



PRESSMEDDELANDE nr 51/26

Luxemburg den 14 april 2026

Domstolens dom i mål C-418/24 | [Obadal] ¹

På varandra följande visstidsanställningskontrakt: de åtgärder som Spanien har infört för att beivra missbruk av sådana kontrakt inom den offentliga sektorn framstår inte som förenliga med unionsrätten

I detta mål om förhandsavgörande ger EU-domstolen Spaniens högsta domstol klargöranden om huruvida de åtgärder som föreskrivs i Spanien för att komma till rätta med missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt inom den offentliga sektorn är förenliga med unionsrätten. EU-domstolen anser att dessa åtgärder (omvandling av dessa avtal till ett "icke-fast tillsvidareanställningsförhållande", utbetalning av ersättning till arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör och systemet för den offentliga förvaltningens ansvar och anordnandet av urvalsförfaranden som tar hänsyn till arbetstagarens tidigare erfarenhet och den anställningstid som denne ägnat åt att utföra sina arbetsuppgifter) inte förefaller göra det möjligt att i vederbörlig ordning beivra detta missbruk eller att undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten.

En arbetstagare har sedan mars 2016 arbetat som kontraktsanställd barnskötare vid en skola som drivs i offentlig regi i den autonoma regionen Madrid (Spanien). Hennes anställningsförhållande grundade sig på sex på varandra följande visstidsanställningskontrakt, vilka samtliga var avsedda att fylla en vakant tjänst eller att ersätta en annan arbetstagare.

Hennes anställningsförhållande betecknades av spansk domstol som en "icke-fast tillsvidareanställning" med motiveringen att möjligheten att använda på varandra följande visstidsanställningskontrakt hade missbrukats. Denna anställningsform innebär att hon kommer att behålla sin anställning till dess att den tjänst som hon innehar slutgiltigt har tillsatts genom ett urvalsförfarande² och att hon kommer att erhålla ersättning när hennes anställningsförhållande upphör. Arbetstagaren har vid Spaniens högsta domstol yrkat att hennes anställningsförhållande ska förklaras vara en fast anställning.

Nämnda domstol påpekar att EU-domstolen har uttalat sig om skyldigheterna enligt klausul 5 i ramavtalet om visstidsanställning³ i en dom från år 2024⁴. Syftet med denna klausul är att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden. Principerna som slogs fast i denna dom har dock inte tillämpats enhetligt av spanska domstolar. Enligt Spaniens högsta domstol bör EU-domstolen lämna klargöranden för att förstnämnda domstol ska kunna avgöra om nationell lagstiftning och rättspraxis avseende begreppet "icke-fast tillsvidareanställningsförhållande" är förenliga med de krav som följer av klausul 5 i ramavtalet, det vill säga huruvida dessa innehåller lämpliga åtgärder för att beivra sådant missbruk inom den offentliga sektorn.

EU-domstolen påminner till att börja med att det inte ankommer på den att uttala sig om tolkningen av nationella bestämmelser, den uppgiften åligger i stället de behöriga nationella domstolarna. **Det är således upp till Spaniens högsta domstol att bedöma om de åtgärder som föreskrivs i den nationella lagstiftningen utgör lämpliga åtgärder för att i vederbörlig ordning beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar inom offentlig sektor och för att undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten.**

EU-domstolen ger dock vägledning till Spaniens högsta domstol i dess bedömning.

Enligt EU-domstolen utgör **omvandlingen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt till ett "icke-fast**

tillsvidareanställningsförhållande” inte en lämplig åtgärd för att i vederbörlig ordning beivra missbruk. Denna åtgärd innebär nämligen att ett tillfälligt anställningsförhållande bibehålls och därmed att den berörda arbetstagarens osäkra situation bevaras, trots att **anställningstrygghet anses vara en viktig del av skyddet för arbetstagare.**

Domstolen anser vidare att **den ersättning som föreskrivs** i den nationella lagstiftningen, vilken utbetalas när anställningsförhållandet upphör och som omfattas av ett **dubbelt tak**,⁵ inte framstår som en åtgärd som **kan medföra att följderna av åsidosättandet av unionsrätten undanröjs i samtliga fall av missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt.**⁶

Vad vidare gäller **systemet för den offentliga förvaltningens ansvar** påpekar domstolen att ett sådant system **inte utgör en lämplig åtgärd**, i den mening som avses i klausul 5, **när detta system är tvetydigt, abstrakt och oförutsebart och inte åtföljs** av andra effektiva, avskräckande och proportionerliga åtgärder som gör det möjligt att undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten. **Det ankommer på Spaniens högsta domstol att kontrollera** dels huruvida det ansvarssystem som föreskrivs i spansk rätt grundar sig på precisa, förutsebara och i praktiken tillämpliga nationella bestämmelser, så att den berörda offentliga förvaltningens beteende kan beivras på ett korrekt sätt, dels huruvida detta system åtföljs av andra åtgärder av ovannämnda slag.

Slutligen anser domstolen att **anordnandet av urvalsförfaranden inte heller utgör en lämplig åtgärd** för att förebygga och beivra missbruk. I sådana förfaranden tas visserligen hänsyn till den berörda arbetstagarens tidigare erfarenhet och den anställningstid som denne har ägnat åt att utföra sina arbetsuppgifter, men **denna hänsyn begränsas inte till att endast omfatta sökande som har utsatts för sådant missbruk.** Det kan nämligen hända att den berörda arbetstagaren inte deltar i urvalsförfarandet eller att denne inte godkänns i detta förfarande. Dessutom, med förbehåll för den prövning som åligger Spaniens högsta domstol, verkar beaktandet av den nämnda erfarenheten och anställningstiden gynna alla visstidsanställda som har sådan erfarenhet, inbegripet dem som inte har utsatts för sådant missbruk.

PÅPEKANDE: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

[Domen i fulltext och eventuellt en resumé](#) av domen publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Bilder från uppläsningen av domen finns tillgängliga på "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106.

Håll dig uppdaterad!



¹ Förevarande mål har getts ett fiktivt namn. Detta namn är inte någon av rättegångsdeltagarnas verkliga namn.

² Spaniens högsta domstol har preciserat att erkännandet av ställningen som "fast anställd" inom den offentliga sektorn är begränsat till personer som tillträder offentlig anställning efter att med framgång ha genomgått ett urvalsförfarande i enlighet med principerna om jämlikhet, meriter och lämplighet, såsom de föreskrivs i den spanska konstitutionen, samt principerna om likabehandling och icke-diskriminering, vilka stadfästs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

³ Klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 och som är bilagt rådets [direktiv 1999/70/EG](#) av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

⁴ Domstolens dom av den 22 februari 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid m.fl. [C-59/22, C-110/22 och C-159/22](#).

⁵ Det vill säga, i det första fallet, begränsningen till 20 dagars lön per anställningsår och begränsningen till 12 månadslöner och, i det andra fallet, begränsningen till 33 dagars lön per anställningsår, med en begränsning till 24 månadslöner.

⁶ Dessa ersättningar kan nämligen varken anses utgöra en proportionerlig och effektiv gottgörelse för missbruk som varar längre än en viss tid i år räknat eller

en lämplig och fullständig ersättning för de skador som följer av ett sådant missbruk. Eftersom sådana ersättningar betalas ut först när anställningsförhållandet upphör på grund av att urvalsförandet avslutats, förefaller dessutom dessa ersättningar inte vara ägnade att effektivt avhjälpa samtliga fall av missbruk, exempelvis när arbetstagare som går i pension, säger upp sig eller sägs upp före utgången av urvalsförandet.