

2022 m. kovo 3 d. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje IK / Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid

(Byla C-159/22)

(2022/C 359/20)

Proceso kalba: ispanų

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Šalys pagrindinėje byloje

Ieškovė pirmojoje instancijoje ir apeliantė: IK

Atsakovė pirmojoje instancijoje ir kita apeliacinio proceso šalis: Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid

Prejudiciniai klausimai

- A. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo Bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro*, C-494/16 ⁽¹⁾, ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato*, C-494/17 ⁽²⁾), t. y. reikalavimus dėl darbuotojo patirtos žalos atlyginimo taikant principą *restitutio in integrum*, jeigu tuose teisės aktuose numatyta tik vienkartinė ir objektyvi kompensacija (lygi 20 dienų darbo užmokesčio sumai už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienu metų darbo užmokesčio), tačiau nenumatyta jokių papildomų kompensacijų siekiant visiškai atlyginti patirtą žalą, jeigu ji viršija tą sumą?
- B. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro*, C-494/16, ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato*, C-494/17), t. y. reikalavimus dėl darbuotojo patirtos žalos atlyginimo, jeigu tuose teisės aktuose numatyta tik kompensacija, mokama nutraukus sutartį dėl to, kad į darbo vietą buvo įdarbinta, tačiau nenumatyta jokios kompensacijos sutarties galiojimo laikotarpiu, kaip sutarties pripažinimo neterminuota alternatyvos? Ar byloje, kurioje ginčijamas tik asmens kaip nuolatinio darbuotojo statusas, tačiau sutartis nenutraukta, dėl laikinųjų sutarčių sudarymo atsiradusios žalos atlyginimą reikėtų pripažinti kaip alternatyvą nuolatinio darbuotojo statuso pripažinimui?
- C. Ar gali būti pripažinta, kad nacionalinės teisės aktuose yra priemonių, kurios pakankamai atgraso viešąsias institucijas ir viešojo sektoriaus įstaigas nuo laikinųjų sutarčių sudarymo arba atnaujinimo paeiliui ir atitinkamai nuo bendrojo susitarimo 5 punkto pažeidimo, skirtų tam, kad būtų „užkirstas kelias [darbdavio] piktnaudžiavimui sudarant terminuotas sutartis [su kitais ir būsimais darbuotojais] ir nubausta už šį piktnaudžiavimą“, ir kurios atitinka reikalavimus, nustatytus ESTT jurisprudencijoje (2018 m. kovo 7 d. Sprendime *Santoro*, C-494/16, ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendime *Rossato*, C-494/17), kai šias priemones sudaro nuo 2017 m. priimtose teisės normos (*Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017* (2017 m. birželio 27 d. Įstatymas Nr. 3/2017 dėl 2017 m. bendrojo valstybės biudžeto) papildoma 34.^a nuostata, *Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018* (2018 m. liepos 3 d. Įstatymas Nr. 6/2018 dėl 2018 m. bendrojo valstybės biudžeto) papildoma 43.^a nuostata ir 2021 m. liepos 6 d. Karaliaus dekretas-įstatymas Nr. 14/2021), kuriose numatyta, kad nustatoma atsakomybė už „pažeidimus“, bet nepatikslinkta, kokia tai atsakomybė, o tik pateikta bendra nuoroda į teisės aktus, kurie konkrečiai neįvardijami, nesant įrodymų, kad egzistuoja koks nors konkrečiai nustatytos atsakomybės atvejis atsižvelgiant į tūkstančius teismų sprendimų, kuriuose darbuotojai pripažinti pagal neterminuotą sutartį dirbančiais nenuolatiniais darbuotojais dėl to, kad nesilaikyta teisės normų dėl laikinųjų sutarčių sudarymo?
- D. Jeigu būtų pripažinta, kad Ispanijos teisėje nėra priemonių, kurios yra pakankamai atgrasomosios, ar dėl viešojo sektoriaus darbdavio padaryto Direktyvos 1999/70/EB ⁽³⁾ priede pateikto bendrojo susitarimo (toliau – bendrasis susitarimas) 5 punkto pažeidimo sutartis turi būti laikoma neterminuota nenuolatine sutartimi, ar vis dėlto darbuotojas turi būti pripažintas visateisiu nuolatinio darbuotoju be išlygų?

- E. Ar pagal [bendrąjį susitarimą] ir jį aiškinančią ESTT jurisprudenciją, laikantis Sąjungos teisės viršenybės principo, turi būti nustatytas reikalavimas pakeisti darbo sutartį neterminuota sutartimi, net jei pripažinta, kad tai prieštarauja *Constitución Española* (Ispanijos Konstitucija) 23 straipsnio 2 daliai ir 103 straipsnio 3 daliai, jeigu šios konstitucinės teisės normos aiškinamos taip, kad pagal jas bet kokia galimybė dirbti valstybės tarnyboje, įskaitant pagal darbo sutartį, atsiranda tik po to, kai kandidatas įveikia atrankos konkursą, kuriame taikomi lygybės, nuopelnų, gebėjimų ir viešumo principai? Ar, atsižvelgiant į tai, kad galimas ir kitoks aiškinimas, kurio laikosi *Tribunal Constitucional* (Konstitucinis Teismas, Ispanija), valstybės konstitucinės teisės normoms turi būti taikomas Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principas, taigi privaloma pasirinkti tokį aiškinimą, pagal kurį būtų užtikrinta šių teisės normų atitiktis Sąjungos teisei, ir nagrinėjamu atveju pripažinti, kad pagal Konstitucijos 23 straipsnio 2 dalį ir 103 straipsnio 3 dalį nenustatyta pareiga taikyti lygybės, nuopelnų ir gebėjimų principus įdarbinant darbuotojus?
- F. Ar pagal [bendrąjį susitarimą] ir jį aiškinančią ESTT jurisprudenciją darbo sutartis gali būti nepakeista į nuolatinę, jei prieš priimant teismo sprendimą dėl tokio pakeitimo įstatyme numatoma laikinosios darbo vietos pakeitimo nuolatinio etatu (*consolidacion*; konsolidacija) arba laikinojo darbuotojo įdarbinimo į nuolatinės pareigas (*estabilizacion*; stabilizacija) procedūra, kuri turi būti įvykdyta per kelerius artimiausius metus, o tai reiškia, kad turi būti rengiamas viešasis konkursas į darbuotojo užimamą vietą, turint omenyje tai, kad per tą konkursą turi būti užtikrintas „laisvos konkurencijos, lygybės, nuopelnų, gebėjimų ir viešumo principų laikymasis“, todėl darbuotojas, su kuriuo buvo paeiliui sudarytos ar atnaujintos laikinosios sutartys, gali būti įdarbintas į tas nuolatinės pareigas arba, jei konkursą eiti pareigas laimi kitas asmuo, jis netampa nuolatinio darbuotoju ir tokiu atveju jo sutartis nutraukiama išmokant kompensaciją, apskaičiuojamą pagal 20 dienų darbo užmokesčio sumą už kiekvienus išdirbtus metus, neviršijant vienu metų darbo užmokesčio sumos?“

(¹) EU:C:2018:166

(²) EU:C:2019:387

(³) OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368.

2022 m. gegužės 11 d. *College van Beroep voor het bedrijfsleven* (Nyderlandai) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje *Pesticide Action Network Europe (PAN Europe) / College voor de toelating van gewasbeschermingsmiddelen en biociden, kita šalis: Dow AgroScience BV (Dow)*

(Byla C-308/22)

(2022/C 359/21)

Proceso kalba: nyderlandų

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas

College van Beroep voor het bedrijfsleven

Šalys pagrindinėje byloje

Ieškovė: *Pesticide Action Network Europe (PAN Europe)*

Atsakovas: *College voor de toelating van gewasbeschermingsmiddelen en biociden*

Kita šalis: *Dow AgroScience BV (Dow)*

Prejudiciniai klausimai

1. Ar susijusi valstybė narė, kuri priima sprendimą dėl augalų apsaugos produkto autorizacijos pagal Reglamento Nr. 1107/2009 (¹) 36 straipsnio 2 dalį, gali nukrypti nuo tam tikros zonos valstybės narės ataskaitos rengėjos, nagrinėjusios paraišką pagal šio reglamento 36 straipsnio 1 dalį, vertinimo ir, jei taip – tai kiek?