

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Hiszpania) w dniu 3 marca 2022 r. – IK/Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid

(Sprawa C-159/22)

(2022/C 359/20)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Strony w postępowaniu głównym

Strona wnosząca apelację: IK

Druga strona postępowania: Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid

Pytania prejudycjalne

- A) 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 (¹), Santoro; oraz z dnia 8 maja 2019 r. w sprawie C-494/17 (²), 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?
- B) 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?
- C) 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?
- D) 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 (³), 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?

- E) 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 zapewni 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?
- F) 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 konsolidacji lub 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 odprawę odpowiadającą 20 dniom wynagrodzenia za każdy rok pracy z ograniczeniem do wysokości rocznego wynagrodzenia?

⁽¹⁾ EU:C:2018:166.

⁽²⁾ EU:C:2019:387.

⁽³⁾ Dz.U. 1999, L 175, s. 43.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez College van Beroep voor het bedrijfsleven (Niderlandy) w dniu 11 maja 2022 r. – Pesticide Action Network Europe (PAN Europe) / College voor de toelating van gewasbeschermingsmiddelen en biociden, przy udziale: Dow AgroScience BV (Dow)

(Sprawa C-308/22)

(2022/C 359/21)

Język postępowania: niderlandzki

Sąd odsyłający

College van Beroep voor het bedrijfsleven

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Pesticide Action Network Europe (PAN Europe)

Strona przeciwna: College voor de toelating van gewasbeschermingsmiddelen en biociden

przy udziale: Dow AgroScience BV (Dow)

Pytania prejudycjalne

1. Czy dane państwo członkowskie, które na podstawie art. 36 ust. 2 rozporządzenia nr 1107/2009 ⁽¹⁾ wydaje decyzję w przedmiocie udzielenia zezwolenia na wprowadzanie do obrotu środka ochrony roślin, dysponuje swobodą pozwalającą na dokonanie odmiennej oceny, niż ocena dokonana przez państwo członkowskie pełniące funkcję sprawozdawcy strefowego, które rozpatrzyło wniosek na podstawie art. 36 ust. 1 rozporządzenia nr 1107/2009, a jeśli tak, to jaki jest zakres tej swobody?