



## Teismo praktikos rinkinys

Byla C-494/16

**Giuseppa Santoro  
prieš  
Comune di Valderice  
ir  
Presidenza del Consiglio dei Ministri**

(*Tribunale di Trapani* prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbas pagal terminuotą darbo sutartį – Su viešojo sektoriaus darbdaviu sudarytos sutartys – Priemonės, kuriomis siekiama nubausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas sutartis – Lygiavertiškumo ir veiksmingumo principai“

Santrauka – 2018 m. kovo 7 d. Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) sprendimas

*Socialinė politika — Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis — Direktyva 1999/70 — Piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prevencijai skirtos priemonės — Su viešojo sektoriaus darbdaviu sudarytos sutartys — Nacionalinės teisės aktai, kuriais nesiekama už piktnaudžiavimą sudarant tokias sutartis nubausti, nurodant sumokėti darbuotojui kompensaciją, kuri atlygintų tai, kad terminuoti darbo santykiai nebuvo pakeisti į neterminuotus darbo santykius — Kitos kompensacijos išmokėjimas kartu su galimybe šiam darbuotojui gauti visą žalos atlyginimą už prarastas įsidarbinimo galimybes arba už prarastą galimybę laimėti administracinį konkursą — Leistinumas — Sąlyga — Veiksmingo ir atgrasančio bausmių taikymo mechanizmo buvimas — Nacionalinio teismo atliekamas patikrinimas*

(*Tarybos direktyvos 1999/70 priedo 5 punktas*)

1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 5 punktas turi būti aiškinamas taip, kad jis nedraudžia nacionalinės teisės aktų, kuriais nesiekama už viešojo sektoriaus darbdavio piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis nubausti, nurodant sumokėti darbuotojui kompensaciją, kuri atlygintų tai, kad terminuoti darbo santykiai nebuvo pakeisti į neterminuotus darbo santykius, tačiau numatomas kompensacijos už 2,5–12 mėnesių laikotarpį, apskaičiuojamos pagal paskutinį minėtam darbuotojui sumokėtą darbo užmokestį, išmokėjimas kartu su galimybe pastarajam gauti visą žalos atlyginimą, jeigu jis, taikydamas prezumpciją, įrodo, kad prarado kitas įsidarbinimo galimybes arba kad, jei būtų dalyvavęs bendrajame konkurse, būtų jį laimėjęs, jeigu tokiu teisės aktu nustatomas veiksmingas ir atgrasantis bausmių taikymo mechanizmas; tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Kadangi iš esmės sunku įrodyti, kad buvo prarasta galimybė, darytina išvada, kad prezumpcijos principas, kuriuo darbuotojui, kuris dėl piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis prarado galimybę įsidarbinti, siekiama užtikrinti galimybę pašalinti tokio Sąjungos teisės pažeidimo padarinius, gali tenkinti veiksmingumo reikalavimą.

Bet kuriuo atveju ta aplinkybė, kad nacionalinės teisės aktų leidėjo priimta priemone, skirta nubausti už piktnaudžiavimą privataus sektoriaus darbdaviams sudarant terminuotas sutartis, suteikiama maksimali apsauga, kuri gali būti teikiama darbuotojui, pati savaime negali sumažinti viešojo sektoriaus darbuotojams taikomų nacionalinių priemonių veiksmingumo.

(žr. 50, 51, 54 punktus ir rezoliucinę dalį)