

**Kohtuasi C-326/19**

**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1**

**Saabumise kuupäev:**

23. aprill 2019

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Lazio maakonna halduskohus, Itaalia)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

28. november 2018

**Kaebaja:**

EB

**Vastustajad:**

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli Studi Roma Tre

**Põhikohtuasja ese**

Nõue tühistada 21. novembri 2017. aasta teatis „Vastus taotlusele pikendada 2017. aasta seadusandliku dekreeedi artikli 20 lõike 8 kohaselt A-tüüpi tähtajalist teadustöölepingut“ ja ringkiri nr 3/2017, mille kehtestas lihtsustamise ja avaliku halduse minister (Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione), samuti tuvastada kaebaja õigus sellele, et ta võetaks teadustöötajana tähtajatult tööle või ta saaks läbida 2010. aasta seaduse nr 240 artikli 24 lõikele 5 vastava hindamise, mis on ette nähtud koosseisuliste dotsentide (*professori associati*) töölevõtmiseks.

## Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Küsimus, kas 15. juuni 2015. aasta seadusandliku dekreeedi nr 81 artikli 29 lõike 2 punkt d ja lõige 4, 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreeedi nr 165 artikli 36 lõiked 2 ja 5 ning 30. detsembri 2010. aasta seaduse nr 240 artikli 24 lõiked 1 ja 3 on kooskõlas direktiivis 1999/70/EÜ toodud tähtajalise töö raamkokkuleppe klausliga 5.

## Eelotsuse küsimused

1. Kas isegi kui liikmesriikidel ei ole üldist kohustust sätestada, et tähtajalised töölepingud muudetakse tähtajatuks lepinguks, on 28. juuni 1999. aasta direktiivis 1999/70/EÜ (nõukogu direktiiv, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta) toodud raamkokkuleppe klausliga 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ vastuolus – ka võrdvääruse põhimõtet arvesse võttes – tõik, et niisugused liikmesriigi õigusnormid, nagu on sätestatud 15. juuni 2015. aasta seadusandliku dekreeedi nr 81 artikli 29 lõike 2 punktis d ja lõikes 4 ning 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreeedi nr 165 artikli 36 lõigetes 2 ja 5, välistavad selle, et ülikooli teadustöötajatega, kes on tööle võetud kolmeaastase tähtajalise lepinguga, mida saab 2010. aasta seaduse nr 240 artikli 24 lõike 3 punkti a kohaselt veel kaheks aastaks pikendada, saaks seejärel luua tähtajatu töösuhte?

2. Kas isegi kui liikmesriikidel ei ole üldist kohustust sätestada, et tähtajalised töölepingud muudetakse tähtajatuks lepinguks, on 28. juuni 1999. aasta direktiivis 1999/70/EÜ (nõukogu direktiiv, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta) toodud raamkokkuleppe klausliga 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ vastuolus – ka võrdvääruse põhimõtet arvesse võttes – tõsiasi, et asjaomase liikmesriigi kohtud kohaldavad niisuguseid liikmesriigi õigusnorme, nagu on sätestatud 15. juuni 2015. aasta seadusandliku dekreeedi nr 81 artikli 29 lõike 2 punktis d ja lõikes 4 ning 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreeedi nr 165 artikli 36 lõigetes 2 ja 5, selliselt, et isikutel, kes on avaliku sektori asutusesse tööle võetud paindliku töölepinguga, mille suhtes kohaldatakse eraõiguslikke tööõigusnorme, on õigus töösuhte säilimisele, kuid seda ei ole üldiselt ette nähtud neile töötajatele, kes on sellesse asutusse tähtajaliselt tööle võetud avalik-õiguslikul alusel, kusjuures liikmesriigi õiguskorras ei ole (eelviidatud riigisiseste õigusnormide tõttu) muid tõhusaid meetmeid, mille alusel selliste töötajate suhtes toime pandud kuritarvituste eest sanktsioone rakendada?

3. Kas isegi kui liikmesriikidel ei ole üldist kohustust sätestada, et tähtajalised töölepingud muudetakse tähtajatuks lepinguks, on 28. juuni 1999. aasta

direktiivis 1999/70/EÜ (nõukogu direktiiv, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta) toodud raamkokkuleppe klausliga 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ vastuolus – ka võrdväärseuse põhimõtet arvesse võttes – [...] sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on sätestatud 30. detsembri 2010. aasta seaduse nr 240 artikli 24 lõigetes 1 ja 3, kus on ette nähtud teadlaste ja ülikooli vaheliste tähtajaliste lepingute sõlmimine ja pikendamine kokku viieks aastaks (kolmeaastane leping pluss võimalik kaheaastane pikendamine), seades nende sõlmimise tingimuseks, et see toimuks „[k]ava jaoks kättesaadavate vahendite raames, et tegelda teadus- ja õppetöö, õpetamise tugiteenuste ja tudengite teenindamisega“, ning seades ka lepingute pikendamise tingimuseks, et „tehtud õppe- ja teadustöö on [...] saanud positiivse hinnangu“, määramata kindlaks objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, et kontrollida, kas nende lepingute sõlmimine ja uuendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele, kas see sobib taotletava eesmärgi saavutamiseks ning kas seda on selleks vaja – ja millest tuleneb niisiis konkreetne risk, et seda tüüpi lepinguid kuritarvitatakse, nii et järelikult ei ole need normid kooskõlas ei raamkokkuleppe eesmärgi ega soovitud toimega?

### **Viidatud liidu õigusnormid**

Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (edaspidi „direktiiv 1999/70“); eriti selles sisalduva raamkokkuleppe klausel 5.

Komisjoni 11. märtsi 2005. aasta soovitus Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi kohta (2005/251/EÜ).

### **Viidatud Itaalia õigusnormid**

30. detsembri 2010. aasta seadus nr 240 – Eeskirjad, mis puudutavad ülikoolide korraldust, akadeemilisi töötajaid ja nende töölevõtmist ning millega antakse valitsusele volitus edendada kõrgharidussüsteemi kvaliteeti ja tõhusust („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“ (edaspidi „seadus 240/2010“). Täpsemalt on selle artikli 24 „Tähtajaliselt tööle võetud teadustöötajad“ esimeses kahes lõikes sätestatud, et teadus- ja õppetöö tegemiseks võivad ülikoolid sõlmida tähtajalisi töölepinguid kandidaatidega, kes valitakse välja avaliku valikumenetluse teel, mille korra määravad needsamad ülikoolid määrusega kindlaks; neist menetlustest tuleb teada anda *Gazzetta Ufficiale*'s ning ülikooli, ministeeriumi ja Euroopa Liidu veebisaitidel, ning osalemiseks on nõutav doktori- või samaväärne kraad. Enne valikumenetlust tuleb kandidaate hinnata nende kraadide, elulookirjelduse ja

tehtud teadustöö põhjal. Sama artikli lõike 3 kohaselt võivad kõnealused lepingud olla vormilt „a) kolmeaastased lepingud, mida võib pikendada ainult kaheks aastaks ja ainult üks kord, kui tehtud õppe- ja teadustöö on enne saanud positiivse hinnangu“ (A-tüüpi teadustööleping) või „b) kolmeaastased lepingud, mis on ette nähtud kandidaatidele, kes on punktis a nimetatud lepingu alusel tööl olnud“, või kandidaatidele, „kes on läbinud esimese või teise taseme õppejõu ametikoha jaoks vajaliku riikliku atesteerimise“, ja muud tüüpi kandidaatidele (B-tüüpi teadustööleping). B-tüüpi lepinguga teadustöötajaid, kes on läbinud atesteerimise, hindab ülikool neid kõnealuse lepingu kolmandal aastal koosseisulise dotsendina töölevõtmise eesmärgil, ning kui neid hinnatakse positiivselt, võetakse sellise lepinguga töötajad lepingu tähtaja lõppemisel koosseisulise dotsendina tööle.

25. mai 2017. aasta seadusandlik dekreet nr 75 – 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreeidi nr 165 muutmine ja täiendamine [...] (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 [...]) (edaspidi „seadusandlik dekreet nr 75/2017“). Täpsemalt on selle artikli 20 „Ebakindluse kõrvaldamine avaliku sektori töösuhetes“ lõikes 1 sätestatud, et avaliku sektori asutused võivad ebakindluse kõrvaldamiseks ning tähtajaliste lepingute kasutamise vähendamiseks võtta ajavahemikul 2018–2020 tähtajatult tööle teenistujaid, kes „a) on pärast 2015. aasta seaduse nr 124 jõustumist olnud tähtajalise lepingu alusel teenistuses samas asutuses, kes nad tööle võtab [...]; b) on võetud sama töö tegemiseks tähtajatult teenistusse konkursi korras, isegi kui see on toimunud muus avaliku sektori asutuses, kui see, kes nad tööle võtab; c) kes on 31. detsembriks 2017 olnud punktis a nimetatud asutuses, kes nad tööle võtab, viimase kaheksa aasta jooksul teenistuses vähemalt kolm aastat, mis ei pea olema järjestikused aastad“. Lisaks võivad asutused sama artikli lõike 2 kohaselt eelnimetatud kolmeaastase ajavahemiku jooksul kuulutada teatud tingimustel välja konkursi, mis on ette nähtud teenistujatele, kes on „a) pärast 2015. aasta seaduse nr 124 jõustumist olnud paindliku töölepingu alusel tööl samas asutuses, kes konkursi välja kuulutab; b) kes on 31. detsembriks 2017 olnud asutuses, kes konkursi välja kuulutab, viimase kaheksa aasta jooksul lepingu alusel teenistuses vähemalt kolm aastat, mis ei pea olema järjestikused aastad“. Kõnealuse artikli lõikes 8 on ette nähtud, et paindlikke töösuhteid võivad asutused eelviidatud lõigetes 1 ja 2 kirjeldatud menetlustes osalevate isikutega pikendada kuni nende menetluste lõpuni. Viimaks on artikli 20 lõikes 9 ette nähtud, et seda artiklit „ei kohaldata õppejõudude, haridustöötajate, administratiiv-, tehniliste ja abitöötajate töölevõtmise suhtes riiklikesse õppe- ja haridusasutustesse“, avalik-õiguslikes teadusüksustes grandis raames töötavad järel doktorid kuuluvad aga kõnealuse artikli lõike 2 kohaldamisalasse.

30. märtsi 2001. aasta seadusandlik dekreet nr 165 – Avaliku sektori asutuste töökorralduse üldeeskirjad (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) (edaspidi „seadusandlik dekreet nr 165/2001“); Täpsemalt on artikli 3 „Avalik-õiguslikul alusel töötav personal“ lõikes 2 sätestatud, et „[ü]likoolide õppejõudude ja teadustöötajate tähtajatut või tähtajalist teenistussuhet reguleerivad kummagi kategooria suhtes kehtivad õigusnormid kuni vastavate erinormide kehtestamiseni, mis seda suhet terviklikult

reguleerivad“. Sama seadusandliku dekreeidi artikli 36 sõnastuses, mis kehtib alates 22. juunist 2017, on kahes esimeses lõikes sätestatud, et avaliku sektori asutused sõlmivad reeglina ainult tähtajatuid töölepinguid, kuid võivad kasutada personali töölevõtmiseks paindlikke lepinguvorme, mis on seadustes ette nähtud ajutiste või erandlike vajaduste puhuks. Sama artikli lõikes 5 on sätestatud, et „[i]gal juhul ei saa töötajate töölevõtmist ja tööd puudutavate imperatiivsete õigusnormide rikkumine avaliku sektori asutuste poolt tuua kaasa nende asutustega tähtajatute töösuhete tekkimist; see ei piira vastutust ja sanktsioonide kohaldamist. Asjaomasel töötajal on õigus imperatiivsete õigusnormidega vastuolus tehtud tööst tuleneva kahju hüvitamisele. [...]“. Järgmises lõikes 5-*quater* on sätestatud, et artikli 36 vastaselt sõlmitud töölepingud on tühised. Edasi on lõikes 5-*quinqies* viimaks sätestatud, et kõnealust artiklit, „välja arvatud selle lõiget 5, ei kohaldata õppejõudude, haridustöötajate, administratiiv-, tehniliste ja abitöötajate tähtajalise lepinguga töölevõtmise suhtes riiklikesse õppe- ja haridusasutustesse, [...]“.

15. juuni 2015. aasta seadusandlik dekreet nr 81 – Ühtsed eeskirjad töölepingute kohta ning tööülesannete valdkonna õigusnormide muutmine vastavalt 10. detsembri 2014. aasta seaduse nr 183 artikli 1 lõikele 7 (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) (edaspidi „seadusandlik dekreet nr 81/15“). Täpsemalt oli artikli 19 redaktsioonis, mis oli kohaldatav faktiliste asjaolude toimumise ajal ning kehtis enne dekreetseadusega nr 87/2018 tehtud muudatust, ette nähtud, et sama tööandja ja sama töötaja vaheliste järjekordsetel lepingutel põhinevate tähtajaliste töösuhete maksimaalne kogukestus on 36 kuud. Kõnealuse seadusandliku dekreeidi artikli 29 lõike 2 punktis d, mis kehtib alates 12. augustist 2018, on sätestatud, et „[k]äesoleva peatüki kohaldamisalast jäävad välja: [...] d) 30. detsembri 2010. aasta seaduse nr 240 kohaselt sõlmitud tähtajalised lepingud“. Viimaks on selle artikli lõikes 4 sätestatud, et „2001. aasta seadusandliku dekreeidi nr 165 artikli 36 kohaldamist ei piirata“.

### **Faktiliste asjaolude ja menetluse lühiülevaade**

- 1 Kaebaja EB on Università degli Studi „Roma Tre“ (Rooma kolmas ülikool, edaspidi „Roma Tre ülikool“) tähtajalisel ametikohal teadustöötaja.
- 2 Ta on läbinud seaduse 240/2010 artikli 24 lõike 2 kohaselt välja kuulutatud avaliku konkursi, olles tähtajalise töösuhetega teadustöötaja, kellega on sõlmitud kolmeaastane leping, mida saab pikendada üksainus kord kuni kaheks aastaks. 2014. aasta oktoobris läbis ta sama seaduse artikli 16 kohaselt ka riikliku atesteerimise teadusvaldkonnas IUS/10 – haldusõigus.
- 3 Enne oma lepingu tähtaja lõppemist palus kaebaja oma teaduskonnalt selle pikendamist kaheks aastaks, mida 14. mail 2015 ka tehti.

- 4 Kahel järgmisel aastal võttis Roma Tre õigusteaduskond kaks tähtajatut lepingu alusel töötavat ning seaduses 240/2010 ette nähtud teise taseme riikliku atesteerimise läbinud teadustöötajat koosseisulise dotsendi ametikohale, konkreetsemalt just haldusõiguse valdkonnas. Tähtajalise lepingu alusel töötavatele teadustöötajatele sellist menetlust ei korraldatud.
- 5 8. novembril 2017 esitas kaebaja seadusandliku dekreeidi nr 75/2017 artikli 20 lõike 8 alusel taotluse oma lepingu pikendamiseks, väites, et selles artiklis sätestatu on kohaldatav ka ülikoolide õppejõudude suhtes, ning palus Roma Tre ülikoolil alustada alates 2018. aastast kõnealuse dekreeidi lõikes 1 ette nähtud stabiliseerimismenetlust.
- 6 Eelnimetatud ülikool jättis 21. novembri 2017. aasta teatisega kaebaja taotluse rahuldamata, tuues põhjenduseks, et seadusandliku dekreeidi nr 75/2017 artikli 20 lõiget 8 ei saa tähtajaliselt tööle võetud teadustöötaja suhtes kohaldada ning et seaduse 240/2010 kohaselt ei või ülikoolid enam kasutada varem kehtinud menetlusi, mis olid suunatud tähtajatult tööle võetud teadustöötajatele.
- 7 Kaebusega, mis toimetati kätte 6. detsembril 2017 ja registreeriti kohtukantseleis 11. detsembril 2017, vaidlustas kaebaja eelotsusetaotluse esitanud kohtus eelviidatud teatise ja ringkirja nr 3/2017, mille oli kehtestanud lihtsustamise ja avaliku halduse minister, ja palus need tühistada. Lisaks palub kaebaja, et tuvastataks tema õigus sellele, et ta võetaks tähtajatult teadustöötajana tööle või et ta saaks läbida 2010. aasta seaduse nr 240 artikli 24 lõikele 5 vastava hindamise koosseisuliste dotsentide töölevõtmiseks.
- 8 Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Itaalia haridus-, kõrgharidus- ja teadusministeerium) ning Roma Tre ülikool paluvad kaebuse rahuldamata jätta.

#### **Põhikohtuasja poolte peamised argumendid**

- 9 Kaebaja väidab, et seadusandliku dekreeidi nr 75/2017 artikkel 20 on üldkehtiv selles mõttes, et kohaldatav ka avalik-õiguslike töösuhete, järelikult ka A-tüüpi teadustöötajate suhtes. Kaebaja leiab, et kuivõrd vaidlustatud ringkirjas nr 3/2017 on väidetud, et kõnealune artikkel ei ole avalik-õiguslikul alusel töötavate teenistujate suhtes kohaldatav, rikutakse sellega direktiivis 1999/70 toodud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, mis seab tööandjate võimalusele kasutada tähtajalisi lepinguid ranged tingimused, nõudes selliste lepingute kasutamiseks objektiivseid aluseid, mis sobiks kuritarvitamise vältimiseks.
- 10 Kui asuda seisukohale, et eelviidatud artikkel ei ole tähtajalise lepinguga teadustöötajate suhtes kohaldatav, tuleneb sellest kaebaja arvates ebavõrdne kohtlemine, võrreldes avalik-õiguslike teadusasutuste teadustöötajatega, kellele on töösuhete stabiliseerimise võimalus seevastu ette nähtud.

- 11 Lisaks väidab kaebaja, et kui seaduse 240/2010 kohaselt sõlmitud tähtajalised lepingud jäetakse – nagu nõuab seadusandliku dekreeedi nr 81/2015 artikli 29 lõike 2 punkt d – välja sellesamas seadusandlikus dekreedis sätestatud tähtajalist tööd puudutavate õigusnormide kohaldamisalast – täpsemalt selle sätte kohaldamisalast, mis näeb tähtajalise töösuhte maksimaalseks pikkuseks ette 36 kuud – ei ole see liidu õigusega kooskõlas, kuna pole objektiivseid aluseid, mille tõttu ülikooli teadustöötaja tuleks tööle võtta tähtajaliselt, eriti kui töösuhte pikkus võib olla üle kolme aasta, nagu kaebaja puhul ongi. Sel viimasel juhul ei ole üle 36 kuu pikkune töösuhte tema arvates nimelt kooskõlas nõudega, et tööandja vajadused oleks ajutised.
- 12 Pealegi on seaduse 240/2010 artikli 24 lõige 5 selle poolest, et seal ei ole riikliku atesteeringuga ja A-tüüpi teadustöötajatele nähtud ette võimalust, et neid koosseisulise dotsendina töölevõtmise eesmärgil hinnataks, tema arvates vastuolus diskrimineerimiskeelu põhimõttega, mis on sätestatud direktiivis 1999/70 sisalduva raamkokkuleppe klauslis 4.
- 13 Viimaks tugineb kaebaja ka sellisele liidu õiguspõhimõttele nagu võrdväarsuse põhimõte, mille kohaselt tuleb muude soodsate õigusnormide puudumisel lähtuda erasektori töötajate (kellele on ette nähtud töösuhte automaatne muutumine tähtajatuks), kooliõpetajate (kelle jaoks on olemas värbamisnimekirjad ja muud koosseisuliseks õpetajaks võtmise menetlused) ja kõigi muude teenistujate juhtudest (kelle suhtes kohaldatakse seadusandliku dekreeedi nr 75/2017 artiklit 20).
- 14 Vastustajast Roma Tre ülikool väidab, et seadusandliku dekreeedi nr 165/2001 artikli 3 lõike 2 kohaselt ei või seadusandliku dekreeedi nr 75/2017 artiklit 20 kohaldada avalik-õiguslikul alusel töötava personali, nagu näiteks ülikoolide teadustöötajate suhtes. Samuti väidab ta, et kõnealune artikkel ei põhjusta mingit A-tüüpi teadustöötajate ebavõrdset kohtlemist, võrreldes muude töötajatega, näiteks teadusasutuste järeldoktoritega, kuna viimased ei kuulu avalik-õiguslikul alusel töötava personali kategooriasse.
- 15 Lisaks märgib vastustaja, et seaduses 240/2010 sätestatud B-tüüpi ja A-tüüpi teadustöötajaid puudutavate õigusnormide erinevus on mõistlik, võttes arvesse esimese rühma suuremat teadustöökogemust.

### **Eelotsusetaotluse põhistuse lühiülevaade**

- 16 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on kahtlusi, kas seadusandliku dekreeedi nr 81/2015 artikli 29 lõike 2 punkt d ja lõige 4 ning seadusandliku dekreeedi nr 165/2001 artikli 36 lõiked 2 ja 5 on kooskõlas direktiivis 1999/70 sisalduva raamkokkuleppe klausliga 5, eriti mis puutub ülikoolide teadustöötajatesse, keda puudutab seaduse 240/2010 artikli 24 lõike 3 punkt a (nn „A-tüüpi teadustöötajatesse“).

- 17 Seadusandliku dekreeedi nr 81/2015 artikli 29 lõike 2 punkt d välistab nimelt nende töötajate tähtajalise töösuhte muutumise tähtajatuks, mis on erand samas seadusandlikus dekreedis sätestatud üldnormidest, mis nägid käsitletavate faktiliste asjaolude toimumise ajal ette, et tähtajaliste lepingute kestus võib olla kuni 36 kuud, mille möödumisel muutub tööleping automaatselt tähtajatuks lepinguks.
- 18 Sama artikli lõige 4 viitab omakorda seadusandliku dekreeedi nr 165/2001 artiklile 36, mille lõikes 2 on sätestatud, et avaliku sektori asutused võivad kasutada töötajate värbamiseks seadustes ette nähtud paindlikke lepinguvorme ainult siis, kui esineb ajutisi või erandlikke vajadusi, ning lõikes 5 on sätestatud, et „[i]gal juhul ei saa töötajate töölevõtmist ja tööd puudutavate imperatiivsete õigusnormide rikkumine avaliku sektori asutuste poolt tuua kaasa nende asutustega tähtajatute töösuhete tekkimist; see ei piira vastutust ja sanktsioonide kohaldamist. Asjaomasel töötajal on õigus imperatiivsete õigusnormidega vastuolus tehtud tööst tuleneva kahju hüvitamisele. [...]“ . Niisiis välistab ka viimati viidatud säte sõnaselgelt töösuhte muutumise tähtajatuks.
- 19 Seoses sellega viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtu otsusele kohtuasjas C-184/15, milles liidu kohus leidis, et „asjaomase liikmesriigi õiguskord [peab] selleks, et niisugust siseriiklikku õigusnormi, mille kohaselt on avalikus sektoris ilma eranditeta keelatud muuta määramata tähtajaga töölepinguteks järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, saaks pidada raamkokkuleppega kooskõlas olevaks, sisaldama kõnesoleva sektori osas mõnd muud tõhusat meetet, et vältida ja vajaduse korral sanktsioneerida kuritarvitusi järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisel“ . Samas kohtuotsuses leidis Euroopa Kohus ka, et direktiivis 1999/70 sisalduva raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 „tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui [...] siseriiklike õigusnorme [...] kohaldatakse asjaomase liikmesriigi siseriiklike kohtute poolt nii, et kuritarvituste korral järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisel on õigus töösuhte säilimisele nendel isikutel, kes töötavad ametiasutuses töölepingu alusel ja kelle suhtes kohaldatakse tööõigust, kuid seda õigust ei ole antud üldiselt sellele personalile, kes on ametiasutuse teenistuses haldusõiguse alusel, välja arvatud juhul, kui liikmesriigi õiguskorras on mõni muu tõhus meede, millega sanktsioneerida viimasena nimetatud isikute suhtes toime pandud kuritarvitusi; seda peab kontrollima siseriiklik kohus“ .
- 20 Seadusandliku dekreeedi nr 75/2017 artiklist 20 ilmneb, et Itaalia õiguskorras on õigus töösuhte säilimisele isikutel, kelle avaliku sektori asutus on tööle võtnud paindliku töölepinguga, mille suhtes kohaldatakse eraõiguslikke tööõigusnorme. Olgu märgitud, et kaebaja kuulub teadlasena seevastu avalik-õiguslikul alusel töötava personali hulka.
- 21 Viimati nimetatud isikute kategooria jaoks pole eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates Itaalia õiguskorras mingeid tõhusaid meetmeid, mis kujutaks endast alternatiivi töösuhte tähtajatuks muutmisele ning näeks tähtajalise lepingu



kuritarvitamise eest ette sanktsioonid. Ainus selline tõhus meede oleks nimelt tähtajatu töösuhete loomata jätmise kompenseerimine samaväärses hüvitisega.

- 22 Seadusandliku dekreeedi nr 165/2001 artikli 36 lõikes 5 ette nähtud hüvitis, mida mainiti eespool punktis 18, ei ole seega tõhus meede, kuna seal käsitletud meede seisneb kahju korvamises kindla summaga, mis kujutab endast lihtsalt kahjutasu. Seega ei ole tagatud mingit samaväärses hüvitises seisnevat kaitset, rääkimata kahju kõrvaldamisest naturaalarstitutsiooni vormis.
- 23 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates äratav artikli 36 osa, kus on sätestatud, et töötajate töölevõtmist ja tööd puudutavate imperatiivsete õigusnormide rikkumine avaliku sektori asutuste poolt ei saa tuua kaasa nende avaliku sektori asutustega tähtajatute töösuhete tekkimist, mitmesuguseid kahtlusi, kas see on liidu õigusega kooskõlas, eriti mis puutub käesolevas kohtuasjas käsitletavasse konkreetseesse konteksti.
- 24 Kaebaja on nimelt edukalt osalenud valikumenetluses – sellises, nagu on ette nähtud seaduse 240/2010 artiklis 24, ja mis järgib hea halduse põhimõtet – mille tulemusel loodi tähtajaline töösuhe, mis kujutab endast tähtajalise lepingu kuritarvitamist ning rikub seega kõnealuse artikli 36 lõikes 1 sätestatud põhimõtet, mille kohaselt sõlmivad avaliku sektori asutused ainult tähtajatuid töölepinguid. Tasub meeles pidada, et sama artikli lõikes 2 on ette nähtud, et muud tüüpi lepinguid võib kasutada ainult „tõendatult ajutiste või erandlike vajaduste täitmiseks“.
- 25 Eelmistes punktides esitatust nähtub seega, et seadusandliku dekreeedi nr 165/2001 artikli 36 lõigete 2 ja 5 kohaselt on teenistuja ilma nii töölepingust, mida ei muudeta tähtajatuks, kui ka hüvitises seisnevast tõhusast kaitsest, mis rikub direktiivis 1999/70 antud raamkokkuleppe klausli 5, samuti võrdväarsuse ja hoiatavuse põhimõtet. Seoses sellega viitab eelotsusetaotluse esitanud kohtu Euroopa Kohtu otsusele kohtuasjas Sciotto, C-331/17.
- 26 Lisaks on eelotsusetaotluse esitanud kohtul kahtlusi, kas liidu õigusega on kooskõlas seaduse 240/2010 artikli 24 lõiked 1 ja 3, kus on teadustöötajate töölepingu pikkuseks ette nähtud kolm aastat, mida saab pikendada veel kaheks aastaks.
- 27 Tähtajatute töölepingute uuendamine peab nimelt direktiivis 1999/70 antud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a kohaselt olema objektiivsete alustega põhjendatud ja liikmesriigi õigusnormid, mis lubavad järjestikusi tähtajalisi lepinguid üldiselt kasutada, ei ole piisavad, nagu tõdeti ka Euroopa Kohtu eelviidatud otsuses.
- 28 Viimaks, seda, et ei ole võetud piisavaid meetmeid järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamisega võitlemiseks, nagu näeb ette eelviidatud raamkokkuleppe klausel 5, ei saa põhjendada ei avaliku sektori asutuste eelarvelise vajadustega ega sellega, et lepingu uuendamine veel kaheks aastaks

sõltub tingimusest, et „tehtud õppe- ja teadustöö on enne saanud positiivse hinnangu“.

TÖÖDOKUMENT