



TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 51/26

Luxemburg 14. apríla 2026

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-418/24 | [Obadal]¹

Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú: opatrenia, ktoré Španielsko prijalo s cieľom sankcionovať ich zneužívanie vo verejnom sektore, sa nezdarujú byť v súlade s právom Únie

V tomto prejudiciálnom konaní Súdny dvor poskytol španielskemu Najvyššiemu súdu vysvetlenia týkajúce sa súladu opatrení prijatých v Španielsku na nápravu zneužívania vyplývajúceho z využívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore s právom Únie. Podľa Súdneho dvora tieto opatrenia (zmena uvedených zmlúv na „netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú“; vyplatenie náhrad pracovníkovi pri skončení pracovnoprávneho vzťahu; režim zodpovednosti orgánov verejnej správy a organizácia výberových konaní, ktoré zohľadňujú predchádzajúce skúsenosti pracovníka, ako aj odpracovaný čas, ktorý tento pracovník venoval plneniu svojich úloh) zrejme neumožňujú ani náležité sankcionovať toto zneužívanie, ani odstrániť následky porušenia práva Únie.

Pracovníčka pracuje od marca 2016 ako opatrovatelka detí vo verejnom vzdelávacom zariadení autonómneho spoločenstva Madrid (Španielsko) ako zmluvná zamestnankyňa. Jej pracovnoprávny vzťah sa zakladal na šiestich opakovane uzatváraných zmluvách na dobu určitú, ktorými sa malo buď obsadiť voľné pracovné miesto, alebo sa mal niekto nahradiť.

Španielsky súd kvalifikoval jej pracovnoprávny vzťah ako „netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú“, a to z dôvodu zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú. To znamená, že pracovníčka zostane na svojom pracovnom mieste, kým sa toto miesto definitívne neobsadí prostredníctvom výberového konania², a po skončení jej pracovnoprávneho vzťahu jej bude vyplatená náhrada. Pracovníčka sa na španielskom Najvyššom súde domáha, aby bol jej pracovnoprávny vzťah vyhlásený za trvalý.

Tento súd poukázal na to, že Súdny dvor sa už vyjadril k povinnostiam vyplývajúcim z doložky 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú³ v rozsudku z roku 2024⁴. Cieľom tejto doložky je zabrániť zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Uvedený rozsudok Súdneho dvora však bol španielskymi súdmi uplatňovaný rozdielne. Podľa španielskeho Najvyššieho súdu by mal Súdny dvor poskytnúť vysvetlenia s cieľom určiť, či vnútroštátne právne predpisy a judikatúra týkajúce sa pojmu „netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú“ sú v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z doložky 5 rámcovej dohody, teda či obsahujú primerané opatrenia na sankcionovanie tohto zneužívania vo verejnom sektore.

Súdny dvor predovšetkým pripomenul, že mu neprislúcha vyjadrovať sa k výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, keďže táto úloha prináleží výlučne príslušným vnútroštátnym súdom. **Je preto úlohou španielskeho Najvyššieho súdu, aby posúdil, či opatrenia vyplývajúce z vnútroštátneho práva náležite sankcionujú zneužívanie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú vo verejnom sektore a či umožňujú odstrániť následky porušenia práva Únie.**

Súdny dvor však ponúkol spresnenia s cieľom usmerniť španielsky Najvyšší súd pri jeho posudzovaní.

Podľa Súdneho dvora **zmena opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú na „netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú“ nepredstavuje vhodné opatrenie na náležité sankcionovanie zneužívania.** Toto opatrenie totiž vedie k

zachovaniu pracovnoprávneho vzťahu dočasnej povahy, a teda k neistej situácii dotknutého pracovníka, hoci **výhoda stability zamestnania sa chápe ako zásadný prvok ochrany pracovníkov.**

Súdny dvor ďalej konštatoval, že **náhrady stanovené** vnútroštátnou právnou úpravou, ktoré sa vyplácajú pri skončení pracovnoprávneho vzťahu a vzťahuje sa na ne **dvojitá horná hranica**⁵, zrejme **nemôžu vo všetkých situáciách zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú odstrániť následky porušenia práva Únie**⁶.

Pokiaľ ide ďalej o **režim zodpovednosti orgánov verejnej správy**, Súdny dvor konštatoval, že **nepredstavuje primerané opatrenie** v zmysle doložky 5 v prípade, že má **nejednoznačnú, abstraktnú a nepredvídateľnú povahu a nie je sprevádzaný** inými účinnými, odrádzajúcimi a primeranými opatreniami umožňujúcimi odstrániť následky porušenia práva Únie. **Španielskemu Najvyššiemu súdu prináleží overiť** jednak to, či sa režim zodpovednosti zakotvený v španielskom práve zakladá na presných, predvídateľných a v praxi uplatniteľných vnútroštátnych ustanoveniach, ktoré umožňujú náležite sankcionovať dotknutý orgán verejnej správy, a jednak to, či tento režim sprevádzajú opatrenia tohto druhu.

Súdny dvor napokon konštatoval, že **primeraným opatrením** na predchádzanie zneužívaniu a jeho sankcionovanie **nie je ani organizácia výberových konaní**, ktoré síce zohľadňujú predchádzajúce skúsenosti dotknutého pracovníka a odpracovaný čas, ktorý tento pracovník venoval plneniu svojich úloh, **no neobmedzujú toto zohľadnenie len na uchádzačov, ktorí boli obeťami takého zneužívania.** Môže sa totiž stať, že dotknutý pracovník sa nezúčastní na takomto výberovom konaní alebo jeho kandidatúra nebude úspešná. Zohľadnenie uvedených skúseností a odpracovaného času zrejme platí pre všetkých pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú takéto skúsenosti, vrátane tých, ktorí neboli obeťami takého zneužívania, čo musí overiť španielsky Najvyšší súd.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdného dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie rozsudku a jeho prípadné zhrnutie](#) sa uverejňujú na internetovej adrese CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Traian Moga ☎ (+352) 4303 3732

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudku je k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

Zostaňte v spojení!



¹ Názov tejto veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

² Španielsky Najvyšší súd spresnil, že uznanie postavenia „trvalého zamestnanca“ vo verejnom sektore sa obmedzuje na osoby, ktoré vstupujú do zamestnania vo verejnej správe po úspešnom absolvovaní výberového konania v súlade so zásadami rovnosti, zásluh a spôsobilosti, ako sú stanovené v španielskej Ústave, ako aj so zásadami rovnosti a zákazu diskriminácie zakotvenými v Charte základných práv Európskej únie.

³ Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe k smernici Rady [1999/70/ES](#) z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP.

⁴ Rozsudok Súdného dvora z 22. februára 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid a i., [C-59/22, C-110/22 a C-159/22](#).

⁵ Teda obmedzenie na 20 dní odmeny za každý odpracovaný rok a limit 12 mesačných plátov v prvom prípade a obmedzenie na 33 dní odmeny za každý odpracovaný rok až do výšky 24 mesačných plátov v druhom prípade.

⁶ Takéto náhrady totiž nemôžu predstavovať ani primeranú a účinnú nápravu situácií zneužitia, ktoré z hľadiska rokov presahujú určité obdobie, ani primeranú a úplnú náhradu ujmy vyplývajúcej z takéhoto zneužitia. Vzhľadom na to, že sa vyplácajú až v okamihu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu ukončenia výberového konania, sa tiež nezdá, že by mohli účinne napraviť všetky situácie zneužívania, akými je napríklad zneužívanie v prípade pracovníkov, ktorí odchádzajú do dôchodku, dajú výpoveď alebo sú prepustení pred skončením výberového konania.