



PRANEŠIMAS SPAUDAI Nr. 51/26

2026 m. balandžio 14 d., Liuksemburgas

Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-418/24 | (*Obadal*)¹

Paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys: Ispanijoje numatytos priemonės, skirtos bausti už piktnaudžiavimą jomis viešajame sektoriuje, gali neatitikti Sąjungos teisės

Šioje byloje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas Ispanijos Aukščiausiajam Teismui pateikė paaiškinimus dėl Ispanijoje numatytų priemonių, skirtų piktnaudžiavimui viešajame sektoriuje dėl paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių pašalinti, atitikties Sąjungos teisei. Teisingumo Teismas konstatavo, kad atrodo, jog šios priemonės (tokių sutarčių pakeitimas į „nenuolatinius neterminuotus darbo santykius“; kompensacijų mokėjimas darbuotojui nutraukus darbo santykius; viešojo administravimo institucijų atsakomybės tvarka ir atrankos procedūrų, per kurias atsižvelgiama į darbuotojo ankstesnę patirtį ir darbo laiką, skirtą jo užduotims atlikti, organizavimas) neleidžia nei tinkamai nubausti už tokį piktnaudžiavimą, nei pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmių.

Darbuotoja nuo 2016 m. kovo mėn. kaip sutartininkė prižiūrėjo vaikus viešojoje švietimo įstaigoje, priklausančioje Madrido autonominei sričiai (Ispanija). Jos darbo santykiai buvo grindžiami šešiomis paeiliui sudarytomis terminuotomis sutartimis, kurios visos buvo skirtos įdarbinti į laisvą darbo vietą arba pakeisti darbuotoją.

Ispanijos teismas jos darbo santykius kvalifikavo kaip „nenuolatinius neterminuotus darbo santykius“, motyvavęs tuo, kad buvo piktnaudžiaujama paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis. Tai reiškė, kad darbuotoja bus palikta eiti pareigas, kol į šias pareigas bus įdarbinta per atrankos procedūrą², ir kad nutraukus darbo santykius ji gaus kompensaciją. Darbuotoja Ispanijos Aukščiausiajame Teisme prašė pripažinti jos darbo santykius nuolatiniais.

Tas teismas pažymėjo, kad 2024 m. Teisingumo Teismas priėmė sprendimą³ dėl įsipareigojimų, kylančių iš Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis⁴ 5 punkto. Šio punkto tikslas – užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius. Tačiau Ispanijos teismai šį Teisingumo Teismo sprendimą taikė skirtingai. Ispanijos Aukščiausiojo Teismo nuomone, Teisingumo Teismas turėtų pateikti paaiškinimus, kad būtų galima nustatyti, ar nacionalinės teisės aktai ir teismų praktika, susiję su „nenuolatinio neterminuoto darbo santykio“ sąvoka, atitinka iš Bendrojo susitarimo 5 punkto kylančius reikalavimus, t. y. ar juose numatytos tinkamos priemonės, skirtos nubausti už tokį piktnaudžiavimą viešajame sektoriuje.

Teisingumo Teismas pirmiausia priminė, kad jam nepriklauso spręsti dėl nacionalinės teisės nuostatų aiškinimo, nes tai yra kompetentingų nacionalinių teismų užduotis. **Ispanijos Aukščiausiasis Teismas turės įvertinti, ar nacionalinės teisės aktuose numatytomis priemonėmis tinkamai baudžiama už piktnaudžiavimą viešajame sektoriuje paeiliui sudaromomis terminuotomis darbo sutartimis ar nustatomais terminuotais darbo santykiais ir ar jos leidžia pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes.**

Vis dėlto **Teisingumo Teismas pateikė paaiškinimus**, kuriais Ispanijos Aukščiausiasis Teismas galėtų vadovautis

atlikdamas savo vertinimą.

Teisingumo Teismo teigimu, **paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių pakeitimas į „neterminuotus nenuolatinius darbo santykius“ nėra tinkama priemonė tinkamai nubausti už tokį piktnaudžiavimą.** Iš tiesų, ši priemonė reiškia, kad darbo santykiai išlieka terminuoti, todėl atitinkamo darbuotojo padėtis išlieka neapibrėžta, o **darbo stabilumas suprantamas kaip svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas.**

Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad nacionalinės teisės aktuose **numatytos kompensacijos**, mokamos nutraukiant darbo santykius, kurioms taikoma **dvejopa viršutinė riba**⁵, **neatrodo galinčios panaikinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes visais piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis atvejais**⁶.

Be to, dėl **viešojo administravimo institucijų atsakomybės tvarkos** Teisingumo Teismas pažymėjo, kad tokia tvarka **nėra tinkama priemonė**, kaip tai suprantama pagal 5 punktą, **jeigu ji yra dviprasmiška, abstrakti ir nenuspėjamo pobūdžio, be to, papildomai nenumatyta** kitų veiksmingų, atgrasomų ir proporcingų priemonių, leidžiančių pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes. **Ispanijos Aukščiausiasis Teismas turi patikrinti**, pirma, ar Ispanijos teisėje numatyta atsakomybės tvarka grindžiama konkrečiomis, nuspėjamomis ir praktikoje taikomomis nacionalinėmis nuostatomis, leidžiančiomis tinkamai nubausti atitinkamą viešąją administraciją, ir, antra, ar ją papildo tokio pobūdžio priemonės.

Galiausiai Teisingumo Teismas manė, kad **organizavimas atrankos procedūrų**, per kurias, nors ir atsižvelgiama į atitinkamo darbuotojo ankstesnę patirtį ir tarnybos laiką, kurį jis skyrė jam pavestoms užduotims vykdyti, **tačiau tai taikoma ne tik kandidatams, nukentėjusiems dėl tokio piktnaudžiavimo, taip pat nėra tinkama priemonė** užkirsti kelią tokiam piktnaudžiavimui ir už jį bausti. Iš tiesų, pirma, gali būti, kad atitinkamas darbuotojas nedalyvaus atrankos procedūroje arba kad jo kandidatūra nebus atrinkta. Be to, atrodo (su sąlyga, kad tai patikrins Ispanijos Aukščiausiasis Teismas), į ankstesnę patirtį ir tarnybos laiką atsižvelgiama visų tokią patirtį turinčių pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, įskaitant tuos, kurie nenukentėjo dėl tokio piktnaudžiavimo, atvejais.

PRIMINIMAS: Kreipimaisi dėl prejudicinio sprendimo priėmimo valstybių narių teismams, nagrinėjantiems juose iškeltas bylas, suteikia galimybę 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 ir jo santrauka, jeigu rengiama](#), nuo paskelbimo dienos prieinami CURIA tinklalapyje.

Kontaktinis asmuo: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170.

Sprendimo paskelbimo posėdžio vaizdai prieinami „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

Likite su mumis!



¹ Šios bylos pavadinimas išgalvotas. Jis neatitinka jokios bylos šalies tikrojo vardo, pavardės ar pavadinimo.

² Ispanijos Aukščiausiasis Teismas patikslino, kad „nuelatinio darbuotojo“ viešajame sektoriuje statusas pripažįstamas tik asmenims, kurie įsidarbina valstybės tarnyboje sėkmingai praėję atrankos procedūrą pagal Konstitucijoje numatytus lygybės, nuopelnų ir tinkamumo principus, taip pat Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintus lygybės ir nediskriminavimo principus.

³ 2024 m. vasario 22 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid ir kt.*, [C-59/22, C-110/22 ir C-159/22](#).

⁴ 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 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 priede, 5 punktas.

⁵ À Tiksliau, apribojimas iki 20 dienų darbo užmokesčio už kiekvienus tarnybos metus ir ne didesnės kaip 12 mėnesių darbo užmokesčio kompensacijos riba pirmuoju atveju bei apribojimas iki 33 dienų darbo užmokesčio už kiekvienus tarnybos metus ir ne didesnės kaip 24 mėnesių darbo užmokesčio kompensacijos riba antruoju atveju.

6 Iš tiesų, šios kompensacijos negali būti laikomos nei proporcinga ir veiksminga kompensacija už piktnaudžiavimo atvejus, kurie trunka ilgiau nei tam tikrą metų laikotarpį, nei tinkama ir visiška kompensacija už žalą, patirtą dėl tokio piktnaudžiavimo. Be to, kadangi tokios kompensacijos mokamos tik nutraukiant darbo santykius dėl atrankos procedūros baigties, neatrodo, kad jų mokėjimas galėtų veiksmingai atlyginti visais piktnaudžiavimo atvejais, kaip antai darbuotojų, kurie išeina į pensiją, atsistatydina ar atleidžiami iš darbo iki atrankos procedūros pabaigos atvejais.