



## 51/26. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

Luxembourg, 2026. április 14.

A Bíróság C-418/24. sz. ügyben hozott ítélete | [Obadal]<sup>1</sup>

### **Egymást követő, határozott idejű szerződések: a közsférában történő visszaélészerű alkalmazásuk szankcionálására Spanyolországban előírt intézkedések nincsenek összhangban az uniós joggal**

Ezen előzetes döntéshozatal iránti ügyben a Bíróság a spanyol legfelsőbb bíróság részére ad iránymutatásokat arra vonatkozóan, hogy az egymást követő határozott idejű munkaszerződések közsférában történő alkalmazásából eredő visszaélések orvoslására Spanyolországban előírt intézkedések összhangban vannak-e az uniós joggal. A Bíróság úgy ítéli meg, hogy ezek az intézkedések (e szerződések „határozatlan időre szóló, nem állandó munkaviszonnyá” történő átalakítása; a munkavállaló részére a munkaviszony megszűnésekor fizetendő kártérítés; a közigazgatási szervek felelősségi rendszere és olyan kiválasztási eljárások megszervezése, amelyek figyelembe veszik a munkavállaló korábbi tapasztalatát, valamint a munkavállaló által a feladatai ellátására fordított szolgálati időt) láthatóan nem teszik lehetővé sem e visszaélés megfelelő szankcionálását, sem pedig az uniós jog megsértéséből eredő következmények orvoslását.

Egy munkavállaló 2016 márciusa óta szerződéses alkalmazottként gyermekfelügyelői feladatokat lát el a Madridi Autonóm Közösséghez (Spanyolország) tartozó egyik állami oktatási intézményben. Munkaviszonya hat egymást követő határozott idejű szerződésen alapult, amelyek mindegyike megüresedett álláshely betöltésére vagy munkavállaló helyettesítésére irányult.

A spanyol bíróság a munkaviszonyát „határozatlan idejű, nem állandó munkaviszonnyal” minősítette, azzal az indokkal, hogy az egymást követő, határozott idejű szerződéseit visszaélészerűen alkalmazták. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló mindaddig megtartja az állását, amíg az általa betöltött álláshelyet kiválasztási eljárás<sup>2</sup> útján véglegesen be nem tölti, munkaviszonya megszűnésekor pedig kártérítést fog kapni. A munkavállaló a spanyol legfelsőbb bíróságtól kérte, hogy munkaviszonyát nyilvánítsák állandónak.

E bíróság megjegyzi, hogy a Bíróság korábban már nyilatkozott a határozott idejű munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszából<sup>3</sup> eredő kötelezettségekről egy 2024-es ítéletben.<sup>4</sup> E szakasz célja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaélések megakadályozása. A Bíróság ezen ítéletét azonban a spanyol bíróságok különféle módon alkalmazzák. A spanyol legfelsőbb bíróság szerint a Bíróságnak tisztázni kellene, hogy a „határozatlan időre szóló, nem állandó munkaviszony” fogalmára vonatkozó nemzeti szabályozás és ítélkezési gyakorlat megfelel-e a keretmegállapodás 5. szakaszából eredő követelményeknek, azaz tartalmaz-e megfelelő intézkedéseket e visszaélések szankcionálására a közsférában.

A Bíróság először is emlékeztet arra, hogy nem az ő feladata a belső jogi rendelkezések értelmezéséről dönteni, mivel ez a feladat az illetékes nemzeti bíróságokra hárul. **Ezért a spanyol legfelsőbb bíróságnak kell értékelnie, hogy a nemzeti szabályozásban előírt intézkedések megfelelően szankcionálják-e az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazását a közsférában, és lehetővé teszik-e az uniós jog megsértéséből eredő következmények orvoslását.**

**A Bíróság** mindazonáltal **pontosításokkal szolgál** annak érdekében, hogy iránymutatást adjon a spanyol legfelsőbb bíróságnak az általa elvégzendő értékeléshez.

A Bíróság szerint **az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések „határozatlan időre szóló, nem állandó munkaviszonnyá” történő átalakítása nem megfelelő intézkedés a visszaélések megfelelő szankcionálására.** Ez az intézkedés ugyanis végső soron fenntartja az ideiglenes jellegű munkaviszonyokat, és így az érintett munkavállalók bizonytalan helyzetét, miközben **a foglalkoztatás stabilitásának biztosítása fontos részét képezi a munkavállalók védelmének.**

Ezt követően a Bíróság úgy ítéli meg, hogy a nemzeti szabályozás által **előírt kártérítések**, amelyeket a munkaviszony megszűnésekor fizetnek, és amelyekre egy **kettős felső határ**<sup>5</sup> vonatkozik, **nem alkalmasak arra, hogy orvosolják az uniós jog megsértésének következményeit az egymást követő, határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának valamennyi esetében.**<sup>6</sup>

Ezenkívül, ami a **közigazgatás felelősségi rendszerét** illeti, a Bíróság megállapítja, hogy az ilyen rendszer **nem minősül** az 5. szakasz értelmében vett **megfelelő intézkedésnek, ha kétértelmű, elvont és előre nem látható jellegű, és ahhoz nem kapcsolódnak** más olyan hatékony, visszatartó erejű és arányos intézkedések, amelyek lehetővé tennék az uniós jog megsértéséből eredő következmények orvoslását. **A spanyol legfelsőbb bíróságnak meg kell vizsgálnia** egyrészt, hogy a spanyol jogban előírt felelősségi rendszer pontos, előre látható és a gyakorlatban alkalmazható nemzeti rendelkezéseken alapul-e, amelyek lehetővé teszik az érintett közigazgatási szerv megfelelő szankcionálását, másrészt pedig azt, hogy ahhoz kapcsolódnak-e ilyen típusú intézkedések.

Végül a Bíróság úgy ítéli meg, hogy **nem minősül** a visszaélések megelőzésére és szankcionálására szolgáló **megfelelő intézkedésnek az olyan kiválasztási eljárások szervezése sem, amelyek** – bár figyelembe veszik az érintett munkavállaló korábbi tapasztalatait és a feladatok ellátására fordított szolgálati idejét – **ezt a figyelembevételt nem korlátozzák azokra a jelöltekre, akik ilyen visszaélések áldozatai voltak.** Először is előfordulhat ugyanis, hogy az érintett munkavállaló nem vesz részt a kiválasztási eljárásban, vagy hogy pályázatát nem fogadják el. Másrészt – a spanyol legfelsőbb bíróság által elvégzendő vizsgálat fenntartásával – az említett tapasztalat és szolgálati idő figyelembevétele úgy tűnik, hogy minden olyan határozott idejű munkavállaló javát szolgálja, aki rendelkezik ilyen tapasztalattal, beleértve azokat is, akik nem voltak ilyen visszaélés áldozatai.

**EMLÉKEZTETŐ:** Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján [az ítélet teljes szövege és adott esetben az összefoglalása](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Szabó Mónika ☎ (+352) 4303 3047

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: [„Europe by Satellite”](#) ☎ (+32) 2 2964106

Kövesse a híreket!



<sup>1</sup> A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

<sup>2</sup> A spanyol legfelsőbb bíróság pontosítja, hogy a közszférában az „állandó munkavállaló” jogállás elismerése azokra a személyekre korlátozódik, akik az egyenlőség, az érdemek és az alkalmasság spanyol alkotmányban elismert elveinek, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájában foglalt egyenlőség elvének és hátrányos megkülönböztetés tilalmának megfelelően lefolytatott kiválasztási eljárás sikeres teljesítését követően kerülnek közalkalmazásba.

<sup>3</sup> Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i [1999/70/EK tanácsi irányelv](#) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakasza.

<sup>4</sup> A Bíróság 2024. február 22-i Consejojería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid és társai ítélete, [C-59/22, C-110/22 és C-159/22](#).

<sup>5</sup> Nevezetesen a szolgálati évenként 20 napi díjazásnak megfelelő, legfeljebb 12 havi részletig terjedő kártérítés az első esetében, valamint a szolgálati

évenként 33 napi díjazásnak megfelelő, legfeljebb 24 havi részletig terjedő kártérítés a második esetében.

<sup>6</sup> E kártérítések ugyanis nem minősíthetők sem arányos és hatékony jóvátételnek az években meghatározott, bizonyos időtartamot meghaladó visszaélések esetén, sem pedig az ilyen visszaélésekből eredő károk megfelelő és teljes körű megtérítésének. Ezenkívül, mivel ezeket a kártérítéseket csak a munkaviszony megszűnésekor fizetik ki, a kiválasztási eljárás sikeres lezárultával, nem tűnnek alkalmasnak arra, hogy hatékonyan orvosolják az összes visszaéléssel érintett esetet, például olyankor, amikor a munkavállalók még a kiválasztási eljárás befejezése előtt nyugdíjba vonulnak, felmondanak vagy elbocsátják őket.