



SPOROČILO ZA MEDIJE št. 51/26

Luxembourg, 14. april 2026

Sodba Sodišča v zadevi C-418/24 | [Obadal]¹

Veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas: ukrepi, ki so v Španiji določeni za sankcioniranje zlorabe veriženja pogodb v javnem sektorju, niso v skladu s pravom Unije

Sodišče je v tem postopku predhodnega odločanja španskemu vrhovnemu sodišču podalo pojasnila glede vprašanja, ali so španski ukrepi za odpravo zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju, v skladu s pravom Unije. Sodišče je ugotovilo, da se zdi, da ti ukrepi (preoblikovanje teh pogodb v „delovno razmerje za nedoločen čas, a ne za stalno“; plačilo odpravnin delavcu ob prenehanju delovnega razmerja; sistem odgovornosti organov javne uprave in izvedba izbirnih postopkov, pri katerih se upoštevajo pretekle izkušnje delavca in njegova delovna doba opravljanja svojih nalog) ne omogočajo niti ustreznega sankcioniranja take zlorabe niti odprave posledic kršitve prava Unije.

Delavka je od marca 2016 opravljala naloge vzgojiteljice otrok kot pogodbeni uslužbenka v javnem izobraževalnem centru, ki je v pristojnosti avtonomne skupnosti Madrid (Španija). Njeno delovno razmerje je temeljilo na šestih zaporednih pogodbah za določen čas, pri čemer je bil namen vseh pogodb zapolniti prosto delovno mesto ali nadomestiti delavca.

Špansko sodišče je njeno delovno razmerje opredelilo kot „delovno razmerje za nedoločen čas, a ne za stalno“, z obrazložitvijo, da so bile njene zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas zlorabljene. To pomeni, da je delavka ostala na svojem delovnem mestu, dokler se to ne bi dokončno zapolnilo z izbirnim postopkom,² in da bi ob prenehanju delovnega razmerja prejela odpravnino. Delavka je pri španskem vrhovnem sodišču vložila predlog, da se njeno delovno razmerje razglasi za stalno.

Navedeno sodišče je navedlo, da se je Sodišče v sodbi iz leta 2024³ izreklo o obveznostih, ki izhajajo iz določbe 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas.⁴ Namen te določbe je preprečiti zlorabe, ki izhajajo iz veriženja pogodb ali delovnih razmerij za določen čas. Vendar so španska sodišča navedeno sodbo Sodišča razlagala različno. Špansko vrhovno sodišče je menilo, da bi bilo primerno, da Sodišče poda pojasnila o tem, ali sta nacionalna ureditev in sodna praksa v zvezi s pojmom „delovno razmerje za nedoločen čas, a ne za stalno“ v skladu z zahtevami iz določbe 5 Okvirnega sporazuma, in sicer, ali vsebujeta ustrezne ukrepe za sankcioniranje teh zlorab v javnem sektorju.

Sodišče je najprej spomnilo, da ni pristojno za to, da bi se izreklo o razlagi določb nacionalnega prava, saj je to naloga pristojnih nacionalnih sodišč. **Zato bo moralo špansko vrhovno sodišče presoditi, ali je z ukrepi, ki so določeni v nacionalni ureditvi, ustrezno sankcionirana zloraba veriženja pogodb oziroma delovnih razmerij za določen čas v javnem sektorju, in ali ti omogočajo odpravo posledic kršitve prava Unije.**

Kljub temu je Sodišče podalo pojasnila, ki špansko vrhovno sodišče usmerjajo pri njegovi presoji.

Sodišče je presodilo, da **preoblikovanje zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v „delovno razmerje za nedoločen čas, a ne za stalno“, ni primeren ukrep za ustrezno sankcioniranje zlorab**. Ta ukrep namreč pomeni ohranitev začasnega delovnega razmerja in s tem negotovega položaja zadevnega delavca, medtem ko **je stabilnost zaposlitve pomemben element varstva delavcev**.

Dalje, Sodišče je ugotovilo, da **z odpravninami, ki so določene** z nacionalno ureditvijo in ki se izplačajo ob prenehanju

delovnega razmerja ter za katere velja **dvojna zgornja meja**,⁵ **ni mogoče odpraviti posledic kršitve prava Unije v vseh primerih zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas**.⁶

Poleg tega je Sodišče glede **systema odgovornosti organov javne uprave** poudarilo, da tak sistem **ni ustrezen ukrep** v smislu določbe 5, **če je dvoumen, abstrakten in nepredvidljiv ter ga ne spremljajo** drugi učinkoviti, odvračilni in sorazmerni ukrepi, ki omogočajo odpravo posledic kršitve prava Unije. **Špansko vrhovno sodišče mora preveriti**, po eni strani, ali sistem odgovornosti, določen v španskem pravu, temelji na natančnih, predvidljivih in v praksi izvedljivih nacionalnih določbah, tako da omogoča ustrezno sankcioniranje zadevnih organov javne uprave, in, po drugi strani, ali ga spremljajo tovrstni ukrepi.

Nazadnje, Sodišče je ugotovilo, da **izvedba izbirnih postopkov**, pri katerih se sicer upoštevajo predhodne delovne izkušnje zadevnega delavca in njegova delovna doba opravljanja svojih nalog, vendar upoštevanje tega **ni omejeno na kandidate, ki so bili žrtve takih zlorab, tudi ni ustrezen ukrep** za preprečevanje in sankcioniranje zlorab. Dejansko se lahko zgodi, da zadevni delavec ne sodeluje v izbirnem postopku ali da njegova prijava na delovno mesto ni sprejeta. Poleg tega se zdi, da upoštevanje omenjenih delovnih izkušenj in delovne dobe koristi vsem delavcem, ki so zaposleni za določen čas in ki imajo take delovne izkušnje, vključno tistim, ki niso bili žrtve take zlorabe, kar pa mora preveriti špansko vrhovno sodišče.

OBVESTILO: S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje.

[Celotno besedilo in povzetek sodbe](#), kadar je bil ta povzetek pripravljen, sta objavljena na spletnem mestu CURIA na dan razglasitve.

Kontaktna oseba: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Posnetki z razglasitve sodbe so na voljo na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106.

Ostanite povezani!



¹ Ime te zadeve je izmišljeno. Ne ustreza resničnemu imenu nobene od strank v postopku.

² Špansko vrhovno sodišče je pojasnilo, da je priznanje statusa „stalnega delavca“ v javnem sektorju omejeno na osebe, ki so prišle do zaposlitve v javnem sektorju po tem, ko so uspešno opravile izbirni postopek v skladu z načeli enakosti, delovne uspešnosti in usposobljenosti, kot so določena v španski ustavi, ter v skladu z načeloma enakosti in prepovedi diskriminacije, ki sta določeni v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah.

³ Sodba Sodišča z dne 22. februarja 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid in drugi, [C-59/22, C-110/22 in C-159/22](#).

⁴ Določba 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je v Prilogi k [Direktivi Sveta 1999/70/ES](#) z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP.

⁵ To je, da se plača največ 20-dnevna plača za vsako leto delovne dobe in največ 12 mesečnih plačil v prvem primeru ter 33-dnevna plača za vsako leto delovne dobe z največ 24 mesečnimi plačili v drugem primeru.

⁶ Te odpravnine namreč ne morejo biti niti sorazmerno in učinkovito povračilo v primerih zlorabe, ki z vidika let presega določeno obdobje, niti ustrezna in polna odškodnina za škodo, nastalo zaradi takih zlorab. Poleg tega, ker se take odpravnine izplačajo šele, ko delovno razmerje preneha zaradi končnega izbirnega postopka, se zdi, da njihovo izplačilo ni primeren način za učinkovito odpravo vseh primerov zlorabe, kot v primerih, ko se delavci upokojijo, odpovejo pogodbo o zaposlitvi ali so odpuščeni pred koncem izbirnega postopka.