

Wyrok Trybunału (dziesiąta izba) z dnia 14 września 2016 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia del País Vasco – Hiszpania) – Florentina Martínez Andrés/Servicio Vasco de Salud (C-184/15), Juan Carlos Castrejana López/Ayuntamiento de Vitoria (C-197/15)

(Sprawy połączone C-184/15 i C-197/15) <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 — Klauzule 5 i 8 — Wykorzystywanie kolejnych umów o pracę na czas określony — Środki zapobiegania nadużyciom w zawieraniu kolejnych umów lub nawiązywaniu kolejnych stosunków pracy na czas określony — Kary — Przekształcenie stosunku pracy na czas określony w „zatrudnienie na podstawie krótkotrwałej umowy o pracę na czas nieokreślony” — Zasada skuteczności)*

(2016/C 419/22)

Język postępowania: hiszpański

### Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

### Strony w postępowaniu głównym

Strony wnoszące apelację: Florentina Martínez Andrés (C-184/15), Juan Carlos Castrejana López (C-197/15)

Druga strona postępowania: Servicio Vasco de Salud (C-184/15), Ayuntamiento de Vitoria (C-197/15)

### Sentencja

- 1) 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/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 stoi ona na przeszkodzie stosowaniu przez sądy krajowe danego państwa członkowskiego przepisów krajowych, takich jak te omawiane w postępowaniu głównym, z takim skutkiem, że w przypadku stwierdzenia nadużycia wynikającego z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony osoby zatrudniane w administracji na podstawie umowy o pracę podlegającej przepisom prawa pracy mają prawo do utrzymania stosunku pracy, natomiast prawo to w sposób generalny nie przysługuje osobom zatrudnionym w administracji na podstawie prawa administracyjnego, chyba że w krajowym porządku prawnym istnieje inny skuteczny środek pozwalający na karanie takich nadużyć wobec tych ostatnich osób, czego ustalenie należy do sądu krajowego.
- 2) Postanowienia porozumienia ramowego, postrzegane w związku z zasadą skuteczności należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie obowiązywaniu krajowych przepisów proceduralnych, które w przypadku stwierdzenia przez organ sądowy naruszenia wynikającego z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony zobowiązują pracownika zatrudnionego na czas określony do wniesienia nowego powództwa w celu określenia stosownej sankcji w zakresie, w jakim dla tego pracownika wynikają z nich niedogodności proceduralne dotyczące w szczególności kosztów, czasu trwania postępowania i zasad reprezentacji, mogące uczynić dochodzenie praw przyznanych mu przez porządek prawny Unii nadmiernie uciążliwym.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 236 z 20.7.2015.