



PERSCOMMUNIQUÉ nr. 51/26

Luxemburg, 14 april 2026

Arrest van het Hof in zaak C-418/24 | [Obadal] ¹

Opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd: de Spaanse maatregelen om misbruik hiervan in de overheidssector te bestraffen, lijken niet in overeenstemming met het Unierecht

In deze prejudiciële zaak verschaft het Hof van Justitie het Spaanse hooggerechtshof verduidelijking over de vraag of de Spaanse maatregelen om een einde te maken aan misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector stroken met het Unierecht. Het Hof is van oordeel dat die maatregelen (de omzetting van deze overeenkomsten in een „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband”, de vergoedingen voor de werknemer ingeval van beëindiging van zijn arbeidsverhouding, de regeling inzake de aansprakelijkheid van overheidsdiensten, en de organisatie van selectieprocedures waarbij rekening wordt gehouden met de eerdere ervaring van de werknemer en met de tijd die hij aan de uitvoering van zijn taken heeft besteed) het niet mogelijk lijken te maken om dat misbruik naar behoren te bestraffen of de gevolgen van de schending van het Unierecht ongedaan te maken.

Een werknemster is sinds maart 2016 actief als kinderverzorgster in een openbare onderwijsinstelling, in de hoedanigheid van arbeidscontractant. Haar arbeidsverhouding is gebaseerd op zes opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, alle gesloten om een vacature te dekken of een werknemer te vervangen.

De Spaanse arbeidsrechtbank heeft haar arbeidsverhouding gekwalificeerd als een „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband”, op grond dat er sprake was van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit betekent dat de werknemster in haar functie blijft totdat deze definitief wordt ingevuld via een selectieprocedure ² en dat zij bij beëindiging van haar arbeidsverhouding een vergoeding ontvangt. Zij vraagt het Spaanse hooggerechtshof om haar arbeidsverhouding te kwalificeren als een vaste arbeidsverhouding.

Die rechterlijke instantie merkt op dat het Hof van Justitie zich in een arrest van 2024 ³ heeft uitgesproken over de verplichtingen die voortvloeien uit clause 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ⁴. Deze clause is bedoeld om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen. De Spaanse rechterlijke instanties hebben dat arrest van het Hof echter op uiteenlopende wijze toegepast. Volgens het Spaanse hooggerechtshof zou het wenselijk zijn dat het Hof verduidelijkingen geeft om te kunnen uitmaken of de nationale regelgeving en rechtspraak over het begrip „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” stroken met de vereisten die voortvloeien uit clause 5 van de raamovereenkomst, en of zij meer bepaald passende maatregelen bevatten om dergelijk misbruik in de overheidssector te bestraffen.

Het Hof brengt om te beginnen in herinnering dat het niet aan het Hof staat om uitspraak te doen over de uitlegging van bepalingen van nationaal recht, aangezien dit een taak is van de bevoegde nationale rechterlijke instanties. **Het staat dus aan het Spaanse hooggerechtshof om te beoordelen of de maatregelen in de nationale regeling misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in de overheidssector naar behoren bestraffen en de gevolgen van de schending van het Unierecht ongedaan kunnen maken.**

Het Hof geeft wel **verduidelijkingen** om het Spaanse hooggerechtshof bij zijn beoordeling te leiden.

Volgens het Hof **vormt de omzetting van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd in een „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” geen passende maatregel om misbruik naar behoren te bestraffen.** Deze maatregel houdt in de praktijk immers een arbeidsverhouding van tijdelijke aard en dus een preciaire situatie voor de werknemer in stand, terwijl **het genot van vaste dienstbetrekkingen wordt opgevat als een essentieel onderdeel van werknemersbescherming.**

Vervolgens oordeelt het Hof dat **de vergoedingen** waarin de nationale regeling voorziet, die bij de beëindiging van de arbeidsverhouding worden uitgekeerd en die een **dubbele bovengrens** hebben ⁵, niet van dien aard zijn dat zij in alle situaties waarin misbruik is gemaakt van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd de gevolgen van de schending van het Unierecht ongedaan kunnen maken ⁶.

Voorts merkt het Hof op dat **de regeling inzake de aansprakelijkheid van overheidsdiensten geen passende maatregel is** in de zin van clause 5, **aangezien die regeling een dubbelzinnig, abstract en onvoorspelbaar karakter heeft en niet gepaard gaat met** andere doeltreffende, afschrikkende en evenredige maatregelen waarmee de gevolgen van de schending van het Unierecht ongedaan kunnen worden gemaakt. **Het staat aan het Spaanse hooggerechtshof om te verifiëren** of de aansprakelijkheidsregeling in het Spaanse recht steunt op duidelijke, voorspelbare en in de praktijk toepasbare nationale bepalingen en dus een maatregel vormt waarmee de betreffende overheidsdienst naar behoren kan worden bestraft, en of die regeling gepaard gaat met dat soort maatregelen.

Tot slot oordeelt het Hof dat **het organiseren van selectieprocedures** waarbij weliswaar rekening wordt gehouden met de eerdere ervaring van de betrokken werknemer en met de tijd die hij aan de uitvoering van zijn taken heeft besteed, maar **waarbij dit niet uitsluitend gebeurt bij kandidaten die geconfronteerd zijn geweest met misbruik, evenmin een passende maatregel vormt** om misbruik te voorkomen en te bestraffen. Het is ten eerste immers mogelijk dat de werknemer niet aan de selectieprocedure deelneemt of dat zijn kandidatuur niet wordt geselecteerd. Ten tweede lijkt het erop, onder voorbehoud van verificatie door het Spaanse hooggerechtshof, dat bij alle tijdelijke werknemers die eerdere ervaring hebben rekening wordt gehouden met de voormelde factoren, en dus ook bij werknemers die niet geconfronteerd zijn geweest met misbruik.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst en, indien van toepassing, de samenvatting](#) van het arrest zijn op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.

Volg ons!



¹ Dit is een fictieve naam, die niet overeenkomt met de werkelijke naam van enige partij in de procedure.

² Het Spaanse hooggerechtshof preciseerd dat de hoedanigheid van „werknemer in vast dienstverband” in de overheidssector alleen wordt toegekend aan personen die toegang krijgen tot een overheidsbetrekking nadat zij succesvol een selectieprocedure hebben doorlopen die voldoet aan de beginselen van gelijkheid, verdienste en bekwaamheid, zoals neergelegd in de Spaanse grondwet, en de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, zoals neergelegd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

³ Arrest van het Hof van 22 februari 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a., [C-59/22, C-110/22 en C-159/22](#).

⁴ Clause 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij [richtlijn 1999/70/EG](#) van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

⁵ Namelijk 20 dagen salaris per dienstjaar met een maximum van 12 maanden, respectievelijk 33 dagen salaris per dienstjaar met een maximum van 24 maanden.

⁶ Deze vergoedingen kunnen immers geen evenredig en daadwerkelijk herstel bieden in situaties waarin het misbruik een bepaalde duur met jaren overschrijdt, noch een passende en volledige vergoeding vormen van de uit een dergelijk misbruik voortvloeiende schade. Bovendien worden die vergoedingen pas uitbetaald op het moment dat de arbeidsverhouding wordt beëindigd als gevolg van de afronding van de selectieprocedure, zodat zij niet alle gevallen van misbruik daadwerkelijk lijken te kunnen verhelpen, zoals die van werknemers die met pensioen gaan, die ontslag nemen of die worden ontslagen vóór het einde van de selectieprocedure.