



KOMUNIKAT PRASOWY nr 51/26

Luksemburg, 14 kwietnia 2026 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-418/24 | [Obadal]¹

Zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony: środki przewidziane w Hiszpanii w celu karania nadużywania takich umów w sektorze publicznym nie wydają się zgodne z prawem Unii

W niniejszej sprawie prejudycjalnej Trybunał Sprawiedliwości udzielił hiszpańskiemu sądowi najwyższemu wyjaśnień dotyczących zgodności z prawem Unii środków przewidzianych w Hiszpanii w celu zaradzenia nadużyciom wynikającym z zawierania w sektorze publicznym kolejnych umów na czas określony. Trybunał uznał, że środki te (przekształcanie tych umów w „stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony, ale nie na stałe”; wypłacanie pracownikom odszkodowań w przypadku ustania stosunku pracy; system odpowiedzialności organów administracji publicznej i organizowanie postępowań w sprawie naboru, które uwzględniają wcześniejsze doświadczenie pracownika, a także czas służby poświęcony przez tego pracownika na wykonywanie jego zadań) nie wydają się umożliwiać ani należytego karania tego nadużycia, ani usunięcia konsekwencji naruszenia prawa Unii.

Pracownica pełni obowiązki w zakresie opieki nad dziećmi w charakterze członka personelu kontraktowego od marca 2016 r. w publicznym ośrodku edukacyjnym zależnym od wspólnoty autonomicznej Madrytu (Hiszpania). Jej stosunek pracy został oparty na sześciu kolejnych umowach na czas określony, wszystkie te umowy miały na celu obsadzenie wakatów lub zastąpienie pracownika.

Hiszpański wymiar sprawiedliwości zakwalifikował jej stosunek pracy jako „stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony, ale nie na stałe”, ponieważ kolejne umowy na czas określony zawierane były w sposób stanowiący nadużycie. Oznacza to, że pracownica pozostaje na swoim stanowisku do czasu ostatecznego obsadzenia go w drodze postępowania w sprawie naboru² oraz że otrzyma ona odszkodowanie w momencie ustania stosunku pracy. Pracownica wniosła do hiszpańskiego sądu najwyższego o uznanie jej stosunku pracy za zawarty na stałe.

Sąd ten zauważył, że Trybunał Sprawiedliwości wypowiedział się w przedmiocie obowiązków wynikających z klauzuli 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony³ w wyroku z 2024 r.⁴ Celem tej klauzuli jest zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Tymczasem ten wyrok Trybunału był przedmiotem rozbieżnego stosowania przez sądy hiszpańskie. Zdaniem hiszpańskiego sądu najwyższego, właściwym byłoby, aby Trybunał udzielił wyjaśnień w celu ustalenia, czy krajowe uregulowania i orzecznictwo dotyczące pojęcia „stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony, ale nie na stałe” są zgodne z wymogami wynikającymi z klauzuli 5 porozumienia ramowego, a mianowicie czy zawierają odpowiednie środki mające na celu karanie tych nadużyć w sektorze publicznym.

Trybunał przypomniał przede wszystkim, że nie jest jego zadaniem wypowiedzianie się w sprawie wykładni przepisów prawa krajowego, ponieważ zadanie to należy do właściwych sądów krajowych. **Zatem to do hiszpańskiego sądu najwyższego będzie należało dokonanie oceny, czy środki przewidziane w uregulowaniach krajowych pozwalają na należyte karanie nadużywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony w sektorze publicznym oraz pozwalają na usunięcie konsekwencji naruszenia prawa Unii.**

Niemniej **Trybunał udzielił wskazówek**, które mogą być pomocne dla hiszpańskiego sądu najwyższego przy dokonywaniu tej oceny.

Zdaniem Trybunału **przekształcanie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony w „stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony, ale nie na stałe” nie stanowi odpowiedniego środka mającego na celu należytego karania nadużyć**. Środek ten sprowadza się bowiem do utrzymania stosunku pracy o charakterze tymczasowym, a tym samym prekaryjnej sytuacji danego pracownika, podczas gdy **korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników**.

Następnie Trybunał uznał, że **odszkodowania przewidziane przez uregulowania krajowe, które są wypłacane w chwili ustania stosunku pracy i są ograniczone podwójną górną granicą⁵, nie wydają się usuwać konsekwencji naruszenia prawa Unii we wszystkich sytuacjach nadużywania kolejnych umów na czas określony⁶**.

Ponadto, co się tyczy **systemu odpowiedzialności organów administracji publicznej**, Trybunał zauważył, że taki system **nie stanowi odpowiedniego środka** w rozumieniu klauzuli 5, **jeżeli ma on niejednoznaczny, abstrakcyjny i nieprzewidywalny charakter** i nie towarzyszą mu inne skuteczne, odstrasżające i proporcjonalne środki umożliwiające usunięcie konsekwencji naruszenia prawa Unii. **Do hiszpańskiego sądu najwyższego należy zbadanie**, z jednej strony, czy system odpowiedzialności przewidziany w prawie hiszpańskim opiera się na precyzyjnych, przewidywalnych i mających zastosowanie w praktyce przepisach krajowych, tak aby umożliwić należyte karanie danego organu administracji publicznej, a z drugiej strony, czy towarzyszą mu tego rodzaju środki.

Wreszcie Trybunał uznał, że **nie stanowi odpowiedniego środka**, w celu zapobiegania nadużyciom i ich karania, **organizowanie postępowań w sprawie naboru**, które – uwzględniając wcześniejsze doświadczenie danego pracownika oraz i czas służby poświęcony przez niego na wykonywanie swoich zadań – **nie ograniczają tego uwzględnienia do kandydatów, którzy byli ofiarą takich nadużyć**. Po pierwsze, może się zdarzyć, że dany pracownik nie uczestniczy w postępowaniu w sprawie naboru lub że jego kandydatura nie zostanie wybrana. Ponadto, z zastrzeżeniem ustaleń, których powinien dokonać hiszpański sąd najwyższy, uwzględnienie wspomnianego doświadczenia i czasu służby wydaje się przysługiwać wszystkim pracownikom zatrudnionym na czas określony, posiadającym takie doświadczenie, w tym również tym, którzy nie byli ofiarami takiego nadużycia.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst i w stosownym wypadku, streszczenie](#) wyroku są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106.

Pozostańmy w kontakcie!



¹ Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

² Hiszpański sąd najwyższy wyjaśnia, że przyznanie statusu „pracownika zatrudnionego na stałe” w sektorze publicznym ogranicza się do osób, które podejmują zatrudnienie w służbie publicznej po pomyślnym przejściu postępowania w sprawie naboru zgodnie z zasadami równości, kwalifikacji i umiejętności, przewidzianymi w hiszpańskiej konstytucji, a także z zasadami równości i niedyskryminacji, zapisanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej.

³ Klauzula 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do [dyrektywy Rady 1999/70/WE](#) z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez CES, UNICE i CEEP.

⁴ Wyrok Trybunału z dnia 22 lutego 2024 r., *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid i in.*, [C-59/22, C-110/22 oraz C-159/22](#).

⁵ Mianowicie ograniczenie do 20-dniowego wynagrodzenia za każdy rok pracy, z zastrzeżeniem limitu 12-miesięcznego wynagrodzenia w pierwszym

przypadku, a także 33-dniowego wynagrodzenia za każdy rok służby, z zastrzeżeniem limitu 24-miesięcznego wynagrodzenia w drugim przypadku.

⁶ W rzeczywistości odszkodowania te nie mogą stanowić ani proporcjonalnego i skutecznego naprawienia szkody w sytuacjach nadużyć, które trwają dłużej niż określony czas wyrażony w latach, ani też odpowiedniego i całkowitego naprawienia szkód wynikających z takich nadużyć. Ponadto, ponieważ są one wypłacane dopiero w momencie ustania stosunku pracy w wyniku zakończenia postępowania w sprawie naboru, nie wydają się one mieć charakteru pozwalającego na skuteczne zarządzenie wszystkim przypadkom nadużyć, takim jak w sytuacji pracowników, którzy przechodzą na emeryturę, składają wypowiedzenie lub zostają zwolnieni przed zakończeniem postępowania w sprawie naboru.