



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 15 grudnia 2022 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Praca na czas określony – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe – Zasada niedyskryminacji – Środki mające na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony – Stosunek pracy na czas określony w prawie publicznym – Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie

W sprawach połączonych C-40/20 i C-173/20

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Consiglio di Stato (radę stanu, Włochy), postanowieniami z dnia 10 stycznia 2020 r., które wpłynęły do Trybunału w dniach 27 stycznia 2020 r. i 23 kwietnia 2020 r., w postępowaniach:

**AQ,**

**BO,**

**CP (C-40/20),**

**AZ,**

**BY,**

**CX,**

**DW,**

**EV,**

**FU,**

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

przeciwko

**Presidenza del Consiglio dei Ministri,**

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

\* Język postępowania: włoski.

**Università degli studi di Perugia,**

przy udziale:

**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),**

**TRYBUNAŁ (szósta izba),**

w składzie P.G. Xuereb, prezes izby, A. Kumin (sprawozdawca) i I. Ziemele, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Emiliou,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC i YD – F. Dinelli i G. Grüner, avvocati,
- w imieniu Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil i Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) – F. Americo, A. Andreoni i I. Barsanti Mauceri, avvocati,
- w imieniu Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo – F. Dinelli i G. Grüner, avvocati,
- w imieniu Anief – Associazione Professionale e Sindacale – V. De Michele, S. Galleano i W. Miceli, avvocati,
- w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, którą wspierały A. Berti Suman, procuratore dello Stato, C. Colelli i L. Fiandaca, avvocati dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej – N. Ruiz García i A. Spina, w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”) i ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).
- 2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów pomiędzy AQ, BO i CP (sprawa C-40/20) oraz AZ, BY, CX, DW, EV, FU i GJ (sprawa C-173/20), pracownikami naukowymi, a Presidenza del Consiglio dei Ministri (prezydium rady ministrów, Włochy), Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministerstwem edukacji, szkolnictwa wyższego i badań naukowych, Włochy) i Università degli studi di Perugia (uniwersytetem w Perugii, Włochy) w przedmiocie odmowy przekształcenia umów zawartych przez tych pracowników na czas określony w umowy na czas nieokreślony lub dopuszczenia ich do oceny w celu wpisania ich do wykazu profesorów nadzwyczajnych.

## Ramy prawne

### *Prawo Unii*

- 3 Motyw 14 dyrektywy 1999/70 ma następujące brzmienie:

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

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

- 5 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego:

„Celem niniejszego porozumienia jest:

- a) poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
- b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywani[a] kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.

- 6 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, przewiduje:

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

2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności.

O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

- 7 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, stanowi w pkt 1:  
„Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.
- 8 Klauzula 5 porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, stanowi:  
„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:  
a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;  
b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;  
c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.  
2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:  
a) będą uważane za »kolejne«;  
b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.
- 9 Klauzula 8 porozumienia ramowego, zatytułowana „Postanowienia dotyczące wprowadzenia w życie”, stanowi:  
„1. Państwa członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne dla pracowników, niż postanowienia ustanowione w niniejszym porozumieniu [ramowym].  
[...].”

### ***Prawo włoskie***

- 10 Artykuł 22 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 (ustawy nr 240 wprowadzającej przepisy w sprawie organizacji uniwersytetów, kadry akademickiej i rekrutacji oraz upoważniającej rząd do podjęcia działań na rzecz poprawy jakości i efektywności systemu szkolnictwa wyższego) z dnia 30 grudnia 2010 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 10 z dnia 14 stycznia 2011 r.), w wersji mającej zastosowanie do okoliczności faktycznych w postępowaniach głównych (zwanej dalej „ustawą nr 240/2010”), zatytułowany „Dotacje na badania naukowe”, stanowi w ust. 9:  
„Łączny czas trwania stosunków pracy zawartych z osobami uprawnionymi do otrzymywania dotacji przewidzianych w niniejszym artykule oraz umów, o których mowa w art. 24, w tym z różnymi uniwersytetami, publicznymi, niepublicznymi lub wirtualnymi, a także z instytucjami, o których mowa

w ust. 1 niniejszego artykułu, z tą samą osobą nie może w żadnym wypadku przekraczać dwunastu lat, nawet jeśli nie jest to okres ciągły. Okresy urlopu macierzyńskiego lub nieobecności z przyczyn zdrowotnych zgodnie z obowiązującymi przepisami nie są uwzględniane przy obliczaniu czasu trwania tych stosunków pracy”.

- 11 Artykuł 24 tej ustawy, zatytułowany „Pracownicy naukowci zatrudnieni na czas określony”, stanowi:

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

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

3. Umowy mają charakter:

- a) umów zawartych na okres trzech lat z możliwością jednokrotnego odnowienia na okres tylko dwóch lat po uzyskaniu pozytywnej oceny prowadzonej działalności w zakresie kształcenia i badawczej, dokonanej w oparciu o zasady, kryteria i czynniki określone w dekreście ministra; umowy te mogą być również zawierane z tą samą osobą w różnych placówkach;
- b) umów zawartych na okres trzech lat, zastrzeżonych dla kandydatów, którzy skorzystali z umów przewidzianych w lit. a), lub dla kandydatów, którzy uzyskali krajowe uprawnienia naukowe dla stanowiska profesora pierwszej lub drugiej grupy, o których mowa w art. 16 niniejszej ustawy lub którzy posiadają medyczny tytuł specjalizacyjny, lub też którzy przez co najmniej trzy lata, nawet jeśli nie był to okres ciągły, korzystali z dotacji na badania naukowe w rozumieniu art. 51 ust. 6 ustawy nr 449 z dnia 27 grudnia 1997 r., dotacji na badania naukowe, o których mowa w art. 22 niniejszej ustawy, lub stypendiów postdoktoranckich, o których mowa w art. 4 ustawy nr 398 z dnia 30 listopada 1989 r., czy też z podobnych umów, dotacji lub stypendiów na zagranicznych uniwersytetach.

[...]

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

6. Stosownie do środków dostępnych w ramach planowania, bez uszczerbku dla przepisów art. 18 ust. 2, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, do dnia 31 grudnia w ósmym roku po jej wyjściu w życie procedura przewidziana w ust. 5 może być stosowana w celu umieszczenia na liście profesorów pierwszej i drugiej grupy, profesorów drugiej grupy i pracowników naukowych zatrudnionych na czas nieokreślony na tym samym uniwersytecie, którzy uzyskali uprawnienia naukowe, o których mowa w art. 16. W tym celu uniwersytety mogą wykorzystać maksymalnie połowę środków równoważnych ze środkami niezbędnymi do pokrycia dostępnych stanowisk profesorów zwyczajnych. Począwszy od dziewiątego roku, uniwersytet może wykorzystać odpowiednie środki w wysokości odpowiadającej połowie dostępnych stanowisk profesorów zwyczajnych w celu dokonania wpisów, o których mowa w ust. 5.

[...]

8. Wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie umów, o których mowa w ust. 3 lit. a), jest równe wynagrodzeniu początkowemu starszych pracowników naukowych, w zależności od ich warunków zatrudnienia. W przypadku osób, z którymi zawarto umowy, o których mowa w ust. 3 lit. b), całkowite roczne wynagrodzenie brutto jest równe wynagrodzeniu początkowemu starszych pracowników naukowych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i może zostać zwiększone o maksymalnie 30%.

9. Umowy, o których mowa w niniejszym artykule, nie uprawniają do zatrudnienia. Wykonanie umowy, o której mowa w ust. 3 lit. a) i b), daje pierwszeństwo w konkursie wstępu do administracji publicznej”.

- 12 Legge n. 124 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (ustawa nr 124 w sprawie reorganizacji administracji publicznej) z dnia 7 sierpnia 2015 r. (GURI nr 187 z dnia 13 sierpnia 2015 r., zwana dalej „ustawą nr 124/2015”), która ustanawia w szczególności zasady delegacji ustawodawczej w sprawie reorganizacji prawa pracy mającego zastosowanie do pracowników administracji publicznej, przewiduje w art. 17 ust. 1:

„Dekrety ustawodawcze dotyczące reorganizacji przepisów w zakresie zatrudnienia w administracji publicznej i związane z nimi profile organizacyjne administracji są wydawane, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi związkami zawodowymi, w terminie 18 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, z poszanowaniem następujących zasad i kryteriów przewodnich, obok zasad i kryteriów określonych w art. 16:

a) ustanowienie w otwartych postępowaniach konkursowych mechanizmów oceny pozwalających na zapewnienia właściwego wykorzystania doświadczenia zawodowego zdobytego przez osoby, które pozostawały w elastycznych stosunkach pracy z administracją publiczną [...]

[...]

o) organizowanie elastycznych form pracy, z uwzględnieniem sytuacji granicznych i wyczerpujących, charakteryzujących się ich zgodnością ze specyfiką stosunków pracy pracowników administracji publicznej, a także z wymogami w zakresie organizacji i funkcjonalności tych instytucji w celu uniknięcia niepewności zatrudnienia;

[...]”.

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

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

- a) po dacie wejścia w życie ustawy nr 124 z 2015 r. są zatrudnione na podstawie umowy na czas określony w zatrudniającym organie administracji lub, w przypadku organów administracji gminnej, które wykonują zadania w formie współdziałania, również w organach administracji, których usługi mają taką formę;
- b) zostały zatrudnione na czas określony w związku z taką samą prowadzoną przez nie działalnością w ramach postępowań konkursowych przeprowadzonych również przez organy administracji publicznej inny niż organ zatrudniający;
- c) na dzień 31 grudnia 2017 r. mogą wykazać w zatrudniającym je organie administracji wspomnianym w lit. a) co najmniej trzyletni staż pracy, nawet jeśli nie jest to okres ciągły, w ciągu ostatnich ośmiu lat.

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

- a) po dniu wejścia w życie ustawy nr 124 z 2015 r. są zatrudnione na podstawie elastycznej umowy o pracę przez organ administracji organizujący konkurs;
- b) na dzień 31 grudnia 2017 r. mogą wykazać co najmniej trzyletni staż pracy w organie administracji organizującym konkurs, nawet jeśli nie jest to okres ciągły, w ciągu ostatnich ośmiu lat.

[...]

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



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

- 14 Artykuł 5 ust. 4 bis 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 (dekretu ustawodawczego nr 368 wprowadzającego w życie dyrektywę 1999/70/WE dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC) z dnia 6 września 2001 r. (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r., zwanego dalej „dekretu ustawodawczym nr 368/2001”), który transponował dyrektywę 1999/70 do włoskiego porządku prawnego, stanowił:

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

- 15 Przepis ten został zasadniczo powtórzony i utrzymany w mocy przez art. 19 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 (dekretu ustawodawczego nr 81 w sprawie systemowej regulacji umów o pracę i zmiany ustawodawstwa dotyczącego obowiązków zawodowych zgodnie z art. 1 ust. 7 ustawy nr 183 z dnia 10 grudnia 2014 r.) z dnia 15 czerwca 2015 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 144 z dnia 24 czerwca 2015 r., zwanego dalej „dekretu ustawodawczym nr 81/2015”), zatytułowany „Ustalenie okresu i maksymalnego czasu trwania”, obowiązujący od dnia 25 czerwca 2015 r. Na mocy tego przepisu po przekroczeniu terminu 36 miesięcy, bez względu na to, czy chodzi o jedną umowę, czy kolejne umowy zawarte w celu wykonywania funkcji na tym samym szczeblu i o tym samym statusie prawnym, „umowa zostaje przekształcona w umowę na czas nieokreślony z dniem, w którym termin ten został przekroczony”.
- 16 Jednakże zgodnie z art. 10 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001 art. 5 ust. 4 bis tego dekretu ustawodawczego nie znajduje w niektórych przypadkach zastosowania. Umowy będące przedmiotem postępowań głównych wchodzą w zakres tych przypadków zgodnie z art. 29 ust. 2 lit. d) dekretu ustawodawczego nr 81/2015, jako że przepis ten przewiduje wyraźnie wśród wyłączeń z zakresu stosowania art. 5 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001 umowy na czas określony zawarte na podstawie ustawy nr 240/2010.
- 17 Ponadto art. 29 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 81/2015 przewiduje, że przepisy art. 36 decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (dekretu ustawodawczego nr 165 ustanawiającego zasady ogólne dotyczące organizacji pracy w administracji publicznej) z dnia 30 marca 2001 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 106 z dnia 9 maja 2001 r., zwanego dalej „dekretu ustawodawczym nr 165/2001”) pozostają niezmienione.

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

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

[...]

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

[...]

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

### **Postępowania główne i pytania prejudycjalne**

- 19 Skarżący w postępowaniach głównych w sprawach C-40/20 i C-173/20 zawarli z uniwersytetem w Perugii umowę o pracę pracownika naukowego na okres trzech lat na podstawie art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010. Skorzystali oni z przedłużenia umowy na okres dwóch lat.
- 20 Skarżący w postępowaniach głównych, którzy byli już zatrudnieni w chwili wejścia w życie ustawy nr 124/2015, zwrócili się do uniwersytetu w Perugii, powołując się na art. 20 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 75/2017, o przeprowadzenie postępowania rekrutacyjnego w celu zatrudnienia na czas nieokreślony.
- 21 Uniwersytet w Perugii oddalił te wnioski w notach z dnia 11 i 19 kwietnia 2018 r. ze względu na to, że zgodnie z okólnikiem prezydium rady ministrów nr 3 z dnia 23 listopada 2017 r. w sprawie stabilizacji niepewnego zatrudnienia w administracji publicznej (zwanym dalej „okólnikiem nr 3/2017”) uregulowania zawarte w art. 20 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 w żaden sposób nie zmieniają stosunku pracy profesorów i pracowników naukowych zatrudnionych na uniwersytecie, których umowa prawa publicznego nie podlegała procedurom stabilizacji niepewnego zatrudnienia.
- 22 Skarżący w postępowaniach głównych wnieśli skargi do Tribunale amministrativo regionale per l’Umbria (okręgowego sądu administracyjnego dla Umbrii, Włochy) w celu zakwestionowania tych decyzji oraz okólnika nr 3/2017. Podnieśli oni w szczególności, że art. 20 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 nie wyklucza pracowników naukowych zatrudnionych na

uniwersytecie, z którymi zawarto umowy na czas określony, z procedury stabilizacji niepewnego zatrudnienia, ponieważ w przeciwnym razie przepis ten należałoby uznać za niekonstytucyjny i sprzeczny z prawem Unii, a w szczególności z porozumieniem ramowym.

- 23 Po połączeniu w celu łącznego rozpoznania skarg wniesionych przez skarżących w postępowaniach głównych odpowiednio w sprawie C-40/20 i w sprawie C-173/20 Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (okręgowy sąd administracyjny dla Umbrii) oddalił wspomniane skargi ze względu na to, że postępowanie, o którym mowa w art. 20 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 75/2017, stanowi, nawet w świetle opinii Consiglio di Stato (rady stanu, Włochy) z dnia 11 kwietnia 2017 r., istotny wyjątek od zasady konkursu otwartego, którego bezwzględnie wiążący charakter był zawsze podkreślany przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny, Włochy) oraz przez orzecznictwo społeczne i administracyjne. Postępowanie to należy zatem uznać za środek wyjątkowy w zakresie, w jakim podlega ono nie tylko zasadom racjonalności i proporcjonalności, ale także ograniczeniom planowania i finansowania mającym zastosowanie do całej służby publicznej.
- 24 W każdym razie postępowanie to nie ma według powyższego sądu zastosowania do tej kategorii pracowników, których stosunki regulowane są przepisami szczególnymi dla uniwersytetu i badań naukowych, mimo że pracownicy naukowci zatrudnieni na uniwersytecie, którzy zawarli umowę na czas określony, nie zostali wyraźnie wykluczeni z kręgu jej adresatów.
- 25 Skarżący w postępowaniach głównych wnieśli apelację do Consiglio di Stato (rady stanu).
- 26 Sąd ten uważa, że rozstrzygnięcie sporów w postępowaniach głównych wymaga uprzedniego rozstrzygnięcia kwestii zgodności systemu rekrutacji pracowników naukowych zatrudnionych na uniwersytecie z prawem Unii.
- 27 W tym względzie wspomniany sąd przypomina na wstępie, że zasadniczym celem porozumienia ramowego i przewidzianych w nim mechanizmów ochrony jest wykluczenie nie umowy na czas określony, lecz nadużywania tego instrumentu. Ponadto ma on zastrzeżenia co do automatycznego stosowania tych mechanizmów w dziedzinach podlegających władzy publicznej w ogólności, a w szczególności w dziedzinie badań naukowych, ponieważ dziedziny te są regulowane w krajowym porządku prawnym na podstawie zasad konstytucyjnych.
- 28 Sąd odsyłający podkreśla, że w świetle szczególnych cech uniwersyteckich badań naukowych stosunek pracy na czas określony, nawet jeśli następuje on bezpośrednio po wcześniejszym stosunku między tymi samymi stronami lub jest mu bliski czasowo, jest związany w sposób ogólny z kwestiami badań naukowych, a nawet wykracza poza maksymalny okres, o którym mowa w art. 19 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 81/2015, niekoniecznie jest zwykłym, ukrytym i stanowiącym nadużycie przedłużeniem pierwszego stosunku pracy.
- 29 Tym samym zatrudnienie personelu do prowadzenia uniwersyteckich badań naukowych na podstawie umów na czas określony znajduje obiektywne uzasadnienie w tym, że a priori nie można przewidzieć charakteru i liczby kierunków badań, które mogą zostać wdrożone, ani rodzaju, czasu trwania i treści działalności w zakresie kształcenia. W obu przypadkach potrzeby są w rzeczywistości tymczasowe, ponieważ nie mają charakteru stałego i mieszczą się w obszarach czasowych, które niekoniecznie są zamknięte lub mogą rozciągać się na tak długi okres.
- 30 Niemniej jednak sąd odsyłający zastanawia się nad ewentualną niezgodnością uregulowania rozpatrywanego w postępowaniach głównych z prawem Unii.

- 31 Na wstępie sąd ten uważa, że utrzymanie w mocy dwóch statusów pracowników naukowych, z którymi zawarto umowę na czas określony i o których mowa w art. 24 ust. 3 ustawy nr 240/2010, mogłoby kolidować z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego. Wymagane przez ten przepis „obiektywne i przejrzyste” kryteria nie zostały bowiem wskazane w art. 24 ust. 1 tej ustawy, który wymaga jedynie, aby umowa na czas określony była zgodna ze „środk[ami] dostępny[mi] w ramach planowania”. Jak wynika zaś z orzecznictwa, a w szczególności z wyroku z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401), o ile względy natury budżetowej, zmierzające do odmowy utrzymania zatrudnienia, mogą występować u podstawy wyboru polityki społecznej państwa członkowskiego i wpływać na charakter lub zakres środków, które państwo to pragnie przyjąć, o tyle nie stanowią one jednakże same w sobie celu, do którego osiągnięcia zmierza ta polityka, a tym samym nie mogą uzasadniać braku jakiegokolwiek środka zapobiegającego nadużyciom w korzystaniu z kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 32 Ponadto nie można uznać, że fakt uzależnienia ewentualnego odnowienia umowy na dwa lata od zwykłej „pozytywnej oceny działalności dydaktycznej i badawczej” spełnia wymóg określenia i stosowania przez uniwersytet obiektywnych i przejrzystych kryteriów w celu sprawdzenia, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby i może prowadzić do osiągnięcia zamierzonego celu.
- 33 Wreszcie, naruszenie zasad prawa Unii wynikające z zawarcia pierwszej umowy na czas określony ma również wpływ na odnowienie tej umowy.
- 34 W związku z tym art. 24 ust. 3 ustawy nr 240/2010 może zdaniem sądu odsyłającego stwarzać rzeczywiste ryzyko nadużywania umów na czas określony i jeśli tak jest, nie jest zgodny z celem i skutecznością (effet utile) porozumienia ramowego.
- 35 W tych okolicznościach Consiglio di Stato (rada stanu) postanowiła zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi, wspólnymi dla spraw C-40/20 i C-173/20:
- „1) Czy klauzula 5 [porozumienia ramowego], zatytułowana »Środki zapobiegania nadużyciom«, analizowana w związku z motywami 6 i 7 [dyrektywy 1999/70] i klauzulą 4 tego porozumienia (»Zasada niedyskryminacji«), a także w świetle zasad równoważności i skuteczności prawa [Unii], stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, w tym przypadku art. 24 ust. 3 lit. a) i art. 22 ust. 9 ustawy nr 240/2010, które umożliwiają uniwersytetom nieograniczone korzystanie z trzyletnich umów o pracę na stanowisku pracownika naukowego, z możliwością przedłużenia na okres dwóch lat, bez uzależnienia ich zawierania i przedłużania od jakiegokolwiek obiektywnego powodu związanego z tymczasowymi lub wyjątkowymi potrzebami uniwersytetu zawierającego takie umowy, i które to umowy jako jedyne ograniczenie w zawieraniu szeregu umów o pracę na czas określony z tą samą osobą przewidują jedynie okres nie dłuższy niż dwanaście lat, nawet jeśli nie jest to okres ciągły?
- 2) Czy cytowana klauzula 5 porozumienia ramowego, analizowana w związku z motywami 6 i 7 dyrektywy [1999/70] i z cytowaną klauzulą 4 rzeczonego porozumienia, a także w świetle [wymogu] skuteczności prawa [Unii], stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego (w tym przypadku art. 24 i art. 29 ust. 1 ustawy 240/2010) w sytuacji, w której pozwalają one uniwersytetom na zatrudnianie pracowników naukowych wyłącznie na czas określony – bez uzależnienia odnośnej decyzji od istnienia tymczasowych lub wyjątkowych potrzeb i bez

ustalania jakichkolwiek ograniczeń – poprzez potencjalnie nieograniczone zawieranie kolejnych umów na czas określony, w celu zaspokojenia zwykłych potrzeb dydaktycznych i badawczych tych uniwersytetów?

- 3) Czy klauzula 4 tego porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, takiemu jak art. 20 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 (zgodnie z interpretacją zawartą w [okólniku nr 3/2017]), który uznając możliwość zastosowania względem pracowników naukowych zatrudnionych na czas określony przez publiczne instytucje badawcze procedury stabilizacji zatrudnienia – ale tylko jeśli mają oni co najmniej trzyletni staż pracy do dnia 31 grudnia 2017 r. – nie zezwala na jej zastosowanie wobec pracowników naukowych zatrudnionych na uniwersytecie na umowę na czas określony tylko dlatego, że art. 22 ust. 16 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 objął stosunek pracy, jakkolwiek, zgodnie z ustawą, oparty na umowie o pracę, »reżimem prawa publicznego«, mimo że art. 22 ust. 9 ustawy nr 240/2010 poddaje pracowników naukowych jednostek badawczych i uniwersytetów tej samej zasadzie w odniesieniu do maksymalnego czasu trwania nieprzerwanych stosunków pracy na czas określony nawiązanych w formie umów z uniwersytetami i instytucjami badawczymi, o których mowa w art. 24 [tej ustawy], lub grantów badawczych, o których mowa w [jej] art. 22?
- 4) Czy zasady równoważności i skuteczności oraz zasada dotycząca effet utile prawa Unii w odniesieniu do wyżej wymienionego porozumienia ramowego, a także zasada niedyskryminacji zawarta w jego klauzuli 4 stoją na przeszkodzie przepisom prawa krajowego [art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010 i art. 29 ust. 2 lit. d) i art. 29 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 81/2015], które – mimo obowiązywania uregulowań mających zastosowanie do wszystkich pracowników publicznych i prywatnych, zawartych ostatnio w tymże dekrete nr 81/[2015], ustalających (począwszy od 2018 r.) maksymalny 24-miesięczny okres obowiązywania umowy o pracę na czas określony (łącznie z przedłużeniem i odnowieniem) oraz uzależniających korzystanie z takiego rodzaju umowy o pracę przez administrację publiczną od istnienia »tymczasowych i wyjątkowych potrzeb« – zezwalają uniwersytetom na zatrudnianie pracowników naukowych w drodze umowy na czas określony na okres trzech lat, z możliwością jej przedłużania na okres lat dwóch w przypadku pozytywnej oceny działalności badawczej i dydaktycznej prowadzonej w tym trzyletnim okresie, bez uzależniania zarówno zawarcia pierwszej umowy, jak i jej przedłużenia od istnienia takich tymczasowych i wyjątkowych potrzeb uniwersytetu, pozwalając mu wręcz po zakończeniu pięcioletniego okresu na zawarcie z tą samą osobą lub z innymi osobami kolejnej umowy na czas określony tego samego rodzaju, celem zaspokojenia tych samych potrzeb dydaktycznych i badawczych co w przypadku poprzedniej umowy?
- 5) Czy klauzula 5 cytowanego porozumienia ramowego stoi, również w świetle zasad skuteczności i równoważności oraz wspomnianej klauzuli 4, na przeszkodzie temu, aby przepisy prawa krajowego [art. 29 ust. 2 lit. d) i art. 29 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 81/2015 oraz art. 36 ust. 2 i 5 dekretu ustawodawczego nr 165/2001] wykluczały względem pracowników naukowych zatrudnionych na uniwersytecie na podstawie trzyletniej umowy na czas określony, z możliwością jej przedłużenia na kolejne dwa lata [zgodnie z art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010], późniejsze nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony, przy braku w ramach włoskiego porządku prawnego innych środków odpowiednich do zapobiegania nadużyciom w zawieraniu kolejnych umów o pracę na czas określony przez uniwersytety i karania tych nadużyć?”.

- 36 W dniu 23 kwietnia 2020 r. Consiglio di Stato (rada stanu) zadała w sprawie C-40/20 pytanie szóste o następującym brzmieniu:
- „6) Czy klauzula 4 [porozumienia ramowego], zatytułowana »Zasada niedyskryminacji«, w związku z art. 20 i 21 [Karty praw podstawowych Unii Europejskiej], a także w świetle zasad równoważności i skuteczności, stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, takiemu jak [art.] 24 ust. 5 i 6 [ustawy nr 240/2010], przyznającemu pracownikom naukowym zatrudnionym na czas określony, o których mowa w art. 24 ust. 3 lit. b), którzy uzyskali krajowe uprawnienia naukowe, o których mowa w art. 16 tej ustawy, i pracownikom naukowym zatrudnionym na czas nieokreślony, którzy również uzyskali wspomniane uprawnienia, odpowiednio prawo i możliwość (wdrożoną w drodze przydziału specjalnych zasobów) podlegania – przez pierwszych, po wygaśnięciu umowy, a przez drugich, do dnia 31 grudnia 2021 r. – specjalnej procedurze oceny w celu mianowania na stanowiska profesora nadzwyczajnego, podczas gdy żadne analogiczne prawo ani analogiczna możliwość nie zostały przyznane pracownikom naukowym zatrudnionym na czas określony, o których mowa w art. 24 ust. 3 lit. a), posiadającym krajowe uprawnienia naukowe, mimo że wszyscy ci pracownicy bez rozróżnienia mają wykonywać identyczne zadania?».
- 37 Postanowieniem z dnia 27 kwietnia 2020 r. prezes Trybunału połączył sprawy C-40/20 i C-173/20 do celów przeprowadzenia pisemnego i ustnego etapu postępowania oraz wydania wyroku.

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### ***Uwagi wstępne***

- 38 W ramach pytań pierwszego, czwartego, piątego i szóstego sąd odsyłający zastanawia się nad zgodnością przepisów krajowych w szczególności z zasadami skuteczności i równoważności. Ponieważ jednak wspomniane przepisy krajowe określają wymogi materialne, a nie normy proceduralne, zasady te nie mają znaczenia dla udzielenia odpowiedzi na te pytania. Zasady te mają bowiem zastosowanie jedynie w kontekście ochrony praw wynikających dla jednostek z prawa Unii i w rezultacie nie dotyczą zakresu materialnego tych praw, a jedynie proceduralnych reguł korzystania z tych praw, ponieważ wspomniane reguły podlegają prawu krajowemu (zob. podobnie wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, pkt 46, 47).

### ***W przedmiocie części pierwszej pytania pierwszego i w przedmiocie pytania drugiego***

- 39 Poprzez pierwszą część pytania pierwszego i pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzula 5 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które umożliwiają uniwersytetom zawieranie z pracownikami naukowymi umów na czas określony wynoszący trzy lata, z możliwością przedłużenia maksymalnie o dwa lata, bez uzależnienia ich zawierania i przedłużania od jakichkolwiek obiektywnych powodów związanych z istnieniem tymczasowych lub wyjątkowych potrzeb.
- 40 Należy przypomnieć, że art. 24 ust. 3 ustawy nr 240/2010 przewiduje dwa rodzaje umów dla pracowników naukowych zatrudnianych na uniwersytecie – zastępując tym samym poprzednie uregulowanie, które przyznawało tym osobom stałe stanowisko pracy po pomyślnym ukończeniu

trzyletniego początkowego okresu próbnego – a mianowicie umowy, o których mowa w lit. a) tego przepisu (zwane dalej „umowami typu A”), i umowy, o których mowa w jego lit. b) (zwane dalej „umowami typu B”), przy czym oba rodzaje umów są również zawierane na okres trzech lat.

- 41 O ile postępowanie w przedmiocie naboru prowadzi w odniesieniu do obu kategorii pracowników naukowych zatrudnianych na uniwersytecie do zawarcia umowy na czas określony wynoszący trzy lata, o tyle z wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że istnieją różnice pomiędzy tymi rodzajami umów.
- 42 Zawarcie umowy typu A zależy bowiem od dostępności środków na prowadzenie działalności badawczej, działalności w zakresie kształcenia, kształcenia uzupełniającego i usług dla studentów. Taka umowa może zostać przedłużona jednokrotnie na okres dwóch lat, po uzyskaniu przez zainteresowanego pozytywnej oceny jego działalności naukowej. Natomiast umowa typu B nie może zostać przedłużona, lecz zainteresowany pracownik naukowy ma możliwość, po upływie tego okresu i w zależności od wyniku odpowiedniej oceny, otrzymania propozycji objęcia stanowiska profesora nadzwyczajnego, które to stanowisko jest objęte umową na czas nieokreślony.
- 43 Warunki dostępu do jednej i drugiej z tych umów również są odmienne. Dla umów typu A wystarczy posiadać tytuł doktora, równoważny tytuł uniwersytecki lub medyczny tytuł specjalizacyjny. Natomiast w przypadku umów typu B konieczne jest uprzednie zatrudnienie w charakterze pracownika naukowego zgodnie z art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010, uzyskanie uprawnień profesora pierwszej lub drugiej grupy, ukończenie okresu kształcenia medycznego lub przepracowanie co najmniej trzech lat na różnych uniwersytetach przy jednoczesnym korzystaniu z dotacji na badania naukowe lub ze stypendiów naukowych.
- 44 Co za tym idzie, fakt zawarcia umowy typu A umożliwia dostęp do umowy typu B. Pracownik naukowy zatrudniony na uniwersytecie może w ten sposób kontynuować swoją karierę akademicką, przechodząc z umowy typu A na umowę typu B, co daje mu następnie możliwość bycia mianowanym na stanowisko profesora nadzwyczajnego. Takie mianowanie zależy jednak od wyniku odpowiedniej oceny, a zatem nie jest automatyczne.
- 45 Wynika z tego, że różnica pomiędzy tymi dwiema kategoriami pracowników naukowych zatrudnionych na uniwersytecie polega przede wszystkim na odrębnych przesłankach dopuszczenia do zawarcia umowy, a następnie na tym, że pracownicy naukowci zatrudnieni na podstawie umowy typu A nie mają bezpośredniego dostępu w ramach swojej kariery zawodowej do stanowiska profesora nadzwyczajnego, podczas gdy ci zatrudnieni na podstawie umowy typu B mają bezpośredni dostęp do takich stanowisk.
- 46 W niniejszym przypadku skarżący w postępowaniach głównych zostali zatrudnieni jako laureaci postępowania w przedmiocie naboru zorganizowanego na podstawie art. 24 ustawy nr 240/2010, a zatem w następstwie pozytywnej oceny, jak tego wymaga ust. 3 lit. a) tego artykułu i przy uwzględnieniu „środków dostępnych w ramach planowania działalności badawczej, działalności w zakresie kształcenia, kształcenia uzupełniającego i usług dla studentów”.
- 47 Należy przypomnieć, że zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego celem tego porozumienia jest, po pierwsze, poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz, po drugie, ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

- 48 W tym celu, aby zapobiec ewentualnym nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, klauzula 5 porozumienia ramowego ustanawia w pkt 1 środki, które państwa członkowskie powinny wprowadzić, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne mające na celu zapobieganie nadużyciom.
- 49 Z brzmienia tej klauzuli 5 wynika, że ma ona zastosowanie wyłącznie w przypadku kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, w związku z czym umowa, która jest pierwszą lub jedyną umową o pracę na czas określony, nie wchodzi w zakres zastosowania pkt 1 tej klauzuli. Zatem porozumienie ramowe nie zobowiązuje państw członkowskich do przyjęcia środka wymagającego, aby każda pierwsza lub jedyna umowa o pracę na czas określony była uzasadniona obiektywnym powodem [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowi zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 50 W związku z tym zawarcie umowy na czas określony, takiej jak umowa typu A, nie jest objęte jako takie klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego i nie wchodzi zatem w zakres stosowania tego przepisu.
- 51 Przepis ten znajduje natomiast zastosowanie, gdy umowa typu A zostaje przedłużona na maksymalny okres dwóch lat, przewidziany w art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010, ponieważ w takim przypadku chodzi o dwie kolejne umowy o pracę na czas określony.
- 52 W tym względzie należy przypomnieć, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego służy realizacji jednego z celów wytyczonych przez to porozumienie, a mianowicie ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub nawiązywania stosunków pracy na czas określony, uważanego za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochrony w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownicy zostaliby pozbawieni stabilności zatrudnienia [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowi zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 53 Z tego względu klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego zobowiązuje państwa członkowskie, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych lub nawiązywanych na czas określony, do wprowadzenia w sposób skuteczny i wiążący, o ile w prawie krajowym nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, przynajmniej jednego spośród wymienionych tam środków. Trzy wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli środki dotyczą odpowiednio obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy, maksymalnej łącznej długości takich kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy oraz liczby ich odnowień [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowi zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 54 Państwa członkowskie dysponują w tym względzie zakresem uznania, ponieważ mogą one zdecydować się na skorzystanie z jednego lub kilku środków, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, bądź też z istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, z uwzględnieniem potrzeb szczególnych sektorów lub kategorii pracowników [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowi zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo].



- 55 Tym samym klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyznacza państwowym członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu takim nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia, pod warunkiem że nie będą one podważać celu ani skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowi zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 56 W niniejszym przypadku art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010 ustanawia nie tylko ograniczenie w odniesieniu do maksymalnego czasu trwania umów typu A, takich jak umowy zawarte przez skarżących w postępowaniach głównych, ale również w odniesieniu do możliwej liczby odnowień tych umów. Dokładniej rzecz ujmując, przepis ten określa maksymalny okres obowiązywania umowy na trzy lata i zezwala na jedno tylko przedłużenie, które jest ograniczone do dwóch lat.
- 57 W związku z tym art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010 zawiera dwa środki wskazane w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, a mianowicie środek dotyczący maksymalnego łącznego czasu trwania umów na czas określony i środek dotyczący liczby możliwych odnowień. Ponadto sąd odsyłający nie przedstawił żadnych okoliczności, które mogłyby sugerować, że środki te nie wystarczą, aby skutecznie zapobiegać nadużywaniu umów na czas określony w odniesieniu do umów typu A.
- 58 Prawdą jest, że sąd odsyłający zauważa, opierając się na wyroku z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), że rozpatrywane w postępowaniach głównych przepisy krajowe nie zawierają obiektywnych i przejrzystych kryteriów, które pozwalałyby na ustalenie, po pierwsze, czy zawarcie i przedłużenie umów typu A jest uzasadnione rzeczywistymi potrzebami o charakterze tymczasowym, a po drugie, czy są one odpowiednie do zaspokojenia tych potrzeb i stosowane z zachowaniem wymogu proporcjonalności.
- 59 Jednakże w pierwszej kolejności, podczas gdy w sprawie, w której zapadł ten wyrok, kwestia, czy odnowienie rozpatrywanych umów na czas określony było uzasadnione obiektywnymi powodami w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, w tym koniecznością zaspokojenia rzeczywistych i tymczasowych potrzeb, wiązała się z brakiem środków o charakterze takim jak te, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. b) i c) porozumienia ramowego, to ustawodawstwo krajowe rozpatrywane w postępowaniach głównych zawiera, jak wskazano w pkt 57 niniejszego wyroku, środki tego rodzaju. W związku z tym przywołana przez sąd odsyłający okoliczność, że ustawodawstwo krajowe nie zawiera uściśleń co do rzeczywistego i tymczasowego charakteru potrzeb, jakie ma zaspokoić stosowanie umów na czas określony, jest pozbawiona znaczenia.
- 60 W drugiej kolejności w sprawie, w której zapadł wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), zainteresowani pracownicy mierzyli się z całkowitą niepewnością co do czasu trwania ich stosunku pracy. Natomiast osoby zawierające umowy typu A, takie jak zawarte przez skarżących w postępowaniach głównych, są informowane, nawet przed podpisaniem umowy, że stosunek pracy nie będzie mógł trwać dłużej niż pięć lat.
- 61 Jeśli chodzi o korzyść dla pracownika w postaci stabilności zatrudnienia, prawdą jest – jak wynika z akapitu drugiego preambuły do porozumienia ramowego – iż jest ona pomyślana jako podstawowy element ochrony pracowników, podczas gdy umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowi zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo].

- 62 Niemniej ustanie skutków zawartej na czas określony umowy o pracę pracownika naukowego, takiej jak umowa zawarta przez skarżących w postępowaniach głównych zatrudnionych na podstawie umowy typu A, niekoniecznie powoduje niestabilność zatrudnienia, ponieważ pozwala zainteresowanemu pracownikowi na nabycie kwalifikacji niezbędnych do uzyskania umowy typu B, która z kolei może prowadzić do nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony na stanowisku profesora nadzwyczajnego.
- 63 W trzeciej kolejności fakt, iż uniwersytety mają stałą potrzebę zatrudniania pracowników naukowych, jak wynika z rozpatrywanego w postępowaniach głównych uregulowania krajowego, nie oznacza, że potrzeba ta nie może zostać zaspokojona poprzez wykorzystanie umów o pracę na czas określony [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 67 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 64 Stanowisko pracownika naukowego jawi się bowiem jako pierwszy etap w karierze naukowca, zgodnie z założeniem, że ścieżka kariery takiego pracownika prowadzi niechybnie na inne stanowisko, a mianowicie na stanowisko nauczyciela akademickiego, początkowo w charakterze profesora nadzwyczajnego, a następnie – profesora zwyczajnego [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 65 Ponadto, co się tyczy faktu, że przedłużenie umów typu A o dwa lata jest uzależnione od pozytywnej oceny prowadzonej działalności w zakresie kształcenia i badawczej, „szczególne potrzeby” danego sektora mogą w sposób racjonalny polegać, jeśli chodzi o dziedzinę badań naukowych, na konieczności zapewnienia rozwoju kariery zawodowej poszczególnych pracowników naukowych stosownie do ich odpowiednich osiągnięć, które w konsekwencji muszą być oceniane. W związku z tym przepis zobowiązujący uniwersytet do zawarcia z pracownikiem naukowym umowy na czas nieokreślony, niezależnie od oceny wyników jego działalności naukowej, nie spełniałby takich wymogów [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 66 Mając na względzie całość powyższych rozważań, na pierwszą część pytania pierwszego i na pytanie drugie należy odpowiedzieć, iż klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które umożliwiają uniwersytetom zawieranie z pracownikami naukowymi umów na czas określony wynoszący trzy lata, z możliwością przedłużenia maksymalnie o dwa lata, bez uzależnienia ich zawierania i przedłużania od jakichkolwiek obiektywnych powodów związanych z istnieniem tymczasowych lub wyjątkowych potrzeb, a to w celu zaspokojenia zwykłych i stałych potrzeb danego uniwersytetu.

### ***W przedmiocie części drugiej pytania pierwszego***

- 67 W części drugiej pytania pierwszego sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzula 5 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, takim jak art. 22 ust. 9 ustawy nr 240/2010, ustalającym na dwanaście lat całkowity czas trwania umów o pracę, które ten sam pracownik naukowy może zawrzeć, w tym z różnymi uniwersytetami i instytutami, nawet jeśli następuje to w sposób nieciągły.

- 68 W tym względzie należy na wstępie stwierdzić, że art. 22 ust. 9 wspomnianej ustawy ma na celu ograniczenie nie czasu trwania indywidualnej umowy o pracę na czas określony, lecz łącznego czasu trwania wszystkich możliwych form stosunków pracy na czas określony w dziedzinie badań naukowych – niezależnie od tego, czy chodzi o umowy typu A, czy B, czy też inne formy stosunków pracy – które ta sama osoba może nawiązać, w tym z różnymi uniwersytetami i instytutami.
- 69 Należy przypomnieć, że klauzula 5 porozumienia ramowego służy realizacji jednego z celów wyznaczonych przez to porozumienie, a mianowicie uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zostaliby pozbawieni stabilności zatrudnienia poprzez stosowanie kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, uważanych za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników [zob. podobnie wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 70 W niniejszym przypadku art. 22 ust. 9 ustawy nr 240/2010 ustala na dwanaście lat łączny czas trwania wszystkich umów na czas określony, w szczególności umów typu A, które ten sam pracownik naukowy zatrudniony na uniwersytecie może zawierać z jednym lub kilkoma uniwersytetami.
- 71 W związku z tym, podobnie jak art. 24 ust. 3 ustawy nr 240/2010, art. 22 ust. 9 tej ustawy zawiera jeden ze środków wskazanych w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, a mianowicie środek dotyczący maksymalnego łącznego czasu trwania wszystkich umów na czas określony zawartych przez jednego pracownika naukowego. Poza faktem, że klauzula 5 pkt 1 lit. b) porozumienia ramowego dotyczy jedynie sytuacji, w której istnieje tylko jeden pracodawca, wobec czego klauzula ta ma znaczenie wyłącznie w przypadku kolejnych umów na czas określony zawartych przez pracownika naukowego z tym samym uniwersytetem, sąd odsyłający nie przedstawił żadnych okoliczności, które mogłyby sugerować, że środek ten nie jest wystarczający, aby skutecznie zapobiec nadużywaniu umów na czas określony w odniesieniu do umów typu A.
- 72 W związku z tym okoliczność powoływana przez sąd odsyłający, że ustawodawstwo krajowe rozpatrywane w postępowaniach głównych nie zawiera uściśleń co do rzeczywistego i tymczasowego charakteru potrzeb, jakie ma zaspokoić stosowanie umów na czas określony, jest pozbawiona znaczenia z tych samych powodów co przedstawione w pkt 59 niniejszego wyroku [zob. analogicznie wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 63].
- 73 Nawet przy założeniu, że taki środek nie jest wystarczający dla skutecznego zapobiegania takiemu nadużywaniu i że istnieją sytuacje, w których pomimo istnienia normy ochronnej dotyczącej, jak w niniejszym przypadku, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów na czas określony państwo członkowskie może uchybić przepisom klauzuli 5 porozumienia ramowego, stosując umowy o pracę na czas określony w celu zaspokojenia potrzeb, które mają charakter stały i trwały, nawiązywanie takich stosunków pracy na czas określony byłoby, w sytuacji takiej jak w postępowaniach głównych, uzasadnione obiektywnymi powodami w świetle klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.
- 74 W pierwszej bowiem kolejności, jak zauważył również sąd odsyłający w wnioskach o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, charakter badań uniwersyteckich może uzasadniać tymczasowy charakter zatrudnienia pracowników naukowych zatrudnionych na uniwersytecie.

- 75 W tym względzie często ograniczony charakter czasu trwania zadania powierzonego pracownikowi naukowemu jest związany z rodzajem czynności, do których wykonania jest on zobowiązany i które polegają w szczególności na analizie konkretnych kwestii i na przeprowadzaniu studiów i badań, których wyniki są następnie publikowane. I tak dla uniwersytetu charakter i liczba dziedzin, jak również rodzaj, czas trwania i treść działalności badawczej, która może zostać wybrana, są w znacznej mierze nieprzewidywalne.
- 76 W drugiej kolejności, jak wskazano w pkt 63–65 niniejszego wyroku, fakt, iż uniwersytety mają stałą potrzebę zatrudniania pracowników naukowych, co wydaje się wynikać z rozpatrywanego uregulowania krajowego, nie oznacza, że potrzeba ta nie może zostać zaspokojona poprzez wykorzystanie umów o pracę na czas określony [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 67 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 77 Stanowisko pracownika naukowego jawi się bowiem jako pierwszy etap w karierze naukowca, zgodnie z założeniem, że ścieżka kariery takiego pracownika prowadzi niechybnie na inne stanowisko, a mianowicie na stanowisko nauczyciela akademickiego, początkowo w charakterze profesora nadzwyczajnego, a następnie – profesora zwyczajnego [wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 78 Ponadto z postanowień odsyłających nie wynika, by uniwersytety korzystały z umów na czas określony w celu zaspokojenia zwykłych i stałych potrzeb badawczych i w zakresie kształcenia, czego sprawdzenie należy jednak do sądu krajowego.
- 79 Ponadto, co się tyczy faktu, że przedłużenie umów typu A o dwa lata jest uzależnione od pozytywnej oceny prowadzonej działalności w zakresie kształcenia i badawczej, „szczególnie potrzeby” danego sektora mogą w sposób racjonalny polegać, jeśli chodzi o dziedzinę badań naukowych, na konieczności zapewnienia rozwoju kariery zawodowej poszczególnych pracowników naukowych stosownie do ich odpowiednich osiągnięć, które w konsekwencji muszą być oceniane.
- 80 W trzeciej kolejności, jak już podkreślono w pkt 65 niniejszego wyroku, całkowity maksymalny okres dwunastu lat, taki jak rozpatrywany w postępowaniach głównych, może być uzasadniony koniecznością zapewnienia rozwoju kariery zawodowej poszczególnych pracowników naukowych w zależności od ich odpowiednich osiągnięć, a zatem nie jest niezgodny z ideą postępu w rozwoju kariery akademickiej [zob. analogicznie wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 81 Ponadto nie wydaje się, by pracownik naukowy zatrudniony na umowę typu A był pozbawiony możliwości udziału w konkursie w celu uzyskania innego rodzaju umowy na czas określony, takiego jak umowa typu B, która może następnie prowadzić do stabilizacji zawodowej na stanowisku profesora w tej samej instytucji uniwersyteckiej lub w innej instytucji. Wydaje się zatem, że umowa typu A umożliwiła pracownikom naukowym zdobycie dodatkowych kwalifikacji uniwersyteckich i naukowych w celu uzyskania umowy typu B lub, w następstwie uzyskania uprawnień naukowych, udziału w konkursie w celu zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku profesora.

- 82 W tym kontekście do sądu krajowego należy dokonanie oceny, w każdym poszczególnym przypadku, wszystkich okoliczności faktycznych zawisłych przed nim spraw z uwzględnieniem w szczególności liczby kolejnych umów zawartych przez ten sam uniwersytet z tym samym pracownikiem naukowym lub w celu wykonania tej samej pracy oraz poprzez zbadanie sposobu procedowania w postępowaniach w przedmiocie naboru i odstępu czasu między każdym postępowaniem, tak aby zapobiec nadużywaniu przez pracodawcę stosowania następujących po sobie umów na czas określony (zob. analogicznie wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 107).
- 83 W świetle powyższych rozważań na część drugą pytania pierwszego należy odpowiedzieć, iż klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego ustalającym na dwanaście lat całkowity czas trwania umów o pracę, które ten sam pracownik naukowy może zawrzeć, w tym z różnymi uniwersytetami i instytucjami, nawet jeśli następuje to w sposób nieciągły.

#### ***W przedmiocie pytania piątego***

- 84 Poprzez pytanie piąte sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzula 5 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które nie zezwalają na przekształcanie umów na czas określony zawartych przez pracowników naukowych zatrudnionych na uniwersytecie na okres trzech lat, z możliwością przedłużenia maksymalnie o dwa lata, w umowy na czas nieokreślony, w sytuacji gdy w krajowym porządku prawnym nie istnieje żaden inny środek umożliwiający zapobieganie ewentualnemu nadużywaniu przez uniwersytety umów na czas określony i karanie takiego nadużywania.
- 85 Jak wynika z odpowiedzi udzielonych na pytania pierwsze i drugie oraz z zastrzeżeniem weryfikacji przez sąd odsyłający, klauzula 5 porozumienia ramowego nie stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego takim jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, ponieważ nie stwarzają one ryzyka nadużywania umów na czas określony. Nie ma zatem potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie piąte.

#### ***W przedmiocie pytania trzeciego***

- 86 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzula 4 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które przewidują, pod pewnymi warunkami, możliwość ustabilizowania zatrudnienia pracowników naukowych w publicznych instytucjach badawczych, którzy zawarli umowę na czas określony, lecz odmawiają takiej możliwości pracownikom naukowym zatrudnionym na uniwersytecie, którzy zawarli umowę na czas określony.
- 87 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, ponieważ zasada niedyskryminacji została wprowadzona w życie i skonkretyzowana w porozumieniu ramowym jedynie w odniesieniu do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony znajdujących się w porównywalnej sytuacji, ewentualne różnice w traktowaniu niektórych kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony nie są objęte zasadą niedyskryminacji ustanowioną w tym porozumieniu (wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 72 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 88 W szczególności klauzula 4 porozumienia ramowego ma na celu wprowadzenie w życie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić pracodawcy wykorzystywanie tego rodzaju stosunku pracy do pozbawiania tych pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony [wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 73 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 89 Otóż okoliczność, że niektórzy pracownicy zatrudnieni na czas określony, tacy jak pracownicy naukowci zatrudnieni na uniwersytecie, nie mogą korzystać ze stabilizacji zatrudnienia, podczas gdy pracownicy naukowci w publicznych instytucjach badawczych zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony mogą z niego skorzystać, stanowi odmienne traktowanie dwóch kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony.
- 90 Na pytanie trzecie należy zatem odpowiedzieć, iż klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które przewidują, pod pewnymi warunkami, możliwość ustabilizowania zatrudnienia pracowników naukowych w publicznych instytucjach badawczych, którzy zawarli umowę na czas określony, lecz odmawiają takiej możliwości pracownikom naukowym zatrudnionym na uniwersytecie, którzy zawarli umowę na czas określony.

#### ***W przedmiocie pytania czwartego***

- 91 Poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzula 4 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które – w drodze odstępstwa, po pierwsze, od zasady ogólnej mającej zastosowanie do wszystkich pracowników publicznych i prywatnych, zgodnie z którą od 2018 r. maksymalny okres trwania stosunku pracy na czas określony jest ustalony na 24 miesiące, w tym z przedłużeniami i odnowieniami, a także po drugie, od zasady mającej zastosowanie do pracowników administracji publicznej, zgodnie z którą nawiązywanie tego rodzaju stosunków jest uzależnione od istnienia „tymczasowych i wyjątkowych potrzeb” – zezwalają uniwersytetom na zawieranie z pracownikami naukowymi umów na czas określony wynoszący trzy lata, z możliwością ich przedłużania maksymalnie na okres lat dwóch, bez uzależniania zarówno ich zawarcia, jak i ich przedłużenia od istnienia tymczasowych i wyjątkowych potrzeb uniwersytetu oraz które zezwalają również, po zakończeniu pięcioletniego okresu, na zawarcie z tą samą osobą lub z innymi osobami kolejnej umowy na czas określony tego samego rodzaju w celu zaspokojenia tych samych potrzeb w zakresie kształcenia i potrzeb badawczych co w przypadku poprzedniej umowy.
- 92 W tym względzie w pkt 87 i 88 niniejszego wyroku przypomniano, że ponieważ zasada niedyskryminacji została wprowadzona w życie i skonkretyzowana w porozumieniu ramowym jedynie w odniesieniu do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony znajdujących się w porównywalnej sytuacji, ewentualne różnice w traktowaniu niektórych kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony nie są objęte zasadą niedyskryminacji ustanowioną w tym porozumieniu. W szczególności klauzula 4 porozumienia ramowego ma na celu wprowadzenie w życie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić pracodawcy wykorzystywanie tego rodzaju stosunku pracy do pozbawiania tych pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

- 93 Ponadto, ponieważ sąd odsyłający nie wskazał dokładnie, z jaką kategorią pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony powinni być porównywani pracownicy naukowci, którzy zawarli umowę typu A, pytanie wydaje się raczej dotyczyć zawierania kolejnych umów na czas określony, których nadużywanie podlega sankcjom określonym w klauzuli 5 porozumienia ramowego, a nie dyskryminacji pracowników naukowych zatrudnionych na czas określony w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.
- 94 Wynika z tego, że na pytanie czwarte należy odpowiedzieć, iż klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które – w drodze odstępstwa, po pierwsze, od zasady ogólnej mającej zastosowanie do wszystkich pracowników publicznych i prywatnych, zgodnie z którą od 2018 r. maksymalny okres trwania stosunku pracy na czas określony jest ustalony na 24 miesiące, w tym z przedłużeniami i odnowieniami, a także po drugie, od zasady mającej zastosowanie do pracowników administracji publicznej, zgodnie z którą nawiązywanie tego rodzaju stosunków jest uzależnione od istnienia tymczasowych i wyjątkowych potrzeb – zezwalają uniwersytetom na zawieranie z pracownikami naukowymi umów na czas określony wynoszący trzy lata, z możliwością ich przedłużania maksymalnie na okres lat dwóch, bez uzależniania zarówno ich zawarcia, jak i ich przedłużenia od istnienia tymczasowych i wyjątkowych potrzeb uniwersytetu oraz które zezwalają również, po zakończeniu pięcioletniego okresu, na zawarcie z tą samą osobą lub z innymi osobami kolejnej umowy na czas określony tego samego rodzaju w celu zaspokojenia tych samych potrzeb w zakresie kształcenia i potrzeb badawczych co w przypadku poprzedniej umowy.

#### ***W przedmiocie pytania szóstego***

- 95 Poprzez pytanie szóste, które zostało zadane jedynie w ramach sprawy C-40/20, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, zgodnie z którymi jedynie pracownicy naukowci, którzy zawarli umowę na czas określony danego rodzaju lub umowę na czas nieokreślony, mają możliwość, w sytuacji gdy uzyskali oni krajowe uprawnienia naukowe, poddania się szczególnej procedurze oceny w celu wpisania ich do wykazu profesorów nadzwyczajnych, podczas gdy możliwość ta nie przysługuje pracownikom naukowym zatrudnionym na umowę na czas określony innego rodzaju, nawet jeśli oni również uzyskali krajowe uprawnienia naukowe, w przypadku gdy ci ostatni wykonują taką samą działalność zawodową i świadczą takie same usługi na rzecz studentów w zakresie kształcenia jak dwie pierwsze kategorie pracowników naukowych.
- 96 W tym względzie z odpowiedzi udzielonych na pytania trzecie i czwarte wynika, że klauzula 4 porozumienia ramowego dotyczy jedynie dyskryminacji pracowników, którzy zawarli umowy o pracę na czas określony, oraz tych, którzy zawarli umowy o pracę na czas nieokreślony, a którzy pracują w tym samym sektorze. Ewentualna nierówność traktowania dwóch kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony, a zatem, jak w sprawach w postępowaniach głównych, pomiędzy pracownikami naukowymi, którzy zawarli umowy typu A, a tymi, którzy zawarli umowy typu B, nie jest objęta zakresem stosowania tej klauzuli 4.
- 97 Natomiast w zakres stosowania tej klauzuli wchodzi ewentualna nierówność między pracownikami naukowymi, którzy zawarli umowy na czas nieokreślony, a pracownikami naukowymi, którzy zawarli umowy typu A, ponieważ ci drudzy nie są uprawnieni do dostępu do procedury oceny w celu uzyskania tytułu profesora na podstawie art. 24 ust. 6 ustawy nr 240/2010.

- 98 W tym względzie, mimo że co do zasady to do sądu odsyłającego należy określenie charakteru i celów rozpatrywanych środków, z informacji zawartych w aktach sprawy, którymi dysponuje Trybunał, a także z utrwalonego orzecznictwa w tym względzie wynika, że warunki rozwoju kariery zawodowej należy uznać za „warunki pracy” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (zob. podobnie postanowienie z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C-315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 46–48 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 99 Niemniej jednak zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasada niedyskryminacji, której szczególnie wyraz stanowi klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego, wymaga, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w różny sposób i by różne sytuacje nie były traktowane w sposób identyczny, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione [wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., UX (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 141 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 100 Zasada niedyskryminacji została zatem ustanowiona i skonkretyzowana w porozumieniu ramowym jedynie w odniesieniu do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony znajdujących się w porównywalnej sytuacji [wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., UX (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 142 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 101 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, aby ocenić, czy osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustalić, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki szkolenia i warunki pracy, można uznać, że osoby te znajdują się w porównywalnej sytuacji [wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., UX (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 143 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 102 W razie wykazania, że pracownicy zatrudnieni na czas określony wykonują takie same obowiązki jak pracownicy zatrudnieni przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony lub zajmują to samo co oni stanowisko, należy co do zasady uznać, że sytuacje tych dwu kategorii pracowników są porównywalne [wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., UX (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 144 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 103 W niniejszej sprawie wyłącznie do sądu krajowego należy ustalenie, czy pracownicy naukowci, którzy zawarli umowę typu A, znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników naukowych, którzy zawarli umowę na czas nieokreślony, z uwzględnieniem wszystkich elementów wymienionych w pkt 101 niniejszego wyroku.
- 104 W tym względzie z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że sąd odsyłający wydaje się uważać, iż zadania powierzone różnym kategoriom pracowników naukowych są identyczne.
- 105 Co się tyczy ewentualnego obiektywnego powodu uzasadniającego nierówne traktowanie dwóch kategorii pracowników naukowych, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy rozumieć w ten sposób, że nie pozwala ono na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że to odmienne traktowanie zostało



wprowadzone na mocy normy o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, takiej jak ustawa lub układ zbiorowy (wyrok z dnia 17 marca 2021 r., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 106 Wprost przeciwnie, wspomniane pojęcie wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych elementów charakteryzujących warunki zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak by upewnić się, czy różnica ta odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest do tego niezbędna. Elementy te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, w celu wykonania których zawarto umowy na czas określony, oraz z ich swoistych cech lub, w odpowiednim przypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki socjalnej państwa członkowskiego (wyrok z dnia 17 marca 2021 r., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 107 W niniejszej zaś sprawie sąd odsyłający nie przedstawił żadnego obiektywnego powodu, który mógłby uzasadniać nierówne traktowanie, którego istnienie miał stwierdzić i które miałyby polegać na możliwości poddania się szczególnej procedurze oceny w celu wpisania do wykazu profesorów nadzwyczajnych, którą przyznano pracownikom naukowym zatrudnionym na podstawie umów na czas nieokreślony, a której odmówiono pracownikom naukowym zatrudnionym na podstawie umów typu A. Tym samym, z zastrzeżeniem weryfikacji przez ten sąd, wydaje się, że istnieje nierówne traktowanie pomiędzy pracownikami naukowymi, którzy zawarli umowę na czas nieokreślony, a tymi, którzy zawarli umowę typu A, co stanowi naruszenie klauzuli 4 porozumienia ramowego.
- 108 Wynika z tego, że na pytanie szóste należy odpowiedzieć, iż klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, zgodnie z którymi pracownicy naukowci, którzy zawarli umowę na czas nieokreślony, mają możliwość, w sytuacji gdy uzyskali oni krajowe uprawnienia naukowe, poddania się szczególnej procedurze oceny w celu wpisania ich do wykazu profesorów nadzwyczajnych, podczas gdy możliwość ta nie przysługuje pracownikom naukowym zatrudnionym na umowę na czas określony, nawet jeśli oni również uzyskali krajowe uprawnienia naukowe, w przypadku gdy ci ostatni wykonują taką samą działalność zawodową i świadczą takie same usługi na rzecz studentów w zakresie kształcenia jak pracownicy naukowci zatrudnieni na czas nieokreślony.

### **W przedmiocie kosztów**

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

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

- 1) Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP)**

oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które umożliwiają uniwersytetom zawieranie z pracownikami naukowymi umów na czas określony wynoszący trzy lata, z możliwością przedłużenia maksymalnie o dwa lata, bez uzależnienia ich zawierania i przedłużania od jakichkolwiek obiektywnych powodów związanych z istnieniem tymczasowych lub wyjątkowych potrzeb, a to w celu zaspokojenia zwykłych i stałych potrzeb danego uniwersytetu.

- 2) Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i ujętego w załączniku do dyrektywy 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego ustalającym na dwanaście lat całkowity czas trwania umów o pracę, które ten sam pracownik naukowy może zawrzeć, w tym z różnymi uniwersytetami i instytucjami, nawet jeśli następuje to w sposób nieciągły.
- 3) Klauzulę 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i ujętego w załączniku do dyrektywy 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które przewidują, pod pewnymi warunkami, możliwość ustabilizowania zatrudnienia pracowników naukowych w publicznych instytucjach badawczych, którzy zawarli umowę na czas określony, lecz odmawiają takiej możliwości pracownikom naukowym zatrudnionym na uniwersytecie, którzy zawarli umowę na czas określony.
- 4) Klauzulę 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i ujętego w załączniku do dyrektywy 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które – w drodze odstępstwa, po pierwsze, od zasady ogólnej mającej zastosowanie do wszystkich pracowników publicznych i prywatnych, zgodnie z którą od 2018 r. maksymalny okres trwania stosunku pracy na czas określony jest ustalony na 24 miesiące, w tym z przedłużeniami i odnowieniami, a także po drugie, od zasady mającej zastosowanie do pracowników administracji publicznej, zgodnie z którą nawiązywanie tego rodzaju stosunków jest uzależnione od istnienia tymczasowych i wyjątkowych potrzeb – zezwalają uniwersytetom na zawieranie z pracownikami naukowymi umów na czas określony wynoszący trzy lata, z możliwością ich przedłużania maksymalnie na okres lat dwóch, bez uzależniania zarówno ich zawarcia, jak i ich przedłużenia od istnienia tymczasowych i wyjątkowych potrzeb uniwersytetu oraz które zezwalają również, po zakończeniu pięcioletniego okresu, na zawarcie z tą samą osobą lub z innymi osobami kolejnej umowy na czas określony tego samego rodzaju w celu zaspokojenia tych samych potrzeb w zakresie kształcenia i potrzeb badawczych co w przypadku poprzedniej umowy.
- 5) Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i ujętego w załączniku do dyrektywy 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, zgodnie z którymi pracownicy naukowci, którzy zawarli umowę na czas nieokreślony, mają możliwość, w sytuacji gdy uzyskali oni krajowe uprawnienia naukowe, poddania się szczególnej procedurze oceny w celu wpisania ich do wykazu profesorów nadzwyczajnych, podczas gdy możliwość ta nie przysługuje pracownikom naukowym zatrudnionym na umowę na czas określony, nawet jeśli oni również uzyskali krajowe

**uprawnienia naukowe, w przypadku gdy ci ostatni wykonują taką samą działalność zawodową i świadczą takie same usługi na rzecz studentów w zakresie kształcenia jak pracownicy naukowci zatrudnieni na czas nieokreślony.**

Podpisy