

Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 19 marca 2020 r. (wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożone przez Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid, Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid – Hiszpania) – Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18), Berta Fernández Álvarez i in. (C-429/18) / Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

(Sprawy połączone C-103/18 i C-429/18) <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 – Pojęcie „kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony” – Niedochowanie przez pracodawcę ustawowego terminu ostatecznego obsadzenia stanowiska zajmowanego tymczasowo przez pracownika zatrudnionego na czas określony – Dorozumiane przedłużanie stosunku pracy z roku na rok – Zajmowanie przez pracownika zatrudnionego na czas określony tego samego stanowiska w ramach dwóch następujących po sobie powołań – Pojęcie „obiektywnych powodów” uzasadniających odnawianie kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony – Poszanowanie podstaw zatrudnienia przewidzianych w uregulowaniu krajowym – Konkretnie badanie ujawniające, że kolejne odnowienie stosunków pracy zawieranych na czas określony ma na celu zaspokajanie stałych i długookresowych potrzeb kadrowych pracodawcy – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony oraz w stosownym przypadku karanie takich nadużyć – Postępowania w sprawie naboru mające na celu obsadzenie w sposób ostateczny stanowisk zajmowanych tymczasowo przez pracowników zatrudnionych na czas określony – Przekształcenie statusu pracowników zatrudnionych na czas określony w „niestały personel zatrudniony na czas nieokreślony” – Przyznanie pracownikowi odszkodowania równoważnego odszkodowaniu wypłacanemu w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy – Stosowanie Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony bez względu na okoliczność, że pracownik godził się na kolejne odnowienia umów na czas określony – Klauzula 5 pkt 1 – Brak obowiązku odstąpienia przez sądy krajowe od stosowania niezgodnego uregulowania krajowego]

(2020/C 222/04)

Język postępowania: hiszpański

#### Sądy odsyłające

Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid, Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid

#### Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18), Berta Fernández Álvarez i in. (C-429/18)

Druga strona postępowania: Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

#### Sentencja

- 1) Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i 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 państwa członkowskie lub partnerzy społeczni nie mogą wyłączyć z pojęcia „kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony” w rozumieniu tego postanowienia sytuacji, w której pracownik zatrudniony na podstawie stosunku pracy na czas określony – mianowicie do chwili ostatecznego obsadzenia wakującego stanowiska, na którym został zatrudniony – zajmował w ramach kilku powołań to samo stanowisko pracy nieprzerwanie przez szereg lat oraz w sposób stały i ciągle wykonywał te same obowiązki, przy czym ustawiczne utrzymywanie tego pracownika na tym wakującym stanowisku było konsekwencją niedochowania przez pracodawcę ustawowego obowiązku przeprowadzenia w wyznaczonym terminie postępowania w sprawie naboru mającego na celu obsadzenie wspomnianego wakującego stanowiska w sposób ostateczny, a jego stosunek pracy był z tego względu w sposób dorozumiany przedłużany z roku na rok.
- 2) Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, 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 względem 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.

- 3) Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że do sądu krajowego należy dokonanie oceny, zgodnie 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.
- 4) Klauzulę 2, klauzulę 3 pkt 1 i klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że w przypadku nadużywania przez pracodawcę publicznego kolejnych stosunków pracy zawieranych na czas określony okoliczność, iż dany pracownik godził się na nawiązanie lub odnowienie tych stosunków pracy, nie może z tego punktu widzenia skutkować tym, że zachowanie tego pracodawcy traci wszelki charakter nadużycia, tak że to porozumienie ramowe nie miałoby zastosowania do sytuacji tego pracownika.
- 5) Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że nie nakłada ono na sąd krajowy rozpatrujący spór pomiędzy pracownikiem a pracodawcą publicznym obowiązku odstąpienia od stosowania uregulowania krajowego, które jest niezgodne z klauzulą 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70.

(<sup>1</sup>) Dz.U. C 161 z 7.5.2018.  
Dz.U. C 373 z 15.10.2018.

**Wyrok Trybunału (piąta izba) z dnia 2 kwietnia 2020 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Kúria – Węgry) – Gazdasági Versenyhivatal / Budapest Bank Nyrt. i in.**

**(Sprawa C-228/18) (<sup>1</sup>)**

**[Odesłanie prejudycjalne – Konkurencja – Porozumienia, decyzje i uzgodnione praktyki – Artykuł 101 ust. 1 TFUE – Systemy płatności kartą – Porozumienie międzybankowe ustalające poziom opłat interchange – Porozumienie ograniczające konkurencję zarówno ze względu na cel, jak i ze względu na skutek – Pojęcie ograniczenia konkurencji „ze względu na cel”]**

(2020/C 222/05)

Język postępowania: węgierski

**Sąd odsyłający**

Kúria

**Strony w postępowaniu głównym**

Strona skarżąca: Gazdasági Versenyhivatal

Strona pozwana: Budapest Bank Nyrt., ING Bank NV Magyarországi Fióktelepe, OTP Bank Nyrt., Kereskedelmi és Hitelbank Zrt., Magyar Külkereskedelmi Bank Zrt., ERSTE Bank Hungary Nyrt., Visa Europe Ltd, MasterCard Europe SA

**Sentencja**

- 1) Artykuł 101 ust. 1 TFUE należy interpretować w ten sposób, że nie sprzeciwia się on temu, by uznać, że jedno i to samo antykonkurencyjne zachowanie ma jednocześnie cel i skutek w postaci ograniczenia konkurencji w rozumieniu tego postanowienia.