

Czy z ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego, do których należą także zasady proporcjonalności, pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, jest zgodne to, że w przypadku takim jak niniejszy powiadomienie o opłacie za nadwyżkę za rok gospodarczy 2007/2008 z powodu czasu trwania kontroli, czasu sporządzenia sprawozdania z kontroli i jego analizy następuje w dniu 20 października 2010 r. bądź w dniu 27 października 2011 r.? Czy w tym kontekście istotne jest to, czy producent cukru zgłosił zastrzeżenia wobec ustalenia nadwyżki?

- ⁽¹⁾ Rozporządzenie Komisji (WE) nr 967/2006 z dnia 29 czerwca 2006 r. ustanawiające szczegółowe zasady stosowania rozporządzenia Rady (WE) nr 318/2006 w odniesieniu do pozakwotowej produkcji cukru, Dz.U. 2006, L 176, s. 22.
- ⁽²⁾ Rozporządzenie Komisji (WE) nr 952/2006 z dnia 29 czerwca 2006 r. ustanawiające szczegółowe zasady stosowania rozporządzenia Rady (WE) nr 318/2006 w odniesieniu do zarządzania rynkiem wewnętrznym cukru oraz systemu kwot, Dz.U. 2006, L 178, s.39.
- ⁽³⁾ Rozporządzenie Komisji (EWG) NR 3559/91 z dnia 6 grudnia 1991 r. zmieniające rozporządzenie (EWG) nr 2670/81 ustanawiające szczegółowe przepisy wykonawcze dotyczące produkcji cukru przewyższającej kwotę, Dz.U. 2006, L 178, s.39.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado Contencioso-Administrativo de Madrid (Hiszpania) w dniu 28 czerwca 2018 r. – Berta Fernández Álvarez, BMM, TGV, Natalia Fernández Olmos i María Claudia Téllez Barragán / Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid

(Sprawa C-429/18)

(2018/C 373/03)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Juzgado Contencioso-Administrativo de Madrid.

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: Berta Fernández Álvarez, BMM, TGV, Natalia Fernández Olmos i María Claudia Téllez Barragán

Strona pozwana: Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy prawidłowa jest dokonana przez sąd odsyłający wykładnia Porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE ⁽¹⁾ oraz stanowisko, że w przypadku tymczasowego zatrudnienia powódek istnieje nadużycie, jeżeli publiczny pracodawca wykorzystuje różne formy tymczasowego zatrudnienia w celu stałego i ciągłego wykonywania zwykłych obowiązków typowych dla stałego personelu statutowego oraz wyeliminowania braków strukturalnych i zaspokojenia potrzeb, które w rzeczywistości nie są tymczasowe, lecz stałe i ciągłe? Czy z powyższego powodu takie zatrudnienie tymczasowe nie jest uzasadnione w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) Porozumienia ramowego jako obiektywny powód w zakresie, w jakim takie stosowanie umów na czas określony jest bezpośrednio sprzeczne z drugim akapitem preambuły Porozumienia ramowego oraz z pkt 6 i 8 postanowień ogólnych wspomnianego Porozumienia, ponieważ nie istnieją okoliczności, które uzasadniałyby takie umowy o pracę na czas określony?
- 2) Czy prawidłowe są dokonana przez sąd odsyłający wykładnia Porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70 oraz zgodne z tą wykładnią stanowisko, że ogłoszenie o tradycyjnym postępowaniu konkursowym, o opisanych cechach, nie jest środkiem równoważnym, ani nie może być uznane za sankcję, gdyż nie jest proporcjonalne do popełnionego nadużycia, ponieważ skutkiem tego ogłoszenia jest zwolnienie tymczasowego pracownika z naruszeniem celów dyrektywy i utrwalenie niekorzystnej sytuacji tymczasowych pracowników statutowych, a także że nie może być ono uznane za skuteczny środek, gdyż nie powoduje żadnego uszczerbku po stronie pracodawcy ani nie pełni żadnej funkcji odstraszałającej, z którego to względu nie jest ono zgodne z art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70, ponieważ nie gwarantuje osiągnięcia przez państwo hiszpańskie rezultatów ustalonych w dyrektywie?

- 3) Czy prawidłowe są dokonana przez sąd odsyłający wykładnia art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 i wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 14 września 2016 r. w sprawie C-16/15⁽²⁾ oraz zgodne z tą wykładnią stwierdzenie, że ogłoszenie o postępowaniu konkursowym na warunkach wolnej konkurencji nie stanowi odpowiedniego środka karnego dla ukarania nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony, gdyż w hiszpańskich przepisach brak jest skutecznego i odstraszającego mechanizmu sankcji, który położyłby kres nadużywaniu powoływania członków tymczasowego personelu statutowego, a wspomniane przepisy nie pozwalają na obsadzenie utworzonych stanowisk strukturalnych personelem, który padł ofiarą nadużycia, w związku z czym nadal utrzymuje się niestabilna sytuacja tych pracowników?
- 4) Czy prawidłowa jest dokonana przez sąd odsyłający wykładnia, zgodnie z którą przekształcenie stosunku pracy pracownika tymczasowego, który padł ofiarą nadużycia, w stosunek pracy „na czas nieokreślony, a nie stosunek stały” nie jest skuteczną sankcją, gdyż takiego pracownika można odwołać z uwagi na to, że jego stanowisko zostanie obsadzone w ramach postępowania konkursowego lub zlikwidowane, i z tego powodu nie jest ono zgodne z Porozumieniem ramowym, gdyż nie zapobiega ono nadużywaniu umów o pracę na czas określony, ponieważ nie jest przestrzegany art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 ze względu na to, że nie gwarantuje ono osiągnięcia przez państwo hiszpańskie rezultatów określonych w tej dyrektywie?

W związku z powyższym, należy powtórzyć w niniejszej sprawie następujące pytania, które zostały zawarte we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym z dnia 30 stycznia 2018 r., w postępowaniu uproszczonym nr 193/2017⁽³⁾ prowadzonym przez Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid (sąd administracyjny nr 8 w Madrycie, Hiszpania):

- 5) Czy w przypadku stwierdzenia przez sąd odsyłający nadużycia przy zawieraniu kolejnych umów o świadczenie usług w SERMAS z osobą o statucie podstawowym w sektorze publicznym w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska, służącego zaspokojeniu stałych i strukturalnych potrzeb świadczenia usług wykonywanych przez stały personel statutowy, w sytuacji, gdy w krajowym porządku prawnym nie istnieje żaden skuteczny i odstraszający środek karania za tego rodzaju nadużycia i usuwania skutków naruszeń przepisów prawa wspólnotowego, klauzula 5 Porozumienia ramowego załączonego do dyrektywy 1999/70/WE powinna być interpretowana w ten sposób, że zobowiązuje sąd odsyłający do powzięcia skutecznych i odstraszających środków, które zapewnią effet utile (skuteczność) Porozumienia ramowego, a co za tym idzie, do karania za takie nadużycia i usuwania konsekwencji naruszeń wspomnianego przepisu dyrektywy europejskiej, pozostawiając bez zastosowania przepis krajowy, który by to uniemożliwił?

W przypadku odpowiedzi twierdzącej i jak wskazuje Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w pkt 41 swojego wyroku z dnia 14 września 2016 r. w sprawach połączonych C-184/15 i C-197/15⁽⁴⁾:

Czy zgodne z celami dyrektywy 1999/70, jako środek mający na celu zapobieganie nadużyciom i karanie za nie w kolejnych tymczasowych stosunkach pracy oraz usuwanie skutków naruszeń prawa Unii, byłoby przekształcenie tymczasowego stosunku statutowego zawartego w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska/wykonania prac doraźnych/zastępstwa w stały stosunek statutowy, niezależnie od tego, czy byłoby to uznanie za stałego pracownika publicznego, czy też za pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, przy zachowaniu tej samej stabilności zatrudnienia, co u porównywalnych stałych pracowników statutowych, z uwagi na to, że na podstawie przepisów krajowych całkowicie zabronione jest w sektorze publicznym przekształcanie w umowę o pracę na czas nieokreślony kolejnych umów o pracę na czas określony w tym sektorze w sytuacji, gdy nie ma innego skutecznego środka mającego na celu zapobieganie i, w stosownych przypadkach, karanie nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony?

- 6) Czy w przypadku nadużyć przy zawieraniu kolejnych tymczasowych stosunków pracy przekształcenie tymczasowego stosunku statutowego w celu obsadzenia tymczasowego stanowiska w stosunek pracy na czas nieokreślony lub stały można uznać za zgodne z celami dyrektywy 1999/70 i jej Porozumieniem ramowym wyłącznie wtedy, gdy tymczasowy pracownik statutowy, który padł ofiarą nadużycia, ma takie same i identyczne warunki zatrudnienia, co stały personel statutowy (w zakresie ochrony socjalnej, awansów zawodowych, obsadzania stanowisk, kształcenia zawodowego, urlopów okolicznościowych, statusu administracyjnego, licencji i zezwoleń, prawa do emerytury oraz ustania zatrudnienia, jak również uczestnictwa w konkursach organizowanych w celu obsadzenia wolnych stanowisk i awansu zawodowego), zgodnie z zasadami trwałości i nieusuwalności, ze wszystkimi prawami i obowiązkami związanymi z systemem ochrony równości w porównaniu ze stałymi pracownikami statutowymi?

- 7) Biorąc pod uwagę, w stosownym przypadku, istnienie nadużycia wynikającego z zatrudnienia na czas określony, mającego na celu zaspokojenie stałych potrzeb bez obiektywnego powodu, które to zatrudnienie jest niezwiązane z pilną i konieczną potrzebą stanowiącą jego uzasadnienie, i zważywszy, że w prawie krajowym nie ma jakichkolwiek sankcji lub skutecznych ograniczeń, czy byłaby zgodna z celami realizowanymi przez dyrektywę 1999/70, jako środek zapobiegający nadużyciom i usuwający skutki naruszenia prawa Unii, w przypadku, gdy pracodawca nie zatrudnia pracownika na czas nieokreślony, odprawa porównywalna z odprawą z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, rozumiana jako odpowiednia, proporcjonalna, skuteczna i odstraszająca sankcja?

- ⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 1999/70/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).
- ⁽²⁾ Wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679).
- ⁽³⁾ Sprawa C-103/18, Sánchez Ruiz.
- ⁽⁴⁾ Wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López (C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680).

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Audiencia Provincial de Zaragoza (Hiszpania) w dniu 29 czerwca 2018 r. – María Pilar Bueno Ruiz, Zurich Insurance PL, Sucursal de España / Irene Conte Sánchez

(Sprawa C-431/18)

(2018/C 373/04)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Audiencia Provincial de Zaragoza

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: María Pilar Bueno Ruiz, Zurich Insurance PL, Sucursal de España

Strona pozwana: Irene Conte Sánchez

Pytania prejudycjalne

[C]zy wykładnia włączająca w zakres obowiązkowego ubezpieczenia szkody spowodowane przez niebezpieczeństwo stwarzane przez wyciek płynów z pojazdu na miejsce parkingowe, na którym pojazd jest zaparkowany, lub przy wykonywaniu manewrów parkowania, na prywatnym miejscu garażowym znajdującym się na terenie wspólnoty właścicieli, wobec użytkowników będących osobami trzecimi z tej wspólnoty jest niezgodna z art. 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/103/WE z dnia 16 września 2009 r. w sprawie ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej za szkody powstałe w związku z ruchem pojazdów mechanicznych i egzekwowania obowiązku ubezpieczenia od takiej odpowiedzialności ⁽¹⁾?

⁽¹⁾ Dz.U. 2009 L 263, s. 11.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Hiszpania) w dniu 2 lipca 2018 r. – OH / Agencia Estatal de la Administración Tributaria

(Sprawa C-439/18)

(2018/C 373/05)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia de Galicia

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: OH

Strona pozwana: Agencia Estatal de la Administración Tributaria