



ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 51/26

Λουξεμβούργο, 14 Απριλίου 2026

Απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-418/24 | [Obadal] ¹

Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου: δεν κρίνονται σύμφωνες με το δίκαιο της Ένωσης οι κυρώσεις που προβλέπονται στην Ισπανία σε περίπτωση καταχρηστικής σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα

Στο πλαίσιο της παρούσας προδικαστικής υπόθεσης, το Δικαστήριο παρέχει στο Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας διευκρινίσεις σχετικά με τη συμβατότητα με το δίκαιο της Ένωσης των μέτρων που προβλέπονται στην Ισπανία για την αντιμετώπιση των καταχρήσεων που απορρέουν από τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα. Το Δικαστήριο εκτιμά ότι τα προβλεπόμενα μέτρα (η μετατροπή των εν λόγω συμβάσεων σε «σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης», η καταβολή αποζημιώσεων στον εργαζόμενο κατά τη λύση της σχέσης εργασίας, το καθεστώς ευθύνης της δημόσιας διοίκησης και η οργάνωση διαδικασιών επιλογής στο πλαίσιο των οποίων λαμβάνονται υπόψη η προηγούμενη πείρα και η προϋπηρεσία των εργαζομένων) δεν φαίνεται να αποτελούν κατάλληλη κύρωση για την καταχρηστική αυτή πρακτική ούτε να εξαλείφουν τις συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης.

Εργαζόμενη ασκεί από τον Μάρτιο του 2016 καθήκοντα παιδαγωγού ως συμβασιούχος υπάλληλος σε δημόσιο εκπαιδευτικό ίδρυμα της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης (Ισπανία). Η σχέση εργασίας της στηριζόταν σε έξι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες αποσκοπούσαν είτε στην κάλυψη κενής θέσης είτε στην αναπλήρωση εργαζομένου.

Τα ισπανικά δικαστήρια που επιλήφθηκαν συναφώς χαρακτήρισαν τη σχέση εργασίας ως «σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης» με το σκεπτικό ότι είχαν χρησιμοποιηθεί καταχρηστικώς διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ο χαρακτηρισμός αυτός συνεπάγεται ότι η εργαζόμενη θα παραμείνει στη θέση της έως ότου η οικεία θέση καλυφθεί οριστικά μέσω διαδικασίας επιλογής ² και θα λάβει αποζημίωση κατά τη λύση της σχέσης εργασίας. Η εργαζόμενη ζητεί από το Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας να αναγνωριστεί η σχέση εργασίας της ως σχέση μόνιμης απασχόλησης.

Το Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας επισημαίνει ότι το Δικαστήριο αποφάνθηκε, με απόφαση του 2024 ³, επί των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου ⁴. Σκοπός της ρήτρας αυτής είναι να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, η εν λόγω απόφαση του Δικαστηρίου δεν έχει εφαρμοστεί ομοιόμορφα από τα ισπανικά δικαστήρια. Το Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας ζητεί από το Δικαστήριο διευκρινίσεις προκειμένου να διαπιστωθεί εάν η εθνική νομοθεσία και νομολογία σχετικά με την έννοια της «σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης» συνάδουν με τις απαιτήσεις που απορρέουν από τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, ήτοι εάν περιλαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση τέτοιων καταχρήσεων στον δημόσιο τομέα.

Το Δικαστήριο υπενθυμίζει καταρχάς ότι δεν απόκειται σε αυτό να αποφαινεται επί της ερμηνείας των διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, καθόσον τούτο αποτελεί έργο των αρμοδίων εθνικών δικαστηρίων. **Επομένως, στο Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας απόκειται να εκτιμήσει εάν τα μέτρα που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία**

αποτελούν κατάλληλη κύρωση για την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και εξαλείφουν τις συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης.

Ωστόσο, το Δικαστήριο παρέχει διευκρινίσεις προκειμένου να καθοδηγήσει το Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας κατά την εκτίμησή του.

Κατά το Δικαστήριο, η μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε «σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης» δεν συνιστά πρόσφορο μέτρο για την επιβολή κατάλληλων κυρώσεων σε περίπτωση καταχρήσεων. Πράγματι, το μέτρο αυτό συνεπάγεται τη διατήρηση της προσωρινής σχέσης εργασίας και, ως εκ τούτου, της επισφαλούς κατάστασης του οικείου εργαζομένου, κάτι που έρχεται σε αντίθεση με τη σταθερότητα της απασχόλησης, η οποία θεωρείται μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων.

Εν συνεχεία, το Δικαστήριο κρίνει ότι οι προβλεπόμενες από την εθνική νομοθεσία αποζημιώσεις, οι οποίες καταβάλλονται κατά τη λύση της σχέσης εργασίας και υπόκεινται σε διπλό ανώτατο όριο⁵, δεν είναι ικανές να εξαλείψουν τις συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης σε όλες τις περιπτώσεις καταχρηστικής σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου⁶.

Επιπλέον, όσον αφορά το καθεστώς ευθύνης της δημόσιας διοίκησης, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι ένα τέτοιο καθεστώς δεν συνιστά κατάλληλο μέτρο κατά την έννοια της ρήτρας 5, όταν έχει ασαφές, αφηρημένο και μη προβλέψιμο χαρακτήρα και δεν συνοδεύεται από άλλα αποτελεσματικά, αποτρεπτικά και αναλογικά μέτρα που μπορούν να εξαλείψουν τις συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης. Εναπόκειται στο Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας να εξακριβώσει, αφενός, εάν το καθεστώς ευθύνης της δημόσιας διοίκησης που προβλέπει το ισπανικό δίκαιο στηρίζεται σε συγκεκριμένες, προβλέψιμες και εφαρμοστέες στην πράξη εθνικές διατάξεις, ούτως ώστε να καθιστά δυνατή την επιβολή κατάλληλων κυρώσεων στη δημόσια διοίκηση, και, αφετέρου, εάν το καθεστώς αυτό συνοδεύεται από τέτοιου είδους μέτρα.

Τέλος, το Δικαστήριο κρίνει ότι ούτε η οργάνωση διαδικασιών επιλογής στο πλαίσιο των οποίων λαμβάνονται υπόψη η προηγούμενη πείρα και η προϋπηρεσία όλων γενικώς των εργαζομένων και όχι μόνον των υποψηφίων που απασχολήθηκαν καταχρηστικά με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συνιστά κατάλληλο μέτρο για την αποτροπή των καταχρήσεων και για την επιβολή σχετικών κυρώσεων. Πράγματι, καταρχάς, είναι πιθανό ο οικείος εργαζόμενος να μη μετάσχει στη διαδικασία επιλογής ή η υποψηφιότητά του να μη γίνει δεκτή. Επιπλέον, υπό την επιφύλαξη των εξακριβώσεων στις οποίες οφείλει να προβεί το Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας, η συνεκτίμηση της προηγούμενης πείρας και της προϋπηρεσίας φαίνεται να είναι προς όφελος όλων των εργαζομένων ορισμένου χρόνου που διαθέτουν ανάλογη πείρα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν υπέστησαν μια τέτοια κατάχρηση.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Με την προδικαστική παραπομπή τα δικαστήρια των κρατών μελών μπορούν, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει κάθε άλλο εθνικό δικαστήριο ενώπιον του οποίου ανακύπτει παρόμοιο ζήτημα.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το [πλήρες κείμενο και, εφόσον υπάρχει, η σύνοψη](#) της αποφάσεως είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της.

Επικοινωνία: Jacques René Zammit ☎ (+352) 4303 3355.

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της αποφάσεως διατίθενται από το [«Europe by Satellite»](#) ☎ (+32) 2 2964106.

Ακολουθήστε μας!



¹ Η ονομασία που έχει δοθεί στην παρούσα υπόθεση είναι πλασματική. Δεν αντιστοιχεί στο πραγματικό όνομα κανενός διαδίκου.

² Το Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας διευκρινίζει ότι η ιδιότητα του «μόνιμου εργαζομένου» στον δημόσιο τομέα αναγνωρίζεται μόνον στα πρόσωπα που προσλαμβάνονται στη δημόσια διοίκηση μετά την επιτυχή συμμετοχή τους σε διαδικασία επιλογής σύμφωνα με τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας, όπως προβλέπονται στο ισπανικό Σύνταγμα, καθώς και με τις αρχές της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων, οι οποίες κατοχυρώνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

³ Απόφαση του Δικαστηρίου της 22ας Φεβρουαρίου 2024, *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid κ.λπ.*, [C-59/22, C-110/22 και C-159/22](#).

⁴ Ρήτρα 5 συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της [οδηγίας 1999/70/ΕΚ](#) του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP.

⁵ Ήτοι, ο περιορισμός σε 20 ημέρες αποδοχών ανά έτος υπηρεσίας, με ανώτατο όριο τους 12 μηνιαίους μισθούς, στην πρώτη περίπτωση, και σε 33 ημέρες αποδοχών ανά έτος υπηρεσίας, με ανώτατο όριο τους 24 μηνιαίους μισθούς, στη δεύτερη περίπτωση.

⁶ Πράγματι, οι αποζημιώσεις αυτές δεν μπορούν να συνιστούν ούτε αναλογική και αποτελεσματική αποκατάσταση σε περιπτώσεις κατάχρησης που υπερβαίνουν ορισμένη διάρκεια ετών ούτε προσήκουσα και πλήρη αποκατάσταση των ζημιών που απορρέουν από τέτοιες καταχρήσεις. Επιπλέον, δεδομένου ότι καταβάλλονται μόνον κατά τον χρόνο λύσης της σχέσης εργασίας συνεπεία της ολοκλήρωσης της διαδικασίας επιλογής, δεν φαίνονται ικανές να θεραπεύσουν αποτελεσματικά όλες τις περιπτώσεις κατάχρησης, όπως όταν οι εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται, παραιτούνται ή απολύονται πριν από την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής.