

Sprawa C-726/19

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

1 października 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (wyższy trybunał sprawiedliwości Madrytu) (Hiszpania)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

23 września 2019 r.

Strona wnosząca apelację:

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario

Strona przeciwna:

JN

Przedmiot postępowania głównego

Przedmiotem postępowania głównego jest żądanie odszkodowawcze z tytułu zakończenia umowy o pracę strony przeciwnej.

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Odesłanie ma na celu wyjaśnienie pięciu kwestii: czy umowa w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska pracy jest zgodna z Porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony; czy istnienie umów bez żadnego ograniczenia czasowego, takich jak umowa w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska pracy, oznacza, że dyrektywa 1999/70 nie została prawidłowo transponowana; czy brak odpowiednich środków zapobiegających nadużywaniu umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska pracy i nakładających sankcje z tego powodu ma

negatywny wpływ na skuteczność Porozumienia ramowego; czy stosunek pracy, taki jak ten związany z umową w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska pracy, który jest długotrwały i którego rozwiązanie nie jest przewidziane, stanowi nadużycie; czy kryzys gospodarczy jest obiektywnym powodem uzasadniającym brak podejmowania środków zapobiegających przedłużaniu stosunku pracy przez bardzo długi okres. Podstawę prawną stanowi art. 267 TFUE.

Pytania prejudycjalne

PIERWSZE: Czy zawarcie umowy na czas określony, takiej jak umowa w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska pracy, która pozostawia uznaniu pracodawcy określenie czasu jej obowiązywania przy podejmowaniu decyzji, czy obsadzi wakujące stanowisko pracy, kiedy to uczyni i jak długo potrwa proces rekrutacji, może być uznane za odpowiednie dla zapewnienia skuteczności (effet utile) klauzul 1 i 5 dyrektywy 1999/70?

DRUGIE: Czy ustanowiony w klauzuli 5 dyrektywy Rady 1999/70/WE obowiązek wprowadzenia jednego lub większej liczby przewidzianych w niej środków, które mają na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony w przypadku umów w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska pracy, należy uznać za transponowany do prawa hiszpańskiego, jeżeli zgodnie z orzecznictwem nie określono maksymalnego czasu trwania tych czasowych stosunków pracy, nie określono obiektywnych powodów uzasadniających ich przedłużenie, ani też nie określono liczby przedłużeń takich stosunków pracy?

TRZECIE: Czy brak w prawie hiszpańskim, w świetle orzecznictwa, jakiegokolwiek skutecznego środka mającego na celu zapobieganie i karanie nadużyć wobec pracowników zatrudnionych na podstawie umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska pracy, ma negatywny wpływ na cel i skuteczność Porozumienia ramowego, jeżeli nie ograniczono maksymalnego całkowitego czasu trwania stosunków pracy, wspomniane stosunki pracy nigdy nie zostały przekształcone w stosunki pracy na czas nieokreślony lub stosunki pracy na czas nieokreślony, ale nie na stałe, bez względu na to, ile lat upłynęło, ani też pracownicy nie otrzymali odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przy czym organ administracji nie jest zobowiązany do uzasadnienia odnowienia stosunku pracy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska pracy, gdy wakujące stanowisko przez wiele lat nie jest przedmiotem publicznej oferty zatrudnienia lub gdy procedura rekrutacji jest odraczana?

CZWARTE: Czy stosunek pracy o nieokreślonym czasie trwania, którego czas trwania, zgodnie z wyrokiem Trybunału z dnia 5 czerwca 2018 r. w sprawie C-677/16, wydanym w składzie wielkiej izby, jest nadzwyczajnie długi i zależy całkowicie od pracodawcy, bez jakiegokolwiek ograniczenia lub uzasadnienia, przy czym pracownik nie jest w stanie przewidzieć, kiedy ów stosunek pracy

zostanie rozwiązany, i może on trwać do czasu przejścia pracownika na emeryturę, należy uznać za zgodny z celem dyrektywy Rady 1999/70/WE, czy też należy uznać, iż stanowi on nadużycie?

PIĄTE: Czy, zgodnie z wyrokiem dziesiątej izby Trybunału z dnia 25 października 2018 r. w sprawie C-331/17, można uznać, że kryzys gospodarczy z 2008 r. teoretycznie stanowi powód uzasadniający brak jakiegokolwiek środka zapobiegawczego przeciwko nadużyciu wynikającemu z zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 Porozumienia ramowego, który mógłby zapobiec lub zniechęcić do przedłużania stosunku pracy między powódką a Comunidad de Madrid (wspólnotą Madrytu) w okresie od 2003 r. do 2008 r., kiedy został on przedłużony, a następnie do 2016 r., tym samym przedłużając okres zatrudnienia w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska przez 13 lat?

Przywołane przepisy prawa Unii

Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43). Motyw 14.

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), załącznik do dyrektywy 1999/70. Preambuła i klauzule 1-5.

Wyroki Trybunału Sprawiedliwości:

z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), pkt 52-55;

z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in. (C-378/07, C-379/07 i C-380/07, EU:C:2009:250), pkt 76, 82-84, 87, 88, 97-99, 105;

z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), pkt 44, 47, 49, 52-54;

z dnia 7 marca 2018 r., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), pkt 24, 34;

z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), pkt 64;

z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), pkt 55, 60, 64-66, 70-72;

z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936), pkt 88, 97-101;

z dnia 8 maja 2019 r., Rosatto (C-494/17, EU:C:2019:387), pkt 24-30, 39, 40.

Przywołane przepisy prawa krajowego

Konstytucja hiszpańska. Artykuł 9 ust. 3.

Kodeks cywilny. Artykuł 1 ust. 6.

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (tekst jednolity ustawy – kodeks pracy, zwanej dalej „ET”), zatwierdzony Real Decreto Legislativo 1/1995 (królewskim dekretem ustawodawczym 1/1995) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r.). Artykuł 12 ust. 7 i art. 15 ust. 1-3, 6.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido ha sido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (ustawa o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym, której tekst jednolity został zatwierdzony królewskim dekretem ustawodawczym 5/2015) z dnia 30 października 2015 r. (BOE nr 261 z dnia 31 października 2015 r., s. 103105) (zwana dalej „EBEP”). Artykuły 70 i 83 oraz czwarty przepis przejściowy.

Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (dekret królewski 2720/1998 wykonujący art. 15 kodeksu pracy w zakresie umów na czas określony) z dnia 18 grudnia 1998 r. (BOE nr 7 z dnia 8 stycznia 1999 r., s. 568). Artykuły 4 i 8.

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (układ zbiorowy pracowników wspólnoty autonomicznej Madrytu) (BOCM nr 100 z dnia 28 kwietnia 2005 r., s. 32) (zwany dalej „układem zbiorowym”). Artykuł 13 i jedenaste postanowienie przejściowe.

Wyrok Tribunal Supremo (sądu najwyższego) z dnia 4 lipca 2019 r.

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania głównego

- 1 JN została zatrudniona w Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madrid (madryckim instytucie badań i rozwoju rolnictwa wspólnoty Madrytu, zwanym dalej „Instituto”) w dniu 23 czerwca 2003 r. na stanowisku członka personelu pomocniczego na podstawie umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska pracy, związanej z ofertą zatrudnienia publicznego (zwaną dalej „OZP”) z 2002 r. Umowa ta została przedłużona w 2008 r., ponieważ w konkursie w oparciu o kwalifikacje, który odbył się w 2005 r., nie wybrano nikogo na stanowisko zajmowane przez JN.

W 2009 r. został ogłoszony nowy konkurs w oparciu o kwalifikacje, który rozstrzygnięto w 2016 r.

- 2 Na podstawie Orden de Consejería de Presidencia, Justicia e Interior (zarządzenia regionalnego ministerstwa prezydencji, sprawiedliwości i spraw wewnętrznych) z dnia 3 kwietnia 2009 r. zorganizowano procedurę rekrutacyjną w celu obsadzenia stanowisk członków personelu pomocniczego. W dniu 27 lipca 2016 r. na stanowiska pracy zostały powołane osoby, które pomyślnie przeszły tę procedurę, a w dniu 3 października JN została powiadomiona, że jej umowa została rozwiązana z powodu realizacji OZP.
- 3 W dniu 17 listopada 2016 r. JN zawarła kolejną umowę w celu tymczasowego obsadzenia innego wakującego stanowiska pracy w tej samej kategorii zawodowej, związanej z zakresem kolejnego konkursu w oparciu o kwalifikacje.
- 4 JN wniosła pozew do Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid (sądu pracy nr 40 w Madrycie) w dniu 24 maja 201[7] r. Sąd ten uznał, że między JN a Instituto został nawiązany stosunek pracy na czas nieokreślony, ale nie na stałe, ponieważ ów stosunek pracy przekroczył trzyletni termin przewidziany w art. 70 EBEP na obsadzenie wakującego stanowiska zajmowanego przez pracownicę będącą członkiem personelu tymczasowego. Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid uznał zatem, że rozwiązanie umowy z JN było zgodne z prawem, ponieważ wakujące stanowisko zostało obsadzone w drodze procedury rekrutacji, jednak zgodnie z wyrokiem Tribunal Supremo (sądu najwyższego) z dnia 28 marca 2017 r. JN przysługiwała odprawa odpowiadająca 20 dniom wynagrodzenia za rok pracy, wynosząca 3 266,48 EUR.

Główne argumenty stron postępowania głównego

- 5 Instituto wniosł do sądu odsyłającego apelację opartą na naruszeniu m.in. art. 70 i 83 oraz czwartego przepisu przejściowego EBEP, a także art. 13 ust. 2 i 3 oraz jedenastego postanowienia przejściowego układu zbiorowego. Instituto podnosi, że stosunku pracy JN nie można przekształcić w stosunek pracy na czas nieokreślony, ale nie na stałe. Instituto twierdzi, że umowa w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska zawarta w dniu 20 czerwca 2003 r. stanowiła, że będzie obowiązywać do czasu zakończenia procedur rekrutacji uregulowanych w art. 13 ust. 2 i 3 układu zbiorowego oraz że zostanie obsadzone wakujące stanowisko członka personelu pomocniczego, związane z OZP z 2002 r., które zajmowała JN. W ocenie Instituto art. 70 EBEP nie ma zastosowania do przypadków uregulowanych w czwartym przepisie przejściowym EBEP, ponieważ stanowisko pracy jest związane z OZP sprzed 2005 r. W związku z powyższym nie istnieje niepodlegający przedłużeniu trzyletni termin na obsadzenie tego stanowiska, lecz zastosowanie mają art. 13 i 14 układu zbiorowego. Instituto wskazuje, że jedenaste postanowienie przejściowe układu zbiorowego ustanawia program działań na rzecz stabilności zatrudnienia pracowników, odnoszący się do lat 2005 i 2006, poprzez procedury

ustabilizowania zatrudnienia uregulowane w czwartym przepisie przejściowym EBEP, w związku z czym Instituto stwierdza, że art. 70 EBEP ma zastosowanie do nowo zatrudnionych pracowników, jednak nie do pracowników objętych procedurą ustabilizowania zatrudnienia. Instituto dodaje, iż EBEP weszła w życie w maju 2007 r. i nie działa wstecz.

- 6 W odniesieniu do wystąpienia z odesłaniem prejudycjalnym Instituto twierdzi, że klauzula 5 Porozumienia ramowego dotyczy przypadków wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony, a nie przypadku przedłużonego okresu obowiązywania jednej umowy, który uważa za zgodny z prawem. JN uważa, że przepisy krajowe naruszają klauzulę 5 dyrektywy, ponieważ nie istnieje ograniczenie czasu obowiązywania umów tymczasowego obsadzenia stanowiska pracy zawartych przez administrację publiczną.

Zwięzłe uzasadnienie odesłania prejudycjalnego

- 7 Sąd odsyłający podsumowuje stosunek pracy JN w następujący sposób: jest to stosunek pracy podlegający pierwszej umowie w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska, zawartej w 2003 r. Ze względu na to, że wakujące stanowisko zajmowane przez JN, związane z OZP z 2002 r., nie zostało obsadzone w drodze konkursu w oparciu o kwalifikacje w 2005 r. (choć administracja nie wykazała, iż konkurs ten został przeprowadzony, ani nie przedstawiła jego wyniku), umowa została odnowiona w 2008 r. i przedłużona w celu obsadzenia tego samego wakującego stanowiska związanego z OZP z 2009 r.; stanowisko to zostało ostatecznie obsadzone w 2016 r.
- 8 W odniesieniu do ustawodawstwa hiszpańskiego sąd odsyłający stwierdza na wstępie, że art. 70 EBEP ma zastosowanie do niniejszej sprawy, ponieważ umowa JN była związana z OZP z 2009 r., która miała miejsce po przyjęciu EBEP. Sąd odsyłający uważa, że na obowiązek ustanowiony w tym artykule („w każdym razie realizacja oferty zatrudnienia publicznego lub podobnego instrumentu musi nastąpić w terminie trzech lat niepodlegającym przedłużeniu”) nie mają wpływu przepisy art. 83 EBEP („obsadzenie stanowisk pracy i mobilność pracowników odbywa się zgodnie z postanowieniami mających zastosowanie układów zbiorowych, a w razie ich braku – zgodnie z systemem obsadzania stanowisk i mobilności urzędników”), gdyż regulują one różne kwestie. W istocie art. 83 reguluje procedurę, której należy przestrzegać; art. 70 reguluje termin, w ciągu którego należy wykonać bezwzględnie obowiązujące i ścisłe przepisy EBEP i którego nie można zmienić przepisami niższego rzędu ani wolą stron.
- 9 Sąd odsyłający potwierdza, że to samo można stwierdzić w odniesieniu do czwartego przepisu przejściowego EBEP („organy administracji publicznej mogą publikować ogłoszenia o konkursach w celu ustabilizowania zatrudnienia na stanowiskach o charakterze strukturalnym odpowiadających różnym podjednostkom lub kategoriom, będących stanowiskami z przypisanymi zasobami budżetowymi i obsadzonymi członkami personelu tymczasowego lub

pracownikami czasowymi przed dniem 1 stycznia 2005 r.”). Przepis ten, który znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie, nie wyklucza terminu określonego w art. 70, a także ma na celu zapobieganie utrzymywaniu nadużycia wynikającego z zawierania umów na czas określony.

- 10 Natomiast postanowienia układu zbiorowego również nie naruszają terminu określonego w art. 70 EBEP, lecz ustanawiają one procedurę obsadzania wakujących stanowisk, której należy przestrzegać, nie przekraczając powyższego terminu, mimo iż wspomniana procedura jest złożona.
- 11 W rzeczywistości, zgodnie z art. 13 układu zbiorowego, w pierwszej kolejności stanowiska muszą zostać obsadzone w drodze konkursu opartego o kwalifikacje. Jeżeli stanowiska pozostaną nieobsadzone, a także jeżeli stanowiska nie zostaną obsadzone, ponieważ zajmujące je wcześniej osoby zostaną przeniesione na inne stanowiska, są one włączane do kolejnej OZP, do procedur selekcyjnych awansowania wewnętrznego (w których mogą wziąć udział tylko pracownicy kontraktowi zatrudnieni na czas nieokreślony – to znaczy pracownicy, którzy zajmują stanowisko na stałe – z bezpośrednio niższej grupy zaszerogowania, posiadający wymagany poziom wykształcenia) lub do konkursów otwartych (procedur otwartych dla wszystkich osób, które spełniają określone wymagania). Z kolei jedenaste postanowienie przejściowe przewiduje proces ustabilizowania zatrudnienia składający się z trzech etapów.
- 12 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Tribunal Supremo umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska, które są powszechnie stosowane przez hiszpańską administrację, są całkowicie zgodne z prawem i nie mają żadnych konsekwencji, a pracodawca może, ale nie musi, ogłosić konkurs na obsadzenie stanowiska, w związku z czym tymczasowy stosunek pracy może trwać przez wiele lat, przy czym administracja nie jest zobowiązana do uzasadnienia odroczenia obsadzenia wakującego stanowiska. Tribunal Supremo uważa, że ten stosunek pracy nigdy nie staje się stosunkiem pracy na czas nieokreślony, ale nie na stałe, a gdy pracownik niespodziewanie traci pracę z powodu obsadzenia wakującego stanowiska, nie mogą przewidzieć chwili, w której miałyby to nastąpić, nie ma on prawa do odprawy.
- 13 Sąd odsyłający wskazuje, że umowa o pracę na czas określony stanowi wyjątek w hiszpańskim prawie pracy; w związku z tym jest ona uregulowana w sposób ścisły i ma zastosowanie do przypadków, w których pracodawca potrzebuje pracowników przez krótki okres, pod warunkiem że spełnia on wymogi prawne. Można przewidzieć, że zapotrzebowanie to nie wykroczy poza pierwotnie uwzględniony okres; gdyby tak się stało lub gdyby wymogi prawne nie zostały spełnione, prawo stanowi, że umowa zostanie przekształcona w umowę na czas nieokreślony, w związku z czym stanowisko pracy pierwotnie stworzone jako tymczasowe stanie się stabilnym stanowiskiem pracy w przedsiębiorstwie. Artykuł 15 ET wyszczególnia przypadki, w których umowa na czas określony staje się umową na czas nieokreślony i rozróżnia dwie znacząco odmienne sytuacje: gdy pracownik nie został zarejestrowany w systemie zabezpieczenia

społecznego lub umowa została zawarta z naruszeniem prawa; gdy zostanie przekroczony maksymalny czas trwania danego rodzaju umowy na czas określony.

- 14 Zważywszy zatem, że istotą umowy na czas określony jest zaspokojenie tymczasowej potrzeby w przedsiębiorstwie, z definicji umowa, która jest przedłużana przez wiele lat i nie wiadomo już, jak długo może ona trwać, nie jest umową na czas określony. W niniejszej sprawie po upływie tylu lat nie wiadomo, kiedy umowa zostanie rozwiązana, i nie jest znany powód, dla którego miałyby to nastąpić. Oczywiście powodem tym nie może już być upływ pierwotnie ustalonego terminu lub okresu. Przedmiotem umowy jest zatem obsadzenie wakującego stanowiska niezbędnego dla Comunidad de Madrid na czas nieokreślony, co w niniejszej sprawie jest oczywiste, biorąc pod uwagę, że stosunek pracy trwał ponad trzynaście lat. Nie można przyjąć żadnego uzasadnienia dla tak długiego opóźnienia w procesie obsadzania wakującego stanowiska, ponieważ nawet gdyby takie uzasadnienie istniało, decydujące jest to, że czas trwania umowy jest całkowicie nieokreślony, gdyż nie można przewidzieć daty jej rozwiązania, co stoi w całkowitej sprzeczności z charakterem umowy na czas określony, która oznacza, że wiadome być musi, kiedy umowa ta zostanie rozwiązana, zgodnie z przepisami prawa.
- 15 Artykuł 15 ust. 1 lit. c) ET, który transponuje dyrektywę 1999/70, ma na celu ograniczenie zatrudnienia na czas określony, aby uniknąć nadużyć, których zakazuje przepis wspólnotowy, i przewiduje umowę w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska tylko dla jednego przypadku: „w przypadku konieczności zapewnienia zastępstwa dla pracowników, którym przysługuje prawo do zachowania ich stanowiska pracy, pod warunkiem że w umowie o pracę określono nazwisko zastępowanego pracownika i powód zastępstwa”. W związku z tym wymieniony wyżej przepis nie przewiduje umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska, którą wprowadzono w art. 4 ust. 1 Real Decreto (dekretu królewskiego) 2720/1998, wykraczając poza przepis, który on wykonuje, ponieważ przewiduje możliwość zawarcia umowy na czas określony „w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska pracy podczas procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu związanej z definitywnym objęciem wspomnianego stanowiska”, aby zaspokoić potrzeby administracji w zakresie obsadzenia wakujących stanowisk, gdy są one przedmiotem publicznej oferty i są przydzielane w ramach odpowiedniej procedury oraz zgodnie z zasadami kwalifikacji i umiejętności. Może to niewątpliwie uzasadniać tymczasowy charakter zatrudnienia, ale w żadnym wypadku nie uzasadnia zwłoki w obsadzaniu wakujących stanowisk pracy, co w praktyce prowadzi do utrwalenia tego rodzaju stosunków pracy na przestrzeni lat.
- 16 W każdym razie, zdaniem sądu odsyłającego umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska nie są zgodne z zasadami ustanowionymi w art. 15 ET, ograniczającymi tymczasowe zatrudnienie do okresu, w którym zastępowany pracownik pozostaje poza miejscem pracy z jakiegokolwiek powodu określonego w przepisach prawa, który umożliwia mu zachowanie stanowiska

pracy i który musi znaleźć odzwierciedlenie w umowie oraz określa jej czas trwania: strony zawierające umowę o pracę o zastępstwo wiedzą, kto jest pracownikiem zajmującym uprzednio dane stanowisko, jaki jest powód, dla którego pracownik ten pozostaje poza miejscem pracy, oraz czas, przez jaki zachowuje on przysługujące mu prawo. Jednakże czas trwania umów w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska, który powinien być równy maksymalnemu czasowi określonemu w EBEP, w takich przypadkach jak niniejszy, jest nieokreślony i podlega uznaniu administracji, która opóźnia w sposób nieograniczony obsadzenie wakującego stanowiska, w związku z czym pracownik nie wie, kiedy może zostać rozwiązany stosunek pracy.

- 17 Sama nazwa umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska wskazuje, że różni się ona od umowy o pracę o zastępstwo pracownika, który zachowuje prawo do stanowiska pracy. Sąd odsyłający uważa, że ograniczenie praw mające zastosowanie do umowy o pracę o zastępstwo nie powinno być rozszerzone na tego rodzaju umowy, ponieważ ograniczenie to dotyczy wyłącznie umów uregulowanych w ET. W konsekwencji, w świetle zasad legalności i hierarchii aktów prawnych, ustanowionych w art. 9 ust. 3 konstytucji, prawa pracowników zatrudnionych na czas określony nie mogą być ograniczane na podstawie Real Decreto (dekretu królewskiego), który jest aktem prawnym niższej rangi niż ustawa, jeżeli nie wchodzi one w zakres konkretnych przypadków przewidzianych przez ustawodawcę, a niekorzystne przepisy nie powinny być interpretowane w sposób rozszerzający. W związku z tym, w ocenie sądu odsyłającego zastosowanie ma art. 15 ust. 5 ET, który zgodnie z dyrektywą 1999/70 zapobiega nadużyciom, stanowiąc, że „pracownicy zatrudnieni z przerwami lub w sposób nieprzerwany przez ponad 24 miesiące w okresie 30 miesięcy na identycznym lub innym stanowisku pracy w ramach tego samego przedsiębiorstwa lub tej samej grupy przedsiębiorstw na podstawie przynajmniej dwóch umów tymczasowych z zachowaniem tych samych lub innych warunków umownych na czas określony uzyskują status pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony”.
- 18 Sąd odsyłający twierdzi, że wyjątek ustanowiony w ostatnim akapicie tego ustępu, zgodnie z którym ustęp ów nie ma zastosowania do umów w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska, nie powinien dotyczyć pracowników zatrudnionych w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska, ponieważ umowa w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska nie spełnia przesłanek ET, a mianowicie: zastąpienie pracowników uprawnionych do zachowania stanowiska pracy oraz wskazanie w umowie nazwiska pracownika, który poprzednio obejmował dane stanowisko pracy, i powodu zastępstwa.
- 19 Poglądu tego nie podziela jednak orzecznictwo, w związku z czym umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska nie są ograniczone w czasie. Niewątpliwie Real Decreto 2729/98 wprowadza ograniczenia czasu trwania umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska: „upływ okresu trzech miesięcy podczas procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu prowadzonej w celu definitywnego obsadzenia stanowisk pracy lub okresu

mającego zastosowanie w procedurach rekrutacyjnych prowadzonych w administracji publicznej”. Pojawia się zatem pytanie, jaki termin ma zastosowanie do procedur rekrutacji w administracji publicznej, i może się wydawać, że zgodnie z dyrektywą 1999/170 ustawodawca zamierzał ograniczyć procedury rekrutacji poprzez określenie maksymalnego czasu na ich wykonanie, przy czym art. 70 EBEP jest pod tym względem jasny.

- 20 Tribunal Supremo uważa jednak, że termin określony w art. 70 EBEP nie może być rozumiany w sposób ogólny jako niepodważalna gwarancja, ani też nie działa on w sposób automatyczny. Tribunal Supremo uważa zatem, że tego rodzaju umowa sine die może być przedłużona z różnych powodów, nawet jeśli nie są one uzasadnione, i odwołuje się do poważnego kryzysu gospodarczego z 2008 r., mimo iż w przypadku większości umów zawartych przez Comunidad de Madrid pracownicy, tak jak w niniejszej sprawie, byli już od wielu lat zatrudnieni w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska i w związku z tym świadczyli pracę przez długi okres, w którym nie było kryzysu, lecz wręcz przeciwnie, sytuacja gospodarcza kraju była korzystna i, nie biorąc również pod uwagę, że w czasie kryzysu stanowiska pracy miały przypisane zasoby budżetowe, a pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska otrzymywali wynagrodzenia w taki sam sposób i w takiej samej wysokości jak stali pracownicy, nawet w większym stopniu niż nowo zatrudnieni pracownicy, gdyż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska mieli staż pracy i otrzymywali wynagrodzenie z tego tytułu.
- 21 Sąd odsyłający potwierdza, że ponieważ art. 70 EBEP wprowadza trzyletni termin, stosunek pracy nawiązany w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska, który przekracza ten termin, utrzymuje się, ponieważ został przedłużony w sposób dorozumiany, co ma miejsce co trzy lata. W każdym razie, jeżeli wakujące stanowisko jest związane z konkretną OZP, stosunek pracy zostaje odnowiony, gdy przedmiot umowy ulega zmianie w sytuacji, gdy nikt nie został wybrany na wakujące stanowisko w ramach procedury rekrutacji, z którą umowa była związana, a wspomniane wakujące stanowisko zostaje związane z nową OZP, w związku z czym tymczasowy okres zatrudnienia odpowiada czasowi trwania nowej procedury rekrutacji, która się rozpoczyna, a umowa zostaje odnowiona. W ten sposób administracja wykorzystuje kolejne umowy o pracę zawierane na czas określony, czasami w sposób dorozumiany, a czasami, jak w tym przypadku, w sposób wyraźny, lecz w niniejszej sprawie istnieje nie tylko pierwotna umowa i odnowienie umowy, lecz umowa była kolejno odnawiana kilka razy, ponieważ stosunek pracy trwał ponad trzynaście lat.
- 22 Jednakże, zgodnie z orzecznictwem, nie istnieje ani ograniczenie czasowe obowiązywania umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska, ani też żadna sankcja związana z czasem jej trwania, często wynoszącym dziesięciolecia i podlegającym uznaniu administracji, która może podjąć decyzję, bez konieczności uzasadnienia, co do rozpoczęcia procedury obsadzenia wakującego stanowiska, terminu rozpoczęcia tej procedury, tego, czy

uznaje za właściwe rozpoczęcie owej procedury i jak długo ma ona trwać, a także ma możliwość jej odroczenia bez żadnych ograniczeń i obsadzić w tym czasie wakujące stanowisko pracy na podstawie umowy czasowej, którą odnawia bezterminowo, zawartej z pracownikiem, któremu nie przysługują takie same prawa jak pracownikowi zatrudnionemu na stałe i który w przypadku rozwiązania umowy nie otrzyma odprawy z tego tytułu. Zdaniem sądu odsyłającego brak terminu stabilizacji prawa, w tym przypadku prawa do zatrudnienia na stałe, jest sprzeczny z ogólnymi zasadami prawa hiszpańskiego, w szczególności z zasadą pewności prawa zagwarantowaną w art. 9 ust. 3 konstytucji, która znajduje odzwierciedlenie w uregulowaniu umów czasowych w ET oraz uregulowaniu instytucji takich jak przedawnienie i terminy zawite, poprzez ustanowienie terminów stabilizacji praw, które są wielokrotnie krótsze niż czas trwania umów w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska.

- 23 Wreszcie, sąd odsyłający powołuje się na instytucję umowy o zastępstwo, która jest uregulowana w art. 12 ET. Umowa ta realizuje ten sam cel polegający na tymczasowym zastąpieniu pracownika, który musi być imiennie wskazany i który przechodzi na częściową emeryturę, w okresie pozostałym do jego przejścia na pełną emeryturę. Podobnie jak w przypadku umowy w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska, uregulowanej w art. 15 ET, chodzi o zastąpienie pracownika, który w tym przypadku częściowo zachowuje swoje stanowisko pracy w przedsiębiorstwie, które to stanowisko pracy nie może zostać obsadzone przez inną osobę zatrudnioną na czas nieokreślony do czasu ostatecznego wygaśnięcia stosunku pracy w związku z przejściem na pełną emeryturę. Jest to umowa o tymczasowego obsadzenia stanowiska w niepełnym wymiarze godzin, w ramach której pracownik zastępujący ma prawo do odprawy w przypadku rozwiązania umowy zgodnie z art. 49 ust. 1 lit. c) ET, który zdaniem Tribunal Supremo ma zastosowanie do tego rodzaju umowy, mimo iż rzeczony przepis nie wymienia owej umowy, ani też umowy w celu tymczasowego obsadzenia wakującego stanowiska.