



Države članice iz pojma „veriženje delovnih razmerij za določen čas“ ne morejo izključiti položaja delavca, ki ob neobstoju natečaja na podlagi več imenovanj ustaljeno zaseda nadomestno delovno mesto, pri čemer je bilo njegovo delovno razmerje s tem implicitno podaljševano iz leta v leto

S tem, da je delavec privolil v sklenitev zaporednih delovnih razmerij za določen čas, mu ni odvzeto varstvo, ki mu je priznано z okvirnim sporazumom o delu za določen čas

Sodišče je v sodbi **Sánchez Ruiz ter Fernández Álvarez in drugi** (združeni zadevi C-103/18 in C-429/18), izdani 19. marca 2020, razsodilo, da **države članice in/ali socialni partnerji iz pojma „veriženje pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas“ v smislu iz določbe 5 okvirnega sporazuma o delu za določen čas (v nadaljevanju: okvirni sporazum)¹ ne smejo izključiti položaja, v katerem je delavec – ki je bil zaposlen na podlagi delovnega razmerja za določen čas, torej do dokončne zapolnitve prostega delovnega mesta, na katero je bil zaposlen – v okviru več imenovanj neprekinjeno več let zasedal isto delovno mesto ter stalno in neprekinjeno opravljal enake naloge, pri čemer je ohranjanje ustaljenega položaja tega delavca na tem prostem delovnem mestu posledica tega, da delodajalec ne spoštuje svoje zakonske obveznosti, da v določenem roku izvede natečaj za dokončno zapolnitev navedenega prostega delovnega mesta, in pri čemer je bilo njegovo delovno razmerje zaradi tega implicitno podaljševano iz leta v leto. V primeru, da javni delodajalec zlorablja veriženje delovnih razmerij za določen čas, to, da je zadevni delavec privolil v sklenitev in/ali podaljšanje teh delovnih razmerij, s tega vidika ne more izničiti vsakršne narave zlorabe ravnanja tega delodajalca, tako da se okvirni sporazum ne bi uporabljal za položaj tega delavca.**

V obravnavanem primeru je več oseb že dolgo v okviru delovnih razmerij za določen čas zaposlenih v zdravstveni službi skupnosti Madrid (Španija). Ti delavci so zahtevali priznanje statusa javnih uslužbencev, zaposlenih za nedoločen čas, ali, podredno, javnih uslužbencev s primerljivim statusom, kar jim je skupnost Madrid zavrnila. Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (upravno sodišče št. 8 v Madridu) in Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (upravno sodišče št. 14 v Madridu), ki odločata o tožbah, ki so jih navedeni delavci vložili zoper odločbe te skupnosti o zavrnitvi, sta Sodišču postavili več vprašanj za predhodno odločanje, ki se nanašajo zlasti na razlago določbe 5 okvirnega sporazuma.

Da je Sodišče prišlo do zgoraj navedene ugotovitve, je najprej opozorilo, da je eden od ciljev okvirnega sporazuma, da se **veriženje pogodb ali delovnih razmerij za določen čas**, za katere se šteje, da so **morebitni vir zlorab v škodo delavcev**, omeji, in da **morajo države članice in/ali socialni partnerji** ob upoštevanju predmeta, cilja in polnega učinka tega sporazuma **določiti, pod kakšnimi pogoji se te pogodbe ali delovna razmerja štejejo za „zaporedna“**. Dalje je ugotovilo, da bi nasprotna razlaga omogočala, da bi se delavce negotovo zaposlovalo več let, in da bi lahko povzročila ne le, da bi bilo s tem, da bi bilo cilju Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma v velikem delu odvzeto bistvo, veliko število delovnih razmerij za določen čas dejansko izključeno

¹ Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen 18. marca 1999, ki je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas (UL, posebna izdaja v slovensščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).

iz varstva, ki se želi doseči s to direktivo in navedenim sporazumom, ampak tudi, da bi se dopustilo, da delodajalci taka razmerja zlorablajo za pokrivanje stalne in trajne potrebe po zaposlenih.

Sodišče je poleg tega razsodilo, da **določba 5 okvirnega sporazuma nasprotuje nacionalni zakonodaji in nacionalni sodni praksi, v skladu s katerima se za zaporedno podaljšanje delovnih razmerij za določen čas šteje, da je z „objektivnimi razlogi“ upravičeno že zgolj zato, ker to podaljšanje ustreza razlogom za zaposlitev iz te zakonodaje**, namreč če je potrebno, ali nujno oziroma zaradi izvajanja začasnih, občasnih ali izrednih programov, in sicer, **če taka nacionalna zakonodaja in nacionalna sodna praksa zadevnemu delodajalcu ne preprečujeta, da v praksi s takšnimi podaljšanji zadovoljuje stalne in trajne potrebe po zaposlenih**. Sodišče je v zvezi s tem navedlo, da **v praksi zaporedna imenovanja zadevnih delavcev** – čeprav zadevna nacionalna zakonodaja in sodna praksa ne predpisujeta splošnega in abstraktnega dovoljenja za veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, temveč določata, da je tovrstne pogodbe dovoljeno sklepati v bistvu samo za zadovoljevanje začasnih potreb – **niso ustrezala zgolj začasnim potrebam** skupnosti Madrid, **temveč da je bil njihov namen zadovoljitev stalne in trajne potrebe po zaposlenih v zdravstveni službi te skupnosti**. Sodišče je v zvezi s tem navedlo, da **glede na ugotovitve predložitvenih sodišč obstaja strukturni problem v španskem javnem sektorju zdravstva, ki se kaže v velikem odstotku začasnih delavcev in v kršitvi zakonske obveznosti dokončne zapolnitve delovnih mest, ki jih začasno zasedajo ti zaposleni**.

Sodišče je dalje razsodilo, da **morajo nacionalna sodišča presoditi, ali nekateri ukrepi**, kot so izvedba natečajev za dokončno zapolnitev delovnih mest, ki jih začasno zasedajo delavci, zaposleni v okviru delovnih razmerij za določen čas, sprememba statusa teh delavcev v „delavce, zaposlene za nedoločen čas, a ne za stalno“, in to, da se navedenim delavcem dodeli odškodnina, primerljiva odškodnini, ki se izplača v primeru nezakonite odpovedi, **pomenijo primerne ukrepe za preprečevanje in po potrebi sankcioniranje zlorab veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas oziroma ustrezne pravne ukrepe**. Sodišče je kljub temu podalo pojasnila, namenjena usmerjanju navedenih sodišč pri njihovi presoji.

Sodišče je med drugim razsodilo, da v primeru, da javni delodajalec zlorablja veriženje delovnih razmerij za določen čas, to, da je zadevni delavec privolil v sklenitev in/ali podaljšanje teh delovnih razmerij, s tega vidika ne more izničiti vsakršne narave zlorabe ravnanja tega delodajalca, tako da se okvirni sporazum ne bi uporabljal za položaj tega delavca. V zvezi s tem je Sodišče ugotovilo, da cilj okvirnega sporazuma, da se omeji veriženje pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, implicitno, vendar nujno temelji na premisi, da **je lahko delavec zaradi svojega šibkega položaja v razmerju do delodajalca žrtev tega, da delodajalec zlorablja veriženje delovnih razmerij za določen čas, tudi če bi bilo v sklenitev in podaljšanje teh delovnih razmerij prosto privoljeno, in da bi lahko bil iz istega razloga odvrnjen od izrecnega uveljavljanja svojih pravic v razmerju do delodajalca**. Sodišče je tako ugotovilo, da **bi bil določbi 5 tega sporazuma, če bi bilo delavcem, zaposlenim za določen čas, varstvo, ki jim je zagotovljeno z navedenim sporazumom, odvzeto že zgolj zato, ker so prosto privolili v veriženje delovnih razmerij za določen čas, povsem odvzet polni učinek**.

Sodišče je nazadnje ugotovilo, da **pravo Evropske unije nacionalnemu sodišču, ki odloča o sporu med delavcem in njegovim javnim delodajalcem, ne nalaga, da ne uporabi nacionalne ureditve, ki ni v skladu z določbo 5(1) okvirnega sporazuma**, ker se zgolj na tako določbo, ki nima neposrednega učinka, ni mogoče sklicevati v okviru spora, ki spada na področje prava Unije, zato da se ne bi uporabila določba nacionalnega prava, ki je v nasprotju z njo.

OBVESTILO: S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje.

[Celotno besedilo](#) sodbe je objavljeno na spletnem mestu CURIA na dan razglasitve.

Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793