

Decreto-ley (dekret królewski z mocą ustawy) 14/2021 z dnia 6 lipca 2021 r.], które to przepisy stanowią, że możliwe jest pociągnięcie do odpowiedzialności za „działania nieprawidłowe”, nie precyzując tej odpowiedzialności poza ogólnym odesłaniem do przepisów, których nie wskazują, przy czym brak jest jakiegokolwiek konkretnego przypadku pociągnięcia do odpowiedzialności, w kontekście tysięcy wyroków uznających pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ale nie na stałe, z powodu naruszenia przepisów dotyczących umów o pracę tymczasową?

- I) W przypadku, gdyby przepisy te zostały uznane za wystarczająco odstrasżające, biorąc pod uwagę, że zostały one wprowadzone po raz pierwszy w 2017 r., czy mogą one być stosowane w celu zapobieżenia przekształceniu umów w umowy na czas nieokreślony, gdy przesłanki takiego przekształcenia z powodu naruszenia klauzuli 5 porozumienia ramowego były wcześniejsze w czasie, czy też przeciwnie, prowadziłyby to do retroaktywnego i pozbawiającego praw zastosowania owych przepisów?
- J) W przypadku stwierdzenia, że hiszpańskie przepisy nie zawierają wystarczająco odstrasżających środków, czy konsekwencją naruszenia przez pracodawcę publicznej klauzuli 5 porozumienia ramowego, stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70/WE, powinno być uznanie danej umowy za umowę na czas nieokreślony, ale nie na stałe, czy też należy uznać, że pracownik jest zatrudniony w pełni na stałe?
- K) Czy przekształcenie danej umowy w umowę na stałe na podstawie porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70/WE oraz orzecznictwa Trybunału, w którym dokonano wykładni tej dyrektywy, należy stosować nawet wtedy, gdy należałoby uznać je za sprzeczne z art. 23 ust. 2 i 103 ust. 3 konstytucji hiszpańskiej, jeżeli te postanowienia konstytucji są interpretowane w ten sposób, że wymagają one, aby dostęp do każdego zatrudnienia na stanowisku publicznym, w tym na podstawie umowy o pracę podlegającej przepisom prawa pracy, mógł nastąpić dopiero po pomyślnym przejściu przez kandydata postępowania konkursowego, w którym stosowane są zasady równości, kwalifikacji, umiejętności i jawności?
- L) Czy przekształcenie umowy o pracę konkretnego pracownika w umowę o pracę na stałe nie powinno być stosowane ze względu na to, że prawo przewiduje przeprowadzenie procedury stabilizacji tymczasowego zatrudnienia w drodze publicznego konkursu w celu obsadzenia stanowiska zajmowanego przez pracownika, biorąc pod uwagę, że w procedurze tej należy zagwarantować „poszanowanie zasad wolnej konkurencji, równości, kwalifikacji, umiejętności i jawności” i w związku z tym pracownik, w stosunku do którego wykorzystywane są kolejne umowy lub odnowienia umów na czas określony, może nie utrzymać swojego stanowiska, gdyż zostanie ono przyznane innej osobie, w którym to przypadku jego umowa o pracę zostałaby rozwiązana oraz otrzymałby on odpłatną odpowiadającą 20 dniom wynagrodzenia za każdy rok pracy z ograniczeniem do wysokości rocznego wynagrodzenia?
- M) Czy pracownik, nawet jeśli nie został zwolniony, ma prawo do odszkodowania równego lub wyższego od tej kwoty, którego wysokość zostanie ustalona przez sąd, w przypadku gdy nie jest ona określona przepisami prawa, z powodu wykorzystania kolejnych umów lub odnowienia jego umowy w sposób sprzeczny z klauzulą 5?
- N) Czy fakt, że chodzi o stosunek pracy na czas nieokreślony ad interim, gdy skutkiem tego jest szereg umów na czas określony zawieranych rok po roku, jak wskazano w apelacji pracownicy, wywiera jakikolwiek wpływ na wszystkie powyższe uwagi, a jeśli tak, to w jaki sposób?

⁽¹⁾ Dz.U. 1999, L 175, s. 43.

⁽²⁾ EU:C:2018:166.

⁽³⁾ EU:C:2019:387.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Hiszpania) w dniu 17 lutego 2022 r. – IP/Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

(Sprawa C-110/22)

(2022/C 359/19)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Strony w postępowaniu głównym

Strona wnosząca apelację: IP

Druga strona postępowania: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Pytania prejudycjalne

- A) Czy dla celów klauzuli 2 porozumienia, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE⁽¹⁾ z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), pracownik „zatrudniony na czas nieokreślony, ale nie na stałe”, zgodnie z opisem zawartym w tym porozumieniu powinien być uznany za „pracownika zatrudnionego na czas określony” objętego zakresem stosowania porozumienia ramowego, w szczególności jego klauzuli 5?
- B) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy dla celów stosowania klauzuli 5 porozumienia ramowego, stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70/WE, należy uznać, że miało miejsce „wykorzystywanie kolejnych” umów o pracę na czas określony lub miały miejsce kolejne odnowienia umów w przypadku pracownika związanego z organem administracji umową zawartą na czas nieokreślony, ale nie na stałe, jeżeli w umowie tej nie określono konkretnego czasu trwania, lecz jej obowiązywanie jest uzależnione od przeprowadzenia w przyszłości postępowania konkursowego i obsadzenia stanowiska, w przypadku gdy takie postępowanie konkursowe nie zostało przeprowadzone w okresie od 2002 r. do pierwszej połowy 2021 r.?
- C) Czy klauzulę 5 dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie wykładni art. 15 ust. 5 Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy) (mającego na celu zapewnienie zgodności z dyrektywą i przewidującego w tym celu maksymalny okres 24 miesięcy dla wszystkich kolejnych umów o pracę tymczasową w okresie referencyjnym wynoszącym 30 miesięcy), zgodnie z którą to wykładnią okresy zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, ale nie na stałe, nie są uwzględniane, ponieważ w takim przypadku nie istniałyby żadne ograniczenia mające zastosowanie do tych umów, ani w odniesieniu do czasu trwania, ani liczby umów lub przyczyn ich odnowienia, ani w odniesieniu do ich wykorzystywania kolejno z innymi umowami?
- D) Czy klauzula 5 porozumienia, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które nie określają żadnego ograniczenia (pod względem liczby, czasu trwania lub przyczyn) w odniesieniu do wyraźnego lub dorozumianego odnowienia danej umowy o pracę tymczasową, takiej jak umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, ale nie na stałe, w sektorze publicznym, a jedynie przewidują ograniczenie czasu trwania tej umowy kolejno z innymi umowami o pracę tymczasową?
- E) Ponieważ ustawodawca hiszpański nie ustanowił żadnego przepisu ograniczającego wyraźne lub dorozumiane odnowienie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, ale nie na stałe, czy przypadek pracownika sektora publicznego, takiego jak w niniejszej sprawie, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ale nie na stałe, której przewidywany czas trwania nigdy nie został określony, ani sprecyzowany, i która była przedłużana od co najmniej 2002 r. (gdy pracownik został przywrócony do pracy po jego zwolnieniu) do 2021 r. bez przeprowadzenia jakiegokolwiek postępowania konkursowego w celu obsadzenia jego stanowiska i zakończenia sytuacji zatrudnienia tymczasowego, należy uznać za naruszenie klauzuli 5 porozumienia stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70/WE?
- F) Czy można uznać, że przepisy krajowe zawierają środki wystarczająco odstrasżające od wykorzystywania kolejnych umów lub odnowienia umów o pracę tymczasową sprzecznych z klauzulą 5 porozumienia ramowego, które to środki spełniają wymogi określone w orzecznictwie Trybunału w wyrokach: z dnia 7 marca 2018 r. w sprawie C-494/16⁽²⁾, Santoro; oraz z dnia 8 maja 2019 r. w sprawie C-494/17⁽³⁾, Rossato, w odniesieniu do naprawienia szkody poniesionej przez pracownika w drodze restitutio in integrum, w przypadku gdy przewidują one jedynie ryczałtowe i obiektywne odszkodowanie (odpowiadające 20 dniom wynagrodzenia za każdy rok pracy, z ograniczeniem do wysokości rocznego wynagrodzenia), lecz nie istnieje żaden przepis przewidujący dodatkowe odszkodowanie w celu pełnego naprawienia wyrządzonej szkody, jeżeli przekracza ona tę kwotę?
- G) Czy można uznać, że przepisy krajowe zawierają środki wystarczająco odstrasżające od wykorzystywania kolejnych umów lub odnowienia umów o pracę tymczasową sprzecznych z klauzulą 5 porozumienia ramowego, które to środki spełniają wymogi określone w orzecznictwie Trybunału w wyrokach: z dnia 7 marca 2018 r. w sprawie C-494/16, Santoro; oraz z dnia 8 maja 2019 r. w sprawie C-494/17, Rossato, w odniesieniu do naprawienia szkody poniesionej przez pracownika, w przypadku gdy przewidują one jedynie odszkodowanie w chwili rozwiązania umowy z powodu obsadzenia stanowiska, lecz nie przewidują żadnego odszkodowania w trakcie obowiązywania umowy jako alternatywy dla uznania pracownika za zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony? Czy w sporze, w którym kwestionowany jest jedynie stały charakter zatrudnienia pracownika, ale umowa nie została rozwiązana, należałoby przyznać odszkodowanie za szkodę spowodowaną tymczasowym charakterem umowy jako alternatywę dla stwierdzenia stałego charakteru zatrudnienia?

- H) Czy można uznać, że przepisy krajowe zawierają środki wystarczająco odstrasżające organy administracji publicznej i podmioty sektora publicznego od wykorzystywania kolejnych umów lub odnowienia umów o pracę tymczasową sprzecznych z klauzulą 5 porozumienia ramowego, mające na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania umów o pracę na czas określony przez pracodawcę w stosunku do innych pracowników i w przyszłości oraz karanie takich nadużyć, które to środki spełniają wymogi określone w orzecznictwie Trybunału w wyrokach: z dnia 7 marca 2018 r. w sprawie C-494/16, Santoro; oraz z dnia 8 maja 2019 r. w sprawie C-494/17, Rossato, w przypadku gdy owe środki polegają na przepisach prawnych wprowadzonych od 2017 r. [34. przepis dodatkowy Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (ustawy 3/2017 w sprawie budżetu państwa na rok 2017) z dnia 27 czerwca 2017 r., 43. przepis dodatkowy Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (ustawy 6/2018 w sprawie budżetu państwa na rok 2018) z dnia 3 lipca 2018 r. oraz Real Decreto-ley (dekret królewski z mocą ustawy) 14/2021 z dnia 6 lipca 2021 r.], które to przepisy stanowią, że możliwe jest pociągnięcie do odpowiedzialności za „działania nieprawidłowe”, nie precyzując tej odpowiedzialności poza ogólnym odesłaniem do przepisów, których nie wskazują, przy czym brak jest jakiegokolwiek konkretnego przypadku pociągnięcia do odpowiedzialności, w kontekście tysięcy wyroków uznających pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ale nie na stałe, z powodu naruszenia przepisów dotyczących umów o pracę tymczasową?
- I) W przypadku, gdyby przepisy te zostały uznane za wystarczająco odstrasżające, biorąc pod uwagę, że zostały one wprowadzone po raz pierwszy w 2017 r., czy mogą one być stosowane w celu zapobieżenia przekształceniu umów w umowy na czas nieokreślony, gdy przesłanki takiego przekształcenia z powodu naruszenia klauzuli 5 porozumienia ramowego były wcześniejsze w czasie, czy też przeciwnie, prowadziłyby to do retroaktywnego i pozbawiającego praw zastosowania owych przepisów?
- J) W przypadku stwierdzenia, że hiszpańskie przepisy nie zawierają wystarczająco odstrasżających środków, czy konsekwencją naruszenia przez pracodawcę publicznego klauzuli 5 porozumienia ramowego, stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70/WE, powinno być uznanie danej umowy za umowę na czas nieokreślony, ale nie na stałe, czy też należy uznać, że pracownik jest zatrudniony w pełni na stałe, bez niuansowania?
- K) Czy przekształcenie danej umowy w umowę na stałe na podstawie porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70/WE oraz orzecznictwa Trybunału, w którym dokonano wykładni tej dyrektywy, należy stosować, zgodnie z zasadą pierwszeństwa prawa Unii, nawet wtedy, gdy należałoby uznać je za sprzeczne z art. 23 ust. 2 i 103 ust. 3 konstytucji hiszpańskiej, jeżeli te postanowienia konstytucji są interpretowane w ten sposób, że wymagają one, aby dostęp do każdego zatrudnienia na stanowisku publicznym, w tym na podstawie umowy o pracę podlegającej przepisom prawa pracy, mógł nastąpić dopiero po pomyślnym przejściu przez kandydata postępowania konkursowego, w którym stosowane są zasady równości, kwalifikacji, umiejętności i jawności? Czy w związku z tym, że możliwa jest inna wykładnia, którą przyjął Tribunal Constitucional (trybunał konstytucyjny, Hiszpania), należy stosować zasadę wykładni zgodnej do postanowień konstytucji państwa, w związku z czym należy obowiązkowo wybrać wykładnię, która zapewnia zgodność tych postanowień konstytucji z prawem Unii, w niniejszym przypadku przyjmując, że art. 23 ust. 2 i art. 103 ust. 3 konstytucji nie wymagają stosowania zasad równości, kwalifikacji i umiejętności w postępowaniach związanych z zatrudnieniem pracowników kontraktowych?
- L) Czy przekształcenie danej umowy o pracę w umowę na stałe na podstawie porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70/WE oraz orzecznictwa Trybunału, w którym dokonano wykładni tej dyrektywy, może nie być stosowane, jeżeli zanim to przekształcenie zostanie orzeczone przez sąd, ustanowiono w drodze ustawy procedurę stabilizacji tymczasowego zatrudnienia, która ma zostać przeprowadzona w najbliższych latach i która wiąże się z przeprowadzeniem publicznych postępowań konkursowych w celu obsadzenia stanowiska zajmowanego przez pracownika, biorąc pod uwagę, że w procedurze tej należy zagwarantować „poszanowanie zasad wolnej konkurencji, równości, kwalifikacji, umiejętności i jawności” i w związku z tym pracownik, w stosunku do którego wykorzystywane są kolejne umowy lub odnowienia umów na czas określony, może utrzymać swoje stanowisko, ale również może go nie utrzymać, gdyż zostanie ono przyznane innej osobie, w którym to przypadku jego umowa o pracę zostałaby rozwiązana oraz otrzymałby on odpłatność odpowiadającą 20 dniom wynagrodzenia za każdy rok pracy z ograniczeniem do wysokości rocznego wynagrodzenia?

⁽¹⁾ Dz.U. 1999, L 175, s. 43.

⁽²⁾ EU:C:2018:166.

⁽³⁾ EU:C:2019:387.