

Kohtuasi C-40/20**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

27. jaanuar 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Consiglio di Stato (Itaalia kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

12. detsember 2019

Apellandid:

AQ

BO

CP

Vastustajad apellatsioonimenetluses:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli studi di Perugia

Põhikohtuasja ese

Apellatsioonkaebused, mis esitati Consiglio di Stato'le (Itaalia kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu) Tribunale Amministrativo Regionale per l'Umbria (Umbria maakonna halduskohus, Itaalia, edaspidi „TAR“) otsuse peale – millega TAR jättis rahuldamata apellantide poolt Università di Perugia (Perugia ülikool) teadete peale esitatud kaebused, millega viimane lükkas tagasi nende avaldused algatada valikumenetlus, mille eesmärk on nende tähtajatute töötajatena töölevõtmine kõnealuses ülikoolis –, samuti lihtsustamise ja avaliku halduse ministri (Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione) selles valdkonnas kehtestatud ringkirja nr 3/2017 peale, ja eesmärgiga tuvastada

apellantide õigus sellele, et nad võetaks teadustöötajatena tähtajatult tööle ja et nad saaksid läbida 2010. aasta seaduse nr 240 artikli 24 lõikele 5 vastava hindamise, mis on ette nähtud koosseisulistele dotsentide (*professori associati*) töölevõtmiseks.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

15. juuni 2015. aasta seadusandliku dekreeidi nr 81 (decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81) artikli 29 lõike 2 punkti d ja lõike 4, 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreeidi nr 165 (decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165) artikli 36 lõigete 2 ja 5, 30. detsembri 2010. aasta seaduse nr 240 (legge del 30 dicembre 2010, n. 240) artikli 22 lõike 9 ja artikli 24 lõigete 1 ja 3 ning 25. mai 2017. aasta seadusandliku dekreeidi nr 75 (decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75) artikli 20 lõike 1 kooskõla direktiivile 1999/70/EÜ lisatud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslitega 5 ja 4, võttes arvesse võrdväarsuse, tõhususe ja soovitud toime põhimõtteid.

Eelotsuse küsimused

1. Kas nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Töandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (edaspidi „direktiiv“), lisatud raamkokkuleppe klausliga 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“, mida tuleb lugeda koostoimes põhjendustega 6 ja 7 ning sama raamkokkuleppe klausliga 4 („Mittediskrimineerimise põhimõte“), samuti võrdväarsuse, tõhususe ja [Euroopa Liidu] õiguse soovitava toime põhimõtetega, on vastuolus riigisisest õigusnormid, eelkõige seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punkt a ja artikli 22 lõike 9, mis võimaldab ülikoolidel teadustöötajate palkamisel kasutada kvantitatiivsete piiranguteta tähtajalisi töölepinguid pikkusega kolm aastat, mida võib kaheks aastaks pikendada, ega sea nende lepingute sõlmimist ega pikendamist sõltuvusse ühestki objektiivsest, ülikooli ajutiste ja erakorraliste vajadustega seotud põhjendusest, ja mis näeb sama isikuga mitme tähtajalise töösuhte sõlmimise ainsa piirina ette, et nende kestus ei tohi ületada kahteist aastat, mis ei pea olema järjestikused?

2. Kas raamkokkuleppe klausliga 5 koostoimes direktiivi põhjendustega 6 ja 7 ning raamkokkuleppe klausliga 4, ning arvestades [Euroopa liidu] õiguse soovitud toimet, on vastuolus riigisisest sätteid (eelkõige seaduse 240/2010 artikkel 24 ja artikli 29 lõike 1), mis võimaldavad ülikoolidel võtta tööle vaid tähtajaliste töölepingutega teadustöötajaid, ilma, et sellekohane otsus oleks seatud sõltuvusse ajutistest ja erakorraliste vajadustest ning ühtegi piirangut ette nägemata, kasutades selleks potentsiaalselt lõputul arvul järjestikuseid tähtajalisi lepinguid, et rahuldada ülikoolide tavalisi õppe- ja teadustegevuse vajadusi?

3. Kas raamkokkuleppe klausliga 4 on vastuolus selline riigisisene õigusnorm, nagu seadusandliku dekreeedi 75/2017 artikli 20 lõige 1 (nagu seda on tõlgendatud ministri ringkirjas nr 3/2017), mis, tunnustades küll võimalust muuta avalik-õiguslike teadusasutuste tähtjaliste teadustöötajate olukord stabiilseks – aga vaid juhul, kui teadustöötajad on 31. detsembriks 2017 töötanud vähemalt kolm aastat –, ei võimalda seda ülikoolide tähtjalistele teadustöötajatele vaid seetõttu, et seadusandliku dekreeedi 75/2017 artikli 22 lõige 16 on määratlenud nende töösuhete, mis põhineb seaduse alusel eraõiguslikul töölepingul, „avaliku õiguse valdkonda“ kuuluvana, vaatamata sellele, et seaduse 240/2010 artikli 22 lõige 9 näeb nii teadusasutuste kui ka ülikoolide teadustöötajate puhul ette sama maksimaalse pikkuse, mis nii teadusasutuste kui ka ülikoolidega sõlmitud tähtjalistel töösuhetel võib olla, seda kas artiklis 24 viidatud lepingute vormis või artikli 22 kohaselt teadusprojektide alusel?

4. Kas liidu õiguse võrdväarsuse, tõhususe ja soovitava toime põhimõtetega, võttes arvesse raamkokkulepet ja selle klauslis 4 sätestatud mittediskrimineerimise põhimõtet, on vastuolus riigisisised õigusnormid (seaduse 240/2010 artikli 24 lõike 3 punkt a ja seadusandliku dekreeedi 81/2015 artikli 29 lõike 2 punkt d ja lõige 4), mis – vaatamata sellele, et seadusandliku dekreeedi nr 81 viimases redaktsioonis (alates 2018. aastast) sätestatakse kõigi avalike teenistujate ja erasektori töötajate tähtjaliste töösuhete maksimaalseks pikkuseks 24 kuud (kaasa arvatud pikendused ja uuendamised) ning et see dekreet seab selliste töösuhete vormide kasutamise sõltuvusse sellest, et avalik-õiguslikel asutustel esinevad „ajutised ja erakorralised vajadused“ – lubab ülikoolidel võtta teadustöötajaid tööle kolmeaastase tähtjalise töölepinguga, mida saab kaheks aastaks pikendada, juhul kui nende kolme aasta vältel teostatud teadus- ja õppetegevusele antakse positiivne hinnang, ega näe esimese lepingu sõlmimise või pikendamise tingimusena ette ülikooli kõnealuste ajutiste ja erakorraliste vajaduste olemasolu, ja võimaldab ülikoolil isegi selle viieaastase perioodi lõpus sama isiku või teiste isikutega sõlmida teise sama tüüpi tähtjalise lepingu, et rahuldada samu, eelmise lepinguga seotud õppe- ja teadustöö vajadusi?

5. Kas raamkokkuleppe klausliga 5 – arvestades samuti tõhususe ja võrdväarsuse põhimõtteid ning klauslit 4 – on vastuolus riigisisised õigusnormid (seadusandliku dekreeedi 81/2015 artikli 29 lõike 2 punkt d ja lõige 4 ja seadusandliku dekreeedi 165/2001 artikli 36 lõiked 2 ja 5), mis välistavad kolmeaastase tähtjalise lepinguga – mida saab pikendada kaheks aastaks (seaduse 240/2010 artikli 24 lõike 3 punkti a mõttes) – ülikooli tööle võetud teadustöötajate järgneva üleviimise tähtajatule töösuhetele, sest Itaalia õiguskorras puuduvad muud meetmed, millega hoitaks ära ja karistataks ülikoolide poolt järjestikuste tähtjaliste töösuhete kasutamise kuritarvitusi?

Viidatud liidu õigusnormid

Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 155.

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“); eelkõige sellele lisatud raamkokkuleppe artiklid 5 ja 4, samuti kõnealuse direktiivi põhjendused 6 ja 7.

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 (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“, edaspidi „seadus 240/2010“). Täpsemalt on artikli 24 „Tähtajaliselt tööle võetud teadustöötajad“ esimeses kahes lõikes ette nähtud, 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 saanud positiivse hinnangu“ (A-tüüpi teadustöötaja leping), või „b) kolmeaastased töölepingud, 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 teadustöötaja leping). B-tüüpi teadustöötaja lepinguga töötajaid, kes on läbinud riikliku atesteerimise, hindab ülikool 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 tööl samas asutuses, kes nad ametisse nimetab [...]; b) on võetud sama töö tegemiseks tähtajaliselt teenistusse konkursi korras, [...]; c) kes on 31. detsembriks 2017 olnud [...] nimetatud asutuses, kes nad tööle võtab, viimase kaheksa aasta jooksul 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 grandi raames töötavad teadurid või järel doktorid kuuluvad aga kõnealuse artikli lõike 2 kohaldamisalasse.

30. märtsi 2001. aasta seadusandlik dekreet nr 165/2001 (decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, edaspidi „seadusandlik dekreet nr 165/2001“) on avaliku sektori asutustes töötamist reguleerivate õigusaktide konsolideeritud redaktsioon. 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-*quinqüies* 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 töölepingute eeskirjad ning õigusnormide muutmine tööülesannete valdkonnas [...]“ (decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, edaspidi „seadusandlik dekreet nr 81/2015“), millega riigisisises õiguses rakendatakse direktiivi 1999/70/EÜ. Täpsemalt oli artikli 19 redaktsioonis („Tähtajaline tööleping ja selle maksimaalne kogukestus“), 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 järjestikustel 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 dekreeedi nr 165 artikli 36 kohaldamist ei piirata“.

Faktiliste asjaolude ja menetluse lühiülevaade

- 1 Apellandid AQ, BO ja CP töötavad juba mitu aastat Perugia ülikoolis tähtajaliste teadustöötajatena.
- 2 Nad palusid sel ülikoolil kohaldada vastavalt seadusandliku dekreeedi nr 75/2017 artikli 20 lõikele 1 alustada nende tähtajatult tööle võtmiseks mentlust.
- 3 Perugia ülikool jättis 11. ja 19. aprilli 2018. aasta teadetega apellantide avaldused rahuldamata põhjendusel, et ka ministri ringkirja nr 3/2017 alusel ei muutnud nimetatud artiklis 20 ette nähtud protsess kuidagi varasemaid eeskirju ülikooli õppejõudude ja teadustöötajate teenistussuhte kohta.
- 4 Apellandid vaidlustasid seejärel eespool nimetatud teated ja ringkirja Umbria TAR-is.
- 5 TAR jättis kaebused 20. märtsi 2019. aasta otsusega rahuldamata. Täpsemalt leidis see kohus, et seadusandliku dekreeedi nr 75/2017 artikli 20 lõikes 1 ette nähtud menetlus kujutab endast erandit avaliku konkursi korras töölevõtmise põhimõttest, mis on avaliku teenistuse üldpõhimõte, ning et isegi kui artikliga 20 ei ole sõnaselgelt välistatud selle kohaldumine tähtajalise töölepinguga ülikooliteadustöötajate kategooriale, ei ole see nende suhtes kohaldatav.
- 6 Apellandid esitasid seejärel apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule.
- 7 Presidenza del Consiglio dei ministri (ministrite nõukogu eesistuja), Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (Itaalia haridus-, kõrgharidus- ja teadusministeerium) ning Perugia ülikool paluvad apellatsioonkaebuse rahuldamata jätta.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

- 8 Apellandid leiavad, et seadusandliku dekreeedi nr 75/2017 artikli 20 lõiked 9 ja 10 ei ole tähtajalise lepinguga ülikooli teadustöötajate puhul välistatud selle artikliga kehtestatud „ebakindluse“ nähtuse stabiliseerimise menetluse kasutamine. Sellest annab nende sõnul tunnistust seadusandliku dekreeedi nr 81/2015 artikli 29 lõike 2 punkt d, mis kehtestab ühtsed eeskirjad tähtajaliste töösuhete kohta, välistamata sõnaselgelt nimetatud ülikooli teadustöötajaid. Seda ei lükka ümber ei seadusandliku dekreeedi 165/2001 artikkel 3, mida on muudetud seadusandliku dekreeedi nr 75/2017 artikli 22 lõikega 16 – mis täpsustab, et ülikooli õppejõudude ja teadustöötajate töösuhete suhtes jäävad kõik õigusnormid kehtima ning need

isikud jäävad nn „lepinguliselt reguleeritud“ avalikust teenistusest välja –, ega artikli 20 sõnastus, mis, viidates haldusasutuste võimalusele võtta ebakindlas töösuhtes olijaid tööle „tähtajatult“ ning mitte ainult „tähtajatute lepingutega“, kehtib kõigi ebakindlas töösuhtes viibijate suhtes, kaasa arvatud „mittelepingulises“ töösuhtes avalikud teenistujad, ja seega ka tähtajaliste ülikooli teadustöötajate suhtes.

- 9 Apellandid leiavad, et kui pidada seadusandliku dekreeidi nr 75/2017 artikli 20 lõiget 1 tähtajaliste teadustöötajate suhtes mittekohaldatavaks, oleks see vastuolus nii Itaalia põhiseaduse kui ka direktiivile 1999/70/EÜ lisatud raamkokkuleppega, kuna teadusasutustes „ebakindlas“ töösuhtes töötavaid teadlasi, kelle suhtes eespool nimetatud stabiliseerimiseeskirjad kehtivad, koheldakse soodsamalt kui ülikooli teadustöötajaid, vaatamata sellele, et nende kahe kategooria teadustöötajate tööülesannete vahel suured erinevused puuduvad. Lisaks ei saa ülikooli teadustöötajad oma töösuhte ebakindluse tõttu täielikult oma uurimisvabadust teostada.

Eelotsusetaotluse põhistuse lühiülevaade

- 10 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on teadlik, et töösuhte stabiilsust käsitlevate liidu õigusnormide kohaselt on tähtajatu leping ideaalne, tavaline ja valdav lepingu liik, samas kui tähtajaline leping kuulub erandlike lepingute alls. Sellega seoses viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtu otsusele kohtuasjas C-331/17, milles kohus tuvastas, et tähtajalist tööd (konkreetsel juhul süvamuusika üksuste puhul) käsitlevad Itaalia õigusnormid on õigusvastased vastuolu tõttu liidu õigusega, rõhutades, et direktiivile 1999/70 lisatud raamkokkuleppe klausel 5 nõuab, et tähtajalise töö kuritarvitamise vältimiseks võetaks üks kolmest selles ette nähtud kaitsemeetmest (tähtajalise töösuhte kasutamise põhjendus; töösuhte maksimaalne kestus, mida ei saa pikendada; uuendamiste ülempiir). Riigisisene õigusnorm, mis lubab kasutada piiramatul arvul järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, ei ole seega lubatav.
- 11 Lisaks tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 alapunktis a kasutatud mõistega „objektiivsed alused“ peetakse silmas täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning võivad seega iseenesest õigustada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjaomased lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest tunnustest või, kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika õiguspärase eesmärgi taotlemisest. Asjaolu, et tähtajaliste töösuhete korduvat kasutamist õigustavate põhjuste objektiivsust ei ole piisavalt tõendatud, näitab kuritarvitust selliste ebakindlate töövormide kasutamisel.
- 12 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib siiski, et sellisel juhul nagu ülikoolide teadustegevus, on töösuhete ajalised piirid kooskõlas nende ülesannete liigiga, mida ülikooli teadustöös täidetakse. Tegemist on nimelt täpselt määratletud ja

teatud aja jooksul lõpetatavate teadusprojektidega ning ülikooliõpingute kestuse ja korraldamisega seotud õppeülesannete teostamisega. Ülikooli teadusuuringute sisu ja kestuse etteaimatavuse puudumine on objektiivne põhjus, mis õigustab ülikooli teadustöötajate töösuhete ajutist iseloomu.

- 13 Eelotsusetaotluse esitanud kohus osutab ka sellele, et Corte costituzionale (Itaalia konstitutsioonikohus) leidis, et direktiivi 1999/70/EÜ rakendava seadusandliku dekreeedi nr 368/2001 meetmed on avaliku teenistuse õigusega kooskõlas tingimusel, et leping ei muutu tähtjatuks ja et eksisteerib üksnes õigus kahju hüvitamisele (Corte costituzionale, 2013. aasta määrus nr 207). Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib samuti, et isegi pärast nimetatud seadusandliku dekreeedi kehtetuks tunnistamist ei ole seadusandliku dekreeedi nr 81/2015 artikliga 21 – mis lühendas tähtjalise töölepingu maksimaalset kestust 24 kuuni – kaotatud avaliku teenistuse tagatiste süsteemi, mis on tagatud avaliku konkursi põhimõttega, millest võib kõrvale kalduda vaid ühishuvides erandjuhtudel ja kordumatutel põhjustel.
- 14 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et arvestades ülikoolide ja tähtjaliste lepingutega teadustöötajate vaheliste suhete eripära, ei ole mõeldav raamkokkuleppe otsene ja automaatne kohaldamine ainuüksi seetõttu, et tähtjalist töösuhet uuendati või et selle maksimaalne tähtaeg on tulemuselt möödunud, kuna selline lahendus mõjutaks ülikoolide autonoomiat. Selles osas tugineb eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtu resolutsiooni C-3/10 punktis 51 kinnitatud põhimõttele, mis puudutab tähtjalise töösuhete tähtjatuks muutmise piire, mida reguleerib seadusandliku dekreeedi nr 165/2001 artikkel 36, ning mida ei peeta raamkokkuleppe klausliga 5 vastuolus olevaks, sest „[...] *asjaomases sektoris on [kehtestatud] muud tõhusad meetmed, et vältida ja vajaduse korral sanktsioneerida kuritarvitusi järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamisel*“ [...]“.
- 15 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on teadlik, et riigisisene säte – milles piirduks sellega, et lubataks täiesti üldiselt ja abstraktselt kasutada järjestikuseid tähtjalisi töölepinguid, ei vastaks objektiivsetele alustele, mis on nende lepingute põhjendamiseks nõutavad, ning oleks väga diskrimineeriv (vt Euroopa Kohtu 26. jaanuari 2012. aasta otsus kohtuasjas Küçük (C-586/10, punktid 27, 28 ja 29 ning seal viidatud kohtupraktika)) – oleks täielikult vastuolus raamkokkuleppe eesmärgi ja soovitava toimega (vt ka Euroopa Kohtu 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13) ja 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto vs. Fondazione Teatro dell’Opera di Roma (C-331/17)).
- 16 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on siiski tekkinud küsimus, kas ülikoolikorraldus ise ei sisalda teadusuuringute vabaduse ja funktsionaalse sõltumatuse tagamiseks objektiivseid põhjuseid, millega oleks põhjendatud teadlaste töölepingute uuendamine, arvestades ülikooli töölevõtmise ja teadusuuringute erilist laadi.

- 17 Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab eelotsuse küsimustele viidates järgmisi aspekte.
- 18 Kõigepealt tuleneb asjaolu, et seadusandliku dekreeedi nr 75/2017 artiklis 20 ei ole mainitud tähtajalise lepinguga ülikooli teadustöötajaid, selle artikli 22 lõike 16 sõnastusest, mis muudab selles osas seadusandliku dekreeedi nr 165/2001 artikli 3 lõiget 2, arvates teadustöötajate töösuhted mittelepinguliste suhetega avalikku teenistusse. Seega oleks üleliigne jätta need teadustöötajad sõnaselgelt välja ka nimetatud artikli 20 – mille peamine eesmärk on kehtestada normid üksnes „lepinguliselt reguleeritud“ avaliku teenistuse suhtes – adressaatide hulgast.
- 19 Lisaks ei oleks see, et neil ülikooli teadustöötajatel ei ole seadusandliku dekreeedi nr 75/2017 artikli 20 järgi ette nähtud osaleda valikmenetlustes, diskrimineeriv võrreldes teadusasutuste teadlaste samades valikmenetlustes osaleda lubamisega, kuna need kaks kategooriat on erinevad nii täidetavate tööülesannete erinevuse poolest (esimesed täidavad erinevalt teistest ka õppetööga seotud ülesandeid) kui ka erineva õigusliku režiimi tõttu (teisena nimetatud isikud kuuluvad lepinguliselt reguleeritud suhetega avalike teenistujate hulka).
- 20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõige 1 ei näi sisaldavat nõutavaid „objektiivseid ja läbipaistvaid“ kriteeriume, piirdudes tingimusega, et tähtajaline leping peab olema kooskõlas programmile eraldatavate vahenditega.
- 21 Seevastu loogilisest vaatepunktist peaks ülikooli tekkima *kõigepealt* objektiivne vajadus sõlmida teadusuuringuteks tähtajaline leping ja *seejärel* leitama vajalikud rahalised vahendid. Selles küsimuses leiab Euroopa Kohus, et eelarvekaalutlused võivad olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ning mõjutada nende meetmete laadi ja ulatust, mida liikmesriik soovib vastu võtta, kuid need kaalutlused ise ei saa siiski olla selle poliitika eesmärk, ja seega ei saa need õigustada selliste meetmete täielikku puudumist, mis aitaksid vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses (vt lisaks eespool viidatud kohtuasjale C-22/13 ka Euroopa Kohtu 21. septembri 2016. aasta määrus Popescu (C-614/15), punkt 63).
- 22 Samuti ei võimalda see, et võimalik kaheaastane pikendamine sõltub üksnes „õppe- ja teadustegevuse positiivsest hindamisest“, pidada täidetuks vajadust, et ülikool kehtestaks „objektiivsed ja läbipaistvad kriteeriumid, mille alusel kontrollida, kas selliste lepingute pikendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele ning on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik“ ning neid kriteeriume järgiks. Seega toob seaduse 240/2010 artikli 24 lõikes 3 sätestatu kaasa ka tegeliku ohu, et tähtajalisi töölepinguid kuritarvitatakse, ning näib seega olevat vastuolus raamkokkuleppe eesmärgi ja soovitava toimega.