



## PRESSEMEDDELELSE NR. 51/26

Luxembourg den 14. april 2026

Domstolens dom i sag C-418/24 | [Obadal] <sup>1</sup>

### **Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter: De foranstaltninger, der er fastsat i Spanien med henblik på at sanktionere misbrug af sådanne kontrakter i den offentlige sektor, forekommer ikke at være i overensstemmelse med EU-retten**

I denne præjudicielle sag giver Domstolen den spanske øverste domstol nogle præciseringer vedrørende foreneligheden med EU-retten af de foranstaltninger, der er indført i Spanien med henblik på at afhjælpe misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter i den offentlige sektor. Domstolen finder, at disse foranstaltninger (ændring af sådanne kontrakter til et »tidsbegrænset ansættelsesforhold uden fastansættelse«, betaling af godtgørelser til arbejdstageren ved ophør af ansættelsesforholdet, en ansvarsordning for de offentlige forvaltninger og afholdelse af udvælgelsesprocedurer, hvori der tages hensyn til arbejdstagerens tidligere erfaring og til, hvor lang tid i tjenesten denne har varetaget sine opgaver) ikke synes at gøre det muligt hverken at sanktionere misbruget behørigt eller at eliminere konsekvenserne af tilsidesættelsen af EU-retten.

En kvindelig arbejdstager har siden marts 2016 varetaget børnepasningsopgaver som kontraktansat ved en offentlig uddannelsesinstitution under den selvstyrende region Madrid (Spanien). Hendes ansættelsesforhold har været baseret på seks på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, alle indgået til besættelse af en ledig stilling eller erstatning af en arbejdstager.

De spanske domstole har kvalificeret hendes ansættelsesforhold som et »tidsbegrænset ansættelsesforhold uden fastansættelse«, da de flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter indgået med hende udgør misbrug. Dette betyder, at hun fastholdes i sin stilling, indtil den besættes endeligt gennem en udvælgelsesprocedure <sup>2</sup>, og at hun vil modtage en godtgørelse ved ansættelsesforholdets ophør. Arbejdstageren har ved den spanske øverste domstol gjort gældende, at hendes ansættelsesforhold skal kvalificeres som en »fastansættelse«.

Den spanske øverste domstol har anført, at Domstolen har udtalt sig om de forpligtelser, der følger af § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse <sup>3</sup>, i en dom fra 2024 <sup>4</sup>. Formålet med denne bestemmelse er at forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold. Denne dom fra Domstolen er imidlertid blevet anvendt forskelligt af de spanske domstole. Ifølge den spanske øverste domstol vil det være hensigtsmæssigt, at Domstolen foretager præciseringer med henblik på en afgørelse af, om den nationale lovgivning og retspraksis vedrørende begrebet »tidsbegrænset ansættelsesforhold uden fastansættelse« er i overensstemmelse med de krav, der følger af rammeaftalens § 5, nemlig om denne lovgivning og praksis indeholder passende foranstaltninger med henblik på at sanktionere denne form for misbrug i den offentlige sektor.

Domstolen bemærker først, at det ikke tilkommer den at tage stilling til fortolkningen af bestemmelser i national ret, idet denne opgave påhviler de kompetente nationale domstole. **Det er således den spanske øverste domstol, der skal vurdere, om de foranstaltninger, der er fastsat i den nationale lovgivning, behørigt sanktionerer misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold i den offentlige sektor og gør det muligt at eliminere konsekvenserne af tilsidesættelsen af EU-retten.**

**Domstolen giver dog præciseringer** med henblik på at vejlede den spanske øverste domstol i dens vurdering.

Ifølge **Domstolen udgør ændring af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter til et »tidsbegrænset ansættelsesforhold uden fastansættelse« ikke en passende foranstaltning med henblik på at sanktionere misbrug behørigt.** Denne foranstaltning indebærer nemlig opretholdelse af et ansættelsesforhold af midlertidig karakter og følgelig af den berørte arbejdstagers usikre situation, selv om **sikkerhed i ansættelsen udgør et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagerne.**

Dernæst konstaterer Domstolen, at **de godtgørelser, der er fastsat ved** den nationale lovgivning, og som betales ved ansættelsesforholdets ophør og er underlagt et **dobbelt loft**<sup>5</sup>, **ikke synes at kunne eliminere konsekvenserne af tilsidesættelsen af EU-retten i alle situationer, hvor der foreligger misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter**<sup>6</sup>.

Domstolen bemærker desuden med hensyn til **ansvarsordningen for de offentlige forvaltninger**, at en sådan **ikke udgør en passende foranstaltning** som omhandlet i § 5, **når den har en tvetydig, abstrakt og uforudsigelig karakter og ikke er ledsaget** af andre effektive, afskrækkende og forholdsmæssige foranstaltninger, der gør det muligt at eliminere konsekvenserne af tilsidesættelsen af EU-retten. **Det tilkommer den spanske øverste domstol at efterprøve** dels, om den ansvarsordning, der er fastsat i spansk ret, er baseret på præcise og forudsigelige nationale bestemmelser, der er anvendelige i praksis, således at den pågældende offentlige forvaltning kan sanktioneres behørigt, dels om den er ledsaget af denne type foranstaltninger.

Endelig finder Domstolen, at **afholdelse af udvælgelsesprocedurer**, hvori der tages hensyn til den tidligere erfaring, der er opnået af arbejdstageren, og til, hvor lang tid i tjenesten denne har varetaget sine opgaver, **men hvori denne hensyntagen ikke er begrænset til de ansøgere, der har været udsat for misbrug, heller ikke udgør en passende foranstaltning** til at forhindre og forebygge dette misbrug. Det kan nemlig forekomme, at den pågældende arbejdstager ikke deltager i udvælgelsesproceduren, eller at vedkommendes ansøgning ikke imødekommes. Med forbehold for den spanske øverste domstols efterprøvelse synes den omhandlede hensyntagen til den nævnte erfaring og tjenestetid desuden at være til gavn for alle arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der har en sådan erfaring, herunder personer, der ikke har været udsat for et sådant misbrug.

**BEMÆRKNING:** Gennem en præjudicial forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retsvist. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse. Denne afgørelse er på tilsvarende måde bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikkeofficielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen og eventuelt et resumé](#) af dommen offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Billeder fra domsafsigelsen er tilgængelige via »[Europe by Satellite](#)« ☎ (+32) 2 2964106.

Følg Domstolen online!



<sup>1</sup> Den foreliggende sags navn er et vedtaget navn. Det svarer ikke til et navn på en part i sagen.

<sup>2</sup> Den spanske øverste domstol har præciseret, at anerkendelse af status som »fastansat« i den offentlige sektor er begrænset til personer, der får adgang til offentlig ansættelse efter at have bestået en udvælgelsesprocedure i overensstemmelse med principperne om lighed, fortjeneste og kompetence som fastsat i den spanske forfatning samt lighedsprincippet og princippet om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

<sup>3</sup> § 5 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18.3.1999, og som er knyttet som bilag til Rådets [direktiv 1999/70/EF](#) af 28.6.1999 om

rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

<sup>4</sup> Domstolens dom af 22.2.2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid m.fl., forenede sager [C-59/22, C-110/22 og C-159/22](#).

<sup>5</sup> Næmlig begrænsningen til 20 dages løn pr. tjenesteår og grænsen på 12 måneders løn i det første tilfælde og begrænsningen på 33 dages løn pr. tjenesteår op til højst 24 måneders løn i det andet.

<sup>6</sup> Disse godtgørelser kan nemlig hverken udgøre en forholdsmæssig og effektiv erstatning i tilfælde af misbrug, der overstiger en vis varighed for så vidt angår år, eller en passende og fuldstændig kompensation for den skade, der følger af sådanne misbrug. Desuden forekommer godtgørelserne, eftersom de først betales på tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør som følge af afslutningen af udvælgelsesproceduren, ikke at kunne afhjælpe alle tilfælde af misbrug effektivt, f.eks. misbrug, som er gået ud over arbejdstagere, der går på pension, fratræder eller afskediges inden afslutningen af udvælgelsesproceduren.