

**Byla C-418/24 [Obadal]<sup>i</sup>****Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį****Gavimo data:**

2024 m. birželio 12 d.

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:***Tribunal Supremo* (Ispanija)**Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:**

2024 m. gegužės 30 d.

**Kasatorė:**

TJ

**Kita kasacinio proceso šalis:***Comunidad de Madrid***Pagrindinės bylos dalykas**

Terminuotų darbo santykių su institucija saistoma valstybės tarnautoja – Reikalavimas terminuotus darbo santykius pakeisti nuolatiniais

**Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas**

SESV 267 straipsnis – Prašymas priimti prejudicinį sprendimą dėl išaiškinimo – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 5 punktas – Paeiliui sudarytos terminuotos darbo sutartys arba nustatyti darbo santykiai – 2024 m. vasario 22 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid ir kt.* (C-59/22, C-110/22 ir C-159/22, EU:C:2024:149) – Skirtingi įvairių Ispanijos teismų pateikti išaiškinimai – Tinkamos sankcijos už piktnaudžiavimą taikant paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis arba nustatytus darbo santykius – SESV 45 straipsnis – Laisvas darbuotojų judėjimas Sąjungoje

<sup>i</sup> Šios bylos pavadinimas išgalvotas. Jis neatitinka jokios bylos šalies tikrojo vardo, pavardės ar pavadinimo.

## Prejudiciniai klausimai

1. Pagrindinis klausimas. **Ar pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą draudžiama tokia jurisprudencija, pagal kurią, laikantis lygybės, nuopelnų, gebėjimų vertinimo ir nediskriminavimo principų laisvo darbuotojų judėjimo srityje, pagal neterminuotą sutartį dirbantiems nenuolatiniais darbuotojams nepripažįstamas nuolatinų viešojo sektoriaus darbuotojų statusas?**

2. Papildomas klausimas. Jeigu į pirmesnę klausimą būtų atsakyta teigiamai: **ar pripažinimas, kad pagal neterminuotą sutartį dirbantiems nenuolatiniais darbuotojams mokėtina atgrasomoji kompensacija tuo metu, kai jų darbo santykiai baigiasi, gali būti laikomas tinkama priemone, kuria siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis viešajame sektoriuje ir prireikus už jį nubausti, paisant Bendrojo susitarimo 5 punkto?**

## Nurodytos Sąjungos teisės nuostatos

- Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 20 ir 45 straipsniai.
- Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 20 ir 21 straipsniai.
- 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 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 (OL L 175, 1999, p. 43), 2, 3 ir 5 punktai.
- 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje (OL L 141, 2011, p. 1) 1 straipsnio 1 dalis.

## Nurodytos nacionalinės teisės nuostatos

Nurodyti Ispanijos teisės aktai visiškai atitinka 2024 m. vasario 22 d. Teisingumo Teismo sprendime *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid ir kt.* (C-59/22, C-110/22 ir C-159/22, EU:C:2024:149; toliau – Sprendimas C-59/22) nagrinėtus teisės aktus.

### **Glaustas faktinių aplinkybių ir proceso pagrindinėje byloje aprašymas**

- 1 Kasatorė nuo 2016 m. kovo 2 d. dirbo *Comunidad de Madrid* (Madrido autonominė sritis, toliau – CAM), ji buvo priskirta prie technikų specialistų kategorijos ir prižiūrėjo vaikus valstybiniame švietimo centre.
- 2 Šalys sudarė šias darbo sutartis:
  - a) 2016 m. kovo 2 d. terminuotą laikinojo darbo sutartį;
  - b) 2016 m. balandžio 28 d. terminuotą laikinojo darbo sutartį;
  - c) 2017 m. kovo 27 d. terminuotą laikinojo darbo sutartį;
  - d) 2017 m. balandžio 26 d. terminuotą laikinojo darbo sutartį;
  - e) 2017 m. gegužės 12 d. terminuotą laikinojo darbo sutartį;
  - f) 2017 m. rugsėjo 8 d. terminuotą laikinojo darbo sutartį.
- 3 Šiomis aplinkybėmis darbuotoja 2021 m. liepos 19 d. pareiškė ieškinį, kuriame reikalavo darbo santykius pripažinti nuolatiniais arba, jeigu tai nebūtų padaryta, – neterminuotais nenuolatiniais darbo santykiais.
- 4 2023 m. kovo 13 d. *Juzgado de lo Social n.º 13 de Madrid* (Madrido darbo bylų teismas, Ispanija) sprendimu Nr. 13 ieškinys buvo patenkintas iš dalies ir darbo santykiai pripažinti neterminuotais nenuolatiniais darbo santykiais, nes jie truko ilgiau nei trejus metus, o darbdavė į darbuotojos darbo vietą nepriėmė kito asmens.
- 5 2023 m. lapkričio 27 d. *Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesniojo teisingumo teismo darbo bylų kolegija, Ispanija) sprendimu (apeliacinis skundas Nr. 228/2023) darbuotojos apeliacinis skundas buvo atmestas ir paliktas galioti minėto teismo sprendimas.
- 6 Dėl apeliacinio teismo sprendimo darbuotoja pateikė kasacinį skundą *Sala de lo Social del Tribunal Supremo* (Aukščiausiojo Teismo darbo bylų kolegija, Ispanija), kad būtų suvienodinta jurisprudencija.

### **Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai**

- 7 Darbuotoja siekia, kad jai būtų pripažintas nuolatinės darbuotojos statusas, nes darbo santykiai nuo jų pradžios 2016 m. kovo 2 d. truko daugiau nei trejus metus, sudarius kelias laikinojo darbo sutartis laisvoms darbo vietoms užimti, kol į šias vietas bus priimti nuolatiniai darbuotojai. Dėl Sprendimo C-59/22 reikšmės nagrinėjamos bylos išsprendimui darbuotoja teigia, kad nekyla jokių abejonių dėl šio sprendimo ir kad iš jo turinio aiškiai matyti, jog darbo santykiai turi būti kvalifikuojami kaip nuolatiniai.

- 8 CAM nesutinka su šiuo reikalavimu motyvuodama tuo, kad darbo santykiai turi būti kvalifikuojami kaip nenuolatiniai neterminuoti, nes darbdavė yra valdžios sektoriaus institucija, kurios darbuotojai nuolatinio darbuotojo statusą gali įgyti tik tuo atveju, jei įdarbinimas buvo įformintas surengus atitinkamą atrankos procedūrą, laikantis lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principų. Dėl Sprendimo C-59/22 reikšmės nagrinėjamos bylos išsprendimui CAM pažymi, kad iš šio sprendimo matyti, jog kvalifikuoti darbo santykius kaip nenuolatinius neterminuotus ir dėl to už kiekvienus išdirbtus metus mokėti 20 dienų darbo užmokesčio kompensaciją, kai darbo santykiai baigiasi užpildžius darbo vietą, yra pakankama ir tinkama priemonė siekiant įvykdyti Bendrojo susitarimo 5 punkto reikalavimus.

### **Glaustas prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindimas**

- 9 Taikydami neseniai priimtą Sprendimą C-59/22, Ispanijos teismai pateikė daug skirtingų aiškinimų. Iš tiesų prašymą priimti prejudicinį sprendimą toje byloje pateikęs teismas priėmė galutinį sprendimą dėl ginčo ir konstatavo, kad Sprendime C-59/22 nereikalaujama darbo santykius pripažinti nuolatiniais, bet leidžiama, siekiant įvykdyti Bendrojo susitarimo 5 punkto reikalavimus, konstatuoti, kad yra tikslinga ir pakankama juos kvalifikuoti kaip nenuolatinius neterminuotus, laikantis nacionalinėje jurisprudencijoje tokiems santykiams numatytos teisinės tvarkos.
- 10 Dėl toliau išdėstytų priežasčių *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) taip pat kyla abejonų, kaip taikyti Sprendimą C-59/22. Taigi Teisingumo Teismas turi išaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 5 punktą atitinka tokia *Tribunal Supremo* jurisprudencija, pagal kurią nuolatinio darbuotojo statusas viešajame sektoriuje pripažįstamas tik asmenims, pradedantiems dirbti valstybės tarnyboje po to, kai įveikia lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principus atitinkančią atranką, o pagal terminuotą darbo sutartį įdarbinto darbuotojo, kurį viešojo sektoriaus darbdavys įdarbino neteisėtai arba piktnaudžiaudamas terminuotomis sutartimis, darbo santykiai kvalifikuojami kaip nenuolatiniai neterminuoti.
- 11 Siekiant geriau suprasti argumentus, reikia iš anksto aptarti pagrindinius jų aspektus, išdėstytus toliau:
- 1) Ispanijos valstybės tarnyboje įdarbinant nuolatinius darbuotojus turi būti laikomasi lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principų;
  - 2) laisvas darbuotojų judėjimas apima galimybę dalyvauti konkursuose dėl nuolatinio darbo viešajame sektoriuje;
  - 3) kasatorės turėtas darbas nėra vienas iš darbų, kuriems netaikoma judėjimo laisvė;

- 4) pagal neterminuotą sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo institutas sukurtas reaguojant į piktnaudžiavimą sudarant terminuotas sutartis viešajame sektoriuje ir atrodo, kad jis netiesiogiai pagrįstas Teisingumo Teismo jurisprudencija. Tam tikruose Teisingumo Teismo sprendimuose, regis, daugiau ar mažiau netiesiogiai pritariama tokiam institutui;
  - 5) *Tribunal Supremo* jurisprudencijoje pagal neterminuotą sutartį dirbančių nenuolatinį darbuotojų teisės prilyginamos nuolatinį darbuotojų teisėms (darbo užmokestis, paaukštinimas, paskatos ir t. t.), nepažeidžiant institucijai darbdavei taikomo reikalavimo surengti viešą konkursą darbo vietai užimti;
  - 6) be to, kad yra normos, reglamentuojančios įdarbinimo viešajame sektoriuje srityje piktnaudžiaujančių subjektų atsakomybę, taip pat taikoma Ispanijos jurisprudencija, kurioje pripažinta, kad pagal neterminuotą sutartį dirbančiam nenuolatiniam darbuotojui, atleistam iš darbo dėl to, kad neišlaikė surengtų egzaminų, prireikus mokama kompensacinė išmoka, lygiavertė skiriamai dėl ekonomikos krizės atleistiems asmenims;
  - 7) pagal neterminuotą sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo atleidimas iš darbo dėl bet kokios kitos nei nurodytoji priežasties prilyginamas nuolatinio darbuotojo atleidimui iš darbo;
  - 8) jeigu pagal neterminuotą sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas atleidžiamas iš darbo remiantis tuo, kad pasibaigė (neegzistuojantis) laikinasis terminas, toks atleidimas iš darbo pripažįstamas negaliojančiu (ir darbuotoją privaloma grąžinti į darbą);
  - 9) pastaraisiais metais buvo priimta įvairių teisės normų dėl laikinosios darbo vietos pakeitimo nuolatinio etatu arba laikinojo darbuotojo įdarbinimo į nuolatinės pareigas, kurių vienas iš tikslų – sureguliuoti situacijas, kylančias dėl piktnaudžiavimo taikant terminuotas sutartis.
- 12 Taigi konstatavus, kad pagal Ispanijos teisę asmuo laikytinas pagal neterminuotą sutartį dirbančiu nenuolatinio darbuotoju: a) ginama jo teisė išlaikyti darbą (nepaisant to, kad jis įsidarbino tik laikinai); b) darbdavys privalo surengti konkursą darbo vietai užimti; c) jeigu nebuvo išlaikyti surengti egzaminai, skiriama kompensacija, lygiavertė tai, kuri mokama atleidus iš darbo dėl verslo problemų; d) negalima remtis galutiniu terminu siekiant nutraukti sutartį ir e) pagal neterminuotą sutartį dirbantiems nenuolatiniam darbuotojams suteikiamos visos nuolatinį darbuotojų teisės.
- 13 Vadinasi, i) kyla klausimų tiek dėl teisės į nediskriminavimą, tiek dėl visų asmenų, norinčių bandyti įsidarbinti valstybės tarnyboje – užimti asmens, kuris turėjo būti tik laikinas darbuotojas, darbo vietą, – laisvo judėjimo; ii) yra daug garantijų ir apsaugos priemonių, kuriomis siekiama apsaugoti pagal neterminuotą sutartį dirbančius nenuolatinius darbuotojus, tačiau jiems nesuteikiama teisė būti priimtiems į užimamą darbo vietą kaip nuolatiniam darbuotojams.

- 14 Dėl to konstatuota, kad siekiant galutinai išspręsti ginčą Teisingumo Teismas turi išsklaidyti abejones, ar pagal Sąjungos teisę yra draudžiamas nenuolatinio pagal neterminuotą sutartį dirbančio darbuotojo institutas.
- 15 Be to, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad 2021 m. birželio 3 d. Sprendime *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario* (C-726/19, EU:C:2021:439; toliau – Sprendimas *IMIDRA*), regis, pripažinta, jog darbo santykių pakeitimas nenuolatiniais neterminuotais gali būti tinkama priemonė, skirta siekiant nubausti už piktnaudžiavimą sudarant terminuotas darbo sutartis, kai darbdavys yra viešasis subjektas. Iš tiesų tame sprendime nurodyta, kad „[š]iomis aplinkybėmis reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas nusprendė: kadangi neegzistuoja jokios kitos lygiavertės ir veiksmingos apsaugos priemonės, taikytinos administracijų darbuotojams, įdarbintiems pagal administracinės teisės nuostatas (tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), tokių pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų prilyginimas „nenuolatiniais pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams“ galėtų būti laikomas priemone, skirta nubausti už piktnaudžiavimą terminuotomis darbo sutartimis ir panaikinti Bendrojo susitarimo nuostatų pažeidimo pasekmes“.

*Įdarbinant asmenį Ispanijos valstybės tarnyboje kaip nuolatinį darbuotoją turi būti laikomasi lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principų*

- 16 Kai darbuotojo darbdavys yra viešajam sektoriui nepriklausanti privati įmonė, teisės aktuose, t. y. *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas) 15 straipsnyje ir 1998 m. gruodžio 18 d. Karaliaus dekretu Nr. 2720/1998, numatytos priemonės atitinka Bendrojo susitarimo 5 punkto reikalavimus, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas sutartis. Taigi pagal šias priemones: a) terminuotos sutartys nuo pat jų įforminimo momento laikomos neterminuotomis sutartimis, turinčiomis tam tikrą trukumą arba neteisėtumo pagrindą, b) terminuotas sutartis, kurios, vertinamos atskirai, atitinka teisės nuostatas, paeiliui galima sudaryti tik 24 mėnesiams per 30 mėnesių laikotarpį, c) atrankos procedūra į darbo vietą, kurią užėmė laikinasis darbuotojas, trunka ne ilgiau kaip tris mėnesius.
- 17 Iš šių taisyklių matyti, kad Ispanijos teisės sistemoje ribojama bendra paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių trukmė, taip pat jų galimas pratęsimas tuo laikotarpiu, o kaip sankcija už taisyklių nesilaikymą numatytas darbo santykių pakeitimas į neterminuotus. Tokiu atveju taikant nacionalinės teisės normas darbo santykiai, susiklostę dėl to, kad buvo piktnaudžiaujama sudarant terminuotas darbo sutartis, visais tikslais kvalifikuojami kaip neterminuoti. Tai veiksminga priemonė, kuria siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir prireikus už tai bausti.
- 18 Ispanijos teisėje leidžiama viešosioms įstaigoms samdyti darbuotojus pagal įprastas darbo teisės nuostatas, įtvirtintas *Estatuto de los Trabajadores*. Abejonių dėl Sprendimo C-59/22 taikymo kyla analizuojant, koks turi būti tinkamas atsakymas į tą patį klausimą, kai darbdavys yra valdžios sektoriaus subjektas, nes,

kitaip nei privačiose įmonėse, priimant į darbą viešųjų įstaigų darbuotojus privaloma laikytis lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principų, taikomų įsidarbinant valstybės tarnyboje. Dėl to nuolatinio viešojo sektoriaus darbuotojo statusą draudžiama suteikti asmeniui, nelaimėjusiam atrankos, kuri turi būti vykdoma siekiant užpildyti šias darbo vietas pagal minėtus principus, kad būtų užtikrinta visų piliečių teisė vienodomis sąlygomis įsidarbinti valstybės tarnyboje.

- 19 Lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principai taikomi visiems tiek pareigūnų, tiek darbuotojų įdarbinimo valstybės tarnyboje būdams. Šiuo klausimu *Tribunal Supremo* ir *Tribunal Constitucional* (Konstitucinis Teismas, Ispanija) jurisprudencija visiškai sutampa. Pats *Tribunal Constitucional* aiškiai nurodė, kad *Constitución* (Konstitucija) 14 straipsniu taip pat užtikrinama vienoda piliečių teisinė padėtis įsidarbinant valstybės tarnyboje ne kaip pareigūnams ir taip suteikiama apsauga, vienodai taikoma bet kokioms taisyklėms ir teisės aktams, kurie daro poveikį darbuotojams, neatsižvelgiant į tai, ar atitinkamas darbuotojas yra pareigūnas, ar darbuotojas (8 teisinis pagrindas; 2015 m. lapkričio 19 d. *Tribunal Constitucional* sprendimas STC-236/2015).
- 20 Šiuo tikslu, kaip nurodyta 2019 m. birželio 20 d. Sprendimo *Ustariz Aróstegui* (C-72/18, EU:C:2019:516) 43 punkte, valstybės narės turi diskreciją organizuoti valdžios sektoriaus veiklą ir gali, „nepažeisdamos Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo, numatyti paskyrimo pareigūnais sąlygas ir jų darbo sąlygas“. Tai reiškia, kad pripažįstama, jog valstybės narės turi didelę diskreciją reguliuoti sąlygas ir reikalavimus, susijusius su galimybe įsidarbinti valstybės tarnyboje.
- 21 Šiomis aplinkybėmis, atsižvelgiant į valstybėms narėms suteiktą diskreciją, pagal Ispanijos teisę lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principų laikymasis yra nuolatinio viešojo sektoriaus darbuotojo statuso įgijimo sąlyga, kurios nesilaikant šio statuso įgyti neįmanoma.

*Laisvas darbuotojų judėjimas apima dalyvavimą konkursuose dėl nuolatinio darbo viešajame sektoriuje*

- 22 Be viso to, kas nurodyta, SESV 45 straipsniu užtikrinama teisė į laisvą darbuotojų judėjimą Sąjungoje. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 20 straipsnyje įtvirtinta teisė į lygybę prieš įstatymą, o pagal 21 straipsnį saugoma teisė į nediskriminavimą dėl pilietybės. Visos šios teisės būtų pažeistos, jeigu iš kitų valstybių narių piliečių būtų atimta galimybė įsidarbinti valstybės tarnyboje tokiomis pačiomis sąlygomis kaip taikomos kitos valstybės narės piliečiams.
- 23 Tiesa, pagal SESV 45 straipsnio 4 dalį laisvo judėjimo teisė netaikoma darbui valdžios sektoriuje. Vis dėlto Teisingumo Teismas apribojo šios išimties taikymo sritį ir nusprendė, kad išimtis netaikoma situacijoms (kaip antai susidariusiai nagrinėjamu atveju), kai pareigybė, nors ir patenka į valdžios sektoriaus sritį, nėra susijusi su viešosios valdžios įgaliojimų vykdymu, kuris reiškia, kad turi būti tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvaujama vykdant viešosios valdžios funkcijas, susijusias su bendraisiais valstybės interesais.

- 24 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad galimybė įsidarbinti valstybės tarnyboje turi atitikti ne tik Ispanijos *Constitución* užtikrinamus lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principus, bet ir laisvo darbuotojų judėjimo principą pagal Sąjungos teisės normas. Taigi laikantis Ispanijos ir Sąjungos teisės normų, kai pareigybė patenka į laisvo darbuotojų judėjimo sritį, galimybė įsidarbinti valstybės tarnyboje kaip nuolatiniam darbuotojui turi būti įmanoma tik tuo atveju, jeigu prieš tai buvo paskelbtas atviras konkursas, kad Sąjungos piliečiai, kurie to pageidauja ir atitinka šiam tikslui keliamus reikalavimus, galėtų pateikti paraišką.

*Pagal neterminuotą sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo institutas įtvirtintas reaguojant į piktnaudžiavimą sudarant terminuotas sutartis viešajame sektoriuje. Atrodo, kad šis institutas netiesiogiai įtvirtintas ESTT jurisprudencijoje*

- 25 *Tribunal Supremo* jurisprudencijoje pagal neterminuotą sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo institutas buvo įtvirtintas siekiant išspręsti problemą, kylančią tais atvejais, kai viešasis subjektas įdarbina darbuotojus pagal terminuotas sutartis, kurios yra neteisėtos, nes prieštarauja tokį įdarbinimą reglamentuojančioms teisės normoms, arba kurias taikant yra piktnaudžiaujama, nes jos sudaromos pačiam, atsižvelgiant į tai, kad pagal teisės aktus tokiam darbuotojui neįmanoma suteikti nuolatinio darbuotojo statuso.
- 26 Dėl to neteisėta terminuota darbo sutartis nuo pat pradžių tampa neterminuota nenuolatinio darbo sutartimi. Tai trukdo nutraukti terminuotą sutartį ir turi teisinį poveikį – sutartiniai santykiai lieka galioti tol, kol bus užpildyta darbo vieta. Tuo metu (užpildžius laisvą darbo vietą) darbo santykiai su nenuolatinio pagal neterminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju nutraukiami išmokėjus kompensaciją, lygią 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekvienus išdirbtus metus; vis dėlto darbuotojas į šią kompensaciją neturėtų teisės, jeigu terminuotos sutartys būtų teisėtos ir nebūtų piktnaudžiaujama jas sudarant.
- 27 Reikia pridurti, kad jurisprudencijoje pripažįstama, jog darbo santykių galiojimo laikotarpiu pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys nenuolatiniai darbuotojai turi tokias pačias teises kaip ir nuolatiniai darbuotojai visose darbo santykių srityse (darbo užmokesčio, paaukštinimo, paskatų ir kt.). Be to, pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo atleidimas iš darbo laikomas negaliojančiu ir darbuotojas privalo būti gražintas į darbą, jeigu jis atleistas pripažinus tokį statusą ir darbdavys remiasi tuo, kad pasibaigė neegzistuojantis laikinasis terminas. Neteisėto atleidimo iš darbo atveju pagal neterminuotą sutartį dirbantys nenuolatiniai darbuotojai taip pat turi teisę į tokia pačią kompensaciją kaip ir nuolatiniai darbuotojai, jeigu darbo santykiai nutraukti neteisėtai ir ne dėl to, kad buvo užpildyta jų darbo vieta.
- 28 Pagal *Tribunal Supremo* jurisprudenciją darbo santykiai į nenuolatinius neterminuotus gali būti pakeisti dviem skirtingais būdais. Pirmasis iš jų – kai terminuota sutartis yra neteisėta ir iš pat pradžių prieštarauja teisei, nes nuo pat sudarymo ja pažeidžiamos taikomos sutarties rūšį reglamentuojančios teisės normos. Antrasis, dažniau pasitaikantis būdas (kaip nagrinėjamoje byloje), – kai



terminuota sutartis iš pradžių galioja, nes jos tikslas yra užpildyti laisvą darbo vietą, kol į ją bus priimtas nuolatinis darbuotojas, tačiau piktnaudžiuojama sudarant terminuotas sutartis, nes laikina situacija tęsiasi neįprastai ilgai.

- 29 Sprendime *IMIDRA* Teisingumo Teismas konstatavo, kad nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos leidžiama atnaujinti terminuotas sutartis, kad būtų laikinai užimamos pareigos institucijoje, kol bus baigtos tarnautojo įdarbinimo procedūros, savaime neprieštarauja Bendrajam susitarimui (57 punktas). Be to, jis nurodė, jog tam, kad būtų laikomasi Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a papunkčio, būtina konkrečiai patikrinti, ar paeiliui atnaujinant terminuotas darbo sutartis arba santykius siekiama patenkinti laikinus poreikius (59 punktas). Dėl to kiekvienu atveju privaloma iširti visas konkretaus atvejo aplinkybes, atsižvelgiant, be kita ko, į su tuo pačiu asmeniu ar tam pačiam darbui atlikti paeiliui sudarytų sutarčių skaičių, kad būtų įsitikinta, jog darbdaviai nepiktnaudžiavo sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotas darbo santykius, net jei šios sutartys buvo sudarytos arba šie santykiai buvo nustatyti tariamai siekiant patenkinti poreikį turėti pavaduojantį personalą (60 punktas).
- 30 Sprendime *IMIDRA* nustatyti kriterijai iš karto buvo taikyti 2021 m. birželio 28 d. *Tribunal Supremo* sprendime (kasacinis skundas dėl jurisprudencijos suvienodinimo Nr. 3263/2019). Pastarajame sprendime numatytas maksimalus trejų metų laikotarpis, per kurį valdžios sektoriaus institucijos turi paskelbti apie darbuotojų atrankos procedūras ir jas užbaigti. Teisėtai pagal terminuotą sutartį įdarbinto darbuotojo darbo santykiai tampa nenuolatiniais neterminuotais, kai jie tęsiasi ilgiau nei tuos trejus metus, nes šio laikotarpio viršijimas reiškia, kad piktnaudžiuojama taikant terminuotas darbo sutartis.
- 31 Kai darbo santykiai tampa nenuolatiniais neterminuotais, teisė gauti kompensaciją, lygią 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekviena išdirbtus metus, atsiranda nutraukus juos dėl to, kad darbo vieta buvo užpildyta. Taigi ši kompensacija mokama tik tais atvejais, kai darbo santykiai buvo pakeisti nenuolatiniais neterminuotais, nes neteisėtai taikytos neterminuotos sutartys, arba kai buvo piktnaudžiuojama terminuotas sutartis sudarant ilgiau nei trejus metus.
- 32 Kaip minėta, Sprendime *IMIDRA*, regis, pripažįstama, kad darbo santykių pakeitimas nenuolatiniais neterminuotais gali būti tinkama priemonė, skirta nubausti už piktnaudžiavimą sudarant terminuotas darbo sutartis.

*Kompensacijos už nenuolatinį neterminuotų darbo santykių nutraukimą teisinis pobūdis, pagrindas ir tikslas*

- 33 Sprendimo C-59/22 rezoliucinės dalies pirmuosiuose dviejuose punktuose nurodyta, kad: 1) pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis nenuolatinis darbuotojas turi būti laikomas pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, taigi patenkančiu į jo taikymo sritį; 2) Bendrajame susitarime numatyta situacija, kai sutartys sudaromos paeiliui, apima

situacija, kai pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys nenuolatiniai darbuotojai lieka užimamose pareigose tol, kol institucija nesurengia atrankos procedūros, skirtos nuolatiniam darbuotojui priimti į jų vietą, ir tokiu atveju nenuolatinį darbuotoją su institucija siejanti terminuota sutartis laikoma pratęsta automatiškai.

- 34 *Tribunal Supremo* jurisprudencija, kurioje apibrėžtas neterminuotos nenuolatinio darbuotojo sutarties teisinis režimas, neprieštaruoja nė vienai iš šių dviejų pirmųjų išvadų. Ispanijos teisė visiškai atitinka abi išvadas, todėl pagal Sąjungos teisę ją galima taikyti, šiuo tikslu nepateikiant nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem*.
- 35 Ispanijos teismams iškilusios abejonės dėl Sprendimo C-59/22 taikymo srities, dėl kurių jau priimta nemažai tarpusavyje prieštaraujančių sprendimų, yra susijusios su išvada, kad pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą draudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose numatyta mokėti vienkartinę kompensaciją, lygią 20 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienu metų darbo užmokesčio, kiekvienam darbuotojui, kurio darbdavys piktnaudžiavo paeiliui pratęsdamas neterminuotą nenuolatinio darbuotojo sutartį, „jei šios išėtinės išmokos [kompensacijos už sutarties nutraukimą] mokėjimas nepriklauso nuo to, ar šios sutartys sudaromos teisėtai, ar piktnaudžiaujant“.
- 36 Kaip minėta, Ispanijos teisėje pagal neterminuotą sutartį dirbančio nenuolatinio darbuotojo statuso įgijimas ir su tuo susijęs kompensacijos, lygios 20 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus, pripažinimas įtvirtinti reaguojant į piktnaudžiavimą sudarant terminuotą sutartį viešajame sektoriuje. Tai yra pasekmė, kurią lemia valdžios sektoriaus institucijos neteisėtai arba piktnaudžiaujant sudarytos terminuotos darbo sutartys ir kuri atsiranda būtent dėl to, kad neteisėtai arba piktnaudžiaujant naudojamosi tokiomis sutartimis.
- 37 Gali būti, kad viešojo subjekto sudaryta terminuota sutartis yra teisėta ir neprieštaruoja teisei, nes ji nesusijusi su jokiais pažeidimais, o priėmimo į darbo vietą procedūra neviršija maksimalaus trejų metų laikotarpio. Tokiu atveju darbo santykiai yra terminuoti ir netampa neterminuotais nenuolatiniais darbo santykiais. Terminuota sutartis nutraukiama pasibaigus sutartam laikotarpiui ir teisė į kompensaciją, lygią 20 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus, nėra įgyjama.
- 38 Šiuo klausimu 2018 m. birželio 5 d. Sprendime *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2018:393) Teisingumo Teismas patvirtino, kad *Estatuto de los Trabajadores* 49 straipsnio 1 dalies c punktas atitinka Bendrąjį susitarimą, ir konstatavo, kad „Bendrojo susitarimo <...> 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose darbuotojams, su kuriais, siekiant priimti į darbą laikinai, kol vykdoma atrankos ar paaukštinimo procedūra, skirta nuolatiniam darbuotojui įdarbinti, sudaryta terminuota darbo sutartis, kaip antai pagrindinėje byloje nagrinėjama *interinidad* sutartis, nenumatyta mokėti kompensacijos, kai baigiasi laikotarpis, kuriam sutartis buvo sudaryta, nors nuolatiniam darbuotojui, kurio darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties, kompensacija yra mokama“.

- 39 Taigi nutraukus teisėtai sudarytą terminuotą sutartį nereikia mokėti 20 dienų darbo užmokesčiui lygios kompensacijos už kiekvienus išdirbtus metus. Tokią kompensaciją galima gauti tik tada, kai terminuota sutartis yra neteisėta arba sudaryta piktnaudžiaujant, taigi kompensacija jokių atveju nėra skiriama neatsižvelgiant į sutarties teisėtumo arba piktnaudžiavimo ją sudarant vertinimą. Priešingai, ši kompensacija turi būti mokama tik tuo atveju, jei terminuota sutartis yra neteisėta arba sudaryta piktnaudžiaujant, nes buvo pratęsiama ilgiau nei trejus metus.
- 40 Reikia priminti, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog Bendrojo susitarimo 5 punkte nenustatyta bendros valstybių pareigos numatyti terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas. Šiame punkte iš valstybių narių reikalaujama nustatyti kitą veiksmingą priemonę, kuri leistų išvengti piktnaudžiavimo pačiam sudarant terminuotas darbo sutartis ir prireikus už jį nubausti (2020 m. kovo 19 d. Sprendimo *Sanchez Ruiz ir kt.*, C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 97 punktą).
- 41 Taigi iš 5 punkto nematyti, kad kyla teisinė pasekmė, pagal kurią dėl to, kad valdžios sektoriaus institucijos ir viešieji subjektai neteisėtai įdarbino darbuotojus pagal terminuotas darbo sutartis, darbo santykiai turi būti pripažinti nuolatiniams, kai nacionalinės teisės aktuose yra numatytos tinkamos priemonės, skirtos nubausti už piktnaudžiavimą pačiam sudarant terminuotas darbo sutartis.
- 42 Vadinas, reikia išnagrinėti, ar jurisprudencijoje išaiškintoje Ispanijos teisėje pateikta išėičių, leidžiančių suderinti iš Bendrojo susitarimo 5 punkto kylančių pareigų vykdymą su nacionalinės teisės normomis, pagal kurias viešojo sektoriaus nuolatinio darbuotojo statuso negalima pripažinti darbuotojams, nelaimėjusiems tuo tikslu organizuotos atrankos.
- 43 Būtent šiuo klausimu kyla abejonių, kurios jau buvo išdėstytos kalbant apie teisingą Sprendimo C-59/22 aiškinimą, nes atrodo, kad šiame sprendime neigiama, jog darbo santykių priskyrimas prie nenuolatinių neterminuotų darbo santykių ir su tokiu statusu susijusios teisinės pasekmės, numatytos jurisprudencijoje, yra tinkama priemonė siekiant laikytis Bendrojo susitarimo 5 punkto.
- 44 *Tribunal Supremo* nepitaria minėto sprendimo 94 punkte išdėstytam teismo, pateikusiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą toje byloje, vertinimui, kad dėl nenuolatinių neterminuotų darbo sutarčių kategorijos Ispanijos teisėje nenumatyta jokios priemonės, kuria siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui sudarant šias sutartis.
- 45 Kaip minėta, darbo santykių priskyrimas prie nenuolatinių neterminuotų darbo santykių yra teisinė pasekmė, kylanti dėl to, kad terminuotos sutartys neteisėtos arba sudarytos piktnaudžiaujant. Šis priskyrimas yra garantija darbuotojams ir sankcija institucijai darbdavei už neteisėtą tokių sutarčių taikymą, todėl gali būti laikomas lygiaverte ir tinkama teisės aktuose numatyta priemonė, kuria siekiama

užkirsti kelią piktnaudžiavimui, valdžios sektoriaus institucijai sudarant terminuotas darbo sutartis, ir taikyti sankcijas už tokį piktnaudžiavimą.

- 46 Šiomis aplinkybėmis, jeigu darbo santykiai prie nenuolatinių neterminuotų darbo santykių priskiriami dėl to, kad terminuotos sutartys taikomos neteisėtai arba piktnaudžiaujant ir dėl to mokama kompensacija, lygi 20 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus, toks priskyrimas gali būti teisinė priemonė, lygiavertė Bendrojo susitarimo 5 punkte numatytoms priemonėms.

*Galimas kompensacijos už neteisėtą atleidimą iš darbo taikymas*

- 47 Jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų, kad kompensacija, lygi 20 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant 12 mėnesių darbo užmokesčio, nėra tinkama priemonė siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui, atsirandančiam pačiam sudarant terminuotas darbo sutartis, ir prireikus už jį nubausti pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą, papildomai kyla klausimas, ar tokiu atveju tai, kad šiuo tikslu nustatyta, jog už neteisėtą nuolatinių darbuotojų atleidimą iš darbo turi būti mokama didžiausia atitinkamu metu pagal Ispanijos teisę galiojanti teisės aktuose numatyta kompensacija (dabar – kompensacija, lygi 30 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant 24 mėnesių darbo užmokesčio), dėl kurios pagal neterminuotą sutartį dirbančių nenuolatinių darbuotojų teisinė padėtis taptų visiškai tokia pati kaip nuolatinių viešojo sektoriaus darbuotojų, gali būti tinkama atgrasomoji priemonė.

*Teisės normos dėl laikinosios darbo vietos pakeitimo nuolatinio etatu arba laikinojo darbuotojo įdarbinimo į nuolatinę pareigą valstybės tarnyboje. Atrankos į valstybės tarnybą procedūrų organizavimas*

- 48 Šiuo klausimu Sprendime C-59/22 vėlgi yra teiginių, keliančių abejonių dėl jo taikymo srities, nes nurodyta, kad Bendrojo susitarimo 5 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, numatančios laikinųjų darbo vietų pakeitimo nuolatiniais etatais procedūrų organizavimą skelbiant konkurso procedūrą į laikinųjų darbuotojų, įskaitant pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius nenuolatinius darbuotojus, užimtas darbo vietas, jeigu jos organizuojamos neatsižvelgiant į tai, ar šios terminuotos darbo sutartys buvo sudarytos piktnaudžiaujant.
- 49 Kaip priminta to sprendimo 117 punkte, Teisingumo Teismas yra nurodęs, kad atrankos procedūrų organizavimas suteikia galimybę darbuotojams, kurie buvo įdarbinti piktnaudžiaujant, bandyti pasiekti, kad jų darbo santykiai taptų stabilūs, tačiau tokia aplinkybė neatleidžia valstybių narių nuo pareigos numatyti tinkamą priemonę, skirtą tinkamai nubausti už piktnaudžiavimą pačiam sudarant terminuotas darbo sutartis ir nustatant terminuotus darbo santykius, nes, kaip nurodyta tame pačiame punkte, tokiose atrankos procedūrose, kurių baigtis yra visų pirma abejotina, taip pat gali dalyvauti kandidatai, kurie nebuvo nukentėję nuo tokio piktnaudžiavimo.

- 50 Dėl to Teisingumo Teismas 118 punkte pažymėjo: „Vadinasi, kadangi tokios atrankos procedūros organizuojamos neatsižvelgiant į tai, ar terminuotos darbo sutartys sudarytos piktnaudžiaujant, neatrodo, kad tokia priemonė yra tinkama siekiant deramai nubausti už piktnaudžiavimą tokiais darbo santykiais ir pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes. Taigi neatrodo, kad ji leistų pasiekti Bendrojo susitarimo 5 punktu siekiamą tikslą <...>.“
- 51 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas mano, kad akivaizdu, jog Ispanijos teisėje buvo priimta specialių teisėkūros priemonių, kuriomis šiuo požiūriu aiškiai siekiama laikytis Bendrojo susitarimo 5 punkto ir būtent norima užtikrinti, kad tokių procedūrų organizavimas jokių būdu nepriklausytų nuo vertinimo, ar buvo piktnaudžiaujama taikant terminuotas sutartis.
- 52 *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* (2021 m. gruodžio 28 d. Įstatymas Nr. 20/2021 dėl neatidėliotinių priemonių, kuriomis siekiama mažinti valstybės tarnyboje sudaromų terminuotų sutarčių skaičių) paaiškinta, kad Ispanijoje valstybės tarnyboje sudaromų terminuotų sutarčių skaičius pasiekė beveik trisdešimt procentų, pripažįstama, kad šiuo klausimu paeiliui priimtais teisės aktais nepavyko sumažinti tos procentinės dalies, taip pat pripažįstama, kad trūksta reguliariai organizuojamų atrankos procedūrų. Be to, tame įstatyme aiškiai nurodytas Bendrojo susitarimo 5 punktas ir Teisingumo Teismo jurisprudencija, pripažįstant, kad šiame punkte įtvirtinta pareiga nustatyti veiksmingas priemones, kuriomis atgrasoma nuo piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis ir prireikus aiškiai baudžiama už tokį piktnaudžiavimą priimant veiksmingas priemones, taikomas siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir sukčiavimui sudarant terminuotas darbo sutartis ir už juos bausti.
- 53 Be viso to, kas išdėstyta, šiuo įstatymu *Estatuto Básico del Empleado Público* (Valstybės tarnybos pagrindų statutas) papildytas nauja nuostata, kurioje numatyta atsakomybės sistema tuo atveju, jeigu nesilaikoma minėtų nustatytų priemonių. Taigi atlikus tokius teisės aktų pakeitimus sugriežtintas jų turinys: už neteisėtus veiksmus reikalaujama atitinkamos atsakomybės pagal kiekvienoje valdžios sektoriaus institucijoje galiojančius teisės aktus; tai yra proporcingas, veiksmingas ir atgrasomasis mechanizmas, kuriuo siekiama laikytis pareigos vengti piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis su valdžios sektoriaus institucijų darbuotojais ir taip įgyvendinamas Bendrojo susitarimo 5 punktas.
- 54 Minėtame įstatyme yra numatyta laikinosios darbo vietos pakeitimo nuolatiniu etatu valstybės tarnyboje procedūra, vykdoma siekiant užpildyti laikinai užimtas darbo vietas; priimant į šias darbo vietas taikoma atrankos sistema – konkursas, kuriame vertinama kvalifikacija ir rengiami testai: 40 % visų balų skiriama atrankos pagal kvalifikaciją etape, per kurį daugiausia atsižvelgiama į darbo valstybės tarnyboje patirtį, klasę, kategoriją ar atitinkamą lygiavertę klasifikaciją, turint omenyje, kad per kolektyvines derybas gali būti susitarta, jog atrankos etapas, kuriame atliekami testai, gali nebūti eliminuojamasis.

- 55 Tame įstatyme taip pat reglamentuojamas išimties tvarka skelbiamas kvietimas teikti kandidatūras konkurse, kuriame vertinama kvalifikacija, į darbo vietas, atitinkančias 2 straipsnio 1 dalyje nustatytus reikalavimus ir iki 2016 m. sausio 1 d. nepertraukiamai užimtas pagal terminuotą sutartį dirbusių darbuotojų. Dėl šių vienintelį kartą organizuojamų atrankos procedūrų gali būti deramasi kiekvienoje valstybės administracijos, autonominių sričių ir vietos valdžios institucijų veiklos teritorijoje. Siekiant išvengti naujų procedūrų vėlavimo, siūlomos darbo vietos, susijusios su laikinosios darbo vietos pakeitimo nuolatiniu etatu procedūromis, turėjo būti patvirtintos ir paskelbtos atitinkamuose oficialiuosiuose leidiniuose iki 2022 m. birželio 1 d., o atitinkami konkursai surengti iki 2022 m. gruodžio 31 d.; procedūros užbaigtinos iki 2024 m. gruodžio 31 d.
- 56 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas mano, kad iš visų šių teisės aktuose nustatytų priemonių matyti, jog atrankos procedūrų, skirtų, be kita ko, valstybės tarnautojams, su kuriais terminuotos darbo sutartys sudarytos piktnaudžiaujant, organizavimas nėra nepriklausomas nuo vertinimo, ar įdarbinant darbuotoją buvo piktnaudžiaujama, ir, priešingai, yra neatsiejamas nuo tokios situacijos, siekiant jį nutraukti įteisinant visateisį darbą valstybės tarnyboje.
- 57 Tiesa, šiose procedūrose gali dalyvauti kandidatai, kurie nenukentėjo dėl tokio piktnaudžiavimo, tačiau pagal teisės aktų leidėjo numatytą taisyklę lemiamą reikšmę pareigoms gauti vis dėlto turi šių darbuotojų ankstesnė patirtis ir laikotarpis, kurį jie tas pareigas vykdė pagal terminuotas sutartis; tai tinkamai kompensuoja situaciją, kurioje šie darbuotojai buvo atsidūrę dirbdami pagal terminuotas sutartis, nes jie turi daug geresnes galimybes labai palankiomis sąlygomis tapti nuolatiniiais darbuotojais.
- 58 Be to, negalima pamiršti, kad šie darbuotojai buvo įdarbinti jiems netaikant įpareigojimo laimėti atranką į nuolatinę valstybės tarnybą pagal viešumo, lygybės, nuopelnų ir gebėjimų vertinimo principus. Jie taip pat neturėjo konkuruoti su visais kitais šalies piliečiais ir kitų valstybių narių piliečiais, iš kurių buvo atimta galimybė įsidarbinti valstybės tarnyboje, įdarbinus asmenis, pasinaudojusius neteisėtais darbdavio veiksmais.
- 59 Be to, reikia atsižvelgti į tai, kad minėtame teisės akte taip pat nustatyta, jog gali būti reikalaujama valdžios sektoriaus institucijų atsakomybės. Pagal šį teisės aktą galima reikalauti (net ir teisme), kad teisės akte numatytos pareigos būtų įvykdytos laiku, siekiant darbdavį įpareigoti surengti konkursą darbo vietai užimti, taip pat reikalauti taikyti kitų rūšių atsakomybę, įskaitant finansinę.
- 60 Taigi atrankos procedūroms taikoma nustatyta teisinė tvarka atitinka Bendrojo susitarimo 5 punkto nuostatas, nes rengiant tas procedūras buvo atsižvelgta į piktnaudžiavimą taikant terminuotas darbo sutartis ir siekiama reaguoti į situaciją, kurioje atsidūrė piktnaudžiavimą patyrę darbuotojai, tinkamai derinant jų teisių gynimą su kitų piliečių teisėtais siekais įsidarbinti valstybės tarnyboje, laikantis lygybės, nuopelnų bei gebėjimų vertinimo principų ir paisant judėjimo laisvės.

- 61 Tai, kas išdėstyta, turi būti papildyta paskutine pastaba. Visų darbuotojų, turinčių pagal neterminuotą sutartį dirbančių nenuolatinių darbuotojų statusą, priskyrimas prie nuolatinių darbuotojų reikštų, kad institucija atleidžiama nuo pareigos rengti atrankos procedūras ir iš kitų piliečių atimama teisė jose dalyvauti, nes dėl nenuolatinių pagal neterminuotą sutartį dirbančių darbuotojų priėmimo į nuolatinės pareigas konkursas į šias pareigas taptų nereikalingas, o tai padarytų neabejotinos žalos galimiems teisėtiems pretendentams į šias pareigas.

DARBINIS VERTINIMAS