



Wyrok Trybunału (szósta izba) z dnia 13 czerwca 2024 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona – Hiszpania) – KT (C-331/22), HM, VD (C-332/22)/Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (C-331/22), Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (C-332/22)

(Sprawy połączone C-331/22 ⁽¹⁾ i C-332/22 ⁽²⁾, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya i in.)

(Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym – Członkowie personelu tymczasowego – Klauzula 5 – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom w zawieraniu kolejnych umów o pracę lub w nawiązywaniu kolejnych stosunków pracy na czas określony i karanie tych nadużyć)

(C/2024/4556)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Juzgado Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona

Strony w postępowaniu głównym

Strony powodowe: KT (C-331/22), HM, VD (C-332/22)

Strony pozwane: Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (C-331/22), Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (C-332/22)

Sentencja

- 1) Klauzulę 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 Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC),

należy interpretować w ten sposób, że:

nie stoi ona na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, zgodnie z którym wykorzystywanie kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony w sektorze publicznym przyjmuje charakter nadużycia, jeżeli wykorzystujący je organ administracji publicznej nie przestrzega terminów przewidzianych w prawie krajowym w celu obsadzenia stanowiska zajmowanego przez członka personelu tymczasowego, zatrudnionego na podstawie takiej umowy lub takiego stosunku pracy, ponieważ w takiej sytuacji owe kolejne umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony zaspokajają nie tymczasowe, lecz stałe i długookresowe potrzeby tego organu.

- 2) Klauzulę 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, w świetle zasad proporcjonalności i całkowitego naprawienia poniesionej szkody,

należy interpretować w ten sposób, że:

stoi ona na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu i uregulowaniu krajowemu, które przewidują w charakterze środków mających stanowić sankcję za nadużycia wynikające z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony – odpowiednio – utrzymywanie pracownika zatrudnionego na podstawie takiej umowy lub takiego stosunku pracy na stanowisku aż do momentu przeprowadzenia i zakończenia postępowania w sprawie naboru przez organ będący pracodawcą, a także przeprowadzanie takich postępowań i wypłatę odprawy objętej podwójną górną granicą wyłącznie na rzecz tego pracownika, dla którego postępowanie to zakończy się niepowodzeniem, ponieważ środki te nie stanowią ani środków proporcjonalnych, ani środków wystarczająco skutecznych i odstraszcających, aby zagwarantować pełną skuteczność przepisów przyjętych na podstawie wspomnianej klauzuli 5.

⁽¹⁾ Dz.U. C 359 z 19.9.2022.

⁽²⁾ Dz.U. C 472 z 12.12.2022.

- 3) Klauzulę 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, w świetle art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,

należy interpretować w ten sposób, że:

w braku w prawie krajowym odpowiednich środków zapobiegających nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę i stosunków pracy na czas określony oraz – w stosownym wypadku – stanowiących sankcję za takie nadużycia zgodnie z klauzulą 5 przekształcenie owych kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony w umowę o pracę lub w stosunek pracy na czas nieokreślony może stanowić taki środek o tyle, o ile takie przekształcenie nie oznacza wykładni prawa krajowego contra legem.
