

Byla C-326/19**Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį****Gavimo data:**

2019 m. balandžio 23 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Lacijaus regiono administracinis teismas, Italija)

Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2018 m. lapkričio 28 d.

Pareiškėjas:

EB

Atsakovai:

Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ministro Pirmininko tarnyba)

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Švietimo, aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų ministerija, MIUR)

Università degli Studi Roma Tre (Romos trečiasis universitetas)

Pagrindinės bylos dalykas

Skundas, kuriuo siekiama panaikinti 2017 m. lapkričio 21 d. raštą „Atsakymas į prašymą pratęsti terminuotos A tipo mokslininko sutarties galiojimą, kaip apibrėžta 2017 m. *Decreto legislativo n. 75* (Įstatyminis dekretas Nr. 75) 20 straipsnio 8 dalyje“ ir *Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione* (Supaprastinimo ir viešojo administravimo ministras) patvirtintą *Circolare n. 3/2017* (Aplinkraštis Nr. 3/2017), taip pat patvirtinti pareiškėjo teisę būti įdarbintam mokslininku pagal neterminuotą sutartį arba būti įvertintam pagal 2010 m. *Legge n. 240* (Įstatymas Nr. 240) 24 straipsnio 5 dalį, kad galėtų dalyvauti konkurse docento pareigoms užimti.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

2015 m. birželio 15 d. *Decreto legislativo n. 81* (Įstatyminis dekretas Nr. 81) 29 straipsnio 2 dalies d punkto ir 4 dalies, 2001 m. kovo 30 d. *Decreto legislativo n. 165* (Įstatyminis dekretas Nr. 165) 36 straipsnio 2 ir 5 dalių bei 2010 m. gruodžio 30 d. *Legge n. 240* (Įstatymas Nr. 240) 24 straipsnio 1 ir 3 dalių suderinamumas su Direktyvoje 1999/70/EB numatyto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punktu.

Prejudiciniai klausimai

1) Ar, nepaisant to, kad valstybės narės nėra įpareigos užtikrinti, kad terminuotos darbo sutartys būtų pakeistos į neterminuotas darbo sutartis, pagal 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede pateikto bendrojo susitarimo 5 punktą „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“, taip pat atsižvelgiant į lygiavertiškumo principą, yra draudžiama nacionalinės teisės normomis, kaip antai 2015 m. birželio 15 d. *Decreto legislativo n. 81* (Įstatyminis dekretas Nr. 81) 29 straipsnio 2 dalies d punktu ir 4 dalimi ir 2001 m. kovo 30 d. *Decreto legislativo n. 165* (Įstatyminis dekretas Nr. 165) 36 straipsnio 2 ir 5 dalimis, užkirsti kelią universitetų mokslininkams, įdarbintiems pagal trejų metų terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti pratęstos dvejiems metams, kaip numatyta 2010 m. *Legge n. 240* (Įstatymas Nr. 240) 24 straipsnio 3 dalies a punkte, vėliau įsidarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį?

2) Ar, nepaisant to, kad valstybės narės nėra įpareigos užtikrinti, kad terminuotos darbo sutartys būtų pakeistos į neterminuotas darbo sutartis, pagal 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede pateikto bendrojo susitarimo 5 punktą „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“, taip pat atsižvelgiant į lygiavertiškumo principą, yra draudžiama nacionalinės teisės normos, kaip antai 2015 m. birželio 15 d. *Decreto legislativo n. 81* (Įstatyminis dekretas Nr. 81) 29 straipsnio 2 dalies d punktu ir 4 dalį ir 2001 m. kovo 30 d. *Decreto legislativo n. 165* (Įstatyminis dekretas Nr. 165) 36 straipsnio 2 ir 5 dalis, atitinkamos valstybės narės nacionaliniams teismams taikyti taip, kad teisė išsaugoti darbo santykius būtų suteikta asmenims, kurie viešojo administravimo institucijoje įdarbinti pagal lankstaus darbo sutartį, kuriai taikomos privatinės darbo teisės normos, bet paprastai nesuteikiama viešojo administravimo institucijoje pagal terminuotas sutartis įdarbintiems darbuotojams, kuriems taikomos viešosios teisės normos, nes (dėl minėtų nacionalinės teisės nuostatų poveikio) nacionalinės teisės sistemoje nėra kitos veiksmingos priemonės nubausti už tokį nesąžiningą elgesį su darbuotojais?

3) Ar, nepaisant to, kad valstybės narės nėra įpareigos užtikrinti, kad terminuotos darbo sutartys būtų pakeistos į neterminuotas darbo sutartis, pagal 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede pateikto bendrojo susitarimo 5 punktą „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“, taip pat atsižvelgiant į lygiavertiškumo principą, yra draudžiamos nacionalinės teisės normos, kaip antai 2010 m. *Legge n. 240* (Įstatymas Nr. 240) 24 straipsnio 1 ir 3 dalys, pagal kurias mokslininkai ir universitetas gali sudaryti ir pratęsti terminuotas darbo sutartis iš viso penkerių metų laikotarpiui (trejiems metams su galimybe pratęsti dar dvejiems metams), numatant, kad jos gali būti sudaromos, tik „planuojant turimų išteklių panaudojimą mokslinių tyrimų, mokymo pagal programą ir papildomo mokymo bei kitų studentams skirtų paslaugų teikimo veiklai vykdyti“, o pratęstos, tik jei „mokymo ir mokslinių tyrimų veikla įvertinta teigiamai“, ir nenustatant objektyvių ir skaidrių kriterijų, kuriais remiantis būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių sudarymas ir pratęsimas tikrai atitinka realų poreikį, ar jos tinkamos ir reikalingos siekiamam tikslui įgyvendinti, ir dėl to kyla realus piktnaudžiavimo tokiomis sutartimis pavojus, todėl šios normos neatitinka Bendrojo susitarimo tikslo ir veiksmingo poveikio?

Sąjungos teisės nuostatos, kuriomis remiamasi

1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Direktyva 1999/70), visų pirma į tą direktyvą įtraukto Bendrojo susitarimo 5 punktas.

2005 m. kovo 11 d. Komisijos rekomendacija dėl Europos mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso (2005/251/EB).

Nacionalinės teisės nuostatos, kuriomis remiamasi

2010 m. gruodžio 30 d. *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*“ (Įstatymas Nr. 240 „Nuostatos dėl universitetų, akademinų darbuotojų ir įdarbinimo organizavimo bei vyriausybei suteiktų įgaliojimų gerinti aukštojo mokslo sistemos kokybę ir didinti veiksmingumą“ (toliau – Įstatymas Nr. 240/2010). Būtent 24 straipsnis „Pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbantys mokslininkai“, kurio pirmose dvejose dalyse numatyta, kad universitetai, vykdydami mokslinius tyrimus ir mokomąją veiklą, gali sudaryti terminuotas darbo sutartis su kandidatais, atrinktais taikant pačių universitetų darbo tvarkos taisyklėse nustatytas viešąsias atrankos procedūras, kurios turi būti skelbiamos *Gazzetta Ufficiale* (Italijos oficialusis leidinys) ir universiteto, ministerijos bei Europos Sąjungos interneto svetainėse, ir kad tie kandidatai privalo turėti mokslų daktaro

laipsnį arba lygiavertę kvalifikaciją. Prieš atranką taip pat turėtų būti atliekamas preliminarus kandidatų kvalifikacijos, gyvenimo aprašymo ir mokslinės veiklos rezultatų įvertinimas. Pagal to paties straipsnio 3 dalį aptariamoms sutartims gali būti tokios formos: „a) trejų metų trukmės sutartys, kurių galiojimas gali būti pratęstas tik vieną kartą tik dvejiems metams, jeigu mokymo ir mokslinių tyrimų veikla įvertinama teigiamai“ (A tipo mokslininko sutartis) arba b) „trejų metų trukmės sutartys, sudaromos tiksliai su kandidatais, kurie jau yra dirbę pagal a punkte nurodytas sutartis“, arba su kandidatais, „kurie yra įvykdę nacionalinės mokslinės habilitacijos reikalavimus, kad galėtų eiti pirmosios arba antrosios kategorijos profesoriaus [docento arba profesoriaus] pareigas“, ir su kitų tipų kandidatais (B tipo mokslininko sutartis). Tais atvejais, kai su mokslinės habilitacijos reikalavimus įvykdžiusiais asmenimis sudaroma B tipo mokslininko sutartis, trečiaisiais tokios sutarties galiojimo metais universitetas įvertina, ar jie gali dalyvauti konkurse docento pareigoms užimti, ir jeigu vertinimo rezultatas būna teigiamas, pasibaigus sutarties terminui, tokie mokslininkai įdarbinami docentais.

2017 m. gegužės 25 d. *Decreto legislativo n. 75*, „*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* <...>“ (Įstatyminis dekretas Nr. 75 „2001 m. kovo 30 d. įstatyminio dekreto Nr. 165 pakeitimai ir papildymai“ (toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 75/2017)). Būtent 20 straipsnis „Mažų garantijų darbo viešojo administravimo institucijose mažinimas“, kurio 1 dalyje numatyta, kad viešojo administravimo institucijos, siekdamos panaikinti mažų garantijų darbą ir sumažinti terminuotų darbo sutarčių naudojimą, 2018–2020 m. trejų metų laikotarpiu gali pagal neterminuotas sutartis įdarbinti darbuotojus, kurie „a) po 2015 m. Įstatymo Nr. 124 įsigaliojimo dienos jau dirbo pagal terminuotą darbo sutartį juos įdarbinančioje administravimo institucijoje <...>; b) buvo įdarbinti pagal terminuotą darbo sutartį toje pačioje veiklos srityje po konkurso procedūros, taip pat ir tokios, kurią surengė ne juos įdarbinanti viešojo administravimo institucija; c) iki 2017 m. gruodžio 31 d. per pastaruosius aštuonerius metus ne mažiau kaip trejus metus, nebūtinai iš eilės, dirbo a punkte nurodytoje juos įdarbinančioje viešojo administravimo institucijoje“. Be to, pagal to paties straipsnio 2 dalį, per tą patį minėtą trejų metų laikotarpį viešojo administravimo institucijos gali tam tikromis sąlygomis paskelbti konkursą įdarbinti darbuotojams, kurie „a) po 2015 m. Įstatymo Nr. 124 įsigaliojimo dienos jau dirbo pagal lankstaus darbo sutartį šį konkursą paskelbusioje administravimo institucijoje; b) iki 2017 m. gruodžio 31 d. per pastaruosius aštuonerius metus ne mažiau kaip trejus metus, nebūtinai iš eilės, dirbo šį konkursą paskelbusioje administravimo institucijoje“. Pagal minėto straipsnio 8 dalį viešojo administravimo institucijos gali pratęsti lanksčius darbo santykius su šio straipsnio 1 ir 2 dalyse aprašytose procedūrose dalyvaujančiais asmenimis, kol tos procedūros bus užbaigtos. Galiausiai 20 straipsnio 9 dalyje numatyta, kad ji „netaikoma mokymo, švietimo, administracinio, techninio ir pagalbinio personalo įdarbinimui valstybinėse mokyklose ir švietimo įstaigose“, o viešųjų mokslinių tyrimų įstaigų išmokas gaunantys asmenys, atvirkščiai, patenka į šio straipsnio 2 dalies taikymo sritį.

2001 m. kovo 30 d. *Decreto legislativo n. 165 „Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche“* (Įstatyminis dekretas Nr. 165 dėl bendrųjų darbo organizavimo viešojo administravimo institucijose taisyklių, toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 165/2001). Būtent 3 straipsnis „Darbuotojai, kuriems taikomos viešosios teisės normos“, kurio 2 dalyje nustatyta, kad „kol bus priimtos specialios šios srities taisyklės, pagal neterminuotas arba terminuotas sutartis dirbančių universitetų dėstytojų ir mokslininkų darbo santykiams toliau taikomos atitinkamos galiojančios nuostatos“. Nuo 2017 m. birželio 22 d. galiojančios to paties įstatyminio dekreto redakcijos 36 straipsnio dvejose pirmosiose dalyse nustatyta, kad viešojo administravimo institucijų darbuotojai paprastai įdarbinami tik pagal neterminuotas sutartis, bet iškilus laikino ar išimtinio įdarbinimo poreikiui, jos gali taikyti ir kitas teisės aktuose numatytas lanksčias darbo sutarties formas. Pagal to paties straipsnio 5 dalį „[b]et kuriuo atveju viešojo administravimo įstaigų padarytas imperatyvių nuostatų darbuotojų įdarbinimo ar darbo srityje pažeidimas negali lemti neterminuotų darbo sutarčių sudarymo su minėtomis viešojo administravimo įstaigomis, kurioms už pažeidimus gali kilti atsakomybė ir gali būti taikomos sankcijos. Suinteresuotas darbuotojas turi teisę į žalą, patirtą dėl darbo pažeidžiant privalomas nuostatas, atlyginimą. <...>“. Paskesnėje 5-querter dalyje numatyta, kad darbo sutartys, sudarytos pažeidžiant 36 straipsnį, yra niekinės. Galiausiai, paskesnėje 5-quinquies dalyje numatyta, kad aptariamas straipsnis, „nepažeidžiant 5 dalies nuostatų, netaikomas mokymo, švietimo, administracinio, techninio ir pagalbinio personalo įdarbinimui valstybinėse mokyklose ir švietimo įstaigose <...>“.

2015 m. birželio 15 d. *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“* (Įstatyminis dekretas Nr. 81 „Sisteminis darbo sutarčių reglamentavimas ir teisės aktų dėl su darbu susijusių pareigų persvarstymas pagal 2014 m. gruodžio 10 d. Įstatymo Nr. 183 1 straipsnio 7 dalį“ (toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 81/2015). Konkrečiai šiai bylai taikomos jo redakcijos, dar nepakeistos *Decreto legge n. 87/2018* (Dekretas įstatymas Nr. 87/2018), 19 straipsnyje buvo numatyta, kad to paties darbdavio ir to paties darbuotojo terminuoti darbo santykiai dėl paėiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių negali trukti ilgiau nei 36 mėnesius. Aptariamo Įstatyminio dekreto 29 straipsnio 2 dalies d punkte, kuris galioja nuo 2018 m. rugpjūčio 12 d., nustatyta, kad „į šio skyriaus taikymo sritį taip pat nepatenka: <...> d) terminuotos darbo sutartys, sudarytos pagal 2010 m. gruodžio 30 d. Įstatymą Nr. 240.“ Galiausiai pagal pastarojo straipsnio 4 dalį tuo turi būti „nepažeidžiamos 2001 m. Įstatyminio dekreto Nr. 165 36 straipsnio nuostatos“.

Trumpas faktinių aplinkybių ir proceso apibūdinimas

- 1 Pareiškėjas EB yra universiteto mokslininkas, pagal terminuotą sutartį dirbantis *Università degli Studi „Roma Tre“* (Romos trečiasis universitetas).

- 2 Jis laimėjo pagal Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 2 dalį paskelbtą atvirą konkursą dėl laikinos mokslininko darbo vietos ir buvo įdarbintas mokslininku pagal trejų metų trukmės sutartį, kuri galėjo būti pratęsta tik vieną kartą ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui. 2014 m. pagal to paties įstatymo 16 straipsnio nuostatas jis taip pat įgijo nacionalinį habilituoto daktaro mokslo laipsnį moksliniame metodiniame sektoriuje IUS/10 – Administracinė teisė.
- 3 Prieš pasibaigiant jo sutarties galiojimo laikui, pareiškėjas paprašė katedros, kurioje dirbo, pratęsti jo darbo sutartį dvejų metų laikotarpiui, ir 2015 m. gegužės 14 d. ji buvo pratęsta.
- 4 Per dvejus paskesnius metus Romos trečiojo universiteto teisės katedra paskelbė konkursą dviem nuolatinėms būtent administracinės teisės docento darbo vietoms užimti; kandidatai į šias darbo vietas turėjo būti įgiję antrosios kategorijos nacionalinį habilituoto daktaro mokslo laipsnį, kaip nustatyta Įstatyme Nr. 240/2010. Nebuvo paskelbta jokia procedūra dėl pagal terminuotas sutartis dirbančių mokslininkų įdarbinimo.
- 5 2017 m. lapkričio 8 d. pareiškėjas pateikė prašymą pratęsti jo darbo sutartį pagal Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnio 8 dalį, teigdamas, kad šio straipsnio nuostatos taikytinos ir universitetų dėstytojams, ir paprašė Romos trečiojo universiteto nuo 2018 m. pradėti šio dekreto 1 dalyje nustatytą stabilizavimo procedūrą.
- 6 Minėtas universitetas 2017 m. lapkričio 21 d. rašte atmetė pareiškėjo prašymą argumentuodamas tuo, kad Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnio 8 dalis pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems mokslininkams netaikoma ir kad pagal Įstatymą Nr. 240/2010 universitetai nebegali taikyti anksčiau pagal neterminuotas sutartis dirbantiems mokslininkams galiojusių procedūrų.
- 7 2017 m. gruodžio 6 d. pareikštu ir 2017 m. gruodžio 11 d. gautu skundu pareiškėjas apskundė minėtą raštą ir Supaprastinimo ir viešojo administravimo ministro aplinkraštį Nr. 3/2017 prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui. Pareiškėjas taip pat prašo patvirtinti, kad jis turi teisę būti įdarbintas mokslininku pagal neterminuotą darbo sutartį arba būti įvertintas pagal 2010 m. Įstatymo Nr. 240 24 straipsnio 5 dalį, kad galėtų dalyvauti konkurse docento pareigoms užimti.
- 8 Švietimo, aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų ministerija ir Romos trečiasis universitetas prašo skundą atmesti.

Esminiai pagrindinės bylos šalių argumentai

- 9 Pareiškėjas tvirtina, kad Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnis yra bendro pobūdžio nuostata, t. y. ji taip pat taikoma darbo santykiams, kuriuos reglamentuoja viešosios teisės normos, taigi ir A tipo mokslininkams. Ginčijamame aplinkraštyje Nr. 3/2017 teigiama, kad aptariamas straipsnis

darbuotojams, kuriems taikomos viešosios teisės normos, netaikomas, todėl šiuo aplinkraščiu pažeidžiamas į Direktyvą 1999/70 įtrauktas Bendrasis susitarimas, pagal kurį, norėdami sudaryti terminuotas darbo sutartis, darbdaviai privalo įvykdyti griežtas sąlygas, nes tokias sutartis galima sudaryti tik dėl objektyvių priežasčių, kurios nesudaro sąlygų piktnaudžiauti.

- 10 Pareiškėjo teigimu, jei būtų pripažinta, kad minėtas straipsnis netaikytinas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems mokslininkams, tai nulemtų skirtingą požiūrį į viešosiose mokslinių tyrimų įstaigose dirbančius mokslininkus, nors, atvirkščiai, yra numatyta galimybė užtikrinti jiems didesnę pastovumą.
- 11 Pareiškėjas taip pat tvirtina, kad Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 2 dalies d punkte numatyta išimtis – pagal Įstatymą Nr. 240/2010 sudarytoms terminuotoms darbo sutartims netaikomos tame pačiame įstatyminiame dekrete nustatytos darbo pagal terminuotas sutartis taisyklės, visų pirma nuostata, kad ilgiausia bendra terminuotų darbo sutarčių trukmė negali viršyti 36 mėnesių – nėra suderinama su Sąjungos teise, nes nėra objektyvių priežasčių, dėl kurių universiteto mokslininkas turėtų būti įdarbintas pagal terminuotą sutartį, ypač jei darbo santykiai gali, kaip pareiškėjo atveju, tęstis ilgiau nei trejus metus. Pastaruoju atveju ilgiau kaip 36 mėnesius trunkantys darbo santykiai iš tikrųjų neatitinka laikinų darbdavio poreikių.
- 12 Be to, Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 5 dalyje, kurioje nėra numatyta galimybė nacionalinį habilituoto daktaro mokslo laipsnį turintiems A tipo mokslininkams būti įvertintiems, kad galėtų dalyvauti konkurse docento pareigoms užimti, prieštarauja į Direktyvą 1999/70 įtraukto Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintam nediskriminavimo principui.
- 13 Galiausiai pareiškėjas remiasi ir Sąjungos teisės aktuose įtvirtintu lygiavertiškumo principu, pagal kurį, nesant kitos palankios taisyklės, turėtų būti atsižvelgiama į atvejus, susijusius su privačiojo sektoriaus darbuotojais (numatyta, kad jų atveju terminuoti darbo santykiai automatiškai tampa neterminuotais), mokyklų mokytojais (sudaromi jų rezervo sąrašai ir vykdomos kitos nuolatinio įdarbinimo procedūros) ir visais kitais valstybės tarnautojais (kuriems taikomas Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnis).
- 14 Atsakovas Romos trečiasis universitetas laikosi nuomonės, kad, vadovaujantis Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 3 straipsnio 2 dalimi, Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnis netaikomas darbuotojams, kuriems taikomos viešosios teisės normos, pvz., universitetų mokslininkams. Jis taip pat teigia, kad aptariamame straipsnyje visiškai nėra įtvirtintas skirtingas požiūris į A tipo mokslininkus ir kitus darbuotojus, kaip antai mokslinių tyrimų įstaigose dirbančius mokslų daktarus, nes jie nepriklauso darbuotojų, kuriems taikomos viešosios teisės normos, kategorijai.

- 15 Be to, atsakovas taip pat mano, kad B tipo ir A tipo mokslininkams pagrįstai taikomos Įstatyme Nr. 240/2010 nustatytos skirtingos taisyklės, nes pirmieji yra sukaupę didesnę mokslinių tyrimų patirtį.

Trumpas prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindimas

- 16 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja, ar Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 2 dalies d punktas ir 4 dalis bei Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnio 2 ir 5 dalys yra suderinami su į Direktyvą 1999/70 įtraukto Bendrojo susitarimo 5 punktu, ypač kiek jie susiję su Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 3 dalies a punkte nurodytų universitetų mokslininkų (vadinamųjų A tipo mokslininkų) atveju.
- 17 Iš tikrųjų Įstatyminio dekreto Nr. 81/2015 29 straipsnio 2 dalies d punktu užkertamas kelias minėtų darbuotojų terminuotus darbo santykius pakeisti į neterminuotus santykius, nukrypstant nuo tame pačiame įstatyminiame dekrate nustatytų bendrųjų taisyklių, pagal kurias nagrinėjamu laikotarpiu bendra terminuotų darbo sutarčių galiojimo trukmė negalėjo būti ilgesnė kaip 36 mėnesiai, o praėjus tam laikotarpiui, darbo sutartis automatiškai tapdavo neterminuota.
- 18 To paties straipsnio 4 dalyje daroma nuoroda į Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnį, kurio 2 dalyje yra nustatyta, kad viešojo administravimo institucijos gali naudotis teisės aktuose nustatytomis lanksčiomis darbo sutarčių formomis, kai iškyla išimtinai laikini ar ypatingi poreikiai, o 5 dalyje nustatyta, kad „[b]et kuriuo atveju viešojo administravimo įstaigų padarytas imperatyvių nuostatų darbuotojų įdarbinimo ar darbo srityje pažeidimas negali lemti neterminuotų darbo sutarčių sudarymo su minėtomis viešojo administravimo įstaigomis, kurioms už pažeidimus gali kilti atsakomybė ir gali būti taikomos sankcijos. Suinteresuotas darbuotojas turi teisę į žalą, patirtą dėl darbo pažeidžiant imperatyvias nuostatas, atlyginimą. <...>“. Pastarąją nuostatą taip pat aiškiai užkertamas kelias terminuotus darbo santykius pakeisti į neterminuotus.
- 19 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas remiasi Teisingumo Teismo sprendimu byloje C-184/15, kuriame jis nurodė, kad „tam, kad nacionalinės teisės aktai, kuriais absoliučiai draudžiama viešajame sektoriuje neterminuotomis darbo sutartimis pakeisti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, galėtų būti laikomi atitinkančiais Bendrąjį susitarimą, atitinkamos valstybės narės teisės sistemoje minėtame sektoriuje turi būti kita veiksminga priemonė, kurią taikant būtų galima išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir, esant reikalui, už jį nubausti“. Šiame sprendime Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad į Direktyvą 1999/70 įtraukto Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis „turi būti aiškinama taip, jog ja draudžiama, kad atitinkamos valstybės narės nacionaliniai teismai taikytų tokias nacionalinės teisės nuostatas <...> taip, kad tais atvejais, kai piktnaudžiuojama paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, teisė išsaugoti darbo santykius suteikiama

administracijos darbuotojams, įdarbintiems pagal darbo sutartį, kuriai taikomos darbo teisės nuostatos, tačiau tokia teisė apskritai nesuteikiama šios administracijos darbuotojams, įdarbintiems pagal administracinės teisės nuostatas, nebent nacionalinės teisės sistemoje egzistuoja kita veiksminga priemonė, skirta nubausti už tokį piktnaudžiavimą pastarųjų darbuotojų atžvilgiu, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas“.

- 20 Iš Įstatyminio dekreto Nr. 75/2017 20 straipsnio nuostatų matyti, kad pagal Italijos teisę asmenys, administravimo institucijos įdarbinti pagal lankstaus darbo sutartį, kuriai taikomos privatinės teisės normos, turi teisę toliau tęsti darbo santykius. Reikėtų priminti, kad pareiškėjas, būdamas mokslininkas, atvirkščiai, priskiriamas prie darbuotojų, kuriems taikomos viešosios teisės normos.
- 21 Kalbant apie pastarąją asmenų kategoriją, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nuomone, vidaus teisės sistemoje nenumatyta jokia darbo santykių pakeitimui alternatyvi veiksminga priemonė, kuria būtų baudžiama už piktnaudžiavimą terminuotomis darbo sutartimis. Vienintelė veiksminga šios srities priemonė iš tikrųjų yra lygiavertė kompensacija už neterminuotų darbo santykių nenustatymą.
- 22 Taigi Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 36 straipsnio 5 dalyje numatytas ir šio dokumento 18 punkte paminėtas išieškojimas nėra veiksminga priemonė, nes ten nustatyta vienkartinio žalos atlyginimo suma laikytina paprasta kompensacija. Todėl nėra užtikrinamas nei lygiavertis žalos atlyginimas, nei juo labiau konkreti jo forma.
- 23 Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, remiantis tuo pačiu 36 straipsniu, tiek, kiek jame numatyta, kad viešojo administravimo įstaigų padarytas imperatyvių nuostatų darbuotojų įdarbinimo ar darbo srityje pažeidimas negali lemti neterminuotų darbo sutarčių sudarymo su minėtomis viešojo administravimo įstaigomis, kyla įvairių abejonių dėl jo suderinamumo su Sąjungos teise, visų pirma šiuo atveju nagrinėjamos bylos aplinkybėmis.
- 24 Pareiškėjas iš tikrųjų sėkmingai dalyvavo atrankos procedūroje – tokioje, kokia numatyta Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnyje, nepažeidžiant patikimo viešojo administravimo principo – ir jai pasibaigus buvo nustatyti terminuoti darbo santykiai, o tai yra piktnaudžiavimas terminuotomis darbo sutartimis, taigi ir to paties 36 straipsnio pirmoje pastraipoje nurodyto principo pažeidimas, nes pagal jį viešojo administravimo institucijose įdarbinama tik pagal neterminuotas darbo sutartis. Priminsiu, kad to paties straipsnio 2 dalyje nurodyta, jog kitų tipų sutartys gali būti sudaromos tik „įrodytiems laikiniams ir išimtiniais poreikiams tenkinti“.
- 25 Iš to, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad pagal Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 3 straipsnio 2 ir 5 dalis darbuotojas netenka darbo sutarties, nes jos forma nepakeičiama, ir negauna veiksmingos kompensacijos, o tai prieštarauja į Direktyvą 1999/70 įtraukto Bendrojo susitarimo 5 punkto nuostatoms ir lygiavertiškumo, veiksmingumo bei atgrasymo principams. Prašymą priimti

prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat remiasi Teisingumo Teismo sprendimu byloje *Sciotto*, C-331/17.

- 26 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui taip pat kyla abejonių dėl to, ar Įstatymo Nr. 240/2010 24 straipsnio 1 ir 3 dalys, pagal kurias mokslininkų darbo sutartys sudaromos trejų metų laikotarpiui ir gali būti pratęstos dvejais metams, neprieštaruja Sąjungos teisei.
- 27 Iš tikrųjų terminuotų darbo sutarčių pratęsimas pagal į Direktyvą 1999/70 įtraukto Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunktį turi būti pagrįstas objektyviomis priežastimis ir, kaip nurodyta pirmiau minėtame Teisingumo Teismo sprendime, nepakanka nacionalinės teisės normos, pagal kurią būtų leidžiama paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis.
- 28 Galiausiai, nei administravimo institucijų biudžeto reikmėmis, nei „teigiamo mokymo ir mokslinių tyrimų veiklos įvertinimo“ reikalavimu, kuriuo remiamasi sprendžiant dėl sutarties pratęsimą dvejais metams, negalima pateisinti to, kad nenumatytos tinkamos kovos su piktnaudžiavimu terminuotosiomis darbo sutartimis priemonės, kurių reikalaujama pagal minėto Bendrojo susitarimo 5 straipsnį.