Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 24 czerwca 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 5 – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z zawierania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony – Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze budowlanym zwane „fijos de obra" – Pojęcie „obiektywnych powodów" uzasadniających odnowienie takich umów – Dyrektywa 2001/23/WE – Artykuł 1 ust. 1 – Przejęcie przedsiębiorstwa – Artykuł 3 ust. 1 – Ochrona praw pracowniczych – Wstąpienie w prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę mające zastosowanie na podstawie postanowień układu zbiorowego – Układ zbiorowy ograniczający prawa i obowiązki przejętych pracowników do praw i obowiązków wynikających z ostatniej umowy zawartej z przedsiębiorstwem występującym z zamówienia publicznego

W sprawie C-550/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (sąd pracy nr 14 w Madrycie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 4 lipca 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 lipca 2019 r., w postępowaniu:

EV

przeciwko

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: A. Kumin (sprawozdawca), prezes izby, P.G. Xuereb i I. Ziemele, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: hiszpański.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu EV – F. Luján de Frías, abogado,

– w imieniu Obras y Servicios Públicos SA – F.J. Berriatua Horta, abogado,

– w imieniu Acciona Agua SA – J. Revoiro Mingo, abogado,

– w imieniu rządu hiszpańskiego – J. Rodríguez de la Rúa Puig, w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Komisji Europejskiej – M. van Beek, B.R. Killmann i N. Ruiz García, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym"), 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) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43), a także art. 1 ust. 1 i art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. 2001, L 82, s. 16).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między EV a Obras y Servicios Públicos SA, jego dawnym pracodawcą, i Acciona Agua SA, jego aktualnym pracodawcą, dotyczącego ustalenia, po pierwsze, stażu pracy EV tytułem przepracowanych lat, i po drugie, że łączy go z pracodawcą stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony.

Ramy prawne

Prawo Unii

Porozumienie ramowe

3 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji", w pkt 1 stanowi:

„Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym".

4 Klauzula 5 porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom", w pkt 1 stanowi:

„W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

a) obiektywne powody uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;

c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków".

Dyrektywa 2001/23

5 Motyw 3 dyrektywy 2001/23 stanowi, że „[k]onieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw".

6 Artykuł 1 ust. 1 lit. a) i b) tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„a) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa [lub] zakładu przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia.

b) Zgodnie z [Z zastrzeżeniem] lit. a) i dalszymi postanowieniami [i dalszych postanowień] niniejszego artykułu przejęcie w rozumieniu niniejszej dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, który zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza".

7 Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy stanowi:

„Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia przechodzą w wyniku tego przejęcia na przejmującego”.

Prawo hiszpańskie

Ustawa 32/2006

8 Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (ustawa 32/2006 regulująca podwykonawstwo w sektorze budowlanym) z dnia 18 października 2006 r. (BOE nr 250, z dnia 19 października 2006 r., s. 36317) w trzecim przepisie uzupełniającym stanowi:

„W celu podwyższenia jakości zatrudnienia pracowników uczestniczących w pracach budowalnych i, w konsekwencji, polepszenia ich zdrowia i bezpieczeństwa pracy, w ramach rokowań zbiorowych na poziomie krajowym sektora budowlanego możliwe jest dostosowanie ogólnych warunków umownych umowy o wykonanie określonej pracy lub usługi za pomocą formuł gwarantujących większą stabilność zatrudnienia pracowników, w sposób analogiczny do warunków istniejących aktualnie w tej dziedzinie rokowań”.

Kodeks pracy

9 Estatuto de los Trabajadores (kodeks pracy) w brzmieniu nadanym mu przez Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewski dekret ustawodawczy 2/2015 zatwierdzający jednolity tekst ustawy – kodeks pracy) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224) (zwany dalej „kodeksem pracy”) w trzecim przepisie uzupełniającym stanowi:

„Przepisy art. 15 ust. 1 lit. a), art. 15 ust. 5 oraz art. 49 ust. 1 lit. c) mają zastosowanie, przy uwzględnieniu postanowień ustalonych lub postanowień, które zostaną ustalone, w ramach rokowań zbiorowych, zgodnie z trzecim przepisem uzupełniającym [ustawy 32/2006], w odniesieniu do umowy o pracę »fijo de obra«, w tym do świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy”.

10 Artykuł 15 kodeksu pracy, zatytułowany „Czas trwania umowy”, w ust. 1 i 5 stanowi:

„1. Umowa o pracę może zostać zawarta na czas nieokreślony lub na czas określony.

Umowa na czas określony może zostać zawarta w następujących przypadkach:

a) Gdy pracownik jest zatrudniany w celu wypełnienia określonego zadania lub określonej usługi, odrębnych i dających się oddzielić od całości działalności przedsiębiorstwa, a ich wykonywanie, chociaż ograniczone w czasie, jest co do zasady trudne czasowo do określenia. Umowy te nie mogą być zawarte na okres dłuższy niż trzy lata, który może zostać przedłużony o maksymalnie dwanaście miesięcy na podstawie krajowego sektorowego układu zbiorowego lub, w przypadku jego braku, na podstawie sektorowego układu zbiorowego niższego szczebla. Po upływie tych terminów pracownicy nabywają status pracowników przedsiębiorstwa zatrudnionych na czas nieokreślony.

[…]

5. Bez uszczerbku dla stosowania ust. 1 lit. a), ust. 2 i ust. 3 niniejszego artykułu pracownicy zatrudnieni, z przerwą lub bez przerwy, przez co najmniej 24 miesiące w okresie 30 miesięcy w celu zajmowania identycznego lub odmiennego stanowiska w tym samym przedsiębiorstwie lub w tej samej grupie przedsiębiorstw na podstawie co najmniej dwóch tymczasowych umów o pracę, bez względu na to, czy nastąpiło to bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi stronami, czy też za pośrednictwem agencji pacy tymczasowej, zgodnie z identycznymi lub odmiennymi warunkami umownymi na czas określony, nabywają status pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

Postanowienia poprzedniego akapitu mają zastosowanie także w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa lub zmiany pracodawcy na podstawie przepisów ustawy lub postanowień układu zbiorowego pracy.

[…]”.

Ogólny układ zbiorowy dla sektora budowlanego

11 Convenio colectivo general del sector de la construcción (ogólny układ zbiorowy dla sektora budowlanego), zarejestrowany i opublikowany na mocy Resolución de la Dirección General de Empleo (decyzji generalnej dyrekcji ds. zatrudnienia) z dnia 21 września 2017 r. (BOE nr 232, z dnia 26 września 2017 r., s. 94090), w brzmieniu mającym zastosowanie w dacie zaistnienia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym (zwany dalej „rozpatrywanym układem zbiorowym pracy”), w art. 24, zatytułowanym „Umowa o pracę na czas określony na czas wykonywania robót w sektorze budowlanym, zwana »fijo de obra«”, stanowi:

„[…]

2. Umowa ta jest co do zasady zawierana w celu wykonania danych robót budowlanych, niezależnie od ich czasu trwania, i rozwiązywana, gdy wspomniane roboty budowlane objęte zawodem i kategorią pracownika zostały ukończone. Umowa jest zawsze zawierana na piśmie.

   Przepisy art. 15 ust. 1 lit. a) akapit pierwszy [kodeksu pracy] nie mają zatem zastosowania, niezależnie od czasu trwania umowy, a pracownicy zachowują status »fijo de obra« zarówno w wypadkach wskazanych w tym przepisie, jak i w wypadku przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 44 [kodeksu pracy] lub przejęcia pracowników określonego w art. 27 niniejszego układu zbiorowego.

3. Jednakże ze względu na to, że jednolity charakter umowy nadal ma zastosowanie, pracownicy »fijos de obra« mogą, bez utraty tego statusu, świadczyć usługi na rzecz tego samego przedsiębiorstwa w różnych zakładach w tej samej prowincji, pod warunkiem że zawarto wyraźną umowę w odniesieniu do każdego z kolejnych zakładów, na maksymalny okres 3 kolejnych lat, chyba że prace objęte ich specjalnością wykonywane w ramach ostatnich robót budowlanych przedłużają się poza ten termin, w którym to wypadku podpisują oni w tym celu dokument odpowiadający wzorowi zawartemu w załączniku II i korzystają z odpowiednich świadczeń odszkodowawczych związanych ze zmianą miejsca pobytu. W tym wypadku przepisy art. 15 ust. 1 lit. a) akapit pierwszy i art. 15 ust. 5 kodeksu pracy również nie mają zastosowania, niezależnie od całkowitego czasu trwania tych świadczeń, a pracownicy zachowują status wspomniany »fijo de obra«.

[…]

5. Zatrudnienie na różnych stanowiskach pracy, z przerwą lub bez przerwy, na podstawie co najmniej dwóch umów »fijos de obra« zawartych z tym samym przedsiębiorstwem lub z tą samą grupą przedsiębiorstw w okresie i terminie określonym w art. 15 ust. 5 [kodeksu pracy] nie skutkuje w konsekwencji nabyciem przewidzianego w tym przepisie statusu pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.

   […]

   Status pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony nie jest również nabywany w wypadku przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 44 [kodeksu pracy] lub przejęcia pracowników określonego w art. 27 niniejszego układu zbiorowego.

   […]".

12 Artykuł 27 rozpatrywanego układu zbiorowego, zatytułowany „Przejęcie pracowników w ramach zamówień publicznych dotyczących utrzymania dróg lub linii kolejowych, sieci wodociągowych lub koncesji gminnych na utrzymanie i naprawę chodników, nawierzchni z kostki, dróg publicznych i sieci kanalizacyjnej", w ust. 2 stanowi:

„We wszystkich wypadkach zakończenia, utraty, unieważnienia lub cesji umowy o zamówienie publiczne, a także w każdym innym wypadku lub sytuacji, które są związane z zastąpieniem jednostek lub osób fizycznych lub prawnych wykonujących działalność objętą umową, pracownicy przedsiębiorstwa występującego z zamówienia realizujący wspomnianą umowę zostają przejęci przez nowe przedsiębiorstwo lub jednostkę wykonujące tę działalność, przy czym są one zobowiązane do przestrzegania praw i obowiązków odnoszących się do pracowników w przedsiębiorstwie występującym z zamówienia.

Ze względu na to, że przejęcie przewidziane w niniejszym artykule skutkuje nowelizacją obowiązującego ustawodawstwa, przewidziano wyraźnie, że te prawa i obowiązki są wyłącznie ograniczone do praw i obowiązków wynikających z ostatniej umowy zawartej przez pracownika z przedsiębiorstwem występującym z umowy o zamówienie publiczne, przy czym przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia nie jest związane żadną wcześniejszą umową ani żadnym wcześniejszym porozumieniem, w szczególności dla celów obliczenia stażu pracy, świadczenia za rozwiązanie umowy i wszelkiego innego mechanizmu uwzględniającego okres świadczenia usług, chyba że pracownikowi przyznano już takie uprawnienia w prawomocnym wyroku poprzedzającym przejęcie i że o tych uprawnieniach powiadomiono przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia w terminie i zgodnie ze szczegółowymi warunkami określonymi w niniejszym artykule.

[…]".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

13 W dniu 8 stycznia 1996 r. powód w postępowaniu głównym zawarł ze spółką Obras y Servicios Públicos pierwszą umowę o pracę na czas określony w celu wykonania dokładnie określonych robót, w pełnym wymiarze czasu pracy, w sektorze budowlanym, zwaną „fijo de obra", która zakończyła się w dniu 16 stycznia 1997 r. Od dnia 24 stycznia 1997 r. te dwie strony zawarły jeszcze pięć kolejnych, następujących po sobie bez przerw umów tego samego rodzaju. Obras y Servicios Públicos uznała staż pracy powoda obliczony od dnia 1 stycznia 2014 r., a mianowicie od dnia zawarcia ostatniej z tych umów, która jeszcze się nie zakończyła.

14 W dniu 3 października 2017 r. spółka Acciona Agua wstąpiła do zamówienia publicznego za spółkę Obras y Servicios Públicos, w charakterze pracodawcy powoda w postępowaniu głównym, po udzieleniu zamówienia publicznego zwanego „Pilne prace renowacyjne i naprawcze sieci zaopatrzenia i reutylizacji Canal de Isabel II Gestión SA (akta sprawy nr 148/2016, działka 2)", które do tej chwili było wykonywane przez Obras y Servicios Públicos. W ramach tej przejęcia zamówienia publicznego Acciona Agua przejęła istotną część, w zakresie liczby i kompetencji, pracowników zatrudnianych przez Obras y Servicios Públicos w celu wykonania tego zamówienia publicznego.

15 Na około miesiąc przed wspomnianym przejęciem, a mianowicie w dniu 5 września 2017 r., powód w postępowaniu głównym wniósł przed Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (sąd pracy nr 14 w Madrycie, Hiszpania) powództwo o ustalenie istnienia praw przeciwko tym dwóm ostatnim spółkom, dotyczące, po pierwsze, uznania jego stażu pracy od dnia 8 stycznia 1996 r., czyli od daty zawarcia pierwszej umowy z Obras y Servicios Públicos, oraz po drugie, stwierdzenia, że jego stosunek pracy jest zawarty na czas nieokreślony.

16 Zdaniem sądu odsyłającego sytuacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której zamówienie publiczne jest ponownie przyznawane przedsiębiorstwu przejmującemu istotną część pracowników przedsiębiorstwa występującego z zamówienia, którzy to pracownicy wykonują to zamówienie, jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2001/23, zgodnie z jej art. 1 ust. 1.

17 W tym względzie sąd ten jest w szczególności zdania, że działalność taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, która nie wymaga specjalnego sprzętu, może być uznana za działalność opierającą się zasadniczo na sile roboczej. W konsekwencji grupa pracowników prowadzących stale wspólną działalność polegającą na renowacji i naprawach mogłaby, przy braku innych czynników produkcji, odpowiadać definicji jednostki gospodarczej zachowującej swoją tożsamość w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. b) tej dyrektywy, pod warunkiem że przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia przejmie istotną część pracowników tej jednostki, co ma miejsce w niniejszym wypadku.

18 Ponadto art. 3 ust. 1 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy powinien być interpretowany w ten sposób, że przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia ma obowiązek uwzględnić nie tylko ostatnią umowę zawartą między przejętymi pracownikami a przedsiębiorstwem występującym z zamówienia, lecz także cały staż pracy przejętych pracowników – w zakresie, w jakim obowiązek ten wynika ze stosunku pracy wiążącego tych pracowników z tym ostatnim przedsiębiorstwem.

19 Co się tyczy klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego wspomniany sąd wskazuje, w szczególności w odpowiedzi na wezwanie do udzielenia informacji skierowane do niego przez Trybunał w dniu 7 października 2019 r., że pracownicy zatrudnieni na czas określony, którzy uzyskują status pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony poprzez zawarcie kolejnych umów na czas określony w celu wykonania okazjonalnych zadań przez okres przekraczający trzy lata, znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników zatrudnionych na czas określony, którzy – tak jak powód w postępowaniu głównym – zawarli serię kolejnych umów „fijos de obra".

20 Sąd odsyłający wskazuje także, że rozpatrywany układ zbiorowy pracy – który ma wyłączać stosowanie kodeksu pracy – ma zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, i uściśla, że nie istnieje żaden obiektywny powód uzasadniający naruszenie art. 15 ust. 1 i 5 tego kodeksu pracy.

21 W tym kontekście sąd ten powziął wątpliwości dotyczące zgodności art. 24 ust. 2 i 5, a także art. 27 tego układu zbiorowego z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego i z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23.

22 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (sąd pracy nr 14 w Madrycie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego […] i dyrektywę 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że nie istnieje obiektywny powód uzasadniający, aby [rozpatrywany] układ zbiorowy pracy – którego art. 24 ust. 2 stanowi, iż niezależnie od okresu obowiązywania umowy o wykonanie danych robót budowlanych (zawartej na zasadach ogólnych) nie będzie miał zastosowania art. 15 ust. 1 lit. a) kodeksu pracy, a zatem pracownicy zachowują status pracowników zatrudnionych »na czas wykonywania robót budowlanych« (»fijo de obra«), zarówno w przypadkach wskazanych w tym przepisie, jak i w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, o którym mowa w art. 44 tego kodeksu pracy, lub zmiany pracodawcy, o której mowa w art. 27 tego układu zbiorowego pracy – był sprzeczny z ustawodawstwem hiszpańskim, gdzie wspomniany kodeks pracy w art. 15 ust. 1 lit. a) stanowi, że »[u]mowy te nie mogą być zawarte na okres dłuższy niż trzy lata, który może zostać przedłużony o maksymalnie dwanaście miesięcy na podstawie krajowego sektorowego układu zbiorowego lub, w przypadku jego braku, na podstawie sektorowego układu zbiorowego niższego szczebla. Po upływie tych terminów pracownicy nabywają status pracowników przedsiębiorstwa zatrudnionych na czas nieokreślony«?

2) Czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego […] i dyrektywę 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że nie istnieje obiektywny powód uzasadniający, aby [wspomniany] układ zbiorowy pracy […] – którego art. 24 ust. 5 stanowi, iż [zatrudnienie, z przerwą lub bez przerwy] na różnych stanowiskach pracy na podstawie dwóch lub większej liczby umów »na czas wykonywania robót budowlanych« (»fijos de obra«) zawartych z tym samym przedsiębiorstwem lub z tą samą grupą przedsiębiorstw w okresie i w terminie wskazanym w art. 15 ust. 5 [kodeksu pracy], nie skutkuje uzyskaniem przewidzianego w tym przepisie statusu pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, zarówno we wskazanych w nim przypadkach, jak i w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, o którym mowa w art. 44 [tego kodeksu], lub zmiany pracodawcy, o której mowa w art. 27 układu zbiorowego pracy] – był sprzeczny z ustawodawstwem hiszpańskim, gdzie wspomniany kodeks pracy w art. 15 ust. 5 stanowi, że »(b)ez uszczerbku dla stosowania ust. 1 lit. a), ust. 2 i 3 niniejszego artykułu pracownicy zatrudnieni, z przerwą lub bez przerwy, przez co najmniej 24 miesiące w okresie 30 miesięcy, w celu zajmowania identycznego lub odmiennego stanowiska w tym samym przedsiębiorstwie lub w tej samej grupie przedsiębiorstw na podstawie co najmniej dwóch tymczasowych umów o pracę, bez względu na to, czy nastąpiło to bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi stronami, czy też za pośrednictwem agencji pacy tymczasowej, zgodnie z identycznymi lub odmiennymi warunkami umownymi na czas określony, nabywają status pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Postanowienia poprzedniego akapitu mają zastosowanie także w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa lub zmiany pracodawcy na podstawie przepisów ustawy lub postanowień układu zbiorowego pracy«?

3) Czy art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie wyłączeniu zawartemu w [rozpatrywanym] układzie zbiorowym pracy, zgodnie z którym prawa i obowiązki, jakich musi przestrzegać nowy pracodawca, który będzie prowadził działalność będącą przedmiotem zamówienia publicznego, ograniczone są jedynie

do tych, które wynikają z ostatniej umowy zawartej przez pracownika z pracodawcą występującym z umowy o zamówienie publiczne, i w ten sposób, że nie stanowi to obiektywnego powodu uzasadniającego niezgodność tego układu zbiorowego pracy z ustawodawstwem hiszpańskim, gdzie art. 44 [kodeksu pracy] stanowi o przejęciu przez nowego pracodawcę wszystkich praw i obowiązków poprzedniego pracodawcy – bez ograniczenia do praw i obowiązków wynikających z ostatniej umowy?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie właściwości Trybunału

23 Rząd hiszpański wyraził wątpliwości dotyczące właściwości Trybunału do orzekania w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym ze względu na to, że poprzez te pytania sąd odsyłający dąży faktycznie do uzyskania wykładni stosunku prawnego istniejącego między różnymi przepisami prawa krajowego.

24 W tym względzie należy przypomnieć, iż z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że w ramach odesłania prejudycjalnego jego rolą nie jest dokonywanie wykładni krajowych przepisów ustawowych lub wykonawczych (wyrok z dnia 30 września 2020 r., CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

25 Jednak w niniejszym wypadku wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy rozumieć w ten sposób, że sąd odsyłający nie zadaje Trybunałowi pytania w przedmiocie wykładni stosunku prawnego istniejącego między rozpatrywanym układem zbiorowym pracy a kodeksem pracy, lecz pytanie dotyczące kwestii, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego i art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym takim jak art. 24 ust. 2 i 5 oraz art. 27 ust. 2 tego układu zbiorowego.

26 Ponadto aby ustalić właściwość Trybunału do udzielenia odpowiedzi na zadane pytania, należy zbadać, czy sprawa w postępowaniu głównym wykazuje związek z prawem Unii (wyrok z dnia 7 maja 2020 r., Parking i Interplastics, C-267/19 i C-323/19, EU:C:2020:351, pkt 27).

27 W tym względzie wystarczy stwierdzić, że przynajmniej dyrektywa 2001/23 nie wydaje się w sposób oczywisty nie mieć zastosowania do sporu w postępowaniu głównym, w związku z czym stanowi ona element łączący sprawę z prawem Unii, uzasadniający właściwość Trybunału do udzielenia odpowiedzi na pytania przedstawione przez sąd odsyłający (zob. analogicznie wyrok z dnia 7 maja 2020 r., Parking i Interplastics, C-267/19 i C-323/19, EU:C:2020:351, pkt 28).

28 Wynika z tego, że Trybunał jest właściwy do rozstrzygnięcia w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

W przedmiocie dopuszczalności pytań prejudycjalnych

29 Rząd hiszpański i Komisja Europejska są zdania, że zadane pytania są niedopuszczalne ze względu na ich hipotetyczny charakter, brak okoliczności faktycznych umożliwiających Trybunałowi udzielenie odpowiedzi oraz niepełny charakter opisu krajowych ram prawnych.

30 W kwestii tej należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się do Trybunału sąd krajowy w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie przez Trybunał, korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie złożonego przez sąd krajowy wniosku jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 30 stycznia 2020 r., I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 Z utrwalonego orzecznictwa wynika również, że konieczność dokonania wykładni prawa Unii użytecznej dla sądu odsyłającego wymaga, aby sąd ten określił okoliczności faktyczne i prawne, na tle których wyłoniły się przedstawione przezeń pytania, albo co najmniej wskazał stan faktyczny stanowiący podstawę sformułowania tych pytań. Postanowienie odsyłające musi ponadto wskazywać dokładne powody, dla których sąd odsyłający ma wątpliwości co do wykładni prawa Unii i uznaje za konieczne przedstawienie pytań prejudycjalnych Trybunałowi (wyrok z dnia 30 stycznia 2020 r., I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 W niniejszym wypadku sąd odsyłający wskazuje w sposób wystarczający we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym oraz w odpowiedzi na wezwanie do udzielenia informacji skierowane przez Trybunał nie tylko względy, jakie skłoniły go do zadania Trybunałowi pytań w przedmiocie sposobu wykładni klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego i art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23, lecz także uzasadnienie konieczności dokonania tej wykładni w celu rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.

33 Sąd ten jest bowiem zdania, że te przepisy prawa Unii stoją na przeszkodzie, odpowiednio, przepisom prawa krajowego takim jak art. 24 ust. 2 i 5 oraz art. 27 ust. 2 rozpatrywanego układu zbiorowego, które wydają się być istotne dla celów rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym, ponieważ powód w postępowaniu głównym zawarł w sumie sześć kolejnych umów „fijos de obra", z których ostatnia obowiązuje od ponad siedmiu lat. I tak, po pierwsze, zdaniem wspomnianego sądu zarówno art. 24 ust. 2 tego układu zbiorowego, zgodnie z którym czas trwania umowy „fijo de obra" nie jest z góry określony, jak i art. 24 ust. 5, w którym przewidziano zawieranie kolejnych umów tego rodzaju, mają zastosowanie w niniejszym wypadku. Po drugie, z postanowienia odsyłającego wynika, że w ramach zamówień publicznych dotyczących utrzymania sieci wodociągowych miało miejsce przejęcie pracowników w rozumieniu art. 27 wspomnianego układu zbiorowego.

34 A zatem wykładnia, o której dokonanie wniesiono, nie jest pozbawiona w sposób oczywisty wszelkiego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, a podniesione problemy nie mają charakteru hipotetycznego, lecz odnoszą się do okoliczności faktycznych stanowiących przedmiot dyskusji między stronami w postępowaniu głównym, co powinien zweryfikować sąd odsyłający.

35 Ponadto Trybunałowi znane są okoliczności faktyczne i prawne niezbędne do udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytania zadane przez sąd odsyłający. Ustalono bowiem, że powód w postępowaniu głównym zawierał kolejne umowy z Obras y Servicios Públicos, a z postanowienia odsyłającego wynika, że umowy te są umowami „fijos de obra". Co więcej, co

się tyczy stosowania istotnych uregulowań krajowych, Trybunał powinien uwzględnić sytuację, jaką wspomniany sąd odsyłający uznał za ustaloną (zob. podobnie wyrok z dnia 8 czerwca 2016 r., Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 Z powyższych rozważań wynika, że pytania prejudycjalne są dopuszczalne.

Co do istoty

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

37 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał powinien w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania. Okoliczność, że sąd krajowy powołał się formalnie w pytaniu prejudycjalnym na określone przepisy prawa Unii, nie stoi na przeszkodzie temu, by Trybunał udzielił temu sądowi wszelkich dotyczących wykładni wskazówek, które mogą być pomocne w rozstrzygnięciu rozpatrywanej przez sąd krajowy sprawy, niezależnie od tego, czy powołał się on na nie w treści pytań. W tym względzie do Trybunału należy wskazanie na podstawie całości informacji przedstawionych przez sąd krajowy, a w szczególności na podstawie uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów prawa Unii, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu [wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Land Niedersachsen (Wcześniejsze okresy odpowiedniej działalności), C-710/18, EU:C:2020:299, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo].

38 Poprzez pytania pierwsze i drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego i dyrektywę 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu umożliwiającemu – w drodze odstępstwa od ogólnego systemu prawnego przewidzianego w prawie krajowym – zawieranie kolejnych umów na czas określony „fijos de obra", niezależnie od ich czasu trwania.

39 W pierwszej kolejności należy wskazać, że pomimo iż w pytaniach pierwszym i drugim sąd ten odnosi się do tej dyrektywy, to uzasadnienie, jakie przedstawił w tym względzie, dotyczy faktycznie pytania trzeciego, w zakresie, w jakim odnosi się ono do art. 27 ust. 2 rozpatrywanego układu zbiorowego, w związku z czym podnoszone przez wspomniany sąd kwestie dotyczące wspomnianej dyrektywy zostaną rozpatrzone w ramach odpowiedni na pytanie trzecie.

40 W drugiej kolejności, wbrew temu, co stwierdził sąd odsyłający, klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego nie ma zastosowania do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym.

41 Sąd ten wskazuje – nie dokonując jednak dogłębnej analizy przesłanek, jakie umożliwiałyby zakwalifikowanie istotnej grupy odniesienia dla celów dokonywanego przez niego porównania – na dyskryminację z naruszeniem tej klauzuli, jakiej mieliby podlegać pracownicy zatrudnieni na czas określony, którzy, tak jak powód w postępowaniu głównym, zawarli szereg kolejnych umów „fijos de obra", w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas określony, którzy zawarli umowy o wykonanie okazjonalnych zadań i uzyskują status pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony poprzez zawarcie szeregu takich umów, gdy łączny czas ich trwania przekracza trzy lata. Te dwa rodzaje pracowników zatrudnionych na czas określony w rozumieniu wspomnianej klauzuli znajdują się w porównywalnej sytuacji.

42 Z orzecznictwa Trybunału wynika zaś, że ponieważ zasada niedyskryminacji została ustanowiona i skonkretyzowana w tym porozumieniu jedynie w odniesieniu do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ewentualne różnice w traktowaniu niektórych kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony nie są objęte zasadą niedyskryminacji zapisaną w porozumieniu ramowym (wyrok z dnia 22 stycznia 2020 r., Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).

43 Natomiast, jak podnosi Komisja, problematyka związana ze sporem w postępowaniu głównym dotyczy ewentualnego nadużywania umów na czas określony „fijos de obra". W tych okolicznościach, a także w świetle informacji przedstawionych przez sąd odsyłający, w celu udzielenia temu sądowi użytecznych wskazówek dotyczących wykładni należy przeformułować pytania pierwsze i drugie.

44 Z postanowienia odsyłającego wynika bowiem, że Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (sąd pracy nr 14 w Madrycie) poprzez swe pytania dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na mocy którego umowy o pracę na czas określony „fijos de obra" mogą być zawarte kolejno, w związku z czym pracownicy zawierający takie umowy zachowują swój status pracowników zatrudnionych na czas określony przez nieokreślony z góry okres, czy też raczej odnowienie tych umów może być uznane za uzasadnione „obiektywnymi powodami" w rozumieniu pkt 1 lit. a) tej klauzuli jedynie ze względu na to, że to uregulowanie krajowe stanowi, że wspomniane umowy są co do zasady zawierane w celu wykonania danych robót budowlanych, niezależnie od ich czasu trwania.

45 W tej kwestii należy przypomnieć, że klauzula 5 porozumienia ramowego, która służy realizacji jednego z wytyczonych przez to porozumienie celów, a mianowicie ograniczenia korzystania z kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, w swoim pkt 1 zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia w sposób skuteczny i wiążący, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, przynajmniej jednego spośród wymienionych w niej środków. Trzy środki wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy, maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony oraz maksymalnej liczby ich odnowień [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo].

46 Państwom członkowskim pozostawiono w tej kwestii zakres uznania, który przejawia się w możliwości wyboru między wprowadzeniem jednego lub kilku rozwiązań, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, a pozostawieniem istniejących równoważnych im rozwiązań prawnych, przy uwzględnieniu potrzeb szczególnych sektorów lub grup pracowników. Tym samym klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyznacza państwom członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu takim nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia, pod warunkiem że nie będą one podważać celu ani skuteczności (effet utile) tego porozumienia ramowego [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 55, 56 i przytoczone tam orzecznictwo].

47 Klauzula 5 porozumienia ramowego nie przewiduje konkretnych sankcji w wypadku stwierdzenia nadużyć. W takim wypadku na państwach członkowskich ciąży obowiązek ustanowienia środków, które muszą być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstraszające, by zagwarantować pełną skuteczność przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo].

48 I tak klauzula 5 porozumienia ramowego nie ustanawia po stronie państw członkowskich ogólnego obowiązku przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Wewnętrzny porządek prawny danego państwa członkowskiego powinien jednakże przewidywać inny skuteczny środek zapobiegania nadużyciom związanym z wykorzystywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony i, w odpowiednim przypadku, ich karania [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo].

49 Jeżeli dochodzi do nadużycia wynikającego z zawierania kolejnych umów o pracę lub z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony, musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników, by zastosować odpowiednią sankcję i usunąć konsekwencje naruszenia prawa Unii. Zgodnie bowiem z samym brzmieniem art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 państwa członkowskie „pod[ejmują] wszelki[e] środk[i] niezbędn[e] dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w [tej] dyrektywie” [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo].

50 Ponadto należy przypomnieć, że do Trybunału nie należy orzekanie w przedmiocie wykładni przepisów prawa wewnętrznego, ponieważ zadanie to należy do właściwych sądów krajowych, które powinny ustalić, czy właściwe uregulowanie krajowe spełnia wymogi sformułowane w klauzuli 5 porozumienia ramowego [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo].

51 Do sądu odsyłającego należy zatem w niniejszym wypadku ocena, w jakim stopniu warunki stosowania oraz skuteczne wdrażanie stosownych przepisów prawa krajowego sprawiają, iż jest to środek odpowiedni dla zapobiegania i, w razie potrzeby, karania wykorzystywania z nadużyciem kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawartych na czas określony [zob. analogicznie wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 61 i przytoczone tam orzecznictwo].

52 Trybunał, orzekając w trybie prejudycjalnym, może jednak udzielić wspomnianemu sądowi wskazówek pomocnych przy dokonywaniu przez niego oceny [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 62 i przytoczone tam orzecznictwo].

53 To w tym kontekście należy zbadać, czy uregulowanie krajowe będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, a mianowicie art. 24 ust. 2 i 5 rozpatrywanego układu zbiorowego, umożliwiające zdaniem sądu odsyłającego zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony „fijos de obra" w sektorze budowlanym, może stanowić jeden ze środków wskazanych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego.

54 W pierwszej kolejności – wydaje się, że w art. 24 ust. 2 i 5 tego układu zbiorowego nie przewidziano, co się tyczy umów „fijos de obra", „maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony" w rozumieniu pkt 1 lit. b) tej klauzuli. Przeciwnie, z art. 24 ust. 2 wspomnianego układu zbiorowego wynika wyraźnie, że umowy „fijos de obra" są zawierane niezależnie od ich czasu trwania.

55 Jednakże o ile określenie ram prawnych i faktycznych sprawy należy do zadań sądu odsyłającego, a Trybunał nie powinien badać dokładności tych ustaleń, jak to wynika z orzecznictwa przywołanego w pkt 30 i 35 niniejszego wyroku, o tyle należy wskazać, że z uwag na piśmie rządu hiszpańskiego wynika, że art. 24 ust. 3 rozpatrywanego układu zbiorowego może stanowić środek zapobiegający nadużywaniu kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, a w szczególności określający „maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony" w rozumieniu pkt 1 lit. b) tej klauzuli, ponieważ ograniczono w nim do trzech kolejnych lat świadczenie usług na rzecz tego samego przedsiębiorstwa w różnych zakładach pracy w tej samej prowincji, z wyjątkiem zaistnienia szczególnych okoliczności.

56 W konsekwencji do tego sądu należy zbadanie, zgodnie z orzecznictwem przywołanym w pkt 51 niniejszego wyroku, czy ten środek stanowi w niniejszym wypadku środek odpowiedni dla zapobieżenia nadużywaniu kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony w rozumieniu wspomnianej klauzuli.

57 W drugiej kolejności – w wypadku tego rodzaju umów nie istnieje – również z zastrzeżeniem zweryfikowania tego przez wspomniany sąd – środek krajowy określający maksymalną „liczbę odnowień" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. c) porozumienia ramowego.

58 W trzeciej kolejności należy zbadać, czy uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym przewiduje środek objęty „obiektywnymi powodami uzasadniającymi odnowienie" kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.

59 W tym względzie z orzecznictwa Trybunału wynika, że pojęcie „obiektywnych powodów" w rozumieniu art. 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego należy rozumieć jako dotyczące ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących daną działalność, a zatem mogących uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystywanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji zasadnych celów polityki społecznej państwa członkowskiego (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo).

60 Natomiast przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie w drodze normy ustawodawczej lub wykonawczej na korzystanie z kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami wskazanymi w poprzednim punkcie niniejszego wyroku (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 67 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 Taki czysto formalny przepis nie pozwala bowiem na określenie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania, czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest w tym zakresie niezbędne. Taki przepis rodzi zatem rzeczywiste zagrożenie nadużywania tego rodzaju umów, a więc nie jest zgodny z celem i z dążeniem do skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo).

62 Ponadto, jak wielokrotnie orzekał Trybunał, odnowienie umów lub stosunków pracy na czas określony w celu zaspokojenia potrzeb, które faktycznie mają charakter nie tymczasowy, lecz przeciwnie, stały i długookresowy, nie jest uzasadnione w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, ponieważ takie wykorzystywanie umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony narusza bezpośrednio założenie, na którym zostało oparte to porozumienie ramowe, a mianowicie że umowy o pracę na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunków pracy, nawet jeśli umowy o pracę na czas określony cechują zatrudnienie w niektórych gałęziach, zawodach i rodzajach działalności (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo).

63 Przestrzeganie klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego wymaga zatem konkretnego zweryfikowania, czy ponowne zawieranie umów o pracę lub ponowne nawiązywanie stosunków pracy na czas określony ma na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy przepis krajowy taki jak ten rozpatrywany w postępowaniu głównym nie jest wykorzystywany w gruncie rzeczy do zaspokajania stałych i długookresowych potrzeb kadrowych pracodawcy (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 77 i przytoczone tam orzecznictwo).

64 Należy w tym celu zbadać w każdym przypadku wszystkie okoliczności danej sprawy, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy, tak aby wykluczyć, by umowy czy stosunki pracy na czas określony, nawet zawarte jawnie celem zaspokojenia zapotrzebowania na personel zastępujący, były wykorzystywane przez pracodawców w sposób stanowiący nadużycie (wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 102 i przytoczone tam orzecznictwo).

65 Co się tyczy sprawy w postępowaniu głównym, jak podkreśla sąd odsyłający, z art. 24 ust. 2 rozpatrywanego układu zbiorowego wynika, że umowy „fijos de obra” są co do zasady zawierane w celu wykonania danych robót budowlanych, niezależnie od ich czasu trwania. Zgodnie z art. 24 ust. 5 „[z]atrudnienie na różnych stanowiskach pracy, z przerwą lub bez przerwy, na podstawie co najmniej dwóch umów »fijos de obra« zawartych z tym samym przedsiębiorstwem […] nie skutkuje […] nabyciem przewidzianego w tym przepisie statusu pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony”.

66 A zatem art. 24 tego układu zbiorowego umożliwia zawarcie kolejnych umów na czas określony „fijos de obra”, ograniczając równocześnie co do zasady przydział konkretnego pracownika, w odniesieniu do każdej z zawartych umów, do konkretnych robót budowlanych. To ograniczenie umów do danych robót budowlanych jest, zgodnie z informacjami przedstawionymi przez sąd odsyłający, jedynym środkiem przewidzianym dla tego rodzaju umów, który może stanowić „obiektywny powód” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.

67 W tych okolicznościach należy uwzględnić uwagi sformułowane przez Obras y Servicios Públicos, Acciona Agua i rząd hiszpański, zgodnie z którymi trzeci przepis uzupełniający ustawy 32/2006 i trzeci przepis uzupełniający kodeksu pracy uwzględniają szczególne cechy sektora budowlanego i konieczność określenia specjalnych bardziej odpowiednich kryteriów – odsyłając do rokowań zbiorowych – których celem ma być dostosowanie umowy o pracę na czas określony do dokładnie określonej pracy lub usługi za pomocą formuł gwarantujących większą stabilność w zatrudnieniu pracowników, a także wyższy poziom bezpieczeństwa i lepszą ochronę zdrowia w pracy. To właśnie poprzez wykorzystanie tej kompetencji w rozpatrywanym układzie zbiorowym pracy ustanowiono umowę zwaną „fijo de obra”, w której określa się, w wypadku istnienia ryzyka nadużywania kolejnych umów tego rodzaju, kryteria mające na celu zapobieganie nadużyciom.

68 Otóż nawet jeśli okoliczność, że konkretny pracownik został przydzielony do „danych robót budowlanych”, może, ze względu na szczególne cechy sektora budowlanego, stanowić „ściśle określoną i konkretną okoliczność charakteryzującą daną działalność” w rozumieniu orzecznictwa przywołanego w pkt 59 niniejszego wyroku, to należy wskazać – z zastrzeżeniem weryfikacji, jakie przeprowadzi sąd odsyłający – że nie można uznać, iż art. 24 rozpatrywanego układu zbiorowego może uzasadnić zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu przywołanego w pkt 60 i 61 niniejszego wyroku, ponieważ ten przepis układu zbiorowego pracy wiąże się z faktycznym ryzykiem nadużywania tego rodzaju umów.

69 Zgodnie z art. 24 ust. 2 zawarcie umowy „fijo de obra” jest jedynie ograniczone „co do zasady” do danych robót budowlanych, w związku z czym przepis ten nie wyklucza możliwości zawarcia takiej umowy w odniesieniu do szeregu robót budowlanych. Ponadto w art. 24 ust. 5 umożliwiono zawarcie szeregu umów tego rodzaju z tym samym przedsiębiorstwem na różnych stanowiskach pracy. A zatem wydaje się, że o ile ograniczenie umowy do danych robót budowlanych przewidziane we wspomnianym art. 24 ust. 2 ma zastosowanie do każdej umowy „fijo de obra” rozpatrywanej odrębnie, o tyle na mocy art. 24 ust. 5 można zawrzeć kolejno szereg umów tego rodzaju w odniesieniu do różnych robót budowlanych.

70 W każdym wypadku należy stwierdzić, podobnie jak Komisja, że uregulowanie takie jak przewidziane w art. 24 ust. 2 i 5 tego układu zbiorowego, na mocy którego w ramach każdego indywidualnego zatrudnienia ograniczono co do zasady przydział konkretnego pracownika do konkretnych robót budowlanych, lecz które umożliwia odnawianie umów „fijos de obra” przez nieograniczony okres, wynikający ze skumulowania czasu trwania tych kolejnych umów, a nawet z ich dodania, wykazuje, że pracownik ten wykonuje faktycznie w sposób stały i długookresowy zadania objęte zwykłą działalnością jednostki lub przedsiębiorstwa, które go zatrudnia.

71 Sytuacja rozpatrywana w postępowaniu głównym obrazuje doskonale powyższe stwierdzenie, ponieważ powód w postępowaniu głównym zawarł sześć kolejnych umów „fijos de obra” ze spółką Obras y Servicios Públicos na całkowity okres przekraczający 25 lat.

72 Z powyższego wynika, zgodnie z orzecznictwem przywołanym w pkt 62–64 niniejszego wyroku, że uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym – umożliwiające zaspokojenie potrzeb, które nie mają charakteru tymczasowego, lecz, przeciwnie, charakter stały i długookresowy – nie jest uzasadnione w świetle klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.

73 W tych okolicznościach, jeśli nie istnieją „równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego regulujące umowy „fijos de obra", co powinien ustalić sąd odsyłający, takie uregulowanie nie może zapobiegać, w rozumieniu tej klauzuli 5 pkt 1, nadużyciom wynikającym z zawierania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony. W ramach tego badania sąd odsyłający powinien w szczególności zweryfikować, czy – jak twierdzą Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua – przyznano pracownikom zatrudnionym na czas określony na mocy umowy „fijo de obra" świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy i, w danym wypadku, czy takie świadczenie jest odpowiednie, aby zapobiec takim nadużyciom, a jeśli jest to niezbędne, karać za te nadużycia, a także czy może być ono zakwalifikowane jako „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu wspomnianej klauzuli 5 pkt 1.

74 W tym względzie należy przypomnieć, iż Trybunał orzekł, że aby stanowiło ono „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego, przyznane odszkodowanie musi mieć na celu w szczególności zrekompensowanie skutków stanowiącego nadużycie wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków zawieranych pracy na czas określony. Ponadto przyznane odszkodowanie musi być nie tylko proporcjonalne, lecz również na tyle skuteczne i odstraszające, by zagwarantować pełną skuteczność tej klauzuli (zob. wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 103, 104 i przytoczone tam orzecznictwo).

75 Ponadto należy przypomnieć, że Trybunał orzekł, iż klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego nie jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym. I tak nie można powoływać się na taki przepis prawa Unii jako taki, który nie wywiera bezpośredniego skutku, w ramach sporu objętego prawem Unii, w celu wyłączenia stosowania niezgodnego z nim przepisu prawa krajowego. Z tego względu sąd krajowy nie jest zobowiązany do odstąpienia od stosowania przepisu prawa krajowego niezgodnego z tą klauzulą (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 118–120 i przytoczone tam orzecznictwo).

76 Uściśliwszy powyższe, należy przypomnieć, że stosując prawo wewnętrzne, sądy krajowe są zobowiązane, tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem dostosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 121 i przytoczone tam orzecznictwo).

77 Oczywiście spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i braku retroaktywności prawa, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 123 i przytoczone tam orzecznictwo).

78 Zasada wykładni zgodnej wymaga jednakże, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i wydać rozstrzygnięcie zgodne z realizowanymi przez nią celami (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 124 i przytoczone tam orzecznictwo).

79 A zatem do sądu odsyłającego należy w szczególności zbadanie, czy orzecznictwo Tribunal Supremo (sądu najwyższego, Hiszpania) umożliwia dokonanie takiej wykładni rozpatrywanych przepisów krajowych. Zdaniem Komisji wspomniany Tribunal Supremo stosuje przewidziane w art. 15 ust. 5 kodeksu pracy terminy do umów „fijos de obra", regulowanych rozpatrywanym układem zbiorowym pracy, w ten sposób, że gdy dany pracownik zawarł co najmniej dwie umowy tego rodzaju i przewidziany w tym przepisie okres ustawowy został przekroczony, uzyskuje on status pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.

80 W świetle powyższych rozważań na pytania pierwsze i drugie należy odpowiedzieć, że klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że do sądu krajowego należy dokonanie oceny, zgodnie z wszystkimi mającymi zastosowanie regułami prawa krajowego, czy ograniczenie do trzech kolejnych lat, bez szczególnych warunków, zatrudnienia pracowników na czas określony na mocy umów „fijos de obra" przez to samo przedsiębiorstwo w różnych znajdujących się w tej samej prowincji miejscach pracy i przyznanie tym pracownikom świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy – przy założeniu, że ów sąd krajowy stwierdzi, iż faktycznie przyjęto owe środki wobec wspomnianych pracowników – stanowią odpowiednie środki w celu zapobieżenia i, w danym wypadku, karania nadużyć wynikających z zawierania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony lub „równoważne rozwiązania prawne" w rozumieniu tej klauzuli 5 pkt 1. W każdym wypadku takie ustawodawstwo krajowe nie może być stosowane przez organy danego państwa członkowskiego w taki sposób, iż odnowienie kolejnych umów o pracę na czas określony „fijos de obra" zostanie uznane za uzasadnione „obiektywnymi powodami" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego jedynie ze względu na to, że każda z tych umów jest co do zasady zawierana w celu wykonania konkretnych robót budowlanych, niezależnie od czasu ich trwania, ponieważ takie ustawodawstwo krajowe nie uniemożliwiałoby w praktyce danemu pracodawcy zaspokojenia poprzez takie odnowienie stałych długookresowych potrzeb kadrowych.

W przedmiocie pytania trzeciego

81 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym przy przejęciu pracowników w ramach zamówień publicznych prawa i obowiązki przejętego pracownika, jakich musi przestrzegać przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia, ograniczają się wyłącznie do praw i obowiązków wynikających z ostatniej umowy, jaką ten pracownik zawarł z przedsiębiorstwem występującym z zamówienia publicznego.

82 W pierwszej kolejności, zgodnie z jej art. 1 ust. 1 lit. a), dyrektywa 2001/23 ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia.

83 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że zakres stosowania dyrektywy 2001/23 obejmuje wszystkie sytuacje zmiany, w ramach stosunków umownych, osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za działanie przedsiębiorstwa, która podejmuje zobowiązania

pracodawcy wobec pracowników przedsiębiorstwa. Tym samym aby dyrektywa 2001/23 znajdowała zastosowanie, nie jest konieczne istnienie bezpośrednich stosunków umownych pomiędzy zbywającym a przejmującym, ponieważ do zbycia może dojść za pośrednictwem osób trzecich (wyrok z dnia 11 lipca 2018 r., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

84 W tym kontekście należy wskazać, że wbrew temu, co twierdzą w istocie spółka Acciona Agua i rząd hiszpański, okoliczność, że w niniejszym wypadku chodzi o przejęcie pracowników w następstwie ponownego przyznania zamówienia publicznego, w ramach którego przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia przejęło istotną część pracowników przydzielonych przez przedsiębiorstwo występujące z zamówienia do wykonania tego zamówienia publicznego, nie wyłącza możności zastosowania dyrektywy 2001/23.

85 Przede wszystkim Trybunał orzekł już, że okoliczność, iż przejęcie wynika z jednostronnych decyzji organów publicznych, a nie z uzgodnionej woli, nie wyłącza stosowania dyrektywy 2001/23 (wyrok z dnia 20 lipca 2017 r., Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

86 Następnie brak stosunku umownego między dwoma przedsiębiorstwami, którym kolejno przyznano dane zamówienie publiczne, pozostaje bez znaczenia dla kwestii, czy dyrektywa 2001/23 znajduje zastosowanie w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym (zob. podobnie wyrok z dnia 11 lipca 2018 r., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, pkt 28).

87 Wreszcie, pomimo że obowiązek przejęcia pracowników nałożono na spółkę Acciona Agua na mocy układu zbiorowego, taka okoliczność pozostaje bez wpływu na fakt, że przejęcie dotyczy jednostki gospodarczej (zob. analogicznie wyrok z dnia 11 lipca 2018 r., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, pkt 38).

88 W drugiej kolejności, zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23, przejęcie następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, który zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Pojęcie „jednostki" odsyła zatem do zorganizowanego połączenia osób i mienia umożliwiającego prowadzenie działalności gospodarczej, które realizuje określony cel (wyrok z dnia 27 lutego 2020 r., Grafe i Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, pkt 22).

89 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że decydujące kryterium ustalenia, czy ma miejsce takie przejęcie, zasadza się w okoliczności, że jednostka gospodarcza zachowuje swą tożsamość, co wynika w szczególności z faktycznej kontynuacji działalności lub jej ponownego podjęcia (wyrok z dnia 27 lutego 2020 r., Grafe i Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

90 W celu ustalenia, czy warunek ten został spełniony, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne charakteryzujące daną transakcję, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych, takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klienteli, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności.

Okoliczności te stanowią jednakże tylko cząstkowe elementy oceny, której należy dokonać całościowo, i stąd nie mogą być oceniane osobno (wyrok z dnia 27 lutego 2020 r., Grafe i Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

91 W szczególności Trybunał stwierdził, że w swojej ocenie okoliczności faktycznych charakteryzujących daną transakcję sąd krajowy powinien zwłaszcza uwzględnić rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, którego dotyczy transakcja. Z powyższego wynika, że waga poszczególnych kryteriów charakteryzujących fakt przejęcia w rozumieniu dyrektywy 2001/23 musi się różnić w zależności od prowadzonej działalności, to jest metod produkcji lub eksploatacji, które stosuje się w danym przedsiębiorstwie, zakładzie lub w danej części zakładu (wyrok z dnia 11 lipca 2018 r., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, pkt 31, 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

92 Trybunał zauważył uprzednio, że w pewnych dziedzinach jednostka gospodarcza może funkcjonować bez znacznych materialnych czy niematerialnych składników majątkowych, tak że zachowanie tożsamości takiej jednostki po dokonaniu transakcji, której była przedmiotem, nie może w założeniu zależeć od przeniesienia tych składników (wyrok z dnia 11 lipca 2018 r., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

93 Trybunał orzekł zatem, że ponieważ w pewnych dziedzinach, w których działalność opiera się głównie na sile roboczej – co ma miejsce, w szczególności gdy dana działalność nie wymaga użycia specyficznego sprzętu – zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może odpowiadać jednostce gospodarczej, jednostka taka może zachować tożsamość po dokonaniu jej przejęcia, jeśli nowy pracodawca nie tylko będzie kontynuował dotychczasową działalność, lecz przejmie także zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który jego poprzednik specjalnie przydzielił do tego zadania. W takim przypadku nowy pracodawca nabywa bowiem zorganizowaną całość składników, które pozwolą mu na kontynuowanie działalności lub pewnych elementów działalności przedsiębiorstwa zbywającego w sposób trwały (wyrok z dnia 11 lipca 2018 r., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, pkt 34, 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

94 Z powyższego wynika, że zakwalifikowanie jako przejęcia zakłada dokonanie pewnej liczby stwierdzeń natury faktycznej i kwestię tę powinien ocenić w konkretnym przypadku sąd krajowy w świetle kryteriów wypracowanych przez Trybunał, a także celów dyrektywy 2001/23, wymienionych między innymi w jej motywie 3 (wyrok z dnia 27 lutego 2020 r., Grafe i Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

95 W konsekwencji do sądu odsyłającego należy dokonanie oceny – w świetle powyższych rozważań i przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności faktycznych charakteryzujących transakcję rozpatrywaną w postępowaniu głównym – czy transakcję tę należy uznać za przejęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 2001/23.

96 W tym celu powinien on w szczególności zbadać, czy jest tak – jak to sam wspomniał w postanowieniu odsyłającym – że działalność rozpatrywana w postępowaniu głównym nie wymaga specjalistycznego sprzętu i w konsekwencji opiera się zasadniczo na sile roboczej, czy też przeciwnie – jak podnoszą Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua – działalność ta nie może być zakwalifikowana jako działalność opierająca się zasadniczo na sile roboczej, ponieważ siła

robocza stanowi wyraźnie składnik pomocniczy w porównaniu ze składnikami materialnymi wymaganymi dla wykonania danego zamówienia publicznego, a te składniki materialne nie zostały przejęte.

97 Mając na względzie powyższe okoliczności, należy uściślić, po pierwsze, że poza wypadkiem, w którym działalność opiera się zasadniczo na sile roboczej, rozpatrywanym w orzecznictwie przywołanym w pkt 93 niniejszego wyroku, w sytuacji, w której składniki materialne takie jak budynki i rzeczy ruchome nie są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania danej jednostki, a nawet w sytuacji, w której siła robocza i te składniki materialne mają równe znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania tej jednostki, a działalność przedsiębiorstwa występującego z zamówienia jest nadal prowadzona przez przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia i przejęło ono zasadniczą część pracowników, brak przejęcia składników materialnych nie stoi na przeszkodzie orzeczeniu, że tożsamość jednostki gospodarczej mogła zostać utrzymana po jej przejęciu, w związku z czym należy uznać, że miało miejsce „przejęcie przedsiębiorstwa" w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23.

98 Rozstrzygnięcie to nie tylko wpisuje się bowiem w logikę celów zamierzonych w tej dyrektywie, wymienionych w szczególności w motywie 3 tej dyrektywy, polegających na ochronie pracowników w wypadku zmiany pracodawcy, tak aby zapewnić utrzymanie ich praw, lecz jest także zgodne z orzecznictwem przywołanym w pkt 92 niniejszego wyroku, zgodnie z którym zachowanie tożsamości jednostki gospodarczej – która może funkcjonować bez istotnych składników majątkowych, materialnych lub niematerialnych, po dokonaniu transakcji, której była przedmiotem – nie może zależeć od przeniesienia tych składników.

99 Po drugie, należy przypomnieć orzecznictwo Trybunału, zgodnie z którym brak przejęcia od podmiotu występującego z zamówienia przez podmiot przystępujący do zamówienia znacznego poziomu takich składników, które są niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania jednostki, powinien prowadzić do stwierdzenia, że jednostka ta nie zachowała swojej tożsamości (zob. podobnie wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r., Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, pkt 42).

100 Jednakże z orzecznictwa tego nie można wywodzić, że przejęcie składników materialnych powinno być uznane in abstracto za jedyny czynnik rozstrzygający o przejęciu przedsiębiorstwa, którego działalność dotyczy sektora, w którym dany składnik lub składniki materialne przyczyniają się w sposób istotny do wykonywania tej działalności. W związku z tym w celu ustalenia, czy brak przejęcia środków trwałych stoi na przeszkodzie zakwalifikowaniu przejęcia jako przejęcia przedsiębiorstwa, sąd odsyłający powinien wziąć pod rozwagę okoliczności właściwe sprawie, którą rozpatruje (zob. podobnie wyrok z dnia 27 lutego 2020 r., Grafe i Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, pkt 30, 31).

101 Po trzecie, w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 ustanowiono zasadę, zgodnie z którą prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejących w momencie przejęcia przechodzą na przejmującego.

102 W tym względzie należy przede wszystkim przypomnieć, że dyrektywa 2001/23 ma na celu zapewnienie ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy poprzez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na tych samych warunkach co te uzgodnione ze zbywającym. Przedmiotem tej dyrektywy jest zagwarantowanie, na ile to możliwe, ciągłości umów o pracę lub stosunków pracy z przejmującym, bez ich zmiany, a to w celu zapobieżenia pogorszeniu się sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia. Natomiast nie można skutecznie powoływać się na tę dyrektywę w celu

uzyskania poprawy warunków wynagrodzenia lub innych warunków pracy przy okazji przejęcia przedsiębiorstwa (wyrok z dnia 26 marca 2020 r., ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

103 Ponadto należy uściślić, że o ile zgodnie z celem zamierzonym w dyrektywie 2001/23 należy chronić interesy pracowników, których dotyczy przejęcie, o tyle nie można rozpatrywać tego w oderwaniu od interesów przejmującego, który musi być w stanie przeprowadzić konieczne dopasowania i dostosowania w celu kontynuacji swojej działalności. Dyrektywa ta nie ma na celu wyłącznie ochrony interesów pracowników przy przejęciu przedsiębiorstwa, lecz zmierza do zapewnienia wyważenia słusznych interesów pracowników z jednej strony i słusznych interesów przejmującego z drugiej strony (wyrok z dnia 26 marca 2020 r., ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

104 W niniejszym wypadku z art. 27 ust. 2 akapit pierwszy rozpatrywanego układu zbiorowego wynika, że przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia jest zobowiązane do przestrzegania praw i obowiązków odnoszących się do pracowników w ramach stosunku pracy w przedsiębiorstwie występującym z zamówienia. Ponadto zgodnie z art. 27 ust. 2 akapit drugi tego układu zbiorowego te prawa i obowiązki są wyłącznie ograniczone do praw i obowiązków wynikających z ostatniej umowy zawartej przez pracownika z przedsiębiorstwem występującym z umowy o zamówienie publiczne, przy czym przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia nie jest związane żadną wcześniejszą umową ani żadnym wcześniejszym porozumieniem, w szczególności dla celów obliczenia stażu pracy, chyba że pracownikowi przyznano już takie uprawnienia w prawomocnym wyroku poprzedzającym przejęcie i że o tych uprawnieniach powiadomiono przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia w terminie i zgodnie ze szczegółowymi warunkami określonymi w art. 27 wspomnianego układu zbiorowego.

105 W tym kontekście sąd odsyłający wyraził wątpliwości dotyczące zgodności art. 27 ust. 2 akapit drugi tego układu zbiorowego z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23.

106 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że ograniczenie uznania praw pracownika w ramach jego stosunku pracy z przedsiębiorstwem przystępującym do zamówienia do praw i obowiązków wynikających z ostatniej umowy zawartej przez niego z przedsiębiorstwem występującym z zamówienia skutkuje dokładnie utrzymaniem tych praw w chwili przejęcia pracowników, co odpowiada celowi zamierzonemu w tej dyrektywie, polegającemu na zapewnieniu utrzymania praw pracowników w wypadku zmiany pracodawcy, poprzez umożliwienie im świadczenia pracy na rzecz nowego pracodawcy na takich samych warunkach, jakie uzgodniono z przedsiębiorstwem występującym z zamówienia. Ponadto wspomniany przepis ogranicza nie tylko prawa, lecz także obowiązki przejętego pracownika do wynikających z ostatniej umowy, jaką zawarł on z przedsiębiorstwem występującym z zamówienia publicznego.

107 Co się tyczy w szczególności stażu pracy, należy przypomnieć, iż Trybunał orzekł, że w celu obliczenia uprawnień o charakterze pieniężnym, takich jak świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy lub podwyżki wynagrodzenia, przejmujący jest zobowiązany uwzględnić łączną liczbę lat, przez które przejmowani pracownicy świadczyli pracę, ponieważ zobowiązanie to wynika ze stosunku pracy wiążącego tych pracowników ze zbywającym, i to zgodnie z zasadami ustalonymi w ramach tego stosunku (wyrok z dnia 6 kwietnia 2017 r., Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).

108 W niniejszym wypadku wystarczy zaś stwierdzić w tym względzie, że z postanowienia odsyłającego nie wynika, by staż pracy uznawany na mocy art. 27 ust. 2 rozpatrywanego układu zbiorowego przez przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia w odniesieniu do przejętych pracowników, w rozumieniu tego przepisu, był mniej korzystny dla tych pracowników niż staż pracy, jaki zostałby uznany przed tym przejęciem przez przedsiębiorstwo występujące z zamówienia.

109 Przeciwnie, ze wspomnianego postanowienia odsyłającego wynika, że Obras y Servicios Públicos uznała w odniesieniu do powoda w postępowaniu głównym staż pracy obliczony od dnia 1 stycznia 2014 r., co odpowiada stażowi pracy wynikającemu z ostatniej umowy zawartej przez niego z tą spółką. W konsekwencji w zakresie, w jakim w akapicie drugim wspomnianego przepisu ograniczono staż pracy, jaki spółka Acciona Agua ma obowiązek uznać w odniesieniu do powoda w postępowaniu głównym do stażu wynikającego z ostatniej umowy, jaką powód zawarł z Obras y Servicios Públicos, stosowanie tego przepisu skutkuje tym, że staż pracy uznawany przez tę spółkę został utrzymany w ramach przejęcia powoda.

110 Natomiast przyznanie temu pracownikowi, w ramach przejęcia personelu, praw, w szczególności stażu pracy, jakich nie miał on przed tym przejęciem, stanowiłoby polepszenie jego warunków pracy, czego nie przewidziano w dyrektywie 2001/23, jak wynika z orzecznictwa przywołanego w pkt 102 niniejszego wyroku.

111 Co więcej, art. 27 ust. 2 akapit drugi rozpatrywanego układu zbiorowego wpisuje się w tę logikę, ponieważ przewidziano w nim wyjątek od ograniczenia praw przejętego pracownika do praw wynikających z ostatniej umowy zawartej z przedsiębiorstwem występującym z zamówienia publicznego, gdy pracownikowi przyznano już takie prawa w prawomocnym wyroku poprzedzającym przejęcie i o prawach tych powiadomiono, w terminie i zgodnie ze szczegółowymi warunkami przewidzianymi w art. 27 tego układu zbiorowego, przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia. Wyjątek ten umożliwia bowiem zagwarantowanie przejętemu pracownikowi utrzymania praw przyznanych mu w ramach stosunku pracy z przedsiębiorstwem występującym z zamówienia.

112 W tym kontekście zdaniem sądu odsyłającego powstaje jedynie pytanie, z jakich praw korzystał powód w postępowaniu głównym w spółce Obras y Servicios Públicos przed przejęciem, a w szczególności czy był poszkodowany ze względu na nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, co stanowi przedmiot dwóch pierwszych pytań, i czy, w konsekwencji, powinien uzyskać status pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony przed przejęciem – w której to sytuacji powinien on zatem nadal korzystać z tego statusu w ramach wspomnianego przejęcia.

113 W tym względzie należy przypomnieć, iż Trybunał orzekł, że możność stosowania dyrektywy 2001/23 nie stoi na przeszkodzie skorzystaniu z ochrony przed nadużyciami wynikającymi z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony, którą pracownik tymczasowy może zostać ewentualnie objęty na mocy innych przepisów prawa Unii, w szczególności porozumienia ramowego, ani dokonaniu wykładni tych ostatnich przepisów przez Trybunał (postanowienie z dnia 15 września 2010 r., Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, pkt 36).

114 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, że art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego przy przejęciu pracowników w ramach zamówień

publicznych prawa i obowiązki przejętego pracownika, jakich musi przestrzegać przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia, ograniczają się wyłącznie do praw i obowiązków wynikających z ostatniej umowy, jaką ten pracownik zawarł z przedsiębiorstwem występującym z zamówienia publicznego, pod warunkiem że stosowanie tego uregulowania nie skutkuje postawieniem wspomnianego pracownika w mniej korzystnej sytuacji jedynie ze względu na to przejęcie, co powinien ustalić sąd odsyłający.

W przedmiocie kosztów

115 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (siódma izba) orzeka, co następuje:

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 do sądu krajowego należy dokonanie oceny, zgodnie z wszystkimi mającymi zastosowanie regułami prawa krajowego, czy ograniczenie do trzech kolejnych lat, bez szczególnych warunków, zatrudnienia pracowników na czas określony na mocy umów zwanych „fijos de obra" przez to samo przedsiębiorstwo w różnych znajdujących się w tej samej prowincji miejscach pracy i przyznanie tym pracownikom świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy – przy założeniu, że ów sąd krajowy stwierdzi, iż faktycznie przyjęto owe środki wobec wspomnianych pracowników – stanowią odpowiednie środki w celu zapobieżenia i, w danym wypadku, karania nadużyć wynikających z zawierania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony lub „równoważne rozwiązania prawne" w rozumieniu tej klauzuli 5 pkt 1. W każdym wypadku takie ustawodawstwo krajowe nie może być stosowane przez organy danego państwa członkowskiego w taki sposób, iż odnowienie kolejnych umów o pracę na czas określony zwanych „fijos de obra" zostanie uznane za uzasadnione „obiektywnymi powodami" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego jedynie ze względu na to, że każda z tych umów jest co do zasady zawierana w celu wykonania konkretnych robót budowlanych, niezależnie od czasu ich trwania, ponieważ takie ustawodawstwo krajowe nie uniemożliwiałoby w praktyce danemu pracodawcy zaspokojenia poprzez takie odnowienie stałych długookresowych potrzeb kadrowych.**

2) **Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego przy przejęciu pracowników w ramach zamówień publicznych prawa i obowiązki przejętego pracownika, jakich musi przestrzegać przedsiębiorstwo przystępujące do zamówienia, ograniczają się wyłącznie do praw i obowiązków wynikających z ostatniej umowy, jaką ten pracownik zawarł**

z przedsiębiorstwem występującym z zamówienia publicznego, pod warunkiem że stosowanie tego uregulowania nie skutkuje postawieniem wspomnianego pracownika w mniej korzystnej sytuacji jedynie ze względu na to przejęcie, co powinien ustalić sąd odsyłający.

Podpisy