



C/2024/2388

8.4.2024

Wyrok Trybunału (szósta izba) z dnia 22 lutego 2024 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Madrid – Hiszpania) – MP (C-59/22), IP (C-110/22), IK (C-159/22)/Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (C-59/22), Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (C-110/22), Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (C-159/22)

(Sprawy połączone C-59/22, C-110/22 i C-159/22, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid i in.)⁽¹⁾

[Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – 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 – Personel kontraktowy zatrudniony na czas nieokreślony, ale nie na stałe – Klauzule 2 i 3 – Zakres stosowania – Pojęcie „pracownika zatrudnionego na czas określony” – Klauzula 5 – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom w zawieraniu kolejnych umów lub nawiązywaniu kolejnych stosunków pracy na czas określony oraz karanie takich nadużyć – Równoważne rozwiązania prawne]

(C/2024/2388)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Strony w postępowaniu głównym

Strony powodowe: MP (C-59/22), IP (C-110/22), IK (C-159/22)

Strony pozwane: Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (C-59/22), Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (C-110/22), Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (C-159/22)

Sentencja

1) Klauzule 2 i 3 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:

pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, ale nie na stałe, należy uznać za pracownika zatrudnionego na czas określony w rozumieniu tego porozumienia ramowego, a tym samym za objętego zakresem tego porozumienia.

2) Klauzulę 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70,

należy interpretować w ten sposób, że:

pojęcie „wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony” zawarte w tym przepisie obejmuje sytuację, w której z powodu niezorganizowania w wyznaczonym terminie z winy danego organu administracji postępowania w sprawie naboru w celu ostatecznego obsadzenia stanowiska zajmowanego przez pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, ale nie na stałe, umowa na czas określony łącząca tego pracownika z rzeczonym organem administracji ulega automatycznemu przedłużeniu.

3) Klauzulę 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70,

należy interpretować w ten sposób, że:

stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym, w których nie przewidziano żadnego ze środków, o których mowa w tym przepisie, ani „równoważnego rozwiązania prawnego” w rozumieniu tego przepisu w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania umów na czas nieokreślony, ale nie na stałe.

⁽¹⁾ Dz.U. C 359 z 19.9.2022.

- 4) Klauzulę 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70,

należy interpretować w ten sposób, że:

stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym przewidującym wypłatę zryczałtowanego odszkodowania, równego 20-dniowemu wynagrodzeniu za każdy przepracowany rok, z ograniczeniem do wysokości rocznego wynagrodzenia, każdemu pracownikowi, którego pracodawca nadużył wykorzystywania umów na czas nieokreślony, ale nie na stałe, poprzez kolejne ich przedłużanie, jeżeli wypłata tego świadczenia z tytułu rozwiązania umowy następuje niezależnie od tego, czy korzystanie z tego rodzaju umów było zgodne z prawem, czy też stanowiło nadużycie.

- 5) Klauzulę 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70,

należy interpretować w ten sposób, że:

stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi „nieprawidłowe działania” pociągają za sobą odpowiedzialność organów administracji publicznej „zgodnie z przepisami obowiązującymi w każdym z [tych] organów administracji publicznej”, jeżeli te przepisy krajowe nie są na tyle skuteczne i odstraszające, by zagwarantować pełną skuteczność norm przyjętych w wykonaniu tej klauzuli.

- 6) Klauzulę 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70,

należy interpretować w ten sposób, że:

stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym przewidującym organizację postępowań stabilizujących sytuację zatrudnienia tymczasowego poprzez ogłaszanie naboru na stanowiska zajmowane przez pracowników zatrudnionych na czas określony, w tym pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ale nie na stałe, jeżeli postępowania te są organizowane niezależnie od tego, czy wykorzystywanie wspomnianych umów na czas określony było zgodne z prawem, czy też stanowiło nadużycie.

- 7) Klauzulę 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70,

należy interpretować w ten sposób, że:

w braku w prawie krajowym odpowiednich środków służących zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony, w tym kolejno przedłużanych umów na czas nieokreślony, ale nie na stałe, i – w stosownym wypadku – karaniu tych nadużyć, zgodnie z rzeczoną klauzulą 5, przekształcanie wspomnianych umów na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony może stanowić taki środek. Do sądu krajowego należy, w stosownym wypadku, dokonanie zmiany utrwalonego orzecznictwa, jeżeli opiera się ono na wykładni przepisów krajowych, w tym konstytucyjnych, niezgodnej z celami dyrektywy 1999/70, a w szczególności rzeczony klauzuli 5.