



LEHDISTÖTIEDOTE nro 51/26

Luxemburgissa 14.4.2026

Unionin tuomioistuimen tuomio asiassa C-418/24 | [Obadal]¹

Perättäiset määräaikaiset sopimukset: toimenpiteet, jotka Espanjassa on säädetty, jotta tällaisten sopimusten väärinkäyttö julkisella sektorilla voitaisiin sanktoida, eivät ole unionin oikeuden mukaisia

Tässä ennakkoratkaisuasiassa unionin tuomioistuin esittää Espanjan ylimmälle tuomioistuimelle selvennyksiä siitä, ovatko Espanjassa säädetty toimenpiteet, joilla on tarkoitus korjata perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytökset julkisella sektorilla, unionin oikeuden mukaisia. Unionin tuomioistuimen mielestä nämä toimenpiteet (kyseisten sopimusten muuttaminen toistaiseksi voimassa olevaksi muttei vakituiseksi työsuhteeksi; korvausten maksaminen työntekijälle työsuhteen päättyessä; julkishallinnon vastuujärjestelmä ja sellaisten valintamenettelyjen järjestäminen, joissa otetaan huomioon työntekijän aikaisempi kokemus ja hänen tehtäviensä hoitamiseen käyttämänsä palvelusaika) eivät vaikuta sellaisilta, että niillä voitaisiin sanktoida asianmukaisesti kyseinen väärinkäyttö ja poistaa unionin oikeuden rikkomisen seuraukset.

Eräs työntekijä on maaliskuusta 2016 lähtien toiminut sopimussuhteisena työntekijänä lastenhoitajana julkisessa oppilaitoksessa, joka on Madridin itsehallintoalueen (Espanja) alainen. Hänen työsuhteensa on perustunut kuuteen perättäiseen määräaikaiseen sopimukseen, joilla kaikilla on katettu vapaa virka tai järjestetty työntekijän sijaisuus.

Espanjalaiset tuomioistuimet ovat luokitelleet hänen työsuhteensa toistaiseksi voimassa olevaksi muttei vakituiseksi työsuhteeksi sillä perusteella, että hänen perättäiset määräaikaiset sopimuksensa merkitsevät väärinkäyttöä. Tämä tarkoittaa, että työntekijä pysytetään toimissaan, kunnes se on lopullisesti täytetty valintamenettelyllä², ja että hän saa korvauksen työsuhteensa päättyessä. Kyseinen työntekijä vaatii Espanjan ylimmässä tuomioistuimessa työsuhteensa toteamista vakituiseksi.

Kyseinen tuomioistuin korostaa, että unionin tuomioistuin on lausunut määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen³ 5 lausekkeesta johtuvista velvoitteista vuoden 2024 tuomiossa⁴. Tällä lausekkeella on tarkoitus ehkäistä väärinkäytöksiä, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden käytöstä. Kyseistä unionin tuomioistuimen tuomiota on kuitenkin sovellettu eri tavoin espanjalaisissa tuomioistuimissa. Espanjan ylimmän tuomioistuimen mielestä unionin tuomioistuimen olisi hyvä esittää selvennyksiä sen määrittämiseksi, ovatko toistaiseksi voimassa olevan muttei vakituisen työsuhteen käsitettä koskevat kansallinen säännöstö ja kansallinen oikeuskäytäntö puitesopimuksen 5 lausekkeesta johtuvien vaatimusten mukaisia eli sisältävätkö ne riittäviä toimenpiteitä seuraamusten määrittämiseksi kyseisistä väärinkäytöksistä julkisella sektorilla.

Unionin tuomioistuin muistuttaa aluksi, ettei sen tehtävänä ole lausua kansallisen oikeuden säännösten tulkinnasta, sillä tämä tehtävä kuuluu toimivaltaisille kansallisille tuomioistuimille. **Espanjan ylimmän tuomioistuimen on siis arvioitava, sanktoidaanko kansallisessa säännöstössä säädettyillä toimenpiteillä asianmukaisesti perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäyttö julkisella sektorilla ja voidaanko niillä poistaa unionin oikeuden rikkomisen seuraukset.**

Unionin tuomioistuin tekee kuitenkin **täsmennyksiä** ohjatakseen Espanjan ylimmän tuomioistuimen arviointia asiassa.

Unionin tuomioistuimen mukaan **perättäisten määräaikaisten sopimusten muuttaminen toistaiseksi voimassa**

olevaksi muttei vakituiseksi työsuhteeksi ei ole toimenpide, jolla väärinkäytökset voitaisiin sanktioida asianmukaisesti. Tällainen toimenpide nimittäin merkitsee luonteeltaan tilapäisen työsuhteen jatkumista ja siis asianomaisen työntekijän epävarman tilanteen pysyttämistä, vaikka **työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä.**

Seuraavaksi unionin tuomioistuin katsoo, että kansallisessa säännöstössä **säädetyt korvaukset**, jotka maksetaan työsuhteen päättyessä ja joihin sovelletaan **kahta ylärajaa**⁵, eivät ole **omiaan poistamaan unionin oikeuden rikkomisen seurauksia kaikissa perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäyttötilanteissa.**⁶

Myös **julkishallinnon vastuujärjestelmästä** unionin tuomioistuin korostaa, että tällainen järjestelmä **ei ole** 5 lausekkeessa tarkoitettu **riittävä toimenpide, kun se on luonteeltaan moniselitteinen, abstrakti ja ennakoimaton eikä siihen liity** muitakaan tehokkaita, ennalta ehkäiseviä ja oikeasuhteisia toimenpiteitä, joilla unionin oikeuden rikkomisen seuraukset voitaisiin poistaa. **Espanjan ylimmän tuomioistuimen tehtävänä on tarkastaa** yhtäältä, perustuuko Espanjan oikeudessa säädetty vastuujärjestelmä täsmällisiin, ennakoitaviin ja käytännössä sovellettavissa oleviin kansallisiin säännöksiin niin, että se mahdollistaa asianmukaisen seuraamisen määräämisen asianomaiselle julkishallinnolle, ja toisaalta, liittyykö siihen mainitun kaltaisia toimenpiteitä.

Lopuksi unionin tuomioistuin katsoo, että väärinkäytösten estämisen ja sanktioimisen kannalta **riittävä toimenpiteenä ei ole myöskään sellaisten valintamenettelyjen järjestäminen**, joissa siitä huolimatta, että niissä otetaan huomioon asianomaisen työntekijän aikaisempi kokemus ja hänen tehtäviensä hoitamiseen käyttämänsä palvelusaika, **ei rajoiteta tällaista huomioon ottamista hakijoihin, jotka ovat joutuneet kyseisten väärinkäytösten kohteeksi.** On nimittäin ensinnäkin mahdollista, että asianomainen työntekijä ei osallistu valintamenettelyyn tai että hänen hakemustaan ei hyväksytä. Lisäksi on todettava, että jollei Espanjan ylimmän tuomioistuimen tehtävänä olevista tarkastuksista muuta johdu, mainitun kokemuksen ja mainitun palvelusajan huomioon ottaminen näyttää hyödyttävän kaikkia määräaikaista työntekijöitä, joilla on tällainen kokemus, mukaan lukien ne, jotka eivät ole joutuneet tällaisen väärinkäytöksen kohteeksi.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden esittää käsiteltävänä olevassa asiassa unionin tuomioistuimelle kysymyksiä unionin oikeuden tulkinnasta tai unionin toimen pätevydestä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa oikeusriitaa. Kansallisen tuomioistuimen tulee ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo samalla tavoin muita kansallisia tuomioistuimia, joiden käsiteltäväksi saatetaan samankaltaisia kysymyksiä.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido unionin tuomioistuinta.

Tuomion [koko teksti ja siitä mahdollisesti laadittu tiivistelmä](#) julkaistaan CURIA-sivustolla tuomion julistamispäivänä.

Lisätietoja: Jarosław Zasada ☎ +352 4303 2793.

Kuvia tuomion julistamistilaisuudesta on saatavilla [Europe by Satellite -sivustolla](#). ☎ +32 2 296 4106.

Pysykää kuulolla!



¹ Tämän asian nimi on kuvitteellinen nimi. Se ei vastaa asian minkään asianosaisen todellista nimeä.

² Espanjan ylin tuomioistuin täsmentää, että vakituisen työntekijän asema julkisella sektorilla tunnustetaan vain henkilöille, jotka pääsevät julkishallinnon palvelukseen läpäistyään valintamenettelyn yhdenvertaisuutta, ansioita ja soveltuvuutta koskevien periaatteiden, sellaisina kuin niistä säädetään Espanjan perustuslaissa, sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjassa vahvistettujen yhdenvertaisuutta ja syrjintäkieltoa koskevien periaatteiden mukaisesti.

³ Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston [direktiivin 1999/70/EY](#) liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseke.

⁴ Unionin tuomioistuimen tuomio 22.2.2024, Consejo de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid ym. [C-59/22, C-110/22 ja C-159/22](#).

⁵ Ensimmäinen korvaus on rajattu siten, että se vastaa 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta mutta enintään 12 kuukauden palkkaa, ja jälkimmäinen korvaus puolestaan niin, että se vastaa 33 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta mutta enintään 24 kuukauden palkkaa.

⁶ Tällaiset korvaukset nimittäin eivät voi olla oikeasuhteinen ja tehokas korvaus väärinkäyttötilanteista, jotka ylittävät kestoaltaan tietyn vuosimäärän, eivätkä myöskään riittävä ja täysimääräinen korvaus tällaisista väärinkäytöksistä aiheutuneista vahingoista. Lisäksi on niin, että koska niitä maksetaan vasta silloin, kun työsuhde päättyy valintamenettelyn loppuun saattamisen johdosta, niillä ei voida tosiasiallisesti korjata kaikkia väärinkäyttötapauksia, kuten niiden työntekijöiden tapauksia, jotka siirtyvät eläkkeelle, irtisanoutuvat tai tulevat irtisanotuiksi ennen valintamenettelyn päättymistä.