līgumu?

5) Vai iepriekš minētā pamatnolīguma 5. klauzula, ņemot vērā arī efektivitātes un līdzvērtības principus, un minētā pamatnolīguma 4. klauzulu, nepieļauj valsts tiesisko regulējumu (Likumdošanas dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunkts un 4. punkts un Likumdošanas dekrēta Nr. 165/2001 36. panta 2. un 5. punkts), kas universitāšu pētniekiem, kuri ir pieņemti darbā ar līgumu uz noteiktu laiku, kura ilgums ir trīs gadi un kuru var pagarināt vēl uz diviem gadiem (saskaņā ar iepriekš minētā Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktu), aizliedz pēc tam nodibināt darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku, jo Itālijas tiesību sistēmā nav cita pasākuma, ar kuru varētu novērst un sodīt ļaunprātīgu izmantošanu, kad universitātes izmanto secīgas [darba tiesiskās] attiecības uz noteiktu laiku?"

36 2020. gada 23. aprīlī *Consiglio di Stato* (Valsts padome) lietā C-40/20 uzdeva sesto jautājumu, kas ir formulēts šādi:

“6) Vai [pamatnolīguma] 4. klauzula “Diskriminācijas aizlieguma princips”, to lasot kopā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20. un 21. pantu, kā arī ievērojot līdzvērtības un efektivitātes principu, nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir Likuma Nr. 240/2010 24. panta 5. un 6. punkts, kuros 24. panta 3. punkta b) apakšpunktā minētajiem uz noteiktu laiku nodarbinātajiem pētniekiem, kas ir saņēmuši valsts zinātnisko habilitāciju atbilstoši šī paša likuma 16. pantam, un uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem pētniekiem, kas arī ir ieguvuši iepriekš minēto habilitāciju, tiek atzītas atbilstošas tiesības un iespējas (to īstenojot ar šim nolūkam paredzētu finanšu resursu piešķiršanu) piedalīties īpašā novērtējumā – pirmie, beidzoties līguma termiņam, un otrie līdz 2021. gada 31. decembrim –, lai tos varētu iecelt asociētā profesora amatā, lai gan tādas pat tiesības vai iespējas netiek dotas uz noteiktu laiku nodarbinātiem 24. panta 3. punkta a) apakšpunktā minētajiem pētniekiem, kuriem ir valsts zinātniskā habilitācija, neskatoties uz to, ka tiem tiek uzticēti tādi pat uzdevumi, kas nav atšķirīgi?”

37 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2020. gada 27. aprīļa rīkojumu lietas C-40/20 un C-173/20 rakstveida un mutvārdu procesā un galīgā sprieduma taisīšanai tika apvienotas.

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Ievada apsvērumi*

38 Saistībā ar pirmo, ceturto, piekto un sesto jautājumu iesniedzējtiesa jautā par valsts tiesību normu atbilstību it īpaši efektivitātes un līdzvērtības principiem. Tomēr, tā kā šajās valsts tiesību normās ir paredzētas materiāltiesiskas prasības, nevis procesuālie noteikumi, šie principi nav būtiski, lai atbildētu uz minētajiem jautājumiem. Šie principi ir piemērojami vienīgi tiesību, kas nodokļu maksātājiem izriet no Savienības tiesībām, aizsargāšanas kontekstā, un tādējādi neattiecas uz šo tiesību materiāltiesisko tvērumu, bet gan tikai uz to izmantošanas procesuālo kārtību, kuru reglamentē valsts tiesības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 30. jūnijs, *Câmpean*, C-200/14, EU:C:2016:494, 46. un 47. punkts).

### ***Par pirmā jautājuma pirmo daļu un otro jautājumu***

- 39 Ar pirmā jautājuma pirmo daļu un otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai pamatnolīguma 5. klauzulai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru universitātēm ir atļauts noslēgt ar pētniekiem uz noteiktu laiku noslēgtus trīs gadus ilgas darba līgumus, kurus var pagarināt ne vairāk kā par diviem gadiem, nepakļaujot to noslēgšanu vai pagarināšanu prasībai par objektīviem iemesliem, kas ir saistīti ar pagaidu vai ārkārtas vajadzību esamību.
- 40 Jāatgādina, ka Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punktā ir paredzēti divu veidu līgumi attiecībā uz universitāšu pētniekiem, tādējādi aizstājot iepriekšējo tiesisko regulējumu, ar kuru šīm personām tika piešķirts pastāvīgs amats pēc sākotnējā trīs gadu pārbaudes laika, proti, šīs tiesību normas a) apakšpunktā minētie līgumi (turpmāk tekstā – “A veida līgumi”) un b) apakšpunktā minētie līgumi (turpmāk tekstā – “B veida līgumi”), un abu veidu līgumi tiek noslēgti uz trīs gadiem.
- 41 Lai gan atlases procedūras rezultātā ar šīm abām universitātes pētnieku kategorijām tiek noslēgts trīs gadu darba līgums uz noteiktu laiku, no lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka pastāv atšķirības starp minētajiem līgumu veidiem.
- 42 A veida līguma noslēgšana ir atkarīga no tā, vai ir pieejami līdzekļi pētniecības, izglītošanas, tālākizglītības un pakalpojumu studentiem darbību veikšanai. Šādu līgumu var pagarināt tikai vienu reizi uz diviem gadiem pēc ieinteresētās personas veiktā zinātniskā darba pozitīva novērtējuma. Savukārt B veida līgumu nevar pagarināt, bet attiecīgajam pētniekam ir iespēja šī laikposma beigās atkarībā no atbilstoša vērtējuma rezultāta saņemt piedāvājumu ieņemt asociētā profesora amatu, attiecībā uz kuru ir noslēdzams līgums uz nenoteiktu laiku.
- 43 Piekļuves nosacījumi vienam vai otram no šiem līgumiem arī ir atšķirīgi. Attiecībā uz A veida līgumiem pietiek, ka personai ir doktora grāds, līdzvērtīgs universitātes grāds vai medicīnas speciālista diploms. Savukārt attiecībā uz B veida līgumiem ir izvirzīta prasība, ka ir jābūt strādājušam par pētnieku saskaņā ar Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktu, ir jābūt ieguvušam pirmā vai otrā līmeņa profesora habilitāciju, ir jābūt izgājušam medicīnisko apmācību vai ir jābūt pavadījušam vismaz trīs gadus dažādās universitātēs, saņemot subsīdijas pētniecībai vai studiju stipendijas.
- 44 Tādējādi tas, ka ir noslēgts A veida līgums, ļauj piekļūt B veida līgumam. Tādējādi universitātes pētnieks var turpināt savu akadēmisko karjeru, pārejot no A veida līguma uz B veida līgumu, kas pēc tam viņam sniegs iespēju tikt ieceltam par asociēto profesoru. Šāda iecelšana tomēr ir atkarīga no atbilstoša novērtējuma rezultāta un tādējādi nav automātiska.
- 45 No tā izriet, ka atšķirība starp abām universitātes pētnieku kategorijām vispirms ir dažādajos piekļuves līguma noslēgšanai nosacījumos un pēc tam tajā, ka pētniekiem, kuriem ir A veida līgums, savas karjeras ietvaros nav tiešas piekļuves asociētā pasniedzēja amatam, savukārt tiem, kuriem ir B veida līgums, ir tieša piekļuve.
- 46 Šajā gadījumā prasītāji pamatlietās tika pieņemti darbā kā saskaņā ar Likuma Nr. 240/2010 24. pantu organizētas atlases procedūras sekmīgie kandidāti, tātad pēc pozitīva novērtējuma, kā tas ir prasīts šī panta 3. punkta a) apakšpunktā, un ņemot vērā “programmas ietvaros pieejamos līdzekļus, lai veiktu pētniecības, mācību, tālākizglītības un pakalpojumu studentiem darbu”.

- 47 Jāatgādina, ka saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu tā mērķis, pirmkārt, ir uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips, un, otrkārt, iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības.
- 48 Šajā nolūkā, lai novērstu iespējamu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā ir noteikti pasākumi, kas dalībvalstīm ir jāievieš, ja nav līdzvērtīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.
- 49 No šīs 5. klauzulas formulējuma izriet, ka tā ir piemērojama tikai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību gadījumā, un līdz ar to uz līgumu, kas ir pirmais vai vienīgais darba līgums uz noteiktu laiku, neattiecas minētās klauzulas 1. punkts. Tādējādi pamatnolīgums neuzliek dalībvalstīm pienākumu veikt pasākumu, kurā būtu prasīts, lai pirmais vai vienīgais darba līgums uz noteiktu laiku būtu pamatots ar objektīvu iemeslu (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 52. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 50 Tādējādi uz tāda līguma uz noteiktu laiku kā A veida līgums noslēgšanu pašu par sevi neattiecas pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts, un līdz ar to tā neietilpst šīs tiesību normas piemērošanas jomā.
- 51 Savukārt šī tiesību norma ir piemērojama, ja A veida līgums tiek pagarināts uz laikposmu, kas nepārsniedz divus gadus, kā tas ir paredzēts Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktā, ņemot vērā, ka šajā gadījumā runa ir par diviem secīgiem līgumiem uz noteiktu laiku.
- 52 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta mērķis ir īstenot vienu no šī pamatnolīguma mērķiem, proti, ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darba ņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai, – paredzot vairākus noteikumus par aizsardzības obligāto minimumu, lai novērstu, ka darbinieku situācija tiek padarīta nedroša (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 55. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 53 Tādējādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā, lai novērstu secīgi noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm ir paredzēts pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no šajā normā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Šīs klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā šādi uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, ir saistīti attiecīgi ar objektīviem iemesliem, kuri attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu un to atjaunojumu skaitu (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 56. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 54 Dalībvalstīm šajā ziņā ir rīcības brīvība, jo tās var izvēlēties izmantot vienu vai vairākus no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrēto nozaru un/vai darba

ņēmēju kategoriju vajadzības (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 57. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 55 Šādi pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā dalībvalstīm ir paredzēts vispārējs mērķis novērst šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atstājot to ziņā izvēli attiecībā uz šī mērķa sasniegšanas līdzekļiem, ja vien netiek apšaubīta pamatnolīguma lietderīgā iedarbība vai mērķis (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 58. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 56 Šajā gadījumā Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktā ir noteikts ierobežojums ne tikai attiecībā uz maksimālo A veida līgumu termiņu, tādiem kā tie, kurus noslēguši prasītāji pamatlietās, bet arī uz iespējamo šo līgumu atjaunojumu skaitu. Precīzāk, šajā tiesību normā ir noteikts šo līgumu maksimālais ilgums trīs gadi un tajā ir atļauts tikai viens pagarinājums uz diviem gadiem.
- 57 Tādējādi Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunktā ir ietverti divi no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā norādītajiem pasākumiem, proti, ierobežojumi saistībā ar līgumu uz noteiktu laiku kopējo maksimālo ilgumu un iespējamo pagarinājumu skaitu. Iesniedzējtiesa nav norādījusi uz elementiem, kas varētu liecināt, ka ar šiem pasākumiem nepietiek, lai efektīvi novērstu līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu saistībā ar A veida līgumiem.
- 58 Protams, iesniedzējtiesa, pamatojoties uz 2018. gada 25. oktobra spriedumu *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), norāda, ka pamatlietās aplūkotojos valsts tiesību aktos nav ietverti objektīvi un pārskatāmi kritēriji, kas ļautu noteikt, pirmkārt, vai A veida līgumu noslēgšana un pagarināšana ir pamatota ar reālām pagaidu vajadzībām un, otrkārt, vai tie var apmierināt šīs vajadzības un tiek īstenoti samērīgi.
- 59 Tomēr, pirmkārt, lai gan lietā, kurā tika pasludināts minētais spriedums, jautājums par to, vai attiecīgo uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pagarināšana bija pamatota ar objektīviem iemesliem pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, tostarp ar nepieciešamību apmierināt reālas un pagaidu vajadzības, radās tādēļ, ka nebija tāda veida pasākumu kā tie, kas minēti šī pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) un c) apakšpunktā, valsts tiesiskajā regulējumā pamatlietās, kā ir norādīts šā sprieduma 57. punktā, ir ietverti šāda rakstura pasākumi. Līdz ar to iesniedzējtiesas minētajam faktam, ka šajos tiesību aktos nav ietverts precīzējums par vajadzību, kas apmierināmas, izmantojot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, patieso un pagaidu raksturu, nav nozīmes.
- 60 Otrkārt, lietā, kurā tika pasludināts 2018. gada 25. oktobra spriedums *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), attiecīgajiem darba ņēmējiem bija pilnīga neskaidrība par viņu darba attiecību ilgumu. Turpretim šajā gadījumā personas, kas noslēdz tādu A veida līgumu kā tie, kurus ir noslēguši prasītāji pamatlietās, pat pirms līguma parakstīšanas tiek informētas, ka darba attiecības nevarēs ilgt vairāk kā piecus gadus.
- 61 Runājot par darba ņēmēja nodarbinātības stabilitāti, tā, protams, kā tas izriet no pamatnolīguma preambulas otrās daļas, tiek uzskatīta par būtisku elementu darba ņēmēju aizsardzībā, lai gan tikai noteiktos apstākļos darba līgumi uz noteiktu laiku var atbilst gan darba devēju, gan darba



ņēmēju vajadzībām (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 65. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 62 Tāda pētnieka līguma uz noteiktu laiku kā līgums, ko ir noslēguši prasītāji pamatlietās, kuri ir pieņemti darbā saskaņā ar A veida darba līgumu, izbeigšanās nebūt neizraisa nodarbinātības nestabilitāti, jo tā ļauj attiecīgajam darba ņēmējam iegūt kvalifikāciju, kāda ir vajadzīga, lai noslēgtu B veida līgumu, kas savukārt var novest pie darba attiecībām uz nenoteiktu laiku asociētā profesora statusā.
- 63 Treškārt, ir jākonstatē – tas, ka universitātēm ir pastāvīga vajadzība nodarbināt universitātes pētniekus, kā tas, šķiet, izriet no attiecīgā valsts tiesiskā regulējuma, nenozīmē, ka šī vajadzība nevarētu tikt apmierināta, noslēdzot darba līgumus uz noteiktu laiku (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 67. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 64 Pētnieka amata vieta tiek uzskatīta par zinātnieka karjeras pirmo posmu, jo katrā ziņā ir paredzēts, ka šis pētnieks pāries uz citu amatu, proti, pasniedzēja amatu, vispirms asociētā profesora statusā un pēc tam štata profesora statusā (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 68. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 65 Turklāt, runājot par to, ka A veida līgumu pagarināšana uz diviem gadiem ir atkarīga no veikto izglītības un pētniecības darbību pozitīva novērtējuma, par attiecīgās nozares “īpašām vajadzībām” zinātniskās pētniecības jomā saprātīgi var uzskatīt vajadzību nodrošināt dažādu pētnieku karjeras attīstību atkarībā no to attiecīgajiem nopelniem, kuri līdz ar to ir jānovērtē. Tādējādi tiesību norma, ar ko universitātei ir noteikts pienākums ar pētnieku noslēgt līgumu uz nenoteiktu laiku, neatkarīgi no viņa zinātniskās darbības rezultātu vērtējuma, neatbilst iepriekš minētajām prasībām (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 69. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 66 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmā jautājuma pirmo daļu un otro jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru universitātēm ir atļauts noslēgt ar pētniekiem uz noteiktu laiku noslēgtus trīs gadus ilgus darba līgumus, kurus var pagarināt ne vairāk kā par diviem gadiem, nepakļaujot to noslēgšanu vai pagarināšanu prasībai par objektīviem iemesliem, kas ir saistīti ar pagaidu vai ārkārtas vajadzību esamību, lai apmierinātu attiecīgās universitātes parastās un pastāvīgās vajadzības.

### ***Par pirmā jautājuma otro daļu***

- 67 Ar pirmā jautājuma otro daļu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 5. klauzulai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā Likuma Nr. 240/2010 22. panta 9. punkts, kurā darba līgumu, ko var noslēgt tas pats pētnieks, tostarp ar dažādām universitātēm un institūtiem, kopējais ilgums ir noteikts divpadsmit gadi, pat ja tie nav secīgi.

- 68 Šajā ziņā vispirms ir jākonstatē, ka minētā likuma 22. panta 9. punkta mērķis ir nevis ierobežot individuālā darba līguma uz noteiktu laiku ilgumu, bet gan visu iespējamo uz noteiktu laiku noslēgto darba attiecību veidu kopējo ilgumu pētniecības jomā neatkarīgi no tā, vai runa ir par A vai B veida līgumiem vai arī par citiem darba attiecību veidiem, ko viena un tā pati persona var noslēgt, tostarp ar dažādām universitātēm un institūtiem.
- 69 Jāatgādina, ka pamatnolīguma 5. klauzulas mērķis ir īstenot vienu no šī pamatnolīguma mērķiem, proti, izvairīties no darba ņēmēju situācijas nedrošības, secīgi izmantojot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus vai darba attiecības, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darba ņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 55. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 70 Šajā gadījumā Likuma Nr. 240/2010 22. panta 9. punktā visu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, it īpaši A veida līgumu, ko var noslēgt viens un tas pats universitātes pētnieks ar vienu vai vairākām universitātēm, kopējais ilgums ir noteikts divpadsmit gadi.
- 71 Līdz ar to, tāpat kā Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punktā, šī likuma 22. panta 9. punktā ir ietverts viens no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā minētajiem pasākumiem, proti, pasākums, kas attiecas uz visu viena pētnieka noslēgto līgumu uz noteiktu laiku kopējo maksimālo ilgumu. Papildus tam, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) apakšpunkts attiecas tikai uz situāciju, kad ir tikai viens darba devējs, un tādējādi šai klauzulai ir nozīme tikai secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, kurus pētnieks ir noslēdzis vienā universitātē, gadījumā, iesniedzējtiesa nav norādījusi apstākļus, kas varētu likt domāt, ka šis pasākums nav pietiekams, lai efektīvi novērstu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu attiecībā uz A veida līgumiem.
- 72 Tādējādi faktam, uz ko atsaucas iesniedzējtiesa, proti, ka pamatlietās aplūkotajos valsts tiesību aktos nav ietverti precizējumi attiecībā uz to vajadzību reālo un pagaidu raksturu, kas ir jāapmierina, izmantojot līgumus uz noteiktu laiku, tādu iemeslu dēļ, kas ir tādi paši kā šā sprieduma 59. pantā minētie, nav nozīmes (pēc analogijas skat. spriedumu, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 63. punkts).
- 73 Pat pieņemot, ka šāds pasākums nav pietiekams, lai efektīvi novērstu šādu ļaunprātīgu izmantošanu, un ka pastāv gadījumi, kuros, neraugoties uz tādu drošības noteikumu kā šajā gadījumā, kas attiecas uz secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu kopējo maksimālo ilgumu, dalībvalsts var neievērot pamatnolīguma 5. klauzulas prasības, izmantojot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai apmierinātu vajadzības, kurām ir pastāvīgs un ilgstošs raksturs, lai apmierinātu vajadzības, kurām ir pastāvīgs un ilgstošs raksturs, šāda pamatnolīguma 1. klauzulas izmantošana tādā situācijā kā pamatlietās, būtu pamatota ar objektīviem iemesliem pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē.
- 74 Pirmkārt, kā arī iesniedzējtiesa ir norādījusi savos lūgumos sniegt prejudiciālu nolēmumu, universitātes pētniecības raksturs varētu pamatot universitātes pētnieku darbā pieņemšanas pagaidu raksturu.

- 75 Šajā ziņā pētnieka uzdevuma bieži vien ierobežotais raksturs ir saistīts ar pakalpojumu veidu, kas tam ir jāveic un kas tostarp ietver konkrētu tēmu analīzi un pētījumu un izpēti veikšanu, kuru rezultāti vēlāk tiek publicēti. Tādējādi universitātei izpēti jomu raksturs un skaits, kā arī pētniecisko darbību, kas var tikt izraudzītas, veids, ilgums un saturs ir lielā mērā neparedzami.
- 76 Otrkārt, kā tika konstatēts šī sprieduma 63.–65. punktā, tas, ka universitātēm ir pastāvīga vajadzība nodarbināt universitāšu pētniekus, kā tas, šķiet, izriet no pamatlietā aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma, nenozīmē, ka šī vajadzība nevarētu tikt apmierināta, izmantojot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 67. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 77 Pētnieka amata vieta tiek uzskatīta par zinātnieka karjeras pirmo posmu, jo katrā ziņā ir paredzēts, ka šis pētnieks pāries uz citu amatu, proti, pasniezēja amatu, vispirms asociētā profesora statusā un pēc tam štata profesora statusā (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 68. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 78 Turklāt no iesniedzējtiesas nolēmuma neizriet, ka universitātes izmantotu līgumus uz noteiktu laiku, lai apmierinātu parastās un pastāvīgās pētniecības un mācību darba vajadzības, tomēr tas ir jāpārbauda valsts tiesai.
- 79 Turklāt, runājot par to, ka A veida līgumu pagarināšana uz diviem gadiem ir atkarīga no veiktā izglītības un pētniecības darba pozitīva novērtējuma, par attiecīgās nozares “īpašām vajadzībām” zinātniskās pētniecības jomā saprātīgi var uzskatīt vajadzību nodrošināt dažādu pētnieku karjeras attīstību atkarībā no to attiecīgajiem nopelniem, kuri līdz ar to ir jānovērtē.
- 80 Treškārt, kā jau tika uzsvērts šī sprieduma 65. punktā, maksimālais kopējais divpadsmit gadu ilgums, kāds tiek aplūkots pamatlietās, var tikt pamatots ar nepieciešamību nodrošināt dažādu pētnieku karjeras attīstību atkarībā no viņu attiecīgajiem nopelniem un tātad tas nav nesaderīgs ar ideju par universitātes karjeras izaugsmi (pēc analogijas skat. spriedumu, 2021. gada 3. jūnijs, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR* u.c. (Universitātes pētnieki), C-326/19, EU:C:2021:438, 69. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 81 Turklāt nešķiet, ka pētnieks, kuram ir A veida līgums, tiktu kavēts piedalīties konkursos, lai iegūtu cita veida uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, kāds ir B veida līgums, kura rezultāts pēc tam var būt profesionālā stabilizācija kā profesoram tajā pašā universitātē vai citā institūtā. Tādējādi šķiet, ka A veida līgums ļauj pētniekam iegūt papildu universitātes un zinātnisku kvalifikāciju, lai saņemtu B veida līgumu, vai, pamatojoties uz zinātnisku habilitāciju, piedalīties konkursos, lai noslēgtu darba līgumu uz nenoteiktu laiku profesora amatā.
- 82 Šajā kontekstā valsts tiesai katrā atsevišķā gadījumā ir jāizvērtē visi tajā izskatāmo lietu materiālie apstākļi, ņemot vērā it īpaši to līgumu skaitu, kurus tā pati universitāte ir noslēgusi ar to pašu pētnieku vai lai veiktu to pašu darbu, un izvērtējot arī atlases procedūru veidu un intervālu starp katru procedūru, lai izvairītos no tā, ka darba devējs ļaunprātīgi sērijveidā izmanto līgumus uz noteiktu laiku (pēc analogijas skat. spriedumu, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 107. punkts).

- 83 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmā jautājuma otro daļu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā darba līgumu, ko var noslēgt tas pats pētnieks, tostarp ar dažādām universitātēm un institūtiem, noteiktais kopējais ilgums ir divpadsmit gadi, pat ja tie nav secīgi.

### ***Par piekto jautājumu***

- 84 Ar piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai pamatnolīguma 5. klauzulai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā nav ļauts uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus, kurus uz trim gadiem noslēguši universitāšu pētnieki un kuri var tikt pagarināti ne vairāk kā par diviem gadiem, pārveidot par līgumiem uz nenoteiktu laiku, ja valsts tiesību sistēmā nav neviena cita pasākuma, lai novērstu un sodītu universitāšu iespējamo uz noteiktu laiku noslēgto līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.
- 85 Kā izriet no atbildēm, kas sniegtas uz pirmo un otro jautājumu, un ar nosacījumu, ka iesniedzējtiesa veic pārbaudi, pamatnolīguma 5. klauzulai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietās aplūkotais, jo tas nerada risku, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi varētu tikt izmantoti ļaunprātīgi. Līdz ar to uz piekto jautājumu nav jāatbild.

### ***Par trešo jautājumu***

- 86 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai pamatnolīguma 4. klauzula nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ar konkrētiem nosacījumiem ir paredzēta iespēja stabilizēt to publisko pētniecības struktūru pētnieku nodarbinātību, kuras ir noslēgušas darba līgumu uz noteiktu laiku, bet kurā šāda iespēja ir liegta universitāšu pētniekiem, kuri noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku.
- 87 Attiecībā uz pamatnolīguma 4. klauzulu jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru – tā kā diskriminācijas aizlieguma princips ar šo pamatnolīgumu ir ticis īstenots un konkretizēts vienīgi attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret tādiem darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā, minētajā pamatnolīgumā nostiprinātais diskriminācijas aizlieguma princips neattiecas uz iespējamu atšķirīgu attieksmi pret dažādām noteikta laika darbinieku kategorijām (spriedums, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 72. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 88 Pamatnolīguma, īpaši tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot diskriminācijas aizlieguma principu uz noteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, lai novērstu to, ka darba devējs izmanto šāda veida darba tiesiskās attiecības, lai liegtu šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras ir atzītas uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem (spriedums, 2022. gada 13. janvāris, *MIUR un Ufficio scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, 73. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 89 Tas, ka daži noteikta laika darba ņēmēji, piemēram, universitātes pētnieki, nevar izmantot viņu nodarbinātības stabilizāciju, lai gan to var darīt publisko pētniecības struktūru, kas ir noslēgušas darba līgumu uz noteiktu laiku, pētnieki, ir atšķirīga attieksme pret divām noteikta laika darba ņēmēju kategorijām.

- 90 Tādējādi uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka pamat nolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ar konkrētiem nosacījumiem ir paredzēta iespēja stabilizēt to publisko pētniecības struktūru pētnieku nodarbinātību, kuras ir noslēgušas darba līgumu uz noteiktu laiku, bet kurā šī iespēja ir liegta universitāšu pētniekiem, kuri noslēguši līgumu uz noteiktu laiku.

### *Par ceturto jautājumu*

- 91 Ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamat nolīguma 4. klauzulai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru, atkāpjoties, pirmkārt, no vispārējā noteikuma, kas piemērojams visiem valsts un privātiem darba ņēmējiem un saskaņā ar kuru, sākot no 2018. gada, maksimālais ilgums attiecībā, kas noslēgtas uz noteiktu laiku, ir noteikts 24 mēneši, ieskaitot pagarinājumus un atjaunojumus, un, otrkārt, no noteikuma, kas piemērojams valsts pārvaldes darbiniekiem un saskaņā ar kuru šāda veida attiecību izmantošana tiek pakļauta nosacījumam par to, ka pastāv “pagaidu un ārkārtas vajadzības”, ļauj universitātēm slēgt ar pētniekiem darba līgumus uz noteiktu laiku, kuru ilgums ir trīs gadi un kuri ir pagarināmi ne vairāk kā par diviem gadiem, neparedzot ne to noslēgšanai, ne pagarināšanai nekādu nosacījumu par universitātes pagaidu vai ārkārtas vajadzību pastāvēšanu, un kas pēc piecu gadu perioda beigām arī ļauj ar to pašu personu vai citām personām noslēgt citu tāda paša veida līgumu uz noteiktu laiku, lai apmierinātu tās pašas mācību un pētniecības vajadzības, kas ir saistītas ar iepriekšējo līgumu.
- 92 Šajā ziņā šā sprieduma 87. un 88. punktā ir atgādināts – tā kā diskriminācijas aizlieguma princips ar šo pamat nolīgumu ir ticis īstenots un konkretizēts vienīgi attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret tādiem darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, un uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā, minētajā pamat nolīgumā nostiprinātais diskriminācijas aizlieguma princips neattiecas uz iespējamu atšķirīgu attieksmi pret dažādām noteikta laika personāla kategorijām. It īpaši pamat nolīguma 4. klauzulas mērķis ir piemērot diskriminācijas aizlieguma principu uz noteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, lai novērstu to, ka darba devējs izmanto šāda veida darba tiesiskās attiecības, lai liegtu šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras ir atzītas uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem.
- 93 Turklāt, tā kā iesniedzējtiesa precīzi nenorāda, ar kādu pastāvīgo darba ņēmēju kategoriju būtu jāsalīdzina A veida līgumu noslēgušie pētnieki, šķiet, drīzāk ir runa par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu noslēgšanu, par kuru ļaunprātīgu izmantošanu ir paredzēts sods pamat nolīguma 5. klauzulā, nevis par pētnieku, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, diskrimināciju salīdzinājumā ar salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem.
- 94 No tā izriet, ka uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka pamat nolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru, atkāpjoties, pirmkārt, no vispārējā noteikuma, kas piemērojams visiem valsts un privātiem darba ņēmējiem un saskaņā ar kuru, sākot no 2018. gada, maksimālais ilgums attiecībā, kas noslēgtas uz noteiktu laiku, ir noteikts 24 mēneši, ieskaitot pagarinājumus un atjaunojumus, kā arī, otrkārt, no noteikuma, kas piemērojams valsts pārvaldes darbiniekiem un saskaņā ar kuru šāda veida attiecību izmantošana tiek pakļauta nosacījumam par to, ka pastāv attiecīgās universitātes pagaidu un ārkārtas vajadzības, ļauj universitātēm slēgt ar pētniekiem darba līgumus uz noteiktu laiku, kuru ilgums ir trīs gadi un kuri ir pagarināmi ne vairāk kā par diviem gadiem, neparedzot ne to noslēgšanai, ne pagarināšanai nekādu nosacījumu par universitātes pagaidu vai ārkārtas vajadzību pastāvēšanu, un kas arī ļauj pēc piecu gadu perioda beigām ar to pašu personu vai citām personām noslēgt citu tāda paša veida līgumu uz noteiktu laiku, lai apmierinātu tās pašas mācību un pētniecības darba vajadzības, kas ir saistītas ar iepriekšējo līgumu.

### **Par sesto jautājumu**

- 95 Ar sesto jautājumu, kas ir uzdots tikai saistībā ar lietu C-40/20, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru tikai tiem pētniekiem, kuri ir noslēguši noteikta veida darba līgumu uz noteiktu laiku vai līgumu uz nenoteiktu laiku, ir iespēja, ja viņi ir ieguvuši valsts zinātnisko habilitāciju, iziet īpašu novērtēšanas procedūru viņu iekļaušanai asociēto profesoru sarakstā, savukārt šī iespēja ir liegta pētniekiem, kuri ir noslēguši cita veida līgumu uz noteiktu laiku, ja arī viņi ir ieguvuši valsts zinātnisko habilitāciju, gadījumos, kad viņi sniedz studentiem tādus pašus izglītošanas pakalpojumus kā divu pirmo kategoriju pētnieki.
- 96 Šajā ziņā no atbildēm, kas sniegtas uz trešo un ceturto jautājumu, izriet, ka pamatnolīguma 4. klauzula attiecas tikai uz diskrimināciju starp darba ņēmējiem, kas noslēguši darba līgumus uz noteiktu laiku, un tiem, kuri ir noslēguši darba līgumus uz nenoteiktu laiku un kuri strādā vienā un tajā pašā nozarē. Iespējama nevienlīdzīga attieksme pret divām noteikta laika darba ņēmēju kategorijām un tātad – kā pamatlietās – pret pētniekiem, kuri noslēguši A veida līgumus, un tiem, kuri noslēguši B veida līgumus, neietilpst šīs 4. klauzulas piemērošanas jomā.
- 97 Savukārt šī noteikuma piemērošanas jomā ietilpst iespējama nevienlīdzība starp tiem pētniekiem, kuri noslēguši līgumus uz nenoteiktu laiku, un tiem pētniekiem, kuri noslēguši A veida līgumus, jo otrajiem nav tiesību piekļūt novērtēšanas procedūrai, lai viņus varētu apstiprināt par profesoriem atbilstoši Likuma Nr. 240/2010 24. panta 6. punktam.
- 98 Šajā ziņā, pat ja iesniedzējtiesa principā ir tā, kurai jānosaka attiecīgo pasākumu raksturs un mērķi, no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem, kā arī no pastāvīgās judikatūras šajā ziņā izriet, ka profesionālās karjeras attīstības nosacījumi ir jāuzskata par “darba nosacījumiem” Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē (šajā nozīmē skat. rīkojumu, 2018. gada 22. marts, *Centeno Meléndez*, C-315/17, nav publicēts, EU:C:2018:207, 46.–48. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 99 Tomēr saskaņā ar pastāvīgo judikatūru diskriminācijas aizlieguma princips, kura īpaša izpausme ir pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts, paredz, ka līdzīgās situācijās nedrīkst būt atšķirīga attieksme un ka atšķirīgās situācijās nedrīkst būt vienāda attieksme, ja vien šāda attieksme nav objektīvi attaisnojama (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 141. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 100 Šajā ziņā jānorāda, ka diskriminācijas aizlieguma princips pamatnolīgumā ir īstenots un konkretizēts tikai saistībā ar atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un nenoteikta laika darba ņēmējiem, kas atrodas salīdzināmās situācijās (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 142. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 101 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, lai izvērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu pamatnolīguma izpratnē, saskaņā ar tā 3. klauzulas 2. punktu un 4. klauzulas 1. punktu ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba raksturu, mācību nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir salīdzināmā situācijā (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 143. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 102 Ja ir pierādīts, ka tad, ja tiek nodarbināti noteikta laika darba ņēmēji, viņi veic tādas pašas funkcijas kā darba ņēmēji, kurus tas pats darba devējs nodarbina uz nenoteiktu laiku vai kuri ieņem tādu pašu amatu kā viņi, principā abu šo kategoriju darba ņēmēju situācijas ir jāuzskata par salīdzināmām (spriedums, 2020. gada 16. jūlijs, *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas miertiesnešu statuss), C-658/18, EU:C:2020:572, 144. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 103 Šajā gadījumā tikai valsts tiesa var noteikt, vai pētnieki, kas noslēguši A veida līgumu, ir salīdzināmā situācijā ar pētniekiem, kuri noslēguši līgumu uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā visus šī sprieduma 101. punktā minētos elementus.
- 104 Šajā ziņā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka iesniedzējtiesa, šķiet, uzskata, ka dažādām pētnieku kategorijām uzticētie uzdevumi ir identiski.
- 105 Attiecībā uz iespējamo iemeslu, kas pamato nevienlīdzīgu attieksmi starp abām pētnieku kategorijām, ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens “objektīvi iemesli” pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem neļauj attaisnot ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta tādā vispārīgā un abstraktā tiesību normā kā likums vai koplīgums (spriedums, 2021. gada 17. marts, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 59. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 106 Gluži pretēji, minētais jēdziens liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas attiecīgo darba nosacījumu raksturo tā īpašajā kontekstā, un balstīties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārbaudītu, vai šī nevienlīdzība patiesi ir vajadzīga, vai tā ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un vai tā ir tālab nepieciešama. Minētos apstākļus it īpaši var izraisīt uzdevumu, kuru izpildei līgumi uz nenoteiktu laiku ir noslēgti, īpašais raksturs un to raksturīgās pazīmes vai, attiecīgos gadījumos, dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamais likumīgais mērķis (spriedums, 2021. gada 17. marts, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 107 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa nav norādījusi nevienu objektīvu iemeslu, kas varētu pamatot nevienlīdzīgo attieksmi, ko tā šķiet esam konstatējusi un kas ietver iespēju, kas ir dota pētniekiem, kuri noslēguši līgumu uz nenoteiktu laiku, un kas ir liegta pētniekiem, kuru ir noslēguši A veida līgumu, iziet īpašu novērtēšanas procedūru viņu iekļaušanai asociēto pasniedzēju sarakstā. Tādējādi un ar nosacījumu, ka šī tiesa to pārbaudīs, šķiet, pastāv nevienlīdzīga attieksme – ar kuru tiek pārkāpta pamatnolīguma 4. klauzula – starp pētniekiem, kuri noslēguši līgumu uz nenoteiktu laiku, un pētniekiem, kuri noslēguši A veida līgumu.
- 108 No tā izriet, ka uz sesto jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru pētniekiem, kas noslēguši līgumu uz nenoteiktu laiku, ir iespēja, ja viņi ir ieguvuši valsts zinātnisko habilitāciju, iziet īpašu novērtēšanas procedūru viņu iekļaušanai asociēto profesoru sarakstā, savukārt šī iespēja ir liegta pētniekiem, kuri ir noslēguši cita veida līgumu uz noteiktu laiku, tostarp tad, ja arī viņi ir ieguvuši valsts zinātnisko habilitāciju, gadījumos, kad viņi veic tādu pašu profesionālo darbību un sniedz studentiem tādus pašus izglītošanas pakalpojumus kā pētnieki, kuri ir noslēguši līgumu uz nenoteiktu laiku.

## Par tiesāšanās izdevumiem

109 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

- 1) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru universitātēm ir atļauts noslēgt ar pētniekiem uz noteiktu laiku noslēgtus trīs gadus ilgus darba līgumus, kurus var pagarināt ne vairāk kā par diviem gadiem, nepakļaujot to noslēgšanu vai pagarināšanu prasībai par objektīviem iemesliem, kas ir saistīti ar pagaidu vai ārkārtas vajadzību esamību, lai apmierinātu attiecīgās universitātes parastās un pastāvīgās vajadzības.
- 2) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā darba līgumu, ko var noslēgt tas pats pētnieks, tostarp ar dažādām universitātēm un institūtiem, kopējais ilgums ir noteikts divpadsmit gadi, pat ja tie nav secīgi.
- 3) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ar konkrētiem nosacījumiem ir paredzēta iespēja stabilizēt to publisko pētniecības struktūru pētnieku nodarbinātību, kuras ir noslēgušas darba līgumu uz noteiktu laiku, bet kurā šī iespēja ir liegta universitāšu pētniekiem, kuri noslēguši līgumu uz noteiktu laiku.
- 4) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru, atkāpjoties, pirmkārt, no vispārējā noteikuma, kas piemērojams visiem valsts un privātiem darba ņēmējiem un saskaņā ar kuru, sākot no 2018. gada, maksimālais ilgums attiecībā, kas noslēgtas uz noteiktu laiku, ir noteikts 24 mēneši, ieskaitot pagarinājumus un atjaunojumus, kā arī, otrkārt, no noteikuma, kas piemērojams valsts pārvaldes darbiniekiem un saskaņā ar kuru šāda veida attiecību izmantošana tiek pakļauta nosacījumam par to, ka pastāv pagaidu un ārkārtas vajadzības, ļauj universitātēm slēgt ar pētniekiem darba līgumus uz noteiktu laiku, kuru ilgums ir trīs gadi un kuri ir pagarināmi uz augstākais diviem gadiem, neparedzot ne to noslēgšanai, ne pagarināšanai nekādu nosacījumu par universitātes pagaidu vai ārkārtas vajadzību pastāvēšanu, un kas arī ļauj pēc piecu gadu perioda beigām ar to pašu personu vai citām personām noslēgt citu tāda paša veida līgumu uz noteiktu laiku, lai apmierinātu tās pašas mācību un pētniecības darba vajadzības, kas ir saistītas ar iepriekšējo līgumu.
- 5) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru pētniekiem, kas noslēguši līgumu uz nenoteiktu laiku, ir iespēja, ja viņi ir ieguvuši valsts zinātnisko habilitāciju,



**iziet īpašu novērtēšanas procedūru viņu iekļaušanai asociēto profesoru sarakstā, savukārt šī iespēja ir liegta pētniekiem, kuri ir noslēguši cita veida līgumu uz noteiktu laiku, tostarp tad, ja arī viņi ir ieguvuši valsts zinātnisko habilitāciju, gadījumos, kad šie pēdējie veic tādu pašu profesionālo darbību un sniedz studentiem tādus pašus izglītošanas pakalpojumus kā pētnieki, kuri ir noslēguši līgumu uz nenoteiktu laiku.**

[Paraksti]