



**Valstybės narės negali į „paeiliui nustatomų terminuotų darbo santykių“ sąvoką
neįtraukti situacijos, kai darbuotojas pagal kelis paskyrimus nuolat užima pakaitinę
darbo vietą ir nėra rengiamas joks konkursas, o jo darbo santykiai implicitiškai
pratęsiami daug metų iš eilės**

*Tai, kad darbuotojas sutiko paeiliui nustatyti terminuotus darbo santykius, neatima iš jo apsaugos,
kurią jam suteikia Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis*

2020 m. kovo 19 d. priimtame Sprendime *Sánchez Ruiz ir Fernández Álvarez ir kt.* (sujungtos bylos C 103/18 ir C 429/18) Teisingumo Teismas nusprendė, kad **valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai negali į „paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų terminuotų darbo santykių“ sąvoką**, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas)¹ 5 punktą, **neįtraukti situacijos, kai darbuotojas, su kuriuo buvo nustatyti terminuoti darbo santykiai, t. y. iki tol, kol į jo užimtą laisvą darbo vietą bus galutinai įdarbinta, pagal kelis paskyrimus nenutrūkstamą laikotarpį dirbo toje pačioje darbo vietoje daugelį metų ir nuolat ir nepertraukiamai ėjo tas pačias pareigas, kai besitęsiantis šio darbuotojo išlaikymas šioje laisvoje darbo vietoje yra pasekmė to, kad darbdavys neįvykdė jam pagal teisės aktus numatytos pareigos per nustatytą terminą suorganizuoti atranką, skirtą galutinai įdarbinti į minėtą laisvą darbo vietą, ir kai dėl šios aplinkybės jo darbo santykiai implicitiškai buvo pratęsiami daug metų iš eilės. Kai viešojo sektoriaus darbdavys piktnaudžiauja paeiliui nustatydamas terminuotus darbo santykius, tai, kad atitinkamas darbuotojas sutiko su šių darbo santykių nustatymu ir (arba) atnaujinimu, šiuo požiūriu negali panaikinti to darbdavio veiksmų neteisėtumo taip, kad Bendrasis susitarimas būtų netaikomas šiam darbuotojui.**

Nagrinėtu atveju nemažai asmenų ilgą laiką dirbo pagal terminuotus darbo santykius Madrido sveikatos priežiūros tarnyboje (Ispanija). Šie darbuotojai prašė pripažinti juos nuolatiniais statutiniais darbuotojais arba panašų statusą turinčiais valstybės tarnautojais, tačiau *Comunidad de Madrid* atsisakė tai padaryti. Minėti darbuotojai *Comunidad de Madrid* sprendimus apskundė *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 8 de Madrid* (Madrido administracinis teismas Nr. 8) ir *Juzgado Contencioso-Administrativo de Madrid no 14* (Madrido administracinis teismas Nr. 14); šie kreipėsi į Teisingumo Teismą su įvairiais prejudiciniais klausimais dėl visų pirma Bendrojo susitarimo 5 punkto išaiškinimo.

Kad prieitų prie minėtos išvados, Teisingumo Teismas pirmiausia priminė, kad vienas iš Bendrojo susitarimo tikslų yra apriboti atvejus, **kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, kurie laikomi galimu piktnaudžiavimo pažeidžiant darbuotojų teises šaltiniu**, ir kad **valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai**, paisydami šio susitarimo dalyko, tikslo ir veiksmingumo, **turi nustatyti, kokiomis sąlygomis šios darbo sutartys ar šie darbo santykiai laikomi sudaromais ar nustatomais „paeiliui“**. Tada jis nusprendė, kad priešingas aiškinimas leistų daug metų iš eilės darbuotojus įdarbinti

¹ 1999 m. kovo 18 d. sudarytas Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateiktas 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) priede.

negarantuojant jokie stabilumo ir taip pat keltų pavojų, kad faktiškai ne tik daugelio terminuotų darbo santykių atveju nebus galima pasinaudoti Direktyva 1999/70 ir Bendruoju susitarimu siekiama suteikti apsauga, nes didžioji dalis jais siekiamų tikslų praras prasmę, bet ir darbdaviai galės piktnaudžiauti nustatydami tokius santykius, siekdami patenkinti su personalu susijusius nuolatinius ir ilgalaikius poreikius.

Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad **pagal Bendrojo susitarimo 5 punktą draudžiami nacionalinės teisės aktai ir teismų praktika, pagal kuriuos laikoma, kad terminuotų darbo santykių atnaujinimą paeiliui pateisinta „objektyvios priežastys“ vien dėl to, kad šis atnaujinimas atitinka tuose teisės aktuose nurodytas priežastis**, t. y. kilus būtinybei, skubos atvejais arba siekiant įgyvendinti laikinojo, pagalbino arba išimtinio pobūdžio programas, **nes tais nacionalinės teisės aktais ir teismų praktika nesudaroma kliūčių atitinkamam darbdaviui praktiškai tokiais atnaujinimais tenkinti nuolatinius ir ilgalaikius su personalu susijusius poreikius**. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pažymėjo, kad nors nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose ir teismų praktikoje nenustatytas bendras ir abstraktus leidimas paeiliui sudaryti terminuotus darbo sutartis ir tokias sutartis sudaryti leidžiama tik tada, kai siekiama iš esmės patenkinti laikinus poreikius, **praktiškai atitinkami darbuotojai į darbo vietas buvo paskirti paeiliui siekiant patenkinti ne laikinus *Comunidad de Madrid* poreikius, bet – nuolatinius ir ilgalaikius personalo poreikius Madrido sveikatos priežiūros tarnyboje**. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pažymėjo, kad, kaip nurodo prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai, Ispanijos viešajame sveikatos sektoriuje egzistuoja struktūrinė problema, pasireiškianti dideliu laikinųjų darbuotojų procentu ir tuo, kad pažeidžiama teisės aktuose nustatyta pareiga į darbo vietas, kurias laikinai užima tokie darbuotojai, įdarbinti nuolatinius darbuotojus.

Teisingumo Teismas tada nusprendė, kad **nacionaliniai teismai turi įvertinti, ar tam tikros priemonės**, kaip antai atrankų, skirtų galutinai įdarbinti į darbo vietas, laikinai užimamas darbuotojų, su kuriais nustatyti terminuoti darbo santykiai, organizavimas, šių darbuotojų statuso pakeitimas į „pagal neterminuotą sutartį dirbančių nenuolatinių darbuotojų“ statusą ir išėtinės išmokos, lygiavertės mokamai neteisėto atleidimo iš darbo atveju, skyrimas tiems darbuotojams, **yra tinkamos priemonės išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotus darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius ir prireikus už jį bausti arba lygiavertės teisinės priemonės**. Vis dėlto Teisingumo Teismas pateikė paaiškinimą, kurie padėtų minėtiems teismams atlikti savo vertinimą.

Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad kai viešojo sektoriaus darbdavys piktnaudžiauja paeiliui nustatydamas terminuotus darbo santykius, tai, kad atitinkamas darbuotojas sutiko su šių darbo santykių nustatymu ir (arba) atnaujinimu, šiuo požiūriu negali panaikinti to darbdavio veiksmų neteisėtumo taip, kad šis Bendrasis susitarimas būtų netaikomas šiam darbuotojui. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas nurodė, kad Bendrojo susitarimo tikslas apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar paeiliui nustatomi terminuoti darbo santykiai, implicitiškai, bet neišvengiamai grindžiamas prielaida, kad **darbuotojas dėl silpnesnės, palyginti su darbdaviu, padėties gali nukentėti nuo darbdavio piktnaudžiavimo paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius, net jei šiuos darbo santykius nustato ir atnaujina laisva valia, ir dėl tos pačios priežasties gali būti atgrasomas eksplicitiškai remtis savo teisėmis prieš darbdavį**. Teisingumo Teismas nusprendė, kad **šio susitarimo 5 punktas taptų visiškai neveiksmingas, jei pagal terminuotą sutartį dirbantys darbuotojai neturėtų jiems užtikrinamos apsaugos vien dėl to, kad jie savo valia sutiko paeiliui nustatyti terminuotus darbo santykius**.

Galiausiai Teisingumo Teismas nusprendė, kad **pagal Europos Sąjungos teisę nacionalinis teismas, nagrinėjantis darbuotojo ir jo darbdavio, kuris priklauso viešajam sektoriui, ginčą, neprivalo netaikyti nacionalinės teisės akto, kurie neatitinka Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies**, nes, kadangi **šis punktas nėra tiesioginio veikimo**, juo, kaip tokio, negali būti remiamasi byloje dėl Sąjungos teisės, siekiant netaikyti jai prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos.

PASTABA: Prašyme priimti prejudicinį sprendimą valstybių narių teismai, nagrinėdami juose iškeltą bylą, gali pateikti Teisingumo Teismui klausimus dėl Sąjungos teisės išaiškinimo ar Sąjungos teisės akto galiojimo. Teisingumo Teismas nenagrinėja nacionalinės bylos. Remdamasis Teisingumo Teismo sprendimu šią bylą turi išspręsti nacionalinis teismas. Šis sprendimas taip pat privalomas kitiems nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems panašias problemas.

Žiniasklaidai skirtas neoficialus dokumentas, neįpareigojantis Teisingumo Teismo.

[Visas sprendimo tekstas](#) nuo jo paskelbimo dienos prieinamas CURIA tinklalapyje.

Kontaktinis asmuo: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127