



## PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 51/26

Luksemburgā, 2026. gada 14. aprīlī

Tiesas spriedums lietā C-418/24 | [Obada] <sup>1</sup>

### Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi: pasākumi, kas Spānijā paredzēti, lai sodītu par šo līgumu ļaunprātīgu izmantošanu publiskajā sektorā, tomēr nav atbilstīgi Savienības tiesībām

Šajā prejudiciālā nolēmuma lietā Tiesa sniedz Spānijas Augstākajai tiesai skaidrojumus par to, vai pasākumi, kas Spānijā paredzēti tālab, lai novērstu sekas, kas rodas no secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas publiskajā sektorā, ir atbilstīgi Savienības tiesībām. Tiesa uzskata, ka ar šiem pasākumiem (proti, šo līgumu pārveidošanu par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām"; kompensāciju izmaksāšana darbiniekam darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī; valsts pārvaldes iestāžu atbildības sistēma un tādu atlases procedūru rīkošana, kurās tiek ņemta vērā darba ņēmēja iepriekšējā pieredze un amatā nostrādātais laiks) nav iespējams nedz pienācīgi sodīt par šo ļaunprātīgo izmantošanu, nedz novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

Kāda darba ņēmēja kopš 2016. gada marta kā līgumdarbiniece veic bērnu aprūpes pienākumus kādā valsts izglītības iestādē, kas ir Madrides autonomās kopienas (Spānija) pakļautībā. Viņas darba tiesiskās attiecības bija balstītas uz sešiem secīgiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, un tie visi bija paredzēti vai nu vakantas amata vietas aizpildīšanai, vai darbinieka aizstāšanai.

Spānijas tiesa viņas darba tiesiskās attiecības kvalificēja kā "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības", pamatojoties uz to, ka secīgie ar viņu uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi tika izmantoti ļaunprātīgi. Tas nozīmē, ka šī darba ņēmēja turpinās strādāt savā amatā līdz brīdim, kad šā amata vieta tiks neatgriezeniski aizpildīta atlases procedūras kārtībā <sup>2</sup>, un ka viņas darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī viņa saņems kompensāciju. Šī darba ņēmēja lūdza Spānijas Augstākajai tiesai atzīt viņas darba tiesiskās attiecības par pastāvīgām.

Šī tiesa norāda, ka par pienākumiem, kas izriet no Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku <sup>3</sup> 5. klauzulas, Tiesa ir spriedusi kādā 2024. gada spriedumā <sup>4</sup>. Šīs klauzulas mērķis ir novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības. Tomēr ir vērojamas atšķirības tajā, kā minēto Tiesas spriedumu ir piemērojušas Spānijas tiesas. Spānijas Augstākās tiesas ieskatā būtu vajadzīgi Tiesas skaidrojumi, lai varētu izdibināt, vai valsts tiesiskais regulējums un judikatūra par jēdzienu "uz nenoteiktu laiku nodibinātas nepastāvīgas darba tiesiskās attiecības" atbilst no pamatnolīguma 5. klauzulas izrietošajām prasībām, proti, vai šajā regulējumā un judikatūrā ir ietverti pienācīgi pasākumi, lai sodītu par šādu ļaunprātīgu izmantošanu publiskajā sektorā.

Vispirms Tiesa atgādina, ka tai nav jālemj par valsts tiesību normu interpretāciju, jo šis uzdevums jāveic kompetentajām valsts tiesām. **Tādējādi izvērtēt to, vai ar valsts tiesiskajā regulējumā paredzētajiem pasākumiem ir iespējams pienācīgi sodīt par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu publiskajā sektorā un novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas, būs Spānijas Augstākās tiesas ziņā.**

Tomēr **Tiesa sniedz skaidrojumus**, pēc kuriem Spānijas Augstākā tiesa varēs vadīties savā vērtējumā.

Tiesas ieskatā **secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošana par "uz nenoteiktu laiku nodibinātām**

**nepastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām” nav pasākums, kas būtu piemērots, lai pienācīgi sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu.** Proti, ar šo pasākumu tiek saglabātas pagaidu darba tiesiskās attiecības un tādā attiecīgā darba ņēmēja nestabilā situācija, lai gan **iespēja būt stabili nodarbinātam tiek uzskatīta par darba ņēmēju aizsardzības būtisku elementu.**

Tiesa arī uzskata, ka valsts tiesiskajā regulējumā **paredzētās kompensācijas**, kas izmaksājamas darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī un kuru **maksimālajam apmēram ir divkārtš ierobežojums** <sup>5</sup>, tomēr **nav piemērotas, lai novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas visos secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas gadījumos** <sup>6</sup>.

Turklāt attiecībā uz **valsts pārvaldes iestāžu atbildības** sistēmu Tiesa norāda, ka šāda **sistēma nav piemērots pasākums** 5. klauzulas izpratnē, **ja tā ir neskaidra, abstrakta un neparedzama un to nepapildina** citi efektīvi, preventīvi un samērīgi pasākumi, ar kuriem būtu iespējams novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas. **Spānijas Augstākajai tiesai ir jāpārbauda**, pirmkārt, vai Spānijas tiesībās paredzētā atbildības sistēma ir balstīta uz skaidrām, paredzamām un praksē piemērojamām valsts tiesību normām un tādējādi ļauj pienācīgi sodīt attiecīgo valsts pārvaldes iestādi, un, otrkārt, vai to papildina šādi pasākumi.

Visbeidzot, Tiesas ieskatā **par pasākumu, kas būtu piemērots** šādas ļaunprātīgas izmantošanas novēršanai un sodīšanai par to, **nav uzskatāma arī** tādu **atlases procedūru rīkošana**, kurās, lai arī **tiek ņemta vērā** attiecīgā darba ņēmēja iepriekšējā pieredze un amatā nostrādātais laiks, tomēr tas tiek darīts **ne tikai attiecībā uz tiem kandidātiem, kuri ir cietuši no šādas ļaunprātīgas izmantošanas.** Proti, pirmkārt, var gadīties arī tā, ka attiecīgais darba ņēmējs atlases procedūrā nepiedalās vai to nenokārto sekmīgi. Turklāt – ja vien Spānijas Augstākās tiesas veicamajās pārbaudēs nekonstatē citādi – šķiet, ka iepriekšējās pieredzes un nostrādātā laika ņemšana vērā attiecas uz visiem uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darbiniekiem, kuriem ir šāda pieredze, ieskaitot arī tos, kuri nav cietuši no šādas ļaunprātīgas izmantošanas.

**PIEZĪME.** Ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu dalībvalstu tiesas lietas iztiesāšanas gaitā var uzdot Tiesai jautājumus par Savienības tiesību interpretāciju vai Savienības akta spēkā esamību. Pašu pamatlietu Tiesa neiztiesā, taču valsts tiesai tā ir jāatrisina atbilstīgi Tiesas nolēmumam. Šis nolēmums ir vienlīdz saistošs arī citām dalībvalstu tiesām, ja tām jāatrisina līdzīga problēma.

Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.

Sprieduma [pilnteksts un rezumējums \(ja tāds ir\)](#) tiek publicēts CURIA tīmekļvietnē pasludināšanas dienā.

Kontaktpersona presei: *Stefaan van der Jeught* ☎ (+352) 4303 2170.

Sprieduma pasludināšanas attēli ir pieejami [“Europe by Satellite”](#) ☎ (+32) 2 2964106.

Palieciet ar mums!



<sup>1</sup> Šīs lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

<sup>2</sup> Spānijas Augstākā tiesa paskaidro, ka “pastāvīgā darbinieka” statusu publiskajā sektorā iespējams atzīt tikai tām personām, kuras publiskajā sektorā sāk strādāt pēc tam, kad ir sekmīgi nokārtojušas atlases procedūru saskaņā ar vienlīdzības, nopelnu un piemērotības principiem, kas paredzēti Spānijas Konstitūcijā, kā arī vienlīdzības principu un diskriminācijas aizlieguma principu, kas nostiprināti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā.

<sup>3</sup> 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ietverts pielikumā Padomes [Direktīvai 1999/70/EK](#) (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 5. klauzula.

<sup>4</sup> Tiesas spriedums, 2024. gada 22. februāris, *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* u.c., [C-59/22, C-110/22 un C-159/22](#).

<sup>5</sup> Proti, līdz apmēram, kas pirmās minētās kompensācijas gadījumā atbilst 20 dienu izpelnai par katru nostrādāto gadu, taču nepārsniedz 12 mēnešalgas, un otrās minētās kompensācijas gadījumā – 33 dienu izpelnai par katru nostrādāto gadu, taču nepārsniedz 24 mēnešalgas.

<sup>6</sup> Proti, šīs kompensācijas nav nedz samērīgs un efektīvs atbildinājums par tādām ļaunprātīgas izmantošanas situācijām, kas pārsniedz noteiktu ilgumu gadu izteiksmē, nedz arī atbilstošs un pilnīgs no šādas ļaunprātīgas izmantošanas izrietošā kaitējuma atbildinājums. Turklāt, tā kā tās tiek izmaksātas tikai brīdī, kad

darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas tāpēc, ka noslēgusies atlases procedūra, nešķiet, ka tās būtu piemērotas tam, lai faktiski novērstu visas jaunprātīgas izmantošanas gadījumu sekas, piemēram, tad, kad runa ir par darba ņēmējiem, kuri pensionējas, uzteic darba līgumu vai tiek atlaisti no darba pirms atlases procedūras beigām.