

Wyrok Trybunału (siódma izba) z dnia 3 czerwca 2021 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Madrid – Hiszpania) – Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario / JN

(Sprawa C-726/19) <sup>(1)</sup>

*[Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 5 – Stosowanie – Pojęcie „kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony” – Umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom w zawieraniu kolejnych umów o pracę lub nawiązywaniu kolejnych stosunków pracy na czas określony i karanie tych nadużyć – Pojęcie „obiektywnych powodów” uzasadniających takie umowy – Równoważne rozwiązania prawne – Obowiązek wykładni zgodnej prawa krajowego – Kryzys gospodarczy]*

(2021/C 289/09)

Język postępowania: hiszpański

### Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

### Strony w postępowaniu głównym

Strona wnosząca apelację: Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario

Strona przeciwna: JN

### Sentencja

- 1) Wykładni klauzuli 5 pkt 1 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 dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z jego wykładnią dokonaną w orzecznictwie krajowym, które z jednej strony pozwala, w oczekiwaniu na zakończenie procedur rekrutacyjnych wszczętych w celu obsadzenia w sposób ostateczny wakujących stanowisk pracowników w sektorze publicznym, na odnawianie umów na czas określony bez wskazania dokładnego terminu zakończenia tych procedur, a z drugiej strony zakazuje zarówno zrównania tych pracowników z „pracownikami zatrudnionymi na podstawie krótkotrwałej umowy na czas nieokreślony”, jak i przyznania tym pracownikom odprawy. Okazuje się bowiem, że owo uregulowanie krajowe – z zastrzeżeniem weryfikacji, których powinien dokonać sąd odsyłający – nie przewiduje żadnego środka mającego na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony i w razie potrzeby karanie tych nadużyć.
- 2) Klauzulę 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że względy czysto ekonomiczne związane z kryzysem gospodarczym z 2008 r. nie mogą stanowić powodu uzasadniającego brak w prawie krajowym jakiegokolwiek środka mającego na celu zapobieganie stosowaniu kolejnych umów o pracę na czas określony i karanie ich stosowania.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 432 z 23.12.2019.