

zakresie, w jakim państwo hiszpańskie nie zapewnia realizacji celów określonych w tej dyrektywie, ponieważ w przypadku dokonania nadużycia stosowania umów na czas określony nie zapewnia skutecznych i równorzędnych gwarancji ochrony pracowników służących odpowiedniemu ukaraniu za wspomniane nadużycie i usunięciu skutków naruszenia prawa Unii, pozostawia dokonane nadużycie bez kary, a w rezultacie dopuszcza do tego, aby dyrektywa wspólnotowa nie była stosowana w sektorze ochrony zdrowia?

- 4) Biorąc pod uwagę, że uregulowanie krajowe całkowicie wyklucza możliwość dokonania w sektorze publicznym przekształcenia kolejnych umów o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony lub zapewnienia stałego zatrudnienia pracownikowi będącemu ofiarą nadużycia, a także iż uregulowanie krajowe nie zapewnia innego skutecznego środka służącego ochronie, a w razie dokonania nadużycia sankcjonującego zawieranie z nadużyciem prawa kolejnych umów o pracę na czas określony, czy należy rozumieć, jak czyni to sąd, że zarządzenie nr 406/2017 ministra zdrowia wspólnoty autonomicznej Madrytu z dnia 8 maja 2017 r. (stosujące z opóźnieniem art. 9 ust. 3 porozumienia [statutu] ramowego) oraz późniejszy proces selekcji w ramach wolnej konkurencji nie mogą zostać uznane za skuteczne środki służące ochronie, a w razie dokonania nadużycia sankcjonujące zawieranie z nadużyciem prawa kolejnych umów o pracę na czas określony, ponieważ w ten sposób, jak uważa i co przywołuje tutejszy sąd, obchodzi się stosowanie dyrektywy i uniemożliwia osiągnięcie celów wymaganych przez dyrektywę wspólnotową?
- 5) Czy należy przyjąć, że wymogi zawarte w treści wyroku Trybunału Sprawiedliwości (dziesiąta izba) z dnia 14 września 2016 r., EU:C:2016:679, nie zostały spełnione w zakresie, w jakim z naruszeniem [dyrektywy 99/70] zarządzenie nr 406/2017 ministra zdrowia wspólnoty autonomicznej Madrytu z dnia 8 maja 2017 r. ogranicza swój zakres zastosowania wyłącznie do pracowników zatrudnionych w celu wykonywania prac doraźnych, a w przypadku pozostałych pracowników zatrudnianych na czas określony przez zbyt długi okres organ administracji nie przeprowadził w terminach wskazanych przez uregulowanie krajowe analizy przyczyn, które by to uzasadniały w celu dokonania w danej sprawie oceny, czy należy utworzyć stanowisko pracy w strukturze zatrudnienia, co prowadzi w rzeczywistości do utrwalenia sytuacji niepewności zatrudnienia pracowników, pozostawiając to nadużycie bez kary i nie wprowadzając w tym zakresie żadnych środków, które zapewniłyby skuteczne i równoważne gwarancje ochrony w celu należytego ukarania takiego nadużycia i wyeliminowania skutków naruszenia prawa Unii?

(¹) 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 Sąd Rejonowy w Koszalinie (Polska)
w dniu 21 lutego 2019 r. — V.C. Sp. z o.o. przeciwko P.K.**

(Sprawa C-150/19)

(2019/C 319/25)

Język postępowania: polski

Sąd odsyłający

Sąd Rejonowy w Koszalinie

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: V.C. Sp. z o.o.

Strona pozwana: P.K.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej postanowieniem z dnia 4 czerwca 2019 r. postanowił, że sprawa C-150/19 zostaje wykreślona z rejestru Trybunału.
