

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Hiszpania) w dniu 31 grudnia 2019 r. – Servicio Aragones de la Salud / LB**

**(Sprawa C-942/19)**

(2020/C 103/19)

*Język postępowania: hiszpański*

**Sąd odsyłający**

Tribunal Superior de Justicia de Aragón

**Strony w postępowaniu głównym**

*Strona skarżąca:* Servicio Aragones de la Salud

*Druga strona postępowania:* LB

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy klauzulę 4 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 stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE <sup>(1)</sup> należy interpretować w ten sposób, iż wynikające z przyznanego pracownikowi zatrudnionemu w sektorze publicznym prawa do objęcia nowego stanowiska w sektorze publicznym uprawnienie do otrzymania urlopu na stanowisku pracy zajmowanym do dnia objęcia tego nowego stanowiska jest *warunkiem pracy*, w odniesieniu do którego nie można traktować odmiennie pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony?
- 2) Czy ww. klauzulę 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE należy interpretować w ten sposób, iż odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony należy uznać za uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym, jeżeli ma ono na celu uniknięcie poważnych zakłóceń i szkód wynikających z braku stabilności podstawowego personelu w tak wrażliwym obszarze, jak świadczenie usług medycznych w ramach konstytucyjnego prawa do ochrony zdrowia, a zatem może on stanowić podstawę odmowy udzielenia urlopu pracownikom wnoszącym o udzielenie urlopu w celu zatrudnienia na czas określony, a nie może stanowić takiej podstawy przypadku pracowników, którzy wnoszą o udzielenie urlopu w celu zatrudnienia na czas nieokreślony?
- 3) Czy ww. klauzula 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE stoi na przeszkodzie uregulowaniu takiemu, jak to zawarte w art. 15 RD 365/1995 (dekretu królewskiego 365/1995), które wyklucza zatrudnienie na nowym stanowisku pracy jako urzędnik tymczasowy lub pracownik zatrudniony na czas określony z sytuacji uprawniających do uzyskania urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym, podczas gdy uprawnienie to przysługuje osobom, które obejmują nowe stanowisko w sektorze publicznym na czas nieokreślony, co jest korzystniejsze dla pracownika zatrudnionego w sektorze publicznym, niż inne, alternatywne rodzaje urlopu, o które musiałby on wnioskować w celu podjęcia zatrudnienia na nowym stanowisku pracy, na które został powołany?

<sup>(1)</sup> 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)

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Višje sodišče v Ljubljani (Słowenia) w dniu 20 stycznia 2020 r. – ALPINE BAU GMBH, Salzburg – oddział w Celje – w stanie upadłości**

**(Sprawa C-25/20)**

(2020/C 103/20)

*Język postępowania: słoweński*

**Sąd odsyłający**

Višje sodišče v Ljubljani