



Presse og Information

Den Europæiske Unions Domstol
PRESSEMEDDELELSE NR. 33/20
Luxembourg den 19. marts 2020

Dom i de forenede sager C-103/18
Sánchez Ruiz og C-429/18 Fernández Álvarez m.fl. mod Comunidad de
Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

Medlemsstaterne kan ikke udelukke en situation, hvor en arbejdstager på grundlag af flere udnævnelser varigt har bestridt en vikarstilling, idet der ikke er blevet afholdt udvælgelsesprocedurer, og idet den pågældendes ansættelsesforhold således stiltiende er blevet forlænget fra år til år, fra begrebet »flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold«

Den omstændighed, at en arbejdstager har givet samtykke til indgåelsen af flere på hinanden følgende ansættelsesforhold, fratager ikke arbejdstageren den beskyttelse, som denne tillægges i henhold til rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse

Ved dom afsagt den 19. marts 2020 i de forenede sager **Sánchez Ruiz og Fernández Álvarez m.fl.** (forenede sager C-103/18 og C-429/18) fastslog Domstolen, at **medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter ikke kan udelukke en situation, hvor en arbejdstager, der er ansat på grundlag af et tidsbegrænset ansættelsesforhold, dvs. indtil den ledige stilling, som denne bestrider, besættes permanent, inden for rammerne af flere udnævnelser, har bestridt den samme stilling uafbrudt i flere år og har varetaget de samme opgaver på vedvarende og kontinuerlig vis, idet den varige fastholdelse af denne arbejdstager i denne ledige stilling er en følge af arbejdsgiverens manglende overholdelse af sin lovbestemte pligt til inden for den fastsatte frist at afholde en udvælgelsesprocedure med henblik på permanent besættelse af nævnte stilling, og idet den pågældendes ansættelsesforhold af denne grund stiltiende er blevet forlænget fra år til år, fra begrebet »flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold«** som fastsat i § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (herefter »rammeaftalen«)¹. **I tilfælde, hvor en offentlig arbejdsgiver har misbrugt anvendelsen af flere på hinanden følgende ansættelsesforhold, kan det forhold, at den pågældende arbejdstager har givet samtykke til indgåelsen og/eller fornyelsen af disse forskellige ansættelsesforhold, ikke være af en sådan art, at det ud fra dette synspunkt fratager denne arbejdsgivers adfærd enhver karakter af misbrug, hvorfor denne rammeaftale ikke finder anvendelse på denne arbejdstagers situation.**

I det foreliggende tilfælde har flere personer været ansat i lang tid inden for rammerne af tidsbegrænsede ansættelsesforhold i sundhedstjenesten i Comunidad de Madrid (regionen Madrid, Spanien). Disse arbejdstagere anmodede om anerkendelse af deres status som fastansat vedtægtsmæssigt personale eller subsidiært som offentligt ansatte med en tilsvarende status, hvilket Comunidad de Madrid afviste. I forbindelse med behandlingen af de nævnte arbejdstageres søgsmål til prøvelse af denne regions afgørelser om afvisning forelagde Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (forvaltningsdomstol nr. 8 i Madrid) og Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (forvaltningsdomstol nr. 14 i Madrid) Domstolen flere præjudicielle spørgsmål navnlig angående fortolkningen af rammeaftalens § 5.

For at nå til ovennævnte konklusion bemærkede Domstolen indledningsvis, at et af de mål, der forfølges med rammeaftalen, er at begrænse **anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbe**

¹ Rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået den 18.3.1999 og er knyttet som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28.6.1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43).

grænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der anses for en **potentiel kilde til misbrug til skade for arbejdstagerne**, og at **det tilkommer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter** under hensyntagen til formålet og hensigten med samt den effektive virkning af denne rammeaftale **at fastsætte, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse for »flere på hinanden følgende«**. Dernæst fastslog Domstolen, at den modsatte fortolkning ville gøre det muligt at ansætte arbejdstagere på usikkert grundlag i årevis og ville desuden i praksis risikere at have den konsekvens, at den ikke alene udelukker et stort antal tidsbegrænsede ansættelsesforhold fra den beskyttelse af arbejdstagere, som direktiv 1999/70 og rammeaftalen søger at skabe, idet den fratager det formål, der forfølges af disse retsfor skrifter, en stor del af sit indhold, men også muliggør misbrug i forbindelse med arbejdsgivernes anvendelse af sådanne ansættelsesforhold til at dække faste og varige personalebehov.

Desuden fastslog Domstolen, at **rammeaftalens § 5 er til hinder for en national lovgivning og retspraksis, ifølge hvilke flere på hinanden følgende fornyelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold anses for at være begrundet i »objektive omstændigheder«** alene med den begrundelse, at denne fornyelse opfylder de grunde til ansættelse, der er omhandlet i denne lovgivning, dvs. når det findes nødvendigt eller uopsætteligt, eller i forbindelse med gennemførelsen af midlertidige, konjunkturbestemte eller ekstraordinære programmer, **for så vidt som en sådan national lovgivning og retspraksis ikke forhindrer den pågældende arbejdsgiver i praksis at opfylde faste og varige personalebehov med sådanne fornyelser**. Domstolen bemærkede i denne henseende, at selv om den i hovedsagerne omhandlede nationale lovgivning ikke indeholder en generel og abstrakt tilladelse til at anvende flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, men begrænser **indgåelsen af sådanne kontrakter eller forhold netop med henblik på at opfylde midlertidige behov, opfyldte de flere på hinanden følgende udnævnelser i praksis ikke blot Comunidad de Madrid's midlertidige behov, men tilsigtede at dække faste og varige personalebehov inden for denne regions sundhedstjeneste**. Domstolen anførte i denne forbindelse, at der ifølge de forelæggende retter foreligger et strukturelt problem i den spanske offentlige sundhedssektor, der tegner sig ved en høj procentdel af midlertidigt ansatte og ved tilsidesættelsen af lovkravet om at besætte de stillinger, der er midlertidigt besat af dette personale, med arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse.

Domstolen fastslog derefter, at **det påhviler de nationale retsinstanser at vurdere, om visse foranstaltninger**, såsom afholdelsen af udvælgelsesprocedurer med henblik på permanent besættelse af de stillinger, der midlertidigt er besat af arbejdstagere, der er ansat inden for rammerne af tidsbegrænsede ansættelsesforhold, ændringen af status for disse arbejdstagere til »ikke-fastansatte medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse« og tildelingen af en erstatning svarende til den, der ydes i tilfælde af uberettiget afskedigelse, **udgør effektive foranstaltninger for at forhindre og – i givet fald – sanktionere misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold eller tilsvarende retsregler**. Domstolen gav imidlertid de nævnte retsinstanser nærmere oplysninger med henblik på at vejlede dem i deres vurdering.

Domstolen fastslog desuden, at i tilfælde, hvor en offentlig arbejdsgiver har misbrugt anvendelsen af flere på hinanden følgende ansættelsesforhold, kan det forhold, at den pågældende arbejdstager har givet samtykke til indgåelsen og/eller fornyelsen af disse forskellige ansættelsesforhold ikke være af en sådan art, at det ud fra dette synspunkt fratager denne arbejdsgivers adfærd enhver karakter af misbrug, hvorfor denne rammeaftale ikke finder anvendelse på denne arbejdstagers situation. I denne henseende fandt Domstolen, at formålet med rammeaftalen, der består i at begrænse anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, bygger implicit, men nødvendigvis på den forudsætning, at **arbejdstageren på grund af sin svage position i forhold til arbejdsgiveren vil kunne udsættes for misbrug af arbejdsgiveren ved anvendelsen af flere på hinanden følgende ansættelsesforhold, selv om indgåelsen og fornyelsen af disse ansættelsesforhold er blevet accepteret frivilligt, og kan af samme grund blive afskrækket fra at gøre sine rettigheder udtrykkeligt gældende over for sin arbejdsgiver**. Domstolen

fastslog derfor, at rammeaftalens § 5 fratages enhver effektiv virkning, hvis personer med tidsbegrænset ansættelse fratages den beskyttelse, som rammeaftalen sikrer dem, alene med den begrundelse, at disse frivilligt har accepteret indgåelsen af de flere på hinanden følgende ansættelsesforhold.

Endelig fastslog Domstolen, at EU-retten ikke pålægger en national ret, der behandler en tvist mellem en arbejdstager og dennes offentlige arbejdsgiver, at undlade at anvende nationale bestemmelser, der ikke er i overensstemmelse med rammeaftalens § 5, stk. 1, eftersom denne bestemmelse, idet den er uden direkte virkning, ikke som sådan kan påberåbes i forbindelse med en tvist, der henhører under EU-retten, med henblik på at undlade at anvende en bestemmelse i national ret, der er i modstrid hermed.

BEMÆRKNING: Gennem en præjudiciel forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retstvist. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse, der på tilsvarende måde er bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen](#) offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127