Lieta C-726/19

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas Reglamenta 98. panta 1. punktu

Iesniegšanas datums:

2019. gada 1. oktobris

Iesniedzējtiesa:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spānija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2019. gada 23. septembris

Apelācijas sūdzības iesniedzēja:

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario

Atbildētāja apelācijas instancē:

JN

Pamatlietas priekšmets

Pamattiesvedība attiecas uz prasību atlīdzināt zaudējumus par atbildētājas apelācijas instancē līguma izbeigšanu.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Lūgumam sniegt prejudiciālu nolēmumam ir pieci mērķi: noteikt, vai pagaidu aizvietošanas darba līgums par brīvas amata vietas aizpildīšanu *(contrato de interinidad por vacante)* ir saderīgs ar Pamatlīgumu par darbu uz noteiktu laiku; vai tādu līgumu bez ierobežojuma laikā kā pagaidu aizvietošanas darba līgums par brīvas amata vietas aizpildīšanu pastāvēšana nozīmē, ka Direktīva 1999/70 nav pareizi transponēta; vai tas, ka nav atbilstošu līdzekļu, lai sodītu par pagaidu aizvietošanas darba līguma par brīvas amata vietas aizpildīšanu ļaunprātīgu izmantošanu, mazina Pamatlīguma lietderīgo iedarbību; vai tādas ilglaicīgas darba tiesiskās attiecības kā pagaidu aizvietošanas darba līgumā par brīvas amata vietas aizpildīšanu noteiktās, kuru izbeigšana nav paredzēta, ir negodīgas; vai

DARBA VERSIJA

ekonomiskā krīze ir objektīvs iemesls, kas pamato to, ka netiek veikti pasākumi, lai novērstu darba tiesisko attiecību pagarināšanu ļoti ilgā laikposmā. Juridiskais pamats ir LESD 267. pants.

Prejudiciālie jautājumi

PIRMAIS [JAUTĀJUMS]: Vai ar Direktīvas 1999/170 1. un 5. klauzulas lietderīgo iedarbību var uzskatīt par saderīgu tāda līguma uz noteiktu laiku kā pagaidu aizvietošanas darba līgums par brīvas amata vietas aizpildīšanu paredzēšanu, saskaņā ar kuru darba devējam ir ļauts noteikt darba līguma ilgumu, lemt par brīvas amata vietas aizpildīšanas nepieciešamību, tās aizpildīšanas laiku un attiecīgās procedūras ilgumu?

OTRAIS [JAUTĀJUMS]: Vai ir jāuzskata, ka Spānijas tiesībās ir transponēts Padomes Direktīvas 1999/170 5. klauzulā noteiktais pienākums veikt vienu vai vairākus pasākumus, lai saistībā ar pagaidu aizvietošanas darba līgumiem par brīvas amata vietas aizpildīšanu novērstu līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, ja judikatūrā nav noteikts darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku maksimālais ilgums, nav precizēti objektīvi iemesli, kas pamato to pagarināšanu, kā arī nav noteikts šādu darba attiecību pagarinājumu skaits?

TREŠAIS [JAUTĀJUMS]: Vai Pamatlīguma mērķi un lietderīgo iedarbību apdraud tas, ka Spānijas tiesībās saskaņā ar judikatūru nav neviena efektīva līdzekļa, lai novērstu darba ņēmēju, ar kuriem ir noslēgts pagaidu aizvietošanas darba līgums par brīvas amata vietas aizpildīšanu, ļaunprātīgu izmantošanu un sodītu par to, ja nav noteikts maksimālais darba tiesisko attiecību ilgums, nav atļauts darba tiesiskās attiecības pārveidot par attiecībām uz nenoteiktu laiku vai uz nenoteiktu laiku bez pastāvīga statusa, lai arī ir pagājuši daudzi gadi, ja darba ņēmējiem netiek izmaksāta kompensācija viņu līguma izbeigšanas gadījumā, ja pārvaldes iestādei nav noteikts pienākums norādīt pagaidu darba tiesisko attiecību pagarināšanas iemeslus, ja daudzus gadus brīva amata vieta netiek piedāvāta atklātā konkursā vai arī netiek uzsākta atlases procedūra?

CETURTAIS [JAUTĀJUMS]: Vai var uzskatīt, ka ar Padomes Direktīvas 1999/70/EK mērķi ir saderīgas laikā neierobežotas darba tiesiskās attiecības, kuras saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas virspalātas 2018. gada 5. jūnija spriedumu C-677/16 (EU:C:2018:393) ir neparasti ilgas un kuru ilgumu bez jebkādiem ierobežojumiem vai pamatojuma norādīšanas nosaka tikai darba devējs,, ja darba ņēmējs nevar paredzēt darba līguma izbeigšanas laiku un ja [minētās attiecības] var ilgt līdz darba ņēmēja pensionēšanās brīdim, vai arī tās ir jāuzskata par negodīgām?

PIEKTAIS [JAUTĀJUMS]: Vai saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas (desmitā palātas) 2018. gada 25. oktobra spriedumā C-331/2017 (EU:C:2018:859) izstrādāto judikatūru var uzskatīt, ka 2008. gada ekonomiskā krīze *in abstracto* var būt pamatots iemesls tam, ka nav paredzēts nekāds preventīvs līdzeklis pret secīgu darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku Pamatlīguma 5. klauzulas

DARBA VERSIJA

1. punkta izpratnē ļaunprātīgu izmantošanu, kas varētu novērst prasītājas un Madrides kopienas darba tiesisko attiecību ilgšanu laikposmā no 2003. līdz 2008. gadam un to vēlāku pagarināšanu līdz 2016. gadam, tādējādi pagarinot pagaidu nodarbinātību 13 gadu garumā, vai arī atturēt no tās?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.). 14. apsvērums

UNICE, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku, kas ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā. Preambula un 1.–5. klauzula.

Tiesas spriedumi:

2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509), 52.–55. punkts;

2007. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c. (C-378/07, C-379/07 un C-380/07, EU:C:2009:250), 76., 82.–84, 87., 88., 97.–99. un 105. punkts;

2016. gada 14. septembris, *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679), 47., 49. un 52.–54. punkts);

2018. gada 7. marts, *Santoro* (C-494/16, EU:C:2018:166) 24. un 34. punkts;

2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2018:393), 64. punkts;

2018. gada 25. oktobris, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), 55., 60., 64.–66. un 72. punkts;

2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras* (C-619/17, EU:C:2018:936), 88. un 97.–101. punkts;

2019. gada 8. maijs, *Rosatto* (C-494/17, EU:C:2019:387), 24.–30., 39. un 40. punkts.

Atbilstošās valsts tiesību normas

Spānijas Konstitūcija. 9. panta 3. punkts.

Civilkodekss. 1. panta 6. punkts.

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [Darba likuma pārstrādātā redakcija] (turpmāk tekstā – “DL”), kas ir apstiprināta ar 1995. gada

DARBA VERSIJA

24. marta Karaļa Leģislatīvo dekrētu 1/1995 (1995. gada 29. marta *BOE* Nr. 75). 12. panta 7. punkts un 15. panta 1.–3. un 6. punkts

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público [Likums par valsts un pašvaldību iestāžu darbinieku civildienesta pamatnoteikumiem], kura pārstrādātā redakcija ir apstiprināta ar 2015. gada 30. oktobra Dekrētlikumu Nr. 5/2015 (*BOE*, Nr. 261, 31.10.2015., 103105. lpp.) (turpmāk tekstā – "*EBEP*"). 70. un 83. pants un ceturtais pārejas noteikums.

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada [1998. gada 18. decembra Karaļa dekrēts Nr. 2720/1998, ar ko īsteno Darba likuma 15. pantu attiecībā uz līgumiem uz noteiktu laiku (1999. gada 8. janvāra *BOE* Nr. 7, 568. lpp.). 4. un 8. pants.

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid [Madrides kopienas personāla darba koplīgums (2005. gada 28. aprīļa *BOCM* Nr. 100, 32. lpp.) (turpmāk tekstā – "darba koplīgums"). 13. pants un vienpadsmitais pārejas noteikums.

Tribunal Supremo (Augstākā tiesa) 2019. gada 4. jūlija spriedums.

Īss pamatlietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

1 JN sāka strādāt *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madrid* [Madrides kopienas Madrides Lauksaimniecības attīstības un pētniecības institūtā] (turpmāk tekstā – "Institūts") 2003. gada 23. jūnijā kā ēdināšanas palīgstrādniece, noslēdzot pagaidu aizvietošanas darba līgumu, lai aizpildītu 2002. gada publiskā sektora nodarbinātības piedāvājumā (turpmāk tekstā – "*OEP*") iekļautu brīvu amata vietu. Līgums tika pagarināts 2008. gadā, jo viņas amata vieta netika aizpildīta 2005. gadā izsludinātajā [pastāvīgo darbinieku] pārcelšanas procedūrā. 2009. gadā tika publicēts jauns paziņojums par [pastāvīgo darbinieku] pārcelšanas procedūru, kas tika pabeigta 2016. gadā.

2 Ar *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior* [Prezidentūras, Tieslietu un iekšlietu ministrijas] 2009. gada 3. aprīļa rīkojumu tika izsludināta ārkārtas darbā pieņemšanas procedūra, lai aizpildītu ēdināšanas palīgstrādnieka amata vietas. 2016. gada 27. jūlijā personas, kuras bija veiksmīgas šajā procedūrā, tika ieceltas attiecīgajās amata vietās, un 3. oktobrī prasītājai tika paziņots par viņas darba līguma izbeigšanu sakarā ar *OEP* izpildi.

3 2016. gada 17. novembrī prasītāja parakstīja citu pagaidu aizvietošanas darba līgumu, lai ieņemtu citu amata vietu tajā pašā profesionālajā kategorijā, kas ir saistīta ar pirmo [pastāvīgo darbinieku] pārcelšanas procedūru.

4 JN 201[7]. gada 24. maijā cēla prasību *Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid* [Madrides Darba un sociālo lietu tiesā Nr. 40]. Minētā tiesa uzskatīja, ka JN ar

DARBA VERSIJA

Institūtu bija darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku bez pastāvīga statusa, jo bija pārsniegts EBEP 70. pantā paredzētais trīs gadu termiņš, lai aizpildītu brīvu amata vietu, kuru ieņēma darba ņēmēja kā pagaidu darbiniece. Tādējādi tiesa uzskatīja, ka JN līgums tika izbeigts likumīgi, jo brīvā amata vieta tika aizpildīta, rīkojot atlases procedūru, bet ka saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) 2017. gada 28. marta spriedumu viņai bija jāizmaksā kompensācija 20 darba dienu izpeļņas par katru nostrādāto gadu apmērā, proti, 3266,48 EUR.

Pamatlietas pušu galvenie argumenti

5 Institūts iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā, balstoties tostarp uz *EBEP* 70. un 83. panta un ceturtā pārejas noteikuma, kā arī Konvencijas 13. panta 2. un 3. punkta un vienpadsmitā pārejas noteikuma pārkāpumu. Tas apgalvo, ka darba tiesiskās attiecības ar JN nevar pārveidot par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku bez pastāvīga statusa. Tas norāda, ka 2003. gada 20. jūnijā noslēgtajā pagaidu aizvietošanas darba līgumā par brīvas amata vietas aizpildīšanu bija noteikts, ka tas ir noslēgts līdz brīdim, kad tiks pabeigtas atlases procedūras, kuras reglamentē darba koplīguma 13. panta 2. un 3. punkts, un kad tiks aizpildīta ēdināšanas palīgstrādnieka amata vieta, kas ir iekļauta 2002. gada *OEP* un ko ieņēma JN. Pēc tā domām, EBEP 70. pants nav piemērojams gadījumiem, kurus reglamentē *EBEP* ceturtais pārejas noteikums, jo amata vieta ir iekļauta *OEP* līdz 2005. gadam. Tādējādi nepastāv trīs gadu termiņš, ko nevar pagarināt, lai aizpildītu šo amata vietu, bet ir piemērojams darba koplīguma 13. un 14. pants. Tas norāda, ka darba koplīguma vienpadsmitajā pārejas noteikumā ir noteikta rīcības programma, lai 2005. un 2006. gadā nodrošinātu darbinieku nodarbinātības stabilitāti, uzlabojot nodarbinātību, šos procesus reglamentē *EBEP* ceturtais pārejas noteikums, un tāpēc tas secina, ka *EBEP* 70. pants ir piemērojams jauniem darbiniekiem un nevis darbiniekiem, uz kuriem attiecas nodarbinātības konsolidācijas procedūra. Tas piebilst, ka *EBEP* ir stājies spēkā 2007. gada maijā un nav piemērojams ar atpakaļejošu spēku.

6 Attiecībā uz iespēju iesniegt lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu Institūts norāda, ka Pamatnolīguma 5. klauzula ir piemērojama gadījumiem, kuros secīgi tiek izmantoti uz noteiktu laiku noslēgti līgumi, nevis vairākkārtējai vienīgā līguma pagarināšanai, kas, Institūta ieskatā, ir saderīga ar tiesībām. JN uzskata, ka ar valsts tiesisko regulējumu ir pārkāpta Direktīvas 5. klauzula, jo ar valsts pārvaldes iestādēm noslēgtiem pagaidu aizvietošanas darba līgumiem nav ierobežojuma laikā.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

7 Iesniedzējtiesa darba tiesiskās attiecības ar JN apraksta šādi: šīs darba tiesiskās attiecības tika paredzētas pirmajā 2003. gadā parakstītajā pagaidu aizvietošanas darba līgumā Tā kā 2002. gada *OEP* iekļautā brīvā amata vieta, kuru aizpildīja JN, netika aizpildīta, rīkojot 2005. gadā [pastāvīgo darbinieku] pārcelšanas procedūru (lai arī pārvaldes iestāde nav pierādījusi, ka šī procedūra notika, ne arī iesniedza

DARBA VERSIJA

tās rezultātus), līgums tika pagarināts 2008. gadā, lai aizpildītu šo pašu brīvu amata vietu, kas ir iekļauta 2009. gada *OEP*; šī amata vieta beigu beigās tika aizpildīta 2016. gadā.

8 Attiecībā uz Spānijas tiesisko regulējumu iesniedzējtiesa sava detalizētā izklāsta sākumā norāda, ka izskatāmajā lietā ir piemērojams *EBEP* 70. pants, jo JN līgums bija saistīts ar 2009. gada *OEP*, pēc *EBEP* apstiprināšanas. Tā uzskata, ka minētajā pantā noteikto pienākumu ("katrā ziņā publiska darba piedāvājuma vai līdzīga instrumenta īstenošanai jānotiek trīs gadu termiņā, kas nav pagarināms") neietekmē tā 83. pantā paredzētie noteikumi ("amata vietu aizpildīšanu un darbinieku mobilitāti īsteno saskaņā ar piemērojamajos darba koplīgumos paredzētajiem noteikumiem un, ja tādu nav, saskaņā ar sistēmu, kas izmantojama, lai aizpildītu ierēdņu amata vietas un nodrošinātu viņu mobilitāti"), jo tas reglamentē atšķirīgus jautājumus. Proti, 83. pants reglamentē procedūru, kas ir jāievēro; savukārt 70. pants reglamentē termiņu, kādā tā ir jārīko, kas *EBEP* ir noteikts saistoši un izsmeļoši, minētos termiņu nevar grozīt ar zemāka ranga tiesību normām, ne arī pēc pušu vēlēšanās.

9 Iesniedzējtiesa apgalvo, ka to pašu var apgalvot par ceturto pārejas noteikumu ("valsts pārvaldes iestādes var publicēt paziņojumus par konkursu, lai uzlabotu nodarbinātību strukturālos amatos, kuri atbilst dažāda veida personālam vai kategorijām, – amatiem, kuri tiek dotēti no budžeta līdzekļiem un kurus līdz 2005. gada 1. janvārim ieņem pagaidu darbinieki vai īslaicīgais personāls"). Šī tiesību norma, kas ir piemērojama izskatāmajā lietā, nav pretrunā 70. pantā noteiktajam termiņam un tajā arī ir paredzēts aizliegums ļaunprātīgi saglabāt līgumus uz noteiktu laiku.

10 Turklāt darba koplīguma noteikumos nav paredzēts, ka *EBEP* 70. pantā noteiktais termiņš nav jāievēro, bet ir noteikta brīvu amata vietu aizpildīšanas procedūra, kas ir jāievēro, nepārsniedzot minēto termiņu, lai arī minētā procedūra ir sarežģīta.

11 Proti, saskaņā ar darba koplīguma 13. pantu amata vietas vispirms ir jāaizpilda, rīkojot de pārcelšanas procedūru. Ja amata vietas tiek pamestas vai atbrīvojas, jo darbinieki, kas ieņēma šīs amata vietas, pāriet uz citām amata vietām, tās tiek iekļautas nākamajā *OEP* iekšējās atlases procedūrās (kurām var pieteikties tikai pastāvīgie darbinieki – proti, kuriem jau ir amata vieta –, kas pieder iepriekšējai zemākajai grupai un kam ir atbilstošs izglītības līmenis) vai atklātās procedūrās (atklātas procedūras visiem, kuri atbilst izvirzītajām prasībām). Savukārt vienpadsmitajā pārejas noteikumā ir paredzēta nodarbinātības konsolidācijas procedūra, kurai ir trīs posmi.

12 *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) pastāvīgajā judikatūrā ir nospriedusi, ka pagaidu aizvietošanas darba līgumi par brīvas amata vietas aizpildīšanu, ko plaši izmanto Spānijas pārvaldes iestādes, ir pilnīgi likumīgi un nerada nekādas sekas, darba devējs var lemt par to, vai ir jārīko konkurss uz kādu amata vietu, un tādējādi var paiet daudzi gadi, kad pastāv pagaidu darba tiesiskās attiecības, un valsts pārvaldes iestādēm nav jāpamato, kāpēc brīvas amata vietas aizpildīšanas

DARBA VERSIJA

termiņš bija tik ilgs. *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) uzskata, ka būtībā šīs attiecības nekad nekļūst par attiecībām uz nenoteiktu laiku bez pastāvīga statusa, un, ja darba ņēmējs negaidīti zaudē savu amata vietu brīvas amata vietas aizpildīšanas dēļ, lai arī viņš nevar paredzēt brīdi, kad tas notiks, viņam nav tiesību saņemt kompensāciju.

13 Iesniedzējtiesa norāda, ka darba līgums uz noteiktu laiku Spānijas darba tiesībās ir izņēmums; tādējādi tas ir reglamentēts izsmeļoši un to piemēro tādos gadījumos, kad darba devējam ir vajadzīgs personāls uz īsu laiku, ja vien ir izpildīti tiesību aktos paredzētie nosacījumi. Iespējams, ka nepieciešamība turpina pastāvēt arī pēc sākotnēji noteiktā laikposma; ja tas tā notiek vai ja nav izpildīti tiesību aktos paredzētie nosacījumi, likumā ir paredzēts, ka līgums kļūst par līgumu uz nenoteiktu laiku, tādējādi amata vieta, kas sākotnēji tika uzskatīta par pagaidu amata vietu, uzņēmumā tiek konsolidēta. Tādējādi Darba likuma 15. pantā ir sīki uzskaitīti gadījumi, kuros līgums uz noteiktu laiku kļūst par līgumu uz nenoteiktu laiku un ir nošķirtas divas atšķirīgas situācijas: kad darba ņēmējs nebija reģistrēts sociālā nodrošinājuma sistēmā vai līgums bija noslēgts, pārkāpjot likumu; un kad ir pārsniegts līguma uz noteiktu laiku maksimālais termiņš.

14 Tādējādi, tā kā līguma uz noteiktu laiku mērķis ir apmierināt īslaicīgu vajadzību uzņēmumā, tas pēc definīcijas nevar būt līgums uz nenoteiktu laiku, kas tiek pagarināts gadiem ilgi un kura iespējamais ilgums nav zināms. Izskatāmajā lietā pēc tik daudziem gadiem nav zināms, kad un kāda iemesla dēļ līgums tiks izbeigts, un vairs nevar tikt ievērots sākotnēji paredzētais termiņš: tātad līguma priekšmets ir aizpildīt Madrides kopienai vajadzīgu brīvu amata vietu uz nenoteiktu laiku, – tas izskatāmajā lietā ir acīmredzami, jo darba tiesiskās attiecības ilga vairāk nekā trīspadsmit gadus. Tik ilga kavēšanās saistībā ar brīvas amata vietas aizpildīšanas procedūru nav pamatota, jo, lai arī tai būtu pamatojums, izšķiroša nozīme ir tam, ka līguma termiņš ir absolūti nenoteikts, jo tā izbeigšanas datums nebija paredzams, un tas ir pilnīgā pretrunā līguma uz noteiktu laiku būtībai, kas ietver to, ka saskaņā ar tiesību aktos paredzētajiem noteikumiem ir jāzina, kad tas tiks izbeigts.

15 Ar Darba likuma 15. panta 1. punkta c) apakšpunktu, ar ko ir transponēta Direktīva 1999/70, ir paredzēts ierobežot līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kā tas ir noteikts Savienības tiesību normā, un pagaidu aizvietošanas darba līguma noslēgšana ir paredzēta tikai vienā gadījumā: "tādu darbinieku aizvietošanas gadījumā, kuriem ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu, ja vien darba līgumā ir norādīts aizvietotā darbinieka vārds un aizvietošanas iemesls." Tomēr nav paredzēta pagaidu aizvietošana, lai aizpildītu vakantu amata vietu, kas ir noteikta Karaļa dekrēta Nr. 2720/1998 4. panta 1. punktā, paplašinot transponējamo tiesību normu, jo tajā ir paredzēta iespēja noslēgt *pagaidu aizvietošanas darba līgumu*, "lai īslaicīgi aizpildītu kādu vakanci, kamēr noris darbā pieņemšanas vai paaugstināšanas amatā procedūra, kas tiek rīkota, lai minēto vakanci aizpildītu pastāvīgi", ar mērķi apmierināt valsts pārvaldes iestādes vajadzību aizpildīt brīvas amata vietas laikā, kamēr tiek publicēti paziņojumi par brīvām amata vietām un attiecīgajā procedūrā tās tiks

DARBA VERSIJA

aizpildītas saskaņā ar nopelnu un spēju principiem. Tas, bez šaubām, var pamatot pagaidu pieņemšanu darbā, bet nekādā gadījumā kavēšanos brīvu amata vietu aizpildīšanā, kas praksē izraisa šāda veida darba tiesisko attiecību pastāvēšanu gadiem ilgi.

16 Katrā ziņā, pēc iesniedzējtiesas domām, pagaidu aizvietošanas darba līgumi neatbilst normām, kas ir noteiktas Darba likuma 15. pantā, kurā ir ierobežota pagaidu pieņemšana darbā uz laiku, kad aizvietotais darba ņēmējs nestrādā uzņēmumā kāda no tiesību aktos paredzētajiem iemesliem dēļ, kas ļauj viņam saglabāt savu amata vietu, un līgumā ir jānorāda šis iemesls un [aizvietošanas] ilgums: puses, kas noslēdz pagaidu aizvietošanas darba līgumu aizvietošanas nolūkā, zina, kas ir darba ņēmējs, kas ieņem attiecīgo amata vietu, kāda iemesla dēļ viņš nestrādā uzņēmumā un cik ilgi viņš saglabā savas tiesības. Tomēr pagaidu aizvietošanas darba līguma par brīvas amata vietas aizpildīšanu ilgums, kura maksimālais termiņš būtu jāparedz *EBEP*, tādos gadījumos kā aplūkotais ir nenoteikts, lemšana par to ir atstāta pārvaldes iestādes ieskatam, un tādējādi brīvas amata vietas aizpildīšana tiek atlikta nepārtraukti, tāpēc darba ņēmējs nezina, kad darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas.

17 Pats pagaidu aizvietošanas darba līguma par brīvas amata vietas aizpildīšanu nosaukums norāda, ka tas atšķiras no pagaidu aizvietošanas darba līguma, kas noslēgts, lai aizvietotu darba ņēmēju (*contrato de interinidad por sustitución*), kuram ir tiesības uz savas amata vietas saglabāšanu. Iesniedzējtiesa apgalvo, ka nebūtu jāattiecina uz šo līguma veidu tiesību ierobežojums, kas ir piemērojams pagaidu aizvietošanas darba līgumam, kas noslēgts aizvietošanas nolūkā, jo šis ierobežojums ir piemērojams tikai līgumiem, kurus reglamentē DL. Tādējādi, ņemot vērā Konstitūcijas 9. panta 3. punktā nostiprinātos tiesiskuma un tiesību normu hierarhijas principus, pagaidu darba ņēmēju tiesības nedrīkst ierobežot ar Karaļa dekrētu, kas salīdzinājumā ar likumu ir zemāka ranga tiesību akts, ja likumdevējs to nav paredzējis konkrētos gadījumos, kā arī nedrīkst plaši interpretēt nelabvēlīgas tiesību normas. Tādējādi, pēc iesniedzējtiesas domām, ir jāpiemēro DL 15. panta 5. punkts, ar ko atbilstoši Direktīvai 1999/70 tiek novērsta ļaunprātīga izmantošana, nosakot ka "darba ņēmēji, kuri ir pieņemti darbā – ar pārtraukumu vai bez pārtraukuma – uz laikposmu, kas ir ilgāks par divdesmit četriem mēnešiem trīsdesmit mēnešu periodā, vienā un tajā pašā vai atšķirīgā amata vietā vienā un tajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, noslēdzot vismaz divus līgumus uz noteiktu laiku vai nu tieši, vai arī saistībā ar personāla nodrošināšanas pakalpojumiem, ko sniedz pagaidu darba aģentūras, saskaņā ar vienādiem vai atšķirīgiem līguma uz noteiktu laiku noteikumiem, iegūst pastāvīgo darbinieku statusu."

18 Iesniedzējtiesa apgalvo, ka šī punkta pēdējā daļā paredzētais izņēmums, saskaņā ar kuru šis punkts nav piemērojams pagaidu aizvietošanas darba līgumiem, nedrīkst nelabvēlīgi ietekmēt darbiniekus, kas aizpilda brīvas amata vietas, jo pagaidu aizvietošanas darba līgums par brīvas amata vietas aizpildīšanu neatbilst DL paredzētajām prasībām, proti, ir jāaizvieto darbinieki, kuriem ir tiesības uz

DARBA VERSIJA

savas amata vietas saglabāšanu un darba līgumā ir jānorāda aizvietotā darbinieka vārds un aizvietošanas iemesls.

19 Tomēr šis viedoklis nav ņemts vērā judikatūrā un tādējādi pagaidu aizvietošanas darba līgumam par brīvas amata vietas aizpildīšanu nav ierobežojuma laikā. Ir taisnība, ka Dekrētlikumā Nr. 729/98 ir noteikti pagaidu aizvietošanas darba līguma par brīvas amata vietas aizpildīšanu ierobežojumi laikā: "beidzies trīs mēnešu termiņš darbā pieņemšanas vai paaugstināšanas amatā procedūrās, kas tiek rīkotas, lai vakances aizpildītu pastāvīgi, vai termiņš, kas piemērojams procedūrās pieņemšanai darbā publiskajās administrācijās." Tāpēc ir jājautā, kāds ir termiņš, kas izriet no termiņa, kas ir piemērojams pieņemšanai darbā valsts pārvaldes iestādēs procedūrās, un, šķiet, ka likumdevējs saskaņā ar Direktīvu 1999/1970 ir vēlējies ierobežot atlases procedūru ilgumu, nosakot maksimālo termiņu to rīkošanai, jo *EBEP* 70. pants šajā nozīmē ir nepārprotams.

20 Tomēr *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) apgalvo, ka *EBEP* 70. pantā minēto termiņu nevar saprast vispārēji kā nemainīgu garantiju, ne arī tas ir piemērojams automātiski. Tādējādi tā uzskata, ka šī veida līgumu *sine die* var pagarināt dažādu iemeslu dēļ, lai arī tie nav pamatoti, un atsaucas gan uz smago 2008. gada ekonomisko krīzi, lai arī vairākumā ar Madrides kopienu noslēgtajos līgumos tādiem darba ņēmējiem kā izskatāmajā lietā vairākus gadus pastāvēja šīs pagaidu aizvietošanas darba tiesiskās attiecības, un tādējādi viņi bija strādājuši un līgumi tika pagarināti arī pirms krīzes iestāšanās, gan, gluži pretēji, uz mūsu ekonomiskās situācijas uzlabošanos, neņemot vērā, ka krīzes laikā amata vietas tika finansētas no budžeta un darba ņēmēji, ar kuriem bija noslēgts pagaidu aizvietošanas darba līgums, saņēma tādu pašu atalgojumu kā pastāvīgie darbinieki, tostarp pat lielāku atalgojumu nekā jaunie darbinieki, jo darba ņēmējiem ar pagaidu aizvietošanas darba līgumu bija lielāks darba stāžs un viņiem par to tika maksāts.

21 Iesniedzējtiesa apgalvo, ka, tā kā *EBEP* 70. pantā ir noteikts trīs gadu termiņš, vēl joprojām pastāv pagaidu aizvietošanas darba tiesiskās attiecības saistībā ar brīvu amatu vietas aizpildīšanu, kas pārsniedz šo termiņu, jo tās tiek pagarinātas automātiski ik pēc trim gadiem. Katrā ziņā, ja brīva amata vieta ir iekļauta konkrētā *OEP*, darba tiesiskās attiecības tiek pagarinātas, mainot līguma priekšmetu, ja amata vieta paliek neaizpildīta pēc atlases procedūras, kurai ir piesaistīts līgums un ir iekļauta jaunā *OEP*, tāpēc pagaidu pieņemšana darbā saglabājas tik ilgi, kamēr norisinās jauna atlases procedūra, pagarinot līgumu. Tādējādi pārvaldes iestāde secīgi izmanto darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, dažkārt tās pagarinot automātiski un citreiz, kā tas ir tieši šajā gadījumā, skaidri, taču izskatāmajā gadījumā runa ir ne tikai par sākotnēji noslēgto līgumu un tā pagarināšanu, bet arī par līguma atjauninājumu vairākas reizes pēc kārtas, jo darba tiesiskās attiecības pastāvēja vairāk nekā trīspadsmit gadus.

22 Tomēr saskaņā ar judikatūru pagaidu aizvietošanas darba līgumam par brīvas amata vietas aizpildīšanu nav noteikts maksimālais ilgums, kā arī nav paredzētas nekādas sankcijas saistībā ar tā ilgumu, kas bieži vien var ilgt vairākus gadus desmitus, [jo] pārvaldes iestāde bez jebkāda pamatojuma pati var lemt par līguma

DARBA VERSIJA

ilgumu, par brīvas amata vietas aizpildīšanas procedūras uzsākšanu, tās rīkošanas laiku, tās uzsākšanas lietderību un ilgumu, bez jebkādiem ierobežojumiem tā var to atlikt un aizpildīt šo brīvo amata vietu, noslēdzot līgumu uz noteiktu laiku, ko var pagarināt bezgalīgi, ar darba ņēmēju, kuram nav tādu tiesību, kādas viņam būtu gadījumā, ja ar viņu tiktu noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku, un neizmaksājot viņam kompensāciju līguma izbeigšanas dēļ. Iesniedzējtiesa uzskata, ka tas, ka nav ilguma ierobežojuma tiesību konsolidācijai, šajā gadījumā tiesību uz amata vietas pastāvīgumu, ir pretrunā Spānijas vispārējiem tiesību principiem, būtībā Konstitūcijas 9. panta 3. punktā garantētajam tiesiskās drošības principam, kas DL noteikumos par līgumiem uz noteiktu laiku un iestāžu regulējumos ir atspoguļots kā noilgums un tiesību zaudēšana, nosakot tiesību konsolidācijas termiņus, kas ir daudzkārt īsāki nekā pagaidu aizvietošanas darba līgumu par brīvas amata vietas aizpildīšanu termiņš.

23 Visbeidzot, iesniedzējtiesa atsaucas uz atvietošanas darba līgumu daļējas pensionēšanās gadījumā (*contrato de relevo*), ko reglamentē DL 12. pants. Šim līgumam ir tas pats mērķis – uz laiku aizvietot darba ņēmēju, kas ir jāidentificē un kas izmanto daļējas pensionēšanās iespēju laikā, kas ir atlicis līdz viņa galīgas pensionēšanās dienai. Arī pagaidu pieņemšanas darbā gadījumā, ko reglamentē DL 15. pants, tiek atvietots darba ņēmējs, kas šajā gadījumā daļēji saglabā savu darba vietu uzņēmumā, ko nevar aizpildīt pastāvīgi ar citu darbinieku līdz viņa pilnīgas pensionēšanās brīdim. Tas ir pagaidu aizvietošanas darba līgums uz nepilnu darba laiku, nodrošinot darba ņēmējam atvietotājam tiesības saņemt kompensāciju pēc darba līguma izbeigšanas, saskaņā ar DL 49. panta 1. punkta c) apakšpunktu, kas pēc *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) domām, ir piemērojams šādiem līgumiem, lai arī tajā par to nekas nav sacīts, ne arī minēts pagaidu aizvietošanas darba līgums par brīvas amata vietas aizpildīšanu.

DARBA VERSIJA