



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

KOMUNIKAT PRASOWY nr 33/20

Luksemburg, 19 marca 2020 r.

Wyrok w sprawie C-103/18

Sánchez Ruiz oraz C-429/18 Fernández Álvarez i in. / Comunidad de Madrid
(Servicio Madrileño de Salud)

Państwa członkowskie nie mogą wyłączyć z pojęcia „kolejnych stosunków pracy zawieranych na czas określony” sytuacji pracownika zajmującego w sposób ustawiczny, na podstawie kilku powołań, dane stanowisko w ramach zastępstwa w braku przeprowadzenia postępowania konkursowego, gdy jego stosunek pracy był w następstwie tego w sposób dorozumiany przedłużany z roku na rok

Okoliczność, że pracownik godził się na nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony, nie pozbawia go ochrony, jaką przyznaje mu Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony

W wyroku **Sánchez Ruiz oraz Fernández Álvarez i in.** (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18), wydanym w dniu 19 marca 2020 r., Trybunał orzekł, że **państwa członkowskie lub partnerzy społeczni nie mogą wyłączyć z pojęcia „kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”, zawartego w klauzuli 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”)¹, sytuacji, w której pracownik zatrudniony na podstawie stosunku pracy na czas określony – mianowicie do chwili ostatecznego obsadzenia wakującego stanowiska, na którym został zatrudniony – zajmował w ramach kilku powołań to samo stanowisko pracy nieprzerwanie przez szereg lat oraz w sposób stały i ciągły wykonywał te same obowiązki, przy czym ustawiczne utrzymywanie tego pracownika na tym wakującym stanowisku było konsekwencją niedochowania przez pracodawcę ustawowego obowiązku przeprowadzenia w wyznaczonym terminie postępowania w sprawie naboru mającego na celu obsadzenie wspomnianego wakującego stanowiska w sposób ostateczny, a jego stosunek pracy był z tego względu w sposób dorozumiany przedłużany z roku na rok. W przypadku nadużywania przez pracodawcę publicznego kolejnych stosunków pracy zawieranych na czas określony okoliczność, iż dany pracownik godził się na nawiązanie lub odnowienie tych stosunków pracy, nie może z tego punktu widzenia skutkować tym, że zachowanie tego pracodawcy traci wszelki charakter nadużycia, tak że to porozumienie ramowe nie miałyby zastosowania do sytuacji tego pracownika.**

W rozpatrywanych sprawach kilka osób jest od dawna zatrudnionych w ramach stosunków pracy na czas określony w służbie zdrowia Comunidad de Madrid (wspólnoty Madrytu, Hiszpania). Pracownicy ci wnieśli o uznanie, że przysługuje im status członków stałego personelu statutowego lub ewentualnie status pracowników sektora publicznego korzystających z podobnego statusu, czego Comunidad de Madrid im odmówiła. Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid (sąd administracyjny nr 8 w Madrycie) i Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid (sąd administracyjny nr 14 w Madrycie), rozpatrujące skargi wniesione przez wspomnianych pracowników na wydane przez tę wspólnotę decyzje odmowne, zwróciły się do Trybunału z kilkunastoma pytaniami prejudycjalnymi dotyczącymi w szczególności wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego.

¹ Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte w dniu 18 marca 1999 r. i stanowiące 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).

Trybunał doszedł do wyżej wspomnianego wniosku, przypomniawszy najpierw, że jednym z celów porozumienia ramowego jest **ograniczenie stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub zawierania stosunków pracy na czas określony**, uważanego za **źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników**, i że **do państw członkowskich lub partnerów społecznych należy określenie** – z poszanowaniem przedmiotu, celu i skuteczności (effet utile) tego porozumienia – **na jakich warunkach te umowy o pracę lub stosunki pracy będą uważane za „kolejne”**. Trybunał uznał następnie, że przeciwna wykładnia pozwalałaby na zatrudnianie pracowników przez lata w sposób niegwarantujący im żadnej stabilności i mogłaby prowadzić nie tylko do faktycznego wyłączenia znacznej liczby stosunków pracy zawieranych na czas określony z przewidzianej w dyrektywie 1999/70 i wspomnianym porozumieniu ramowym ochrony, pozbawiając w znacznej części treści realizowany przez nie cel, lecz również pozwalać na nadużycia w wykorzystywaniu takich stosunków przez pracodawców w celu zaspokojenia stałych i długookresowych potrzeb kadrowych.

Ponadto Trybunał orzekł, że **klauzula 5 porozumienia ramowego stoi ona na przeszkodzie ustawodawstwu i orzecznictwu krajowemu, na mocy których kolejne odnowienie stosunków pracy zawieranych na czas określony uważa się za uzasadnione „obiektywnymi powodami” jedynie na tej podstawie, że odnowienie to odpowiada podstawom zatrudnienia wskazanym w tym ustawodawstwie**, czyli względem konieczności, pilności lub celowi realizacji programów o charakterze tymczasowym, koniunkturalnym lub nadzwyczajnym, **w zakresie, w jakim takie ustawodawstwo i orzecznictwo krajowe nie zapobiegają temu, by dany pracodawca zaspakajał w praktyce za pomocą takich odnowień stałe i długookresowe potrzeby kadrowe**. W tym względzie Trybunał wskazał, że choć rozpatrywane ustawodawstwo i orzecznictwo krajowe nie ustanawiają generalnego i abstrakcyjnego zezwolenia na wykorzystywanie kolejnych umów na czas określony, lecz ograniczają zawieranie takich umów lub stosunków jedynie do celów zaspokojenia w istocie tymczasowego zapotrzebowania, **w praktyce następujące po sobie powołania zainteresowanych pracowników nie odpowiadają zwykłym tymczasowym potrzebom Comunidad de Madrid, lecz mają na celu zaspokojenie stałych i długotrwałych potrzeb kadrowych w służbie zdrowia tej wspólnoty**. W tym kontekście Trybunał wskazał, że **według sądów odsyłających w hiszpańskim publicznym sektorze zdrowia istnieje problem strukturalny, który przejawia się w wysokim odsetku pracowników tymczasowych i w naruszaniu ustawowego obowiązku obsadzenia w sposób stały stanowisk tymczasowo zajmowanych przez ten personel**.

Trybunał orzekł następnie, że **do sądów krajowych należy dokonanie oceny, czy niektóre środki**, takie jak organizowanie postępowań w sprawie naboru mających na celu obsadzenie w sposób ostateczny stanowisk zajmowanych tymczasowo przez pracowników zatrudnionych w ramach stosunków pracy na czas określony, przekształcenie statusu tych pracowników w „niestały personel zatrudniony na czas nieokreślony” oraz przyznanie wspomnianym pracownikom odszkodowania równoważnego odszkodowaniu wypłacanemu w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, **stanowią odpowiednie środki do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony i w stosownym przypadku karania tych nadużyć lub też stanowią równoważne rozwiązania prawne**. Trybunał udzielił jednak wspomnianym sądom wskazówek pomocnych przy dokonywaniu przez nich oceny.

Ponadto Trybunał orzekł, że w przypadku nadużywania przez pracodawcę publicznego kolejnych stosunków pracy zawieranych na czas określony okoliczność, iż dany pracownik godził się na nawiązanie lub odnowienie tych stosunków pracy, nie może z tego punktu widzenia skutkować tym, że zachowanie tego pracodawcy traci wszelki charakter nadużycia, tak że porozumienie ramowe nie miałoby zastosowania do sytuacji tego pracownika. W tym względzie Trybunał uznał, że cel porozumienia ramowego, jakim jest ograniczenie stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub zawierania stosunków pracy na czas określony, opiera się w sposób dorozumiany, lecz nieunikniony na założeniu, że **pracownik ze względu na swoją słabszą pozycję w stosunku do pracodawcy może być ofiarą nadużywania przez pracodawcę kolejnych stosunków pracy zawieranych na czas określony, nawet gdyby na nawiązanie i odnowienie tych stosunków pracy wyrażono zgodę dobrowolnie, i może z tego właśnie**

powodu zostać zniechęcony do powoływania się wobec pracodawcy wprost na przysługujące mu prawa. W ocenie Trybunału klauzula 5 porozumienia ramowego byłaby pozbawiona jakiegokolwiek skuteczności (effet utile), gdyby pracownicy zatrudnieni na czas określony byli pozbawieni ochrony gwarantowanej im przez tę klauzulę jedynie na tej podstawie, że wyrazili oni dobrowolnie zgodę na zawieranie kolejnych stosunków pracy na czas określony.

Trybunał uznał wreszcie, że prawo Unii nie nakłada na sąd krajowy rozpatrujący spór pomiędzy pracownikiem a pracodawcą publicznym obowiązku odstąpienia od stosowania uregulowania krajowego, które jest niezgodne z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ponieważ z uwagi na to, że klauzula ta nie wywiera bezpośredniego skutku, nie można powoływać się na nią, jako taką, w ramach sporu objętego prawem Unii w celu wyłączenia stosowania sprzecznego z nią przepisu prawa krajowego.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793