

Byla C-726/19

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį

Gavimo data:

2019 m. spalio 1 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Ispanija)

Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2019 m. rugsėjo 23 d.

Apeliantas:

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario

Kita apeliacinio proceso šalis:

JN

Pagrindinės bylos dalykas

Pagrindinės bylos dalykas – prašymas išmokėti kompensaciją dėl kitos proceso šalies darbo sutarties nutraukimo.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

Prašymu siekiama penkių tikslų: nustatyti, ar terminuota sutartis laisvai darbo vietai užimti atitinka Bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis; ar tai, kad yra darbo sutarčių, kurių galiojimo terminas nenustatytas, kaip antai terminuota sutartis laisvai darbo vietai užimti, reiškia, kad Direktyva 1999/70 netinkamai perkelta į nacionalinę teisę; ar tai, kad nėra tinkamų priemonių, skirtų tam, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo sudarant terminuotas sutartis laisvai darbo vietai užimti ir nubausta už tokį piktnaudžiavimą, kenkia bendrojo susitarimo veiksmingumui; ar darbo santykiai, kaip antai susiję su terminuota sutartimi laisvai darbo vietai užimti, kurios galiojimo laikotarpis labai ilgas ir nenustatyta jos pabaiga data, reiškia piktnaudžiavimą; ar ekonomikos krizė yra

objektyvi priežastis, pateisinanti tai, kad nepriimtos priemonės siekiant išvengti darbo santykių tęsimo labai ilgą laiką. Teisinis pagrindas yra SESV 267 straipsnis.

Prejudiciniai klausimai

PIRMA. Ar galima pripažinti, kad sudarant terminuotą darbo sutartį, kaip antai terminuotą sutartį laisvai darbo vietai užimti, kai darbdavys savo nuožiūra nustato jos trukmę nusprenddamas, ar priimti asmenį į laisvą darbo vietą, kada priimti ir kiek trunka atrankos procesas, yra užtikrinamas Direktyvos 1999/70 1 ir 5 punktų veiksmingumas?

ANTRA. Ar Tarybos direktyvos 1999/70/EB 5 punkte įtvirtintą pareigą nustatyti vieną ar kelias priemones, joje numatytas siekiant neleisti piktnaudžiauti sudarant terminuotas darbo sutartis tuo atveju, kai sudaromos terminuotos sutartys laisvai darbo vietai užimti, reikia laikyti perkelta į Ispanijos teisę, atsižvelgiant į tai, kad pagal jurisprudenciją nenustatyta ilgiausia tokių terminuotų darbo santykių trukmė, nenurodytos konkrečios objektyvios priežastys, pateisinančios šių santykių pratęsimą, ir nenustatyta, kiek kartų galima pratęsti tokius darbo santykius?

TREČIA. Ar tai, kad pagal jurisprudenciją Ispanijos teisėje nėra jokios veiksmingos priemonės, skirtos tam, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo su darbuotojais sudarant terminuotas sutartis laisvai darbo vietai užimti ir nubausta už tokį piktnaudžiavimą, kenkia bendrojo susitarimo tikslui ir veiksmingumui, nes neribojama bendra ilgiausia darbo santykių trukmė, šie santykiai niekada netampa neterminuoti arba neterminuoti nenuolatiniai, kad ir kiek daug metų praeina, ir nutrūkus šiems santykiams darbuotojai negauna kompensacijos, o administracija neprivalo pateikti pagrindimo siekdama pratęsti terminuotus darbo santykius, kai daug metų nepateikia viešojo darbo pasiūlymo užimti laisvą darbo vietą arba uždelsia vykdyti atrankos procesą?

KETVIRTA. Ar neterminuotus darbo santykius, kurių trukmė pagal 2018 m. birželio 5 d. Teisingumo Teismo didžiosios kolegijos sprendimą C-677/16 yra neįpratai ilga ir ją darbdavys visada nustato savo nuožiūra, nenurodęs jokios ribos ir nepateikęs pagrindimo, o darbuotojas negali numatyti, kada tie santykiai nutrūks, – jie gali tęstis iki jo pensijos – reikia laikyti atitinkančiais Tarybos direktyvos 1999/70/EB tikslą, ar jie turi būti suprantami kaip piktnaudžiavimas?

PENKTA. Ar pagal Teisingumo Teismo 10-osios kolegijos sprendimą C-331/17 galima pripažinti, kad 2008 m. ekonomikos krizė apskritai yra priežastis, pateisinanti tai, kad nėra jokios prevencinės priemonės, kurią taikant būtų neleidžiama piktnaudžiauti pačiam įtvirtinant terminuotus darbo santykius, kaip tai suprantama pagal bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį, ir būtų galima užtikrinti, kad kitos apeliacinio proceso šalies ir *Comunidad de Madrid* (Madrido autonominis regionas, Ispanija) darbo santykiai nebūtų tęsiami nuo 2003 m. iki 2008 m., kuriais jie dar kartą pratęsti ir truko iki 2016 m., taigi terminuotos darbo

sutarties galiojimas buvo pratęsiamas trylika metų, arba būtų atgrasyta nuo tokių santykių?

Nurodytos Sąjungos teisės nuostatos

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 (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) 14 konstatuojamoji dalis.

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, pateikto Direktyvos 1999/70 priede, preambulė ir 1–5 punktai.

Teisingumo Teismo sprendimai:

2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509) 52–55 punktai,

2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.* (C-378/07, C-379/07 ir C-380/07, EU:C:2009:250) 76, 82–84, 87, 88, 97–99 ir 105 punktai,

2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679) 44, 47, 49 ir 52–54 punktai,

2018 m. kovo 7 d. Sprendimo *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) 24 ir 34 punktai,

2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2018:393) 64 punktas,

2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859) 55, 60, 64–66 ir 70–72 punktai,

2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras* (C-619/17, EU:C:2018:936) 88 ir 97–101 punktai,

2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Rosatto* (C-494/17, EU:C:2019:387) 24–30, 39 ir 40 punktai.

Nurodytos nacionalinės teisės nuostatos

Constitución española (Ispanijos Konstitucija) 9 straipsnio 3 dalis.

Código Civil (Civilinis kodeksas) 1 straipsnio 6 dalis.

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Darbuotojų statuto įstatymas, išdėstytas nauja redakcija; toliau – ET), patvirtintas 1995 m. kovo 24 d. *Real Decreto Legislativo 1/1995* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 1/1995) (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d.) 12 straipsnio 7 dalis ir 15 straipsnio 1–3 ir 6 dalys.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Įstatymas dėl viešosios tarnybos pagrindų statuto), kurio nauja redakcija išdėstytas tekstas buvo patvirtintas 2015 m. spalio 30 d. *Real Decreto Legislativo 5/2015* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 5/2015) (BOE, Nr. 261, 2015 m. spalio 31 d., p. 103105) (toliau – EBEP) 70 ir 83 straipsniai ir ketvirtoji pereinamojo laikotarpio nuostata.

1998 m. gruodžio 18 d. *Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada* (Karaliaus dekretas Nr. 2720/1998, kuriuo įgyvendinamas Darbuotojų statuto 15 straipsnis dėl terminuotų darbo sutarčių) (BOE, Nr. 7, 1999 m. sausio 8 d., p. 568) 4 ir 8 straipsniai.

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (Madrido srities darbuotojų kolektyvinė sutartis) (BOCM, Nr. 100, 2005 m. balandžio 28 d., p. 32) (toliau – kolektyvinė sutartis) 13 straipsnis ir vienuoliktoji pereinamojo laikotarpio nuostata.

2019 m. liepos 4 d. *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) sprendimas.

Trumpas faktinių aplinkybių ir pagrindinės bylos aprašymas

- 1 2003 m. birželio 23 d. JN pradėjo dirbti *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madrid* (Madrido autonominio regiono Madrido žemės ūkio mokslinių tyrimų ir plėtros institutas, toliau – Institutas); pagal terminuotą sutartį laisvai darbo vietai užimti, siejamą su 2002 m. viešuoju darbo pasiūlymu, jos profesinė kategorija buvo valgyklos pagalbinė darbuotoja. 2008 m. sutartis buvo pratęsta, nes 2005 m. surengus nuolatinių darbuotojų paskyrimo į pareigas konkursą nebuvo paskelbtas laimėtojas JN darbo vietai užimti. 2009 m. paskelbtas naujas kvietimas dalyvauti nuolatinių darbuotojų paskyrimo į pareigas konkurse; konkursas baigėsi 2016 m.
- 2 2009 m. balandžio 3 d. *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior* (Vadovybės, teisingumo ir vidaus reikalų ministerija) potvarkiu buvo pranešta apie specialią atrankos procedūrą nuolatiniams valgyklos pagalbiniams darbuotojams įdarbinti. 2016 m. liepos 27 d. į darbo vietas, dėl kurių surengta atranka, paskirti pasibaigus šiai procedūrai atrinkti asmenys, o spalio 3 d. JN pranešta, kad jos sutartis nutraukiama, nes atrinktas darbuotojas pagal viešąjį darbo pasiūlymą.

- 3 2016 m. lapkričio 17 d. JN pasirašė kitą terminuotą sutartį kitai laisvai darbo vietai, priskiriamai prie tos pačios profesinės kategorijos, užimti; ši sutartis sudaryta dėl to, kad surengus pirmąjį nuolatinių darbuotojų paskyrimo į pareigas konkursą darbo vieta buvo užimta.
- 4 JN 201[] m. gegužės 24 d. pareiškė ieškinį *Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid* (Madrido darbo teismas Nr. 40). Šis teismas nusprendė, kad JN ir Institutą siejantys darbo santykiai yra neterminuoti nenuolatiniai, nes praėjo EBEP 70 straipsnyje numatytas trejų metų terminas, nustatytas laisvai darbo vietai užimti (darbuotoja į šią vietą buvo įdarbinta pagal terminuotą sutartį). Taigi teismas pripažino, kad JN sutartis nutraukta teisėtai, nes surengus atrankos procedūrą į laisvą darbo vietą priimtas darbuotojas, tačiau pagal 2017 m. kovo 28 d. *Tribunal Supremo* sprendimą jai turėjo būti sumokėta 3 266,48 EUR kompensacija, lygi 20 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus.

Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai

- 5 Institutas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikė apeliacinį skundą, grindžiamą, be kita ko, tuo, kad pažeisti EBEP 70 ir 83 straipsniai ir ketvirtoji pereinamojo laikotarpio nuostata, taip pat kolektyvinės sutarties 13 straipsnio 2 bei 3 dalys ir vienuoliktoji pereinamojo laikotarpio nuostata. Jis teigia, kad JN darbo santykiai negali būti pakeisti į neterminuotus nenuolatinius. Institutas tvirtina, kad 2003 m. birželio 20 d. pasirašytoje terminuotoje sutartyje laisvai darbo vietai užimti buvo nustatyta, kad ji galios tol, kol bus baigtos kolektyvinės sutarties 13 straipsnio 2 ir 3 dalyse reglamentuojamos atrankos procedūros ir bus paskirtas darbuotojas į valgyklos pagalbinio darbuotojo darbo vietą, susijusią su 2002 m. viešuoju darbo pasiūlymu (ją užėmė JN). Institutas mano, kad EBEP 70 straipsnis netaikomas tiems atvejams, kurie reglamentuojami EBEP ketvirtąja pereinamojo laikotarpio nuostata, nes darbo vieta susijusi su ankstesniu nei 2005 m. viešuoju darbo pasiūlymu. Taigi netaikomas trejų metų terminas (kuris negali būti pratęstas) šiai darbo vietai užimti, bet taikomi kolektyvinės sutarties 13 ir 14 straipsniai. Institutas pažymi, kad kolektyvinės sutarties vienuoliktojoje pereinamojo laikotarpio nuostatoje numatyta su 2005 ir 2006 m. susijusi veiksmų programa darbuotojų nuolatiniam darbui užtikrinti įdarbinant nuolatinius darbuotojus – šie procesai reglamentuojami EBEP ketvirtąja pereinamojo laikotarpio nuostata, todėl jis daro išvadą, kad EBEP 70 straipsnis taikytinas naujai pradedantiems dirbti darbuotojams, tačiau ne personalui, susijusiam su nuolatinių darbuotojų įdarbinimo procesu. Jis priduria, kad EBEP įsigaliojo 2007 m. gegužės mėn. ir netaikomas atgaline data.
- 6 Dėl prejudicinių klausimų pateikimo Institutas pažymi, kad bendrojo susitarimo 5 punktas susijęs su atvejais, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, o ne su vienos sutarties tęsimu ilgą laiką, kurį Institutas laiko teisėtu. JN mano, kad nacionalinės teisės aktais pažeidžiamas direktyvos 5 punktas, nes neribojama viešųjų institucijų sudaromų terminuotų darbo sutarčių trukmė.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindų santrauka

- 7 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas JN darbo santykius apibendrina taip: tai darbo santykiai, reglamentuojami 2003 m. pasirašytos pirmosios terminuotos sutarties laisvai darbo vietai užimti. Kadangi į laisvą darbo vietą, kuri susijusi su 2002 m. viešuoju darbo pasiūlymu ir kurioje dirbo JN, nebuvo paskirtas nuolatinis darbuotojas surengus 2005 m. nuolatinių darbuotojų paskyrimo į pareigas konkursą (nors administracija neįrodė, kad šis konkursas buvo surengtas, ir neįvardijo jo rezultatų), 2008 m. sutartis iš dalies pakeista: ji pratęsta, kad ta pati laisva darbo vieta, siejama su 2009 m. viešuoju darbo pasiūlymu, būtų užimta; galiausiai į šią darbo vietą 2016 m. buvo paskirtas darbuotojas.
- 8 Kiek tai susiję su Ispanijos teisės aktais, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš pradžių nurodo, kad EBEP 70 straipsnis nagrinėjamu atveju yra taikytinas, nes JN sutartis susijusi su 2009 m. viešuoju darbo pasiūlymu, kuris paskelbtas vėliau, nei patvirtintas EBEP. Jis mano, kad 83 straipsnio nuostata („darbuotojai priimami į laisvas darbo vietas ir paskiriami į naujas pareigas laikantis taikomų kolektyvinių sutarčių nuostatų, o jeigu jų nėra, taikant karjeros tarnautojų įdarbinimo ir paskyrimo į naujas pareigas sistemą“) neturi poveikio 70 straipsnyje nustatytai pareigai („[b]et kuriuo atveju darbo valstybės tarnyboje pasiūlymas ar panaši priemonė turi būti paskelbtas (-a) per trejų metų terminą, kurio negalima pratęsti“), nes šiais straipsniais reglamentuojami skirtingi klausimai. Iš tikrųjų 83 straipsniu reglamentuojama taikytina tvarka, o 70 straipsniu – terminas, per kurį turi būti atliktos EBEP išsamiai sureglamentuotos privalomos procedūros; šio termino negalima pakeisti taikant žemesnės teisinės galios teisės normas arba šalių susitarimu.
- 9 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad tą patį galima pasakyti apie ketvirtąją pereinamojo laikotarpio nuostatą („viešosios institucijos gali skelbti pranešimus apie konkursą nuolatiniams darbuotojams įdarbinti, kad būtų užimtos nuolatinės darbo vietos, susijusios su įvairiais lygiais ar kategorijomis, dotuojamos iš biudžeto lėšų ir užimtos laikinųjų tarnautojų ar laikinųjų darbuotojų iki 2005 m. sausio 1 d.“). Ši nagrinėjamu atveju taikoma nuostata neprieštarauja 70 straipsnyje nustatytam terminui, ja taip pat siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui pratęsiant terminuotas darbo sutartis.
- 10 Savo ruožtu kolektyvinės sutarties nuostatose taip pat ne panaikinamas EBEP 70 straipsnyje nustatytas terminas, o nustatoma priėmimo į laisvas darbo vietas procedūra, kurią reikia taikyti neviršijant minėto termino, net jeigu tokia procedūra būtų sudėtinga.
- 11 Iš tikrųjų pagal kolektyvinės sutarties 13 straipsnį priimti į laisvas darbo vietas visų pirma reikia vykdant nuolatinių darbuotojų paskyrimo į pareigas konkursą. Jeigu nėra konkurso laimėtojų, taip pat jeigu šios darbo vietos lieka laisvos dėl to, kad ankstesni darbuotojai pereina į kitas darbo vietas, jos įtraukiamos į kitą viešąjį darbo pasiūlymą, vykdant atrankos procedūras aukštesnėms pareigoms įstaigoje

eiti (šiose procedūrose gali dalyvauti tik viena kategorija žemesnes pareigas einantys ir reikiamo lygio išsilavinimą turintys nuolatiniai darbuotojai, t. y. tie, kurie jau yra įdarbinti) arba vykdant konkursą, kuriame gali dalyvauti išorės kandidatai (procedūras, atviras visiems reikalaujamas sąlygas atitinkantiems asmenims). Savo ruožtu vienuoliktojoje pereinamojo laikotarpio nuostatoje numatyta nuolatinių darbuotojų įdarbinimo procedūra, kurią sudaro trys etapai.

- 12 *Tribunal Supremo* savo suformuotoje jurisprudencijoje pripažįsta, kad terminuotos sutartys laisvai darbo vietai užimti, kuriomis masiškai naudojasi Ispanijos institucijos, yra visiškai teisėtos ir nesukelia jokių pasekmių, o įdarbinančios institucijos gali neskelbti konkurso darbo vietai užimti, todėl daug metų galima išlaikyti terminuotus darbo santykius ir iš institucijos nereikalaujama pagrįsti, kodėl ji delsia priimti darbuotoją į laisvą darbo vietą. *Tribunal Supremo* mano, kad pagal savo pobūdį šie santykiai niekada netampa neterminuoti nenuolatiniai ir darbuotojas neturi teisės į kompensaciją, kai netikėtai praranda darbą dėl to, kad į laisvą darbo vietą priimamas kitas asmuo (jis negali numatyti, kada tai įvyks).
- 13 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad pagal Ispanijos darbo teisę terminuota darbo sutartis yra išimtis, taigi ji reglamentuojama išsamiai ir naudojama tais atvejais, kai darbdaviui darbuotojų reikia trumpam laikotarpiui, jeigu laikomasi teisės aktuose nustatytų reikalavimų. Manoma, kad praėjus iš pradžių numatytam laikotarpiui darbuotojų nebereikės; jeigu taip būtų arba jeigu nebūtų įvykdyti teisės aktuose nustatyti reikalavimai, įstatyme numatyta, kad sutartis tampa neterminuota, taigi iš pradžių kaip laikina sukurta darbo vieta įmonėje tampa nuolatinė. ET 15 straipsnyje konkrečiai nurodyti atvejai, kai terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, ir atskiriamos dvi aiškiai skirtingos situacijos: kai darbuotojas nebuvo registruotas socialinės apsaugos sistemoje arba sutartis sudaryta pažeidžiant įstatymus ir kai viršijama ilgiausia terminuotos sutarties galiojimo trukmė.
- 14 Taigi kadangi terminuotos sutarties esmė yra patenkinti laikinus įmonės poreikius, pagal apibrėžtą sutartį, kuri ilgą laiką pratęsiama ir kurios galimo galiojimo termino neįmanoma nustatyti, negali būti terminuota. Nagrinėjamu atveju praėjus tiek metų neaišku, kada ir dėl kokios priežasties baigs galioti sutartis, todėl, be abejojimo, iš pradžių nustatyto termino jau negali būti laikomasi, taigi sutarties tikslas yra priimti darbuotoją į laisvą darbą vietą, kuri *Comunidad de Madrid* reikalinga neterminuotą laikotarpį, ir šioje byloje tai yra akivaizdu, nes darbo santykiai truko ilgiau nei tryliką metų. Negalima pritarti jokiame pateisinime dėl vėlavimo surengti atrankos konkursą laisvai darbo vietai užimti, nes, net jeigu jis ir egzistuotų, svarbiausia yra tai, kad sutarties trukmė visiškai neapibrėžta, kadangi negalima numatyti sutarties pabaigos datos, o tai visiškai prieštarauja terminuotos darbo sutarties pobūdžiui, kai pagal teisės aktų nuostatas turi būti žinoma sutarties galiojimo pabaigos data.
- 15 ET 15 straipsnio 1 dalies c punkte, kuriuo į nacionalinę teisę perkelta Direktyva 1999/70, terminuotų darbo sutarčių trukmė ribojama siekiant išvengti piktnaudžiavimo, draudžiamo pagal Sąjungos teisę, ir terminuota darbo sutartis

numatoma tik vienu atveju: „kai pavaduojami teisę išsaugoti savo darbo vietą turintys darbuotojai, su sąlyga, kad darbo sutartyje nurodomas pavaduojamas darbuotojas ir pavadavimo priežastis.“ Taigi nenumatyta, kad terminuotą darbo sutartį galima sudaryti siekiant priimti į laisvą darbo vietą; tokia nuostata įtvirtinta Karaliaus dekreto Nr. 2720/1998 4 straipsnio 1 dalyje, viršijant ją įgyvendinamos nuostatos ribas, nes nustatyta galimybė sudaryti terminuotą darbo sutartį „siekiant laikinai įdarbinti, kol vyksta atrankos ar paaukštinimo procedūra dėl nuolatinio darbuotojo įdarbinimo“, kad būtų patenkintas institucijos poreikis priimti darbuotojus į laisvas darbo vietas, kol dėl šių vietų bus paskelbtas viešasis pasiūlymas ir į jas bus paskirti darbuotojai surengus atitinkamą procedūrą, laikantis nuopelnų ir gebėjimų principų. Tai neabejotinai gali pateisinti terminuotą darbo sutarčių sudarymą, tačiau jokių būdu nepateisina delsimo priimti darbuotojus į laisvas darbo vietas; praktiškai dėl to terminuoti darbo santykiai tampa ilgalaikiai ir tęsiasi daug metų.

- 16 Bet kuriuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad terminuotos sutartys laisvai darbo vietai užimti neatitinka taisyklių, nustatytų ET 15 straipsnyje; šiame straipsnyje nurodyta, kad terminuota darbo sutartis sudaroma tik tam laikotarpiui, kurį pavaduojamo darbuotojo nėra įmonėje dėl bet kurios teisės aktuose nustatytos priežasties, leidžiančios išlaikyti jo darbo vietą. Ši priežastis turi būti nurodyta sutartyje ir lemia sutarties trukmę: terminuotą pavadavimo sutartį pasirašiusios šalys žino, kas yra pavaduojamas darbuotojas, dėl kokios priežasties jo nėra įmonėje ir kiek laiko išsaugoma jo teisė į darbo vietą. Vis dėlto terminuotų sutarčių laisvai darbo vietai užimti trukmė, kuri turėtų būti ne ilgesnė, nei nustatyta EBEP, lieka neapibrėžta tokiu atveju kaip nagrinėjamas, ir valdžios institucija ją nustato savo nuožiūra; valdžios institucijai netaikomi apribojimai priimti į laisvą darbo vietą, todėl darbuotojas nežino, kada gali baigtis darbo santykiai.
- 17 Pats pavadinimas „terminuota sutartis laisvai darbo vietai užimti“ rodo, kad ši sutartis skiriasi nuo terminuotos darbuotojo, turinčio teisę į darbo vietos išsaugojimą, pavadavimo sutarties. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad terminuotai pavadavimo sutarčiai taikomas teisių apribojimas neturėtų galioti terminuotai sutarčiai laisvai darbo vietai užimti, nes šis apribojimas taikomas tik ET reglamentuojamoms sutartims. Taigi atsižvelgiant į teisėtumo ir teisės aktų hierarchijos principus, įtvirtintus Konstitucijos 9 straipsnio 3 dalyje, laikinų darbuotojų teisės neturi būti ribojamos Karaliaus dekretu – teisės aktu, kuris yra žemesnės galios nei įstatymas, tuo atveju, kai darbuotojų teisės nesusijusios su teisės aktų leidėjo numatytais konkrečiais atvejais ir nepalankios teisės normos negali būti aiškinamos plačiai. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad turi būti taikoma ET 15 straipsnio 5 dalis, kurioje pagal Direktyvą 1999/70 užkertamas kelias piktnaudžiavimui, nes nustatyta, kad „darbuotojai, kurie per 30 mėn. laikotarpį dirbo ilgiau nei 24 mėn., ištiesai ar su pertraukomis, tą patį ar kitą darbą toje pačioje įmonėje ar jų grupėje pagal ne mažiau kaip dvi laikinas sutartis tiesiogiai ar per laikinojo įdarbinimo įmones tokiomis pačiomis ar kitokiomis terminuotos sutarties sąlygomis, įgyja nuolatinį darbuotojų statusą“.

- 18 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad šios dalies paskutinėje pastraipoje nustatyta išimtis, pagal kurią ta dalis netaikoma terminuotoms sutartims, neturi daryti poveikio pagal terminuotą sutartį laisvai darbo vietai užimti dirbantiems darbuotojams, nes ši sutartis neatitinka ET numatytų reikalavimų, t. y. reikalavimų dėl darbuotojų, turinčių teisę į darbo vietos išlaikymą, pavadavimo ir pavaduojamo darbuotojo bei pavadavimo priežasties nurodymo sutartyje.
- 19 Vis dėlto jurisprudencijoje šios pozicijos nesilaikoma, taigi terminuotoms sutartims laisvai darbo vietai užimti nenustatyti laiko apribojimai. Be abejo, Karaliaus dekretu Nr. 2729/98 tokios sutarties trukmė yra ribojama: „pasibaigia trijų mėnesių terminas, taikomas atrankos ar paaugštinimo procedūroms siekiant įdarbinti nuolatinį darbuotoją, arba terminas, taikomas viešųjų institucijų organizuojamoms atrankos procedūroms.“ Taigi reikia kelti klausimą, koks terminas taikomas atrankos procedūroms viešosiose institucijose; galėtų atrodyti, kad teisės aktų leidėjas, laikydamasis Direktyvos 1999/70, norėjo apriboti atrankos procedūras ir nustatė ilgiausią jų vykdymo laikotarpį, nes EBEP 70 straipsnis šiuo klausimu yra aiškus.
- 20 Vis dėlto *Tribunal Supremo* teigia, kad EBEP 70 straipsnyje įtvirtintas terminas apskritai negali būti laikomas nepakeičiama garantija ir nėra taikomas automatiškai. Jis mano, kad tokios rūšies sutartį galima *sine die* pratęsti dėl įvairių priežasčių, net jei šios priežastys nepagrindžiamos, ir nurodo 2008 m. sudėtingą ekonomikos krizę, nors atsižvelgiant į daugumą *Comunidad de Madrid* sudarytų sutarčių darbuotojai, kaip ir šioje byloje, jau prieš tai ilgai buvo dirbę pagal terminuotą darbo sutartį, taigi paslaugas teikė ilgą laikotarpį, per kurį krizės nebuvo (priešingai, šalies ekonomika klestėjo); jis taip pat neatsižvelgia į tai, kad per krizę darbo vietos buvo finansuojamos iš biudžeto ir pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams tuo pačiu būdu buvo mokami darbo užmokesčiai, kokie būtų buvę mokami nuolatiniais darbuotojams, – net ir didesni, nei priimtiems naujiems darbuotojams, nes pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai turėjo darbo stažą ir už tai jiems buvo atlyginama.
- 21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tvirtina, kad EBEP 70 straipsnyje nustatytas trejų metų terminas, todėl šį terminą viršijantys darbo santykiai pagal terminuotą sutartį laisvai darbo vietai užimti nenutrūksta, nes yra automatiškai pratęsimi kas trejus metus. Bet kuriuo atveju jeigu laisva darbo vieta susijusi su tam tikru viešuoju darbo pasiūlymu, darbo santykiai atnaujinami, kai pakeičiamas sutarties dalykas, nes surengus atrankos procedūrą, su kuria buvo susijusi sutartis, darbo vieta lieka laisva ir susiejama su nauju viešuoju darbo pasiūlymu, todėl pagal terminuotą darbo sutartį (ją atnaujinus) dirbama tiek laiko, kiek trunka pradėta nauja atrankos procedūra. Taigi valdžios institucija tęstiniu būdu naudojasi terminuotomis darbo sutartimis (kartais toks naudojimas yra numanomas, kartais, kaip yra šiuo atveju – aiškiai išreikštas), tačiau nagrinėjamoje byloje ne tik sudaryta ir pratęsta pradinė sutartis, bet ir keletą kartų paeiliui atnaujinanti darbo santykiai, nes jie truko ilgiau kaip trylika metų.

- 22 Vis dėlto pagal jurisprudenciją nenustatytas nei ilgiausias terminuotos sutarties laisvai darbo vietai užimti galiojimo terminas, nei kokios nors sankcijos, taikomos dėl tos sutarties trukmės (dažnai ji galioja dešimtmečius). Valdžios institucijai leidžiama savo nuožiūra nustatyti sutarties trukmę ir ji gali nuspręsti (neprivalédama to pagrįsti), ar pradėti atrankos į laisvą darbo vietą procedūrą ir kada ją pradėti, ar, jos nuomone, reikia vykdyti šią procedūrą ir kiek laiko ji truks, taip pat ji gali be jokių apribojimų atidėti šią procedūrą ir tuo laikotarpiu į šią darbo vietą priimti darbuotoją pagal terminuotą darbo sutartį, kuri pratęsiama neribotai ir pasirašoma su darbuotoju, neturinčiu tokių pačių teisių, kokias jis turėtų, jeigu darbo santykiai būtų neterminuoti; nutraukus šią sutartį taip pat darbuotojui nemokama kompensacija dėl sutarties nutraukimo. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad tai, jog nenustatytas galutinis terminas teisei įtvirtinti (šiuo atveju – teisei būti įdarbintam nuolatinio darbuotoju), tiesiogiai prieštarauja Ispanijos teisės bendriesiems principams, visų pirma Konstitucijos 9 straipsnio 3 dalyje užtikrinamam teisinio saugumo principui, į kurį atsižvelgiama ET apibrėžiant terminuotas darbo sutartis ir reglamentuojant tokius institutus, kaip senatis ir teisių praradimas, nes nustatyti teisių įtvirtinimo terminai yra daug trumpesni už terminuotų sutarčių laisvai darbo vietai užimti trukmę.
- 23 Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo ET 12 straipsnyje reglamentuojamą pakaitinio darbo sutarties rūšį. Šios sutarties tikslas toks pat – laikinai pavaduoti darbuotoją (jis turi būti nurodytas), kuris dėl priešpensinio amžiaus dirba ne visą darbo dieną laikotarpiu, likusiu iki galutinio išėjimo į pensiją. Kaip ir terminuotos darbo sutarties atveju, reglamentuojamu ET 15 straipsnyje, yra pavaduojamas darbuotojas, kuris šiuo atveju iš dalies išsaugo darbo vietą įmonėje, – kol jis galutinai neišeis į pensiją, į jo vietą negali būti priimtas kitas nuolatinis darbuotojas. Tai terminuota darbo ne visą darbo dieną sutartis, nes pagal ET 49 straipsnio 1 dalies c punktą pavaduojantysis darbuotojas turi teisę į kompensaciją, kai sutartis nutraukiama; *Tribunal Supremo* pripažįsta, kad minėtas straipsnis taikytinas šios rūšies sutarčiai, nors tokia sutartis tame straipsnyje ir neminima, kaip ir terminuota sutartis laisvai darbo vietai užimti.