



## ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 51/26

Люксембург, 14 април 2026 г.

Решение на Съда по дело C-418/24 | [Obadal]<sup>1</sup>

### **Последователни срочни договори: предвидените в Испания мерки за санкциониране на злоупотребата с такива договори в публичния сектор видимо не са съвместими с правото на Съюза**

По това преюдициално дело Съдът на ЕС (по-нататък само „Съдът“) дава на испанския върховен съд някои разяснения по въпроса дали предвидените в Испания мерки за отстраняване на злоупотребите с последователни срочни договори в публичния сектор са съвместими с правото на Съюза. Съдът намира, че тези мерки (а именно преобразуване на срочните договори в „непостоянно трудово правоотношение за неограничено време“, плащане на обезщетения на работника при прекратяването на трудовото правоотношение, режим на отговорност на публичните администрации и провеждане на процедури за подбор, при които се отчитат предходният опит на работника и прослуженото му време на изпълняваната от него работа) видимо не позволяват нито надлежно да се санкционира злоупотребата, нито да се заличат последиците от нарушението на правото на Съюза.

По делото става дума за работничка, която от март 2016 г. е детегледачка на трудов договор в обществено детско заведение на бюджетна издръжка към Автономна област Мадрид (Испания). Трудовото ѝ правоотношение се основава на шест последователни срочни договора, всичките сключени за временно изпълняване на свободна длъжност или за заместване.

Испанските съдилища приемат, че използването на такива последователни срочни договори представлява злоупотреба, и затова квалифицират правоотношението като „непостоянно трудово правоотношение за неограничено време“. Това означава, че работничката ще остане на заеманата длъжност, докато не бъде назначен титуляр на длъжността чрез процедура за подбор<sup>2</sup>, и че тя ще получи обезщетение при прекратяването на трудовото ѝ правоотношение. Пред испанския върховен съд работничката иска трудовото ѝ правоотношение да бъде обявено за постоянно.

Испанският съд отбелязва, че в свое решение от 2024 г.<sup>3</sup> Съдът вече се е произнасял относно задълженията по клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа<sup>4</sup>. Целта на тази клауза е предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения. Въпросното решение на Съда обаче се прилага разнопосочно от испанските съдилища. Според испанския върховен съд са необходими разяснения от Съда, за да се определи дали националната правна уредба и съдебна практика относно понятието „непостоянно трудово правоотношение за неопределено време“ са в съответствие с изискванията по клауза 5 от Рамковото споразумение, тоест дали установяват подходящи мерки за санкционирането на злоупотребата с такива договори в публичния сектор.

Съдът най-напред припомня, че не следва да се произнася по тълкуването на разпоредбите на националното право, тъй като това е в правомощията на компетентните национални съдилища. **Затова испанският върховен съд ще трябва да прецени дали предвидените в националната уредба мерки санкционират надлежно злоупотребата с последователни срочни трудови договори или правоотношения в публичния сектор и дали позволяват да се заличат последиците от нарушението на правото на Съюза.**

Все пак **Съдът дава някои пояснения**, които да ръководят преценката на испанския върховен съд.

Според Съда **преобразуването на последователните срочни договори в „непостоянно трудово правоотношение за неопределено време“ не представлява подходяща мярка за надлежно санкциониране на злоупотребите**. Всъщност тази мярка е равнозначна на запазване на временно по естеството си трудово правоотношение, а следователно и на положението на несигурност на съответния работник, въпреки че **стабилността на работното място е предвидена като съществен елемент от закрилата на работниците**.

По-нататък Съдът приема, че **предвидените** в националната уредба **обезщетения** — които се плащат при прекратяване на трудовото правоотношение и имат **двойно определена горна граница**<sup>5</sup> — видимо **не са годни да заличат последиците от нарушението на правото на Съюза във всички случаи на злоупотреба с последователни срочни договори**<sup>6</sup>.

Също така, що се отнася до **режима на отговорност на публичните администрации**, Съдът отбелязва, че такъв режим **не е подходяща мярка** по смисъла на клауза 5, **когато е двусмислен, абстрактен и непредвидим и не е придружен** от други ефективни, възпиращи и пропорционални мерки, които да позволяват да се заличат последиците от нарушението на правото на Съюза. **Испанският върховен съд следва да провери**, от една страна, дали предвиденият в испанското право режим на отговорност се основава на точни, предвидими и практически приложими национални разпоредби, така че да позволява надлежно да се санкционира съответната публична администрация, а от друга страна, дали е придружен от описания тип мерки.

Накрая, Съдът приема, че за предотвратяването и санкционирането на злоупотребите **не е подходяща мярка и провеждането на процедури за подбор**, при които наистина се отчитат предходният опит на съответния работник и прослуженото му време на изпълняваната от него работа, но **отчитането им не е ограничено така, че да се отнася само за кандидатите, които са пострадали от такива злоупотреби**. Всъщност е възможно съответният работник да не участва в процедурата за подбор или кандидатурата му да не бъде одобрена. Освен това изглежда — ако проверките на испанския върховен съд не покажат друго — че предходният опит и прослуженото време се отчитат в полза на всички работници на срочни договори, които имат такъв опит, включително онези, които не са пострадали от този вид злоупотреба.

**ЗАБЕЛЕЖКА:** Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки в рамките на отнесен до тях спор да се обърнат към Съда с въпрос за тълкуването на правото на Съюза или за валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. По него следва да се произнесе националната юрисдикция в съответствие с акта на Съда. Актът на Съда обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ за медиите, който не обвързва Съда

[Пълният текст на съдебното решение и евентуално резюмето му](#) се публикуват на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Палъова ☎ (+352) 4303 4293

Кадри от обявяването на решението могат да се намерят на [„Europe by Satellite“](#) ☎ (+32) 2 2964106

Поддържайте връзка!



<sup>1</sup> Името на настоящото дело е измислено. То не съпада с истинското име на никоя от страните в производството.

<sup>2</sup> Испанският върховен съд уточнява, че в публичния сектор статутът „работник на постоянен договор“ може да се признае само на онези лица, които са приети да работят в публичния сектор след успешно преминалата процедура за подбор в съответствие с предвидените в испанската конституция принципи на равенство, качества и пригодност на кандидатите и в съответствие с принципите на равенство и недопускане на дискриминация, закрепени в Хартата на основните права на Европейския съюз.

<sup>3</sup> Решение на Съда от 22 февруари 2024 г., Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid и др., [C-59/22](#), [C-110/22](#) и [C-159/22](#).

<sup>4</sup> Клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. и съдържащо се в приложението към [Директива 1999/70/ЕО](#) на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР).

<sup>5</sup> А именно ограничение от 20 дневни заплати за всяка прослужена година и не повече от 12 месечни заплати за едното от обезщетенията, а за второто — ограничение от 33 дневни заплати за всяка прослужена година и не повече от 24 месечни заплати.

<sup>6</sup> Всъщност тези обезщетения не биха могли да осигурят нито пропорционално и ефективно отстраняване на последиците от злоупотребите, продължили над определен брой години, нито подходящо и пълно поправяне на причинените с тези злоупотреби вреди. Освен това, щом се плащат само в момента на прекратяването на трудовото правоотношение поради избирането на титуляр в процедурата за подбор, тези обезщетения не изглеждат годни да отстраняват ефективно последиците от всички случаи на злоупотреба, например по отношение на работниците, които се пенсионират, подават оставка или са уволнени преди приключването на процедурата по подбор.