

Lieta C-40/20**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu****Iesniegšanas datums:**

2020. gada 27. janvāris

Iesniedzējtiesa:

Consiglio di Stato (Itālija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2019. gada 12. decembris

Apelācijas sūdzības iesniedzēji:

AQ

BO

CP

Atbildētājas apelācijas tiesvedībā:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli studi di Perugia

Pamatlietas priekšmets

Apelācijas sūdzības *Consiglio di Stato* [Valsts padomē] par *Tribunale Amministrativo Regionale per l'Umbria* [Umbrijas Reģionālās administratīvās tiesas, turpmāk tekstā – “*TAR Umbria*”] spriedumu, ar ko pēdējā minētā ir noraidījusi prasītāju prasības pieteikumus, ar kuriem tie apstrīdēja *Università di Perugia* [Perudžas [valsts] Universitātes] paziņojumus, ar kuriem tika noraidīti to lūgumi uzsākt procedūras pieņemšanai darbā šajā universitātē uz nenoteiktu laiku, kā arī apstrīdēja apkārtrakstu Nr. 3/2017, kuru *Ministro* [ministrs] pieņēma valsts pārvaldes vienkāršošanai, kā arī lūdza atzīt to tiesības tikt pieņemtiem darbā kā pētniekiem uz nenoteiktu laiku un veikt 2010. gada Likuma Nr. 240 24. panta

5. punktā paredzēto pārbaudījumu procedūru pieņemšanai darbā asociēto profesoru amatā.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamatojums

2015. gada 15. jūnija Leģislatīvā dekrēta Nr. 81 29. panta 2. punkta d) apakšpunkta un 4. punkta, 2001. gada 30. marta Leģislatīvā dekrēta Nr. 165 36. panta 2. un 5. punkta, 2010. gada 30. decembra Likuma Nr. 240 22. panta 9. punkta un 24. panta 1. un 3. punkta, kā arī 2017. gada 25. maija Leģislatīvā dekrētā Nr. 75 20. panta 1. punkta atbilstība Direktīvā 1999/70/EK paredzētā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulai un 4. klauzulai, ņemot vērā arī līdzvērtības, efektivitātes un lietderīgas iedarbības principus.

Prejudiciālie jautājumi

1) – vai Direktīvā 1999/70/EK (Padomes Direktīva par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, turpmāk tekstā – “direktīva”) ietvertā pamatnolīguma 5. klauzula ar nosaukumu “*Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu*”, to skatot kopā ar [šīs direktīvas] 6. un 7. apsvērumu un minētā pamatnolīguma 4. klauzulu (“*Diskriminācijas aizlieguma princips*”), kā arī ņemot vērā līdzvērtības, efektivitātes un [Eiropas 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 6. un 7. apsvērumu un minētā pamatnolīguma 4. klauzulu, un ņemot vērā [Eiropas 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 neierobežoto secīgu izmantošanu minēto universitāšu parastajām mācību un pētniecības vajadzībām?

3) – vai iepriekš minētā pamatnolīguma 4. klauzula nepieļauj tādu valsts tiesisku regulējumu kā Leģislatīvā dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 1. punkts (kas ir interpretēts iepriekš minētajā ministrijas 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 Leģislatīvā 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 turpmākajā 24. pantā paredzētos līgumus vai 22. pantā paredzētos pētniecības pabalstus?

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 tiesisku regulējumu (Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punkta a) apakšpunkts un Leģislatīvā 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 veiktās pētnieciskās un mācību darbības 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 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 (Leģislatīvā dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunkts un 4. punkts, un Leģislatīvā 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?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Līguma par Eiropas Savienības darbību 155. pants.

Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Direktīva 1999/70”); konkrēti, šajā direktīvā ietvertā Pamatnolīguma 5. klauzula un 4. klauzula, kā arī šīs direktīvas 6. un 7. apsvērums.

Komisijas ieteikums (2005. gada 11. marts) par Eiropas pētnieku hartu un par Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā (2005/251/CE).

Atbilstošās valsts tiesību normas

Legge del 30 dicembre 2010, 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” (Noteikumi par universitāšu, akadēmiskā personāla un pieņemšanas darbā organizāciju, kā arī deleģējums valdībai, lai stimulētu universitāšu sistēmas kvalitāti un efektivitāti, turpmāk tekstā – “Likums Nr. 240/2010”). Konkrēti, 24. pants “Pētnieki uz noteiktu laiku”, kura pirmajos divos punktos ir paredzēts, ka, lai veiktu pētniecības un mācīšanas darbības, universitātes var noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku ar kandidātiem, kas ir atlasīti, izmantojot publiskas atlases procedūras, kuras šīs universitātes nosaka ar reglamentu un kuras ir jāpublicē *Gazzetta Ufficiale* [Itālijas Oficiālajā Vēstnesī], kā arī universitātes, ministrijas un Eiropas Savienības interneta vietnēs, un kurās var piedalīties kandidāti ar zinātņu doktora (*dottore di ricerca*) grādu vai līdzvērtīgu kvalifikāciju. Turklāt pirms atlases ir jāveic iepriekšējs kandidātu novērtējums, ņemot vērā kvalifikāciju, *curriculum* un zinātnisko darbību. Saskaņā ar šī panta 3. punktu, minētie līgumi var būt: “a) trīs gadu līgumi, kurus tikai vienreiz var pagarināt tikai uz diviem gadiem, ja ir iegūts veikto mācīšanas un pētniecisko darbību pozitīvs novērtējums” (A klases pētnieka līgums), vai “b) trīs gadu līgumi, kas ir rezervēti kandidātiem, kuri ir izmantojuši a) punktā minētos līgumus”, vai kandidātiem, “kuri ieguvuši valsts zinātnisku kvalifikāciju pirmā vai otrā līmeņa profesora funkcijām”, kā arī citām kandidātu kategorijām (B klases pētnieka līgums). Attiecībā uz kandidātiem ar B klases pētnieka līgumu, kuri ir ieguvuši zinātnisku kvalifikāciju, trešajā līguma darbības gadā universitāte rīko pārbaudījumu pieņemšanai darbā asociēta profesora amatā, un, ja pārbaudījuma iznākums ir pozitīvs, minētie kandidāti pēc līguma beigām iegūst asociēta profesora amatu.

Decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 [...]” (2017. gada 25. maija Leģislatīvais dekrēts Nr. 75 “2001. gada 30. marta Leģislatīvā dekrēta Nr. 165 [...] grozījumi un papildinājumi”, turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 75/2017”). Konkrēti, 20. panta “Nestabilas nodarbinātības samazināšana valsts pārvaldes iestādēs” 1. punktā ir paredzēts, ka, lai cīnītos pret nestabilu nodarbinātību un samazinātu līgumu uz noteiktu laiku izmantošanu, trīs gadu periodā no 2018. līdz 2020. gadam iestādes var pieņemt darbā uz nenoteiktu laiku darbiniekus, kas “pēc 2015. gada Likuma Nr. 124 spēkā stāšanās dienas ir nodarbināti ar līgumiem uz noteiktu laiku iestādē, kura pieņem darbā [...]; b) ir nodarbināti uz noteiktu laiku

attiecībā uz tiem pašiem pienākumiem, izmantojot konkursa procedūras [..]; c) uz 2017. gada 31. decembri tas ir bijis nodarbināts [..] iestādē, kura pieņem darbā, vismaz trīs gadus, arī, ja tas nav bijis nepārtraukti pēdējo astoņu gadu laikā”. Saskaņā ar šī panta 8. punktu, iestādes var pagarināt elastīgas darba attiecības ar subjektiem, kuri piedalās 1. un 2. punktā minētās procedūrās, līdz to noslēgumam. Visbeidzot, 20. panta 9. punktā ir paredzēts, ka šo pantu “nepiemēro mācību, izglītības un administratīvā personāla, tehnisko un palīgdarbinieku (TPD) pieņemšanai darbā valsts skolās un izglītības iestādēs” un ka publisko pētniecības iestāžu pabalstus saņemošās personas ietilpst šī panta 2. punkta piemērošanas jomā.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 (2001. gada 30. marta Leģislatīvais dekrēts Nr. 165, turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 165/2001”), kas ir vienotais teksts attiecībā uz darba organizāciju valsts pārvaldes iestādēs. Konkrēti, 3. panta “Personāls, kuram ir piemērojamas publisko tiesību normas”, 2. punktā ir paredzēts, ka “universitātes profesoru un pētnieku darba tiesiskām attiecībām uz nenoteiktu vai noteiktu laiku turpina piemērot atbilstošas spēkā esošās normas, kamēr netiek pieņemts speciāls tiesiskais regulējums [..]”. Šī Leģislatīvā dekrēta 36. panta pirmajos divos punktos, redakcijā, kas bija spēkā 2017. gada 22. jūnijā, ir paredzēts, ka valsts pārvaldes iestādes pieņem darbā vienīgi ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, bet, lai izpildītu prasības, kas saistītas vienīgi ar pagaidu vai ārkārtas vajadzībām, valsts pārvaldes iestādes var izmantot elastīgus personāla pieņemšanas darbā līgumu veidus, kas paredzēti tiesību aktos. Saskaņā ar šī panta 5. punktu, “katrā ziņā, ja valsts pārvaldes iestādes pārkāpj saistošās normas darba ņēmēju pieņemšanas darbā un nodarbinātības jomā, tas nevar būt pamats darba attiecību nodibināšanai uz nenoteiktu laiku ar šīm valsts pārvaldes iestādēm, neskarot atbildību un sankcijas, kas tām var rasties. Attiecīgajam darba ņēmējam ir tiesības saņemt atlīdzinājumu par kaitējumu, kas izriet no darba, kurš veikts, pārkāpjot obligātās normas. [..]”. Nākamajā 5. *quater* pantā ir paredzēts, ka darba līgumi, kas ir noslēgti, pārkāpjot 36. pantu, nav spēkā. Visbeidzot, nākamajā 5. *quinqies* punktā ir paredzēts, ka, “neskarot 5. punktu, šo pantu nepiemēro mācību, izglītības un administratīvā personāla, tehnisko un palīgdarbinieku (TPD) pieņemšanai darbā uz noteiktu laiku valsts skolās un izglītības iestādēs [..]”.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni [..]” (2015. gada 15. jūnija Leģislatīvais dekrēts Nr. 81 par darba līgumu sistemātisku noregulējumu un tiesību normu par profesionālajiem pienākumiem pārskatīšanu [..], turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 81/2015”), ar ko valsts tiesībās tika ieviesta Direktīva 1999/70/EK. Konkrēti, 19. pantā (“Termiņa un maksimālā ilguma noteikšana”), redakcijā bija piemērojama lietas faktisko apstākļu norises laikā un pirms grozījumiem, kuri tika izdarīti ar *decreto legge n. 87/2018* [Dekrētlikumu Nr. 87/2018], bija paredzēts, ka darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku, izmantojot secīgus līgumus starp to pašu darba devēju un to pašu darba ņēmēju, maksimālais ilgums ir 36 mēneši. Šī Leģislatīvā dekrēta 29. panta 2. punkta d) apakšpunktā, kas ir spēkā no 2018. gada 12. augusta, bija paredzēts, ka “šo nodaļu nepiemēro arī: [..] d) līgumiem uz noteiktu laiku, kas ir noslēgti

saskaņā ar 2010. gada 30. decembra Likumu Nr. 240”. Visbeidzot, saskaņā ar šī panta 4. punktu, “netiek ierobežots 2001. gada Leģislatīvā dekrēta Nr. 165 36. panta regulējums”.

Īss pamatlīetas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Apelācijas sūdzību iesniedzēji AQ, BO un CP jau vairākus gadus ir pētnieki uz noteiktu laiku *Università di Perugia* [Perudžas Universitātē].
- 2 Viņi lūdza šai universitātei uzsākt procedūras to pieņemšanai darbā uz nenoteiktu laiku saskaņā ar Leģislatīvā dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 1. punktu.
- 3 *Università di Perugia* ar 2018. gada 11. un 19. aprīļa paziņojumiem noraidīja apelācijas sūdzību iesniedzēju lūgumus ar pamatojumu, ka, arī saskaņā ar ministrijas apkārtrakstu Nr. 3/2017, minētajā 20. pantā paredzētā procedūra nav nekādā veidā izmainījusi iepriekšējo tiesisko regulējumu universitāšu profesoru un pētnieku darba tiesisko attiecību jomā.
- 4 Apelācijas sūdzību iesniedzēji minētos paziņojumus un apkārtrakstu apstrīdēja *TAR Umbria*.
- 5 *TAR Umbria* ar 2019. gada 20. marta spriedumu noraidīja prasības pieteikumus. Konkrēti, minētā tiesa atzina, ka Leģislatīvā dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 1. punktā paredzētā procedūra ir izņēmums no piekļuves pēc atklāta amata vietu konkursa [jeb publiska konkursa] principa, kas ir nodarbinātības publiskā sektorā vispārējs princips, un ka, kaut arī universitāšu pētnieku uz noteiktu laiku kategorija nav tieši izslēgta minētajā 20. pantā, šis pants tiem neesot piemērojams.
- 6 Apelācijas sūdzību iesniedzēji iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā.
- 7 *Presidenza del Consiglio dei ministri* [Ministru padomes Prezidentūra], *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca* [Izglītības, universitāšu un zinātnes ministrija] un *Università di Perugia* lūdz noraidīt apelācijas sūdzības.

Pamatlīetas pušu galvenie argumenti

- 8 Apelācijas sūdzības iesniedzēji uzskata, ka Leģislatīvā dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 9. un 10. punkts neizslēdz universitāšu pētniekus uz noteiktu laiku no ar šo pantu ieviestās nepastāvīgas nodarbinātības stabilizācijas procedūras. To pierādot Leģislatīvā dekrēta Nr. 81/2015 29. panta 2. punkta d) apakšpunkts, kurā ir paredzēti vispārēji noteikumi darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku, tiešu neizslēdzot universitāšu pētniekus. Tas neesot noliegts ne Leģislatīvā dekrēta Nr. 165/2001 3. pantā, ar grozījumiem, kas izdarīti ar Leģislatīvā dekrēta Nr. 75/2017 22. panta 16. punktu, – kurā esot vienīgi precizēts, ka tiek saglabātas visas spēkā esošās normas universitāšu pasniedzēju un pētnieku darba tiesisko attiecību jomā un ka minētie subjekti neietilpst tā dēvētā “ar privāttiesisku līgumu

reglamentētā” [*contrattualizzato*] nodarbinātības sistēmā publiskā sektorā – ne minētā 20. panta formulējumā, kas, atsaucoties uz iestāžu iespēju pieņemt nestabili nodarbinātas personas darbā “uz nenoteiktu laiku”, un nevis tikai “ar līgumiem uz nenoteiktu laiku”, ietver visas nestabili nodarbinātas personas, ieskaitot “ar privāttiesisku līgumu nereglamentētas” [*non contrattualizzati*] publiskā sektorā nodarbinātās personas un tādējādi universitāšu pētniekus uz noteiktu laiku.

- 9 Pēc apelācijas sūdzības iesniedzēju uzskata, ja būtu jāuzskata, ka Leģislatīvā dekrēta Nr. 75/2017 20. panta 1. punkts nav piemērojams pētniekiem uz noteiktu laiku, minētā tiesību norma būtu pretrunā Itālijas konstitūcijai [*Costituzione italiana*], kā arī Direktīvā 1999/70/EK paredzētajam pamatnolīgumam, jo attiecībā uz pētniecības iestādēs nestabili nodarbinātiem pētniekiem, kuru darba tiesiskajām attiecībām ir piemērojami iepriekš minētie noteikumi par pieņemšanu stabilā darbā, būtu labvēlīgāka attieksme salīdzinot ar universitāšu pētniekiem, kaut arī abu minēto pētnieku kategoriju veiktajā darbībā nav būtisku atšķirību. Turklāt universitāšu pētnieki nevarot pilnībā īstenot pētniecības brīvību to darba tiesisko attiecību nenoteiktības dēļ.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 10 Iesniedzējtiesa apzinās, ka saskaņā ar Savienības tiesisko regulējumu algota darba attiecību stabilitātes jomā, līgums uz nenoteiktu laiku ir ideāls, parastais un izplatītākais līguma veids, savukārt līgums uz noteiktu laiku ir izņēmuma līguma veids. Šajā sakarā iesniedzējtiesa atgādina Tiesas spriedumu lietā C-331/17, kurā tā konstatēja Itālijas tiesiskā regulējuma darba uz noteiktu laiku jomā (konkrēti opermūzikas iestāžu gadījumā) prettiesiskumu, jo tas neatbilda Savienības tiesībām, uzsverot, ka, lai novērstu darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, Direktīvā 1999/70 ietvertā pamatnolīguma 5. klauzulā ir paredzēts pienākums paredzēt vienu no trim tajā uzskaitītajiem aizsardzības pasākumiem (darba attiecību uz noteiktu laiku izmantošanas iemeslu norāde; darba tiesisko attiecību maksimālais ilgums, kas nav pagarināms; atjaunojumu skaita ierobežojums). Tātad nav pieļaujama valsts tiesību norma, kas atļauj neierobežoti izmantot secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku.
- 11 Turklāt saskaņā ar Tiesas judikatūru pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzētais jēdziens “*objektīvi iemesli*” attiecas uz precīziem un konkrētiem apstākļiem, kuri raksturo noteiktu darbību, un līdz ar to var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šos apstākļus it īpaši var izraisīt uzdevumu, kuru izpildei šādi līgumi ir noslēgti, īpašais raksturs un to raksturīgās pazīmes vai attiecīgos gadījumos dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamais likumīgais mērķis. Nopietnu pierādījumu neesamība iemeslu, kuri attaisno secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu, objektivitātei norāda uz minēto nestabilas nodarbinātības formu ļaunprātīgu izmantošanu.

- 12 Neskatoties uz to, iesniedzējtiesa norāda, ka, tādā gadījumā kā zinātniskā pētniecība universitātēs, darba tiesisko attiecību laika ierobežojumi ir saderīgi ar pakalpojumu veidu, kuri ir jāsniedz universitāšu pētniecības ietvaros. Faktiski runa ir par precīzi noteiktu pētījumu virzienu izmantošanu un pabeigšanu noteiktā termiņā, kā arī par mācīšanas pienākumiem, kuri ir proporcionāli universitātes mācību kursu ilgumam un organizācijai. Universitāšu zinātniski pētniecisko darbību satura un ilguma neparedzamība būtu objektīvs iemesls, kas attaisno universitāšu pētnieku darba tiesisko attiecību pagaidu raksturu.
- 13 Iesniedzējtiesa atgādina arī, ka Itālijas konstitucionālā tiesa [*Corte costituzionale*] ir atzinusi, ka Leģislatīvajā dekrētā Nr. 368/2001, kas īsteno Direktīvu 1999/70/EK, paredzētie pasākumi atbilst tiesiskajam regulējumam nodarbināšanas publiskā sektorā, ar nosacījumu, ka līgums netiek pārveidots attiecībās uz nenoteiktu laiku un ka ir paredzēta vienīgi zaudējumu atlīdzība ekvivalentā veidā (*Corte costituzionale* 2013. gada rīkojums Nr. 207). Turklāt iesniedzējtiesa norāda, ka arī pēc iepriekš minētā Leģislatīvā dekrēta atcelšanas ar Leģislatīvā dekrēta Nr. 81/2015 21. pantu – ar kuru līguma uz noteiktu laiku maksimālais ilgums tika samazināts līdz 24 mēnešiem – netika atcelta algota darba publiskā sektorā garantiju sistēma, ko garantē atklāta amata vietu konkursa [publiska konkursa] princips, no kura var atkāpties vienīgi ārkārtas un neatkārtojamo sabiedrisko interešu apsvērumu dēļ.
- 14 Pēc iesniedzējtiesas uzskatiem, ņemot vērā universitāšu un pētnieku uz noteiktu laiku attiecību īpašo raksturu, pamatnolīguma tieša un automātiskā piemērošana nevar tikt iekļauta šajā gadījumā tikai tādēļ, ka notiek darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku secīga atkārtošana vai ir izbeidzies maksimālais termiņš, jo šāda veida risinājums ietekmētu universitāšu autonomiju. Šajā saistībā iesniedzējtiesa atsauca uz principu, kuru Tiesa ir apstiprinājusi rīkojuma lietā C-3/10 51. punktā, tieši attiecībā uz Leģislatīvā dekrēta Nr. 65/2001 36. pantā paredzētiem darba tiesisko attiecību pārveidošanas ierobežojumiem, atzīstot, ka minētais pants nav pretrunā pamatnolīguma 5. klauzulai, ja “[...] attiecīgajā nozarē ir paredzēti citi efektīvi pasākumi, lai novērstu un vajadzības gadījumā sodītu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. [...]”.
- 15 Iesniedzējtiesa apzinās, valsts tiesību noteikumi, kuros vispārēji un abstrakti būtu atļauta secīga uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana, neatbilstu prasībām par objektīviem iemesliem minēto līgumu [izmantošanas] attaisnošanai un būtu ļoti diskriminējoši (skat. Tiesas spriedumu, 2012. gada 26. janvāris, *Kücük*, C-586/10, 27., 28. un 29. punkts un tajos minētā judikatūra), un līdz ar to nesaderīgi ar pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību (skat. arī Tiesas spriedumus, 2014. gada 26. novembris, *Mascolo* u.c., C-22/13, no C-61/13 līdz C-63/13 un C-418/13, un 2018. gada 25. oktobris, *Scioto/Fondazione Teatro dell’Opera di Roma*, C-331/17).
- 16 Tomēr iesniedzējtiesa jautā, vai pašā universitāšu sistēmā, lai saglabātu zinātniskās pētniecības brīvību un universitāšu funkcionālo autonomiju, jau nav

ietverti objektīvi iemesli, kuri attaisnotu līgumu atjaunošanu pētniekiem, ņemot vērā pieņemšanas darbā universitātēs un pētniecības īpašo raksturu.

- 17 Saistībā ar prejudiciāliem jautājumiem iesniedzējtiesa paskaidro šādus aspektus.
- 18 Pirmkārt, apstākļi, ka universitāšu pētnieki uz noteiktu laiku nav minēti Leģislatīvā dekrēta Nr. 75/2017 20. pantā, izriet no turpmākā 22. panta 16. punkta formulējuma, ar ko ir grozīts Leģislatīvā dekrēta Nr. 165/2001 3. panta 2. punkts, iekļaujot pētnieku darba tiesiskās attiecības ar privāttiesisku līgumu nereglamentētā [*non contrattualizzato*] nodarbinātībā publiskā sektorā. Tādējādi būtu lieki tieši izslēgt minētos pētniekus arī no minētā 20. panta, kura galvenais mērķis ir regulēt vienīgi “ar privāttiesisku līgumu reglamentētu” [*contrattualizzato*] nodarbinātību publiskā sektorā.
- 19 Turklāt minēto universitāšu pētnieku nepielaišana Leģislatīvā dekrēta Nr. 75/2017 20. pantā paredzētajām procedūrām nebūtu diskriminējoša salīdzinot ar valsts pētniecības iestāžu pētnieku pielaišanu šīm pašām procedūrām, jo abas kategorijas ir atšķirīgas, gan ņemot vērā veikto pienākumu dažādību (atšķirībā no otrajiem, pirmie veic arī pasniedzēju pienākumus), gan ņemot vērā atšķirīgu attiecīgo juridisko režīmu (otrie pieder pie ar privāttiesisku līgumu reglamentētajiem publiskā sektora darbiniekiem).
- 20 Iesniedzējtiesa norāda, ka nešķiet, ka Likuma Nr. 240/2010 24. panta 1. punktā būtu ietverti prasītie “objektīvi un pārskatāmi” kritēriji, jo ir paredzēts vienīgi nosacījums, ka līgumam uz noteiktu laiku ir jāatbilst programmā pieejamiem resursiem.
- 21 Savukārt no loģikas viedokļa, *vispirms* būtu jāparādās universitātes objektīvajai vajadzībai noslēgt līgumu uz noteiktu laiku pētniecības nolūkiem, un *pēc tam* būtu jāmeklē finansiālai nodrošināšanai vajadzīgie resursi. Šajā aspektā Tiesa ir atzinusi, ka iespējamie budžetāri apsvērumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt sociālās aizsardzības pasākumu, ko tā vēlas pieņemt, raksturu vai apjomu, ja vien tie paši par sevi neveido mērķi, uz kura sasniegšanu šī politika ir vērsta, un tādējādi nevar attaisnot to, ka nepastāv nekādi pasākumi secīgu noteikta laiku darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta izpratnē (papildus iepriekš minētajam spriedumam lietā C-22/13 skat. arī rīkojumu, 2016. gada 21. septembris, *Popescu*, C-614/15, 63. punkts).
- 22 Pēc analogijas arī nosacījums, ka līguma pagarināšana uz diviem gadiem ir iespējama, ja ir iegūts tikai “veikto mācību un pētniecisko darbību pozitīvs novērtējums”, neļauj uzskatīt, ka ir tikusi ievērota prasība, lai universitāte noteiktu un ievērotu “objektīvus un pārskatāmus kritērijus, kas ļautu pārbaudīt, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai”. Tādēļ arī Likuma Nr. 240/2010 24. panta 3. punktā ietvertā tiesību norma ietver reālu risku izraisīt noteikta laika līgumu ļaunprātīgu

izmantošanu un līdz ar to šķiet nesaderīga ar pamatnolīguma mērķi un lietderīgo iedarbību.

DARBBA VERSIJA