



## Judikatūras krājums

Apvienotās lietas C-103/18 un C-429/18

***Domingo Sánchez Ruiz un Berta Fernández Álvarez u.c.***  
**pret**  
***Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)***

*(Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid un Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu)*

**Tiesas (otrā palāta) 2020. gada 19. marta spriedums**

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 5. klauzula – “Secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai attiecību” jēdziens – Darba devēja neievērots likumā noteikts termiņš galīgai amata, kuru pagaidām ieņem uz noteiktu laiku nodarbināts darba ņēmējs, aizpildīšanai – Darba tiesisko attiecību automātiska pagarināšana no gada uz gadu – Viena un tā paša amata ieņemšana, tajā paliekot noteikta laika darba ņēmējam pēc divām secīgām iecelšanām amatā – “Objektīvu iemeslu” jēdziens, kas attaisno darba līgumu vai darba tiesisko attiecību secīgu atjaunošanu uz noteiktu laiku – Valsts tiesiskajā regulējumā paredzēto darbā pieņemšanas pamatu ievērošana – Konkrēta pārbaude, kurā tiek atklāts, ka noteikta laika darba attiecību secīgas atjaunošanas mērķis ir apmierināt darba devēja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības – Pasākumi, ar kuriem paredzēts novērst un – vajadzības gadījumā – sodīt par ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, secīgi noformējot uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba tiesiskās attiecības – Atlases procedūras, kuru mērķis ir galīgi aizpildīt amatus, kurus pagaidu kārtā ieņem noteikta laika darba ņēmēji – Noteikta laika darba ņēmēju statusa pārveidošana par “nenoteikta laika nepastāvīgu personālu” – Tāda pabalsta piešķiršana darba ņēmējam, kas ir līdzvērtīgs pabalstam par nelikumīgu atlaišanu – Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku piemērojamība, neraugoties uz to, ka darba ņēmējs ir piekritis secīgai noteikta laika līgumu pagarināšanai – 5. klauzulas 1. punkts – Valsts tiesu pienākuma atstāt nepiemērotu neatbilstīgu valsts tiesisko regulējumu neesamība

1. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu – Secīgi darba līgumi vai darba attiecības – Jēdziens – Darba ņēmējs, kurš pēc vairākkārtējas iecelšanas amatā ieņēmis to pašu amatu nepārtraukti vairākus gadus – Darba devēja neievērots likumā noteikts pienākums organizēt atlases procedūru minētā vakantā amata pastāvīgai aizpildīšanai – Automātiski pagarinātas darba tiesiskās attiecības no gada uz gadu – Iekļaušana (Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts)*

(skat. 53. un 56.–64. punktu un rezolutīvās daļas 1) punktu)

2. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamat nolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu – Objektīvi iemesli, kas pamato šādu līgumu atjaunošanu – Pamatojums, kurš balstīts tikai uz valsts tiesiskajā regulējumā paredzēto amatā pieņemšanas pamatu ievērošanu – Secīga noteikta laika darba tiesisko attiecību atjaunošana, lai apmierinātu darba devēja pastāvīgas un ilgstošas vajadzības personāla jomā – Nepieļaujamība*  
(Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts)

(skat. 66.–68. un 71.–80. punktu un rezolutīvās daļas 2) punktu)

3. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamat nolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu – Atlases procedūras, kuru mērķis ir galīgi aizpildīt amatus, kurus pagaidu kārtā ieņem noteikta laika darba ņēmēji – Noteikta laika darba ņēmēju statusa pārveidošana par nenoteikta laika nepastāvīgu personālu – Tāda pabalsta piešķiršana darba ņēmējam, kas ir līdzvērtīgs pabalstam par nelikumīgu atlaišanu – Šādu pasākumu atbilstīgais raksturs – Pārbaude valsts tiesā*  
(Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 5. klauzula)

(skat. 84.–86. un 90.–106. punktu un rezolutīvās daļas 3) punktu)

4. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamat nolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Piemērošanas joma – Uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums publiskajā sektorā – Darba ņēmējs, kurš ir piekritis secīgu noteikta laika darba attiecību uzsākšanai un/vai atjaunošanai – Iekļaušana*  
(Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 2. klauzulas 1. punkts, 3. klauzulas 1. punkts un 5. klauzula)

(skat. 108.–116. punktu un rezolutīvās daļas 4) punktu)

5. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamat nolīgums par darbu uz noteiktu laiku – Direktīva 1999/70 – Pasākumi, kuru mērķis ir novērst secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu – Atbilstošās noteikuma tiesās iedarbības neesamība – Valsts tiesas pienākuma neesamība nepiemērot savas valsts tiesību normu, kas ir pretrunā šim noteikumam – Valsts tiesas pienākums atbilstīgi interpretēt valsts tiesības*  
(LESD 288. panta trešā daļa; Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 5. klauzulas 1. punkts)

(skat. 117.–125. punktu un rezolutīvās daļas 5) punktu)

## **Rezumējums**

**Dalībvalstis nevar izslēgt no jēdziena “secīgas uz noteiktu laiku noslēgtas darba attiecības” darba ņēmēja situāciju, kad viņš pēc vairākām iecelšanām amatā ilgstoši ieņēmis**

**aizvietošanas amatu, jo nav bijis konkursa procedūras, viņa darba attiecībām tiekot šādi automātiski pagarinātām no gada uz gadu**

**Tas, ka darbaņēmējs ir piekritis secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba attiecību izveidei, viņam neliedz saņemt aizsardzību, ko tam piešķir ar Pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku**

Spriedumā *Sánchez Ruiz un Fernández Álvarez* u.c. (apvienotās lietas C-103/18 un C-429/18), ko Tiesa pasludinājusi 2020. gada 19. martā, tā nosprieda, ka dalībvalstis un/vai sociālie partneri no jēdziena “secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi vai darba attiecības”, kas paredzēts Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums”)<sup>1</sup> 5. klauzulā, nevar izslēgt situāciju, kurā darbaņēmējs, ar kuru ir noslēgtas darba attiecības uz noteiktu laiku, proti, līdz brīdim, kad viņa ieņemtais vakantais amats tiks pastāvīgi aizpildīts, ir ticis iecelts vienā un tajā pašā amatā vairākkārt un to ieņēmis nepārtraukti vairākus gadus, un pastāvīgi un nepārtraukti ir pildījis tos pašus uzdevumus, šī darbaņēmēja ilgstošai palikšanai šajā vakantajā amatā izrietot no tā, ka darba devējs nav ievērojis savu likumā noteikto pienākumu organizēt noteiktajā termiņā atlases procedūru, lai pastāvīgi aizpildītu minēto vakanto amatu, kā dēļ viņa darba attiecības tikušas automātiski pagarinātas no gada uz gadu. Ja darba devējs publiskajā sektorā ir ļaunprātīgi izmantojis secīgas darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, tas, ka attiecīgais darbaņēmējs ir piekritis šo dažādo darba attiecību nodibināšanai un/vai atjaunošanai, nevar no šī viedokļa atbrīvot šī darba devēja rīcību no tās ļaunprātīgā rakstura tādējādi, lai Pamatnolīgums nebūtu piemērojams šī darbaņēmēja situācijai.

Šajā lietā vairākas personas ilgtermiņā tikušas nodarbinātas noteikta laika darba attiecībās Madrides kopienas (Spānija) veselības aprūpes dienestā. Šie darbaņēmēji lūdza atzīt viņiem štata pastāvīgā personāla statusu vai – pakārtoti – atzīt viņus par publiskā sektora darbiniekiem, kuriem ir šim personālam pielīdzināms statuss, ko Madrides kopiena viņiem atteica. Izskatot minēto darbaņēmēju prasības pret šīs kopienas atsakošajiem lēmumiem, *Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 8) un *Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 14) uzdeva Tiesai vairākus prejudiciālus jautājumus – tostarp par Pamatnolīguma 5. klauzulas interpretāciju.

Lai nonāktu pie iepriekš minētā secinājuma, Tiesa vispirms atgādināja, ka viens no Pamatnolīguma izvirzītajiem mērķiem ir ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darbaņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai, un ka dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem, ievērojot šī nolīguma priekšmetu, mērķi, kā arī lietderīgo iedarbību, jānosaka, ar kādiem nosacījumiem šie līgumi vai darba attiecības tiek uzskatīti par “secīgiem”. Tālāk tā uzskatīja, ka pretēja interpretācija ļautu vairāku gadu gaitā nodarbināt darbaņēmējus uz īsiem laikposmiem un riskētu ne tikai faktiski izslēgt lielu skaitu noteikta laika darba attiecību no Direktīvas 1999/70 un minētā nolīguma paredzētās darbaņēmēju aizsardzības, lielā mērā zūdot jēgai to mērķiem, bet arī ļaut darba devējiem ļaunprātīgi izmantot šādas attiecības, lai apmierinātu pastāvīgas un ilgstošas ar personālu saistītas vajadzības.

Turklāt Tiesa nosprieda, ka Pamatnolīguma 5. klauzula nepieļauj tādus valsts tiesību aktus un judikatūru, saskaņā ar kuriem uz noteiktu laiku nodibinātu darba tiesisko attiecību secīgu atjaunošanu uzskata par pamatotu ar “objektīviem iemesliem” tikai tādēļ, ka šī atjaunošana atbilst šajā tiesiskajā regulējumā minētajiem nodarbinātības iemesliem, proti, īslaicīgu, gadījuma vai

<sup>1</sup> 1999. gada 18. martā noslēgtais Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) pielikumā.

ārkārtas programmu nepieciešamības, steidzamības un attīstības apsvērumiem, jo šādi valsts tiesību akti un judikatūra neliedz attiecīgajam darba devējam praksē ar šādu atjaunošanu risināt pastāvīgu un ilgstošu vajadzību pēc personāla. Šajā sakarā Tiesa norādīja, ka, lai gan aplūkojamajā valsts tiesiskajā regulējumā un judikatūrā nav noteikta vispārīga un abstrakta atļauja izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, bet gan šādu līgumu slēgšanas iespēja tiek būtībā ierobežota līdz īslaicīgu vajadzību apmierināšanai, praksē attiecīgo darba ņēmēju secīga iecelšana amatā neatbilda Madrides kopienas vienkāršām pagaidu vajadzībām, bet tās mērķis bija apmierināt pastāvīgas un ilgstošas vajadzības personāla jomā šīs kopienas veselības aprūpes dienestā. Šajā ziņā Tiesa norādīja, ka iesniedzējtiesu skatījumā Spānijas publiskā veselības sektora daļā pastāv strukturāla problēma, kas izpaužas kā liels pagaidu darba ņēmēju procentuālais īpatsvars, un nav ievērots likumā noteiktais pienākums pastāvīgi aizpildīt amata vietas, kuras uz laiku ieņem šis personāls.

Tālāk Tiesa nosprieda, ka valsts tiesām ir jānovērtē, vai konkrēti pasākumi, tādi kā atlases procedūru organizēšana, ar kurām tiek paredzēts pastāvīgi aizpildīt tos amatus, kurus pagaidu kārtā ieņem darba ņēmēji darba attiecībās uz noteiktu laiku, šo darba ņēmēju statusa maiņa uz “nenoteikta laika nepastāvīgu personālu” un tāda paša pabalsta piešķiršana šiem darba ņēmējiem, kāds tiek maksāts ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā, ir atbilstoši pasākumi, lai novērstu un – vajadzības gadījumā – sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no secīgu darba līgumu vai darba attiecību noslēgšanas uz noteiktu laiku, vai līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Tomēr Tiesa sniedza precizējumus, lai šīm tiesām sniegtu vadlīnijas, tām veicot savu vērtējumu.

Turklāt Tiesa nosprieda, ka gadījumā, ja darba devējs publiskajā sektorā ir ļaunprātīgi izmantojis secīgas darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, tas, ka attiecīgais darba ņēmējs ir piekritis šo dažādo darba attiecību nodibināšanai un/vai atjaunošanai, nevar no šī viedokļa kļedēt šī darba devēja rīcības ļaunprātīgo raksturu tādējādi, lai Pamatnolīgums nebūtu piemērojams šī darba ņēmēja situācijai. Šajā ziņā Tiesa uzskatīja, ka Pamatnolīguma mērķis ierobežot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba tiesisko attiecību secīgu izmantošanu ir netieši, bet noteikti balstīts uz premisu, saskaņā ar kuru darba ņēmējs – tā kā tas salīdzinājumā ar darba devēju ir vājākā situācijā – var ciest no tā, ka darba devējs ļaunprātīgi izmanto secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku, pat ja šo darba attiecību nodibināšanai un atjaunošanai viņš ir labprātīgi piekritis, un šī paša iemesla dēļ var tikt atturēts tieši pastāvēt uz to, lai darba devējs ievēro viņa tiesības. Tiesa tādējādi uzskatīja, ka Pamatnolīguma 5. klauzulai zustu jebkāda lietderīgā iedarbība, ja noteikta laika darba ņēmējiem tiek liegta tajā garantētā aizsardzība tikai tādēļ, ka tie labprātīgi ir piekrituši noslēgt secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku.

Visbeidzot, Tiesa uzskatīja, ka Eiropas Savienības tiesībās valsts tiesai, kurā tiek izskatīts strīds starp darba ņēmēju un tā publiskā sektora darba devēju, nav noteikts pienākums nepiemērot Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam neatbilstošu valsts tiesisko regulējumu, jo, tā kā šai klauzulai nav tiešas iedarbības, uz to pašu par sevi nevar atsaukties Savienības tiesību piemērošanas jomā ietilpstošā strīdā, lai neizmantotu tai pretrunā esošu valsts tiesību normu.