

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Cour du travail de Liège (Belgia) w dniu 24 czerwca 2019 r. — Ville de Verviers/J**

**(Sprawa C-483/19)**

(2019/C 288/43)

*Język postępowania: francuski*

**Sąd odsyłający**

Cour du travail de Liège

**Strony w postępowaniu głównym**

Wnoszący apelację, pozwany w pierwszej instancji: Ville de Verviers

Druga strona postępowania apelacyjnego, powód w pierwszej instancji: J

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy okoliczność, że partnerzy społeczni postanowili, na podstawie opinii nr 1342 Conseil national du travail (krajowej rady pracy), skorzystać z możliwości wyłączenia z zakresu stosowania wspomnianego porozumienia ramowego, o której mowa w jego klauzuli 2 [pkt 2] lit. a) i b), zwalnia w tym względzie ustawodawcę belgijskiego z obowiązku przyjęcia w odniesieniu do umów o pracę zawieranych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji i przekwalifikowania zawodowego lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne, precyzyjnych, obiektywnych i konkretnych przepisów zmierzających do zapewnienia pracownikom zatrudnionym w ramach tego rodzaju subwencjonowanych stosunków pracy realizacji celów wspomnianego porozumienia ramowego?
- 2) W razie udzielenia odpowiedzi przeczącej na to pytanie pierwsze, to znaczy w przypadku utrzymania obowiązków spoczywających na państwie belgijskim w wykonaniu dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. w sprawie pracy na czas określony<sup>(1)</sup>, czy klauzula 5 pkt 1 lit. a) wspomnianego porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który — tak jak art. 10 ustawy z dnia 3 lipca 1978 r. o umowach o pracę — dopuszcza stosowanie kolejnych umów o pracę na czas określony bez spełnienia ściśle określonych przesłanek dotyczących maksymalnej długości i odnowienia, o których mowa w art. 10a tej ustawy, o ile pracodawca publiczny wykaże „uzasadnione powody” nieokreślone bliżej w omawianej ustawie, lecz uzasadniające to nieograniczone w czasie stosowanie kolejnych umów o pracę na czas określony?
- 3) Również w przypadku odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze: czy klauzula 5 pkt 1 lit. a) ww. porozumienia ramowego wymaga, aby sąd krajowy, przed którym toczy się spór pomiędzy pracodawcą publicznym a pracownikiem zatrudnionym na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, zawartych w ramach różnych programów szkolenia, integracji i przekwalifikowania, dokonał oceny skuteczności tych kolejnych umów w świetle „obiektywnych powodów” określonych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej?

Czy w takim przypadku „uzasadnione powody”, na które powołuje się wspomniany pracodawca publiczny, można uznać za „obiektywne powody” uzasadniające zawarcie tych kolejnych umów o pracę na czas określony bez przestrzegania warunków ustanowionych w ww. art. 10a, w celu, po pierwsze, zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony i zwalczania tego zjawiska w sytuacjach, w których umowy te są używane do zaspokajania nie czasowego, lecz stałego i trwałego zapotrzebowania na spójność społeczną w ramach zagrożonej społeczności, a po drugie, uwzględnienia szczególnych celów, do których zmierzają owe umowy w zakresie integracji zawodowej, zawierane w ramach tej społecznej polityki promowania zatrudnienia prowadzonej przez państwo belgijskie oraz przez Region Waloński i silnie uzależnionej od subwencji publicznych?

<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).