

Informacje na temat działań następczych w związku ze skargami zarejestrowanymi pod numerem referencyjnym CHAP(2013)01917

(w celu zapoznania się z informacjami zawartymi w poprzednim komunikacie zob. [Ogłoszenie dotyczące skargi zbiorowej CHAP\(2013\)01917^{1\)}](#))

Wyrok TSUE z dnia 19 marca 2020 r. w sprawach połączonych C-103/18 Sanchez Ruiz i C-429/18 Fernandez Alvarez

W tym niedawno wydanym wyroku Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyjaśnił między innymi, że:

Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie ustawodawstwu i orzecznictwu krajowemu, na mocy których kolejne odnowienie stosunków pracy zawieranych na czas określony uważa się za uzasadnione „obiektywnymi powodami” w rozumieniu pkt 1 lit. a) tej klauzuli jedynie na tej podstawie, że odnowienie to odpowiada podstawom zatrudnienia wskazanym w tym ustawodawstwie, czyli względom konieczności, pilności lub celowi realizacji programów o charakterze tymczasowym, koniunkturalnym lub nadzwyczajnym, w zakresie, w jakim takie ustawodawstwo i orzecznictwo krajowe nie zapobiega temu, by dany pracodawca zaspakajał w praktyce za pomocą takich odnowień stałe i długookresowe potrzeby kadrowe.²

Niemniej jednak do sądu krajowego należy dokonanie oceny, zgodnie z całością mających zastosowanie norm prawa krajowego, czy przeprowadzanie postępowań w sprawie naboru mających na celu obsadzenie w sposób ostateczny stanowisk zajmowanych tymczasowo przez pracowników zatrudnionych w ramach stosunków pracy na czas określony, przekształcenie statusu tych pracowników w „niestały personel zatrudniony na czas nieokreślony” oraz przyznanie wspomnianym pracownikom odszkodowania równoważnego odszkodowaniu wypłacanemu w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy stanowią odpowiednie środki do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony i w stosownym przypadku karania tych nadużyć lub też stanowią równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu tego postanowienia.³ [Klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego].

Obecna sytuacja

W dniu 6 czerwca 2020 r. hiszpańska minister ds. polityki terytorialnej i służby publicznej Carolina Darias ogłosiła⁴ rozpoczęcie procesu przygotowania przyszłych poprawek w *Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público* w celu zmiany obecnego rozporządzenia w sprawie pracowników zatrudnionych na czas określony w sektorze publicznym zgodnie z wykładnią Trybunału Sprawiedliwości UE.

Komisja uważnie śledzi proces legislacyjny w celu oceny zgodności przyszłych zmian z porozumieniem ramowym i odpowiednim orzecznictwem Trybunału. Postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego 2014/4334 dotyczące potencjalnej niezgodności hiszpańskiego prawa krajowego z klauzulą 5 porozumienia ramowego pozostaje otwarte.

Na tej stronie internetowej⁵ skarżący będą informowani o wynikach dochodzenia Komisji.

¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/information-notice-multiple-complaint-chap-2013-

01917_en.pdf

² Sentencja wyroku, pkt 2).

³ Pkt 106 wyroku.

⁴ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2020/040620-darias.aspx>

⁵ https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_pl