



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej **KOMUNIKAT PRASOWY nr 92/14**

Luksemburg, 3 lipca 2014 r.

Wyrok w sprawach połączonych C-362/13, C-363/13 i C-407/13
Maurizio Fiamingo/Rete Ferroviaria Italiana SpA, Leonardo Zappalà/Rete
Ferroviaria Italiana SpA i Francesco Rotondo i in./Rete Ferroviaria Italiana
SpA

Uregulowanie włoskie, które zakazuje w przypadku marynarzy stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż rok oraz przewiduje sankcje w razie nadużywania takich umów, jest zgodne z wymogami prawa Unii

Sądy krajowe w każdym konkretnym przypadku muszą zbadać, czy pracodawcy nie nadużywają możliwości posługiwania się takim rodzajem umów

We Włoszech zawieranie umów o pracę z marynarzami regulowane jest przepisami kodeksu żeglugi. Stosownie do tych przepisów umowa na czas określony nie może być zawarta na okres dłuższy niż rok, a także musi określać swój termin początkowy oraz czas trwania. Każda umowa zawarta na okres dłuższy niż rok ulega przekształceniu w umowę na czas nieokreślony. W przypadku zawarcia większej liczby umów na czas określony albo na czas określonego rejsu lub rejsów, świadczenie pracy uważa się za nieprzerwane, jeżeli pomiędzy ustaniem umowy a zawarciem kolejnej upłyne okres nie dłuższy niż 60 dni. Tego rodzaju stosunki pracy są więc wyłączone z zakresu stosowania przepisów uchwalonych w celu wykonania porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Porozumienie to, zawarte między głównymi organizacjami międzybranżowymi¹, ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania dotyczące pracy na czas określony oraz ogólne ramy w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony.

Maurizio Fiamingo, Leonardo Zappalà, Francesco Rotondo oraz pozostałe strony sporu są marynarzami wpisanymi do rejestru marynarzy. Byli oni zatrudnieni przez Rete Ferroviaria Italiana (RFI) na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, zawartych po roku 2001, na czas jednego lub kilku rejsów oraz na maksymalny okres 78 dni. Marynarze ci byli zaokrętowani na promach obsługujących połączenie między Sycylią a Kalabrią (Mesyna–Villa San Giovanni i Mesyna–Reggio Calabria). Pracowali dla RFI przez okres nieprzekraczający roku, przy czym między rozwiązaniem jednej umowy o pracę a zawarciem kolejnej upływał okres *krótszy* niż 60 dni.

Uznając, że rozwiązanie ich umów o pracę na czas określony było bezprawne, wspomniani marynarze wnieśli powództwo do sądu włoskiego, żądając stwierdzenia nieważności swoich umów o pracę oraz przekształcenia ich w stosunek pracy na czas nieokreślony. Domagają się również przywrócenia do pracy, a także zasądzenia odszkodowania za poniesioną szkodę.

Rozpoznający spór w ostatniej instancji, Corte di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości o rozstrzygnięcie, czy porozumienie ramowe stosuje się do stosunków pracy zawieranych w sektorze transportu morskiego i czy można dopuścić uregulowanie krajowe, które przewiduje, że i) umowy o pracę na czas określony muszą określać swój czas trwania (ale już nie swój termin końcowy), ii) samo wskazanie jednego lub kilku przyszłych rejsów stanowi obiektywny powód uzasadniający zawarcie umowy na czas określony, iii) kolejna umowa o pracę na czas określony ulega przekształceniu w stosunek pracy na czas nieokreślony w przypadku *nieprzerwanego* zatrudnienia pracownika przez okres dłuższy niż rok

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. L 175, s. 43 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 368).

(przy czym stosunek pracy uznaje się za nieprzerwany, jeżeli pomiędzy ustaniem umowy a zawarciem kolejnej upłynie okres nie dłuższy niż 60 dni).

W dzisiejszym wyroku Trybunał przypomniał najpierw, że porozumienie ramowe obejmuje swoim zakresem wszystkich „pracowników zatrudnionych na czas określony”, bez różnicy, czy pracodawca, z którym są związani, jest podmiotem publicznym, czy prywatnym, oraz że umowy o pracę zawierane z marynarzami nie są wyłączone z zakresu stosowania tego porozumienia.

Trybunał stwierdził wobec tego, że pracownicy będący w sytuacji pracowników, których dotyczy niniejsza sprawa (a więc pracownicy, którzy są zatrudnieni na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony jako marynarze na promach obsługujących połączenie między dwoma portami położonymi w tym samym państwie członkowskim) są objęci zakresem stosowania porozumienia ramowego, jako że porozumienie to nie wyłącza z zakresu swojego stosowania żadnego konkretnego sektora.

Trybunał dodał, że Umowa w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. (KPM z 2006 r.), stanowiąca załącznik do dyrektywy w sprawie pracy na morzu², nie znajduje zastosowania do marynarzy zatrudnionych na statkach pływających wyłącznie na wodach śródlądowych (a tak jest w niniejszym przypadku). Umowa w sprawie KPM z 2006 r., podobnie jak inne akty prawa Unii dotyczące sektora transportu morskiego, nie zawiera unormowań gwarantujących stosowanie wobec pracowników zatrudnionych na czas określony zasady niedyskryminacji, lub zmierzających do wyeliminowania nadużyć wynikających ze stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony.

Wynika stąd, że w przypadku marynarzy zastosowanie znajdują wszelkie unormowania prawa Unii, mające charakter bardziej szczegółowy lub oferujące wyższy poziom ochrony. Takim unormowaniem jest porozumienie ramowe.

Trybunał stwierdził ponadto, że skoro porozumienie ramowe nie zawiera żadnego przepisu, który określałby formalne elementy, jakie powinna zawierać umowa o pracę na czas określony, Włochy miały prawo, w świetle prawa Unii, ustanowić przepisy przewidujące, że umowy o pracę na czas określony muszą wskazywać swój czas trwania, ale już nie swój termin końcowy.

Następnie Trybunał przypomniał, że porozumienie ramowe opiera się na założeniu, że stabilność zatrudnienia jest jednym z podstawowych elementów ochrony pracowników. W celu wyeliminowania nadużyć wynikających ze stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony, porozumienie ramowe zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia rozwiązań polegających **albo na określeniu obiektywnych powodów** uzasadniających ponowne zawarcie takiej umowy, **albo na określeniu maksymalnego łącznego czasu trwania** takich umów, **lub też na określeniu liczby takich ponownie zawieranych umów**. Porozumienie to nie zobowiązuje zaś państw członkowskich do przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, jak również nie określa przesłanek, jakie należy spełnić, aby skorzystać z możliwości zawarcia umowy na czas nieokreślony, **pod warunkiem jednak – niezależnie od tego, jaki środek został ostatecznie wybrany – skutecznego zagwarantowania, że stosowanie umów o pracę na czas określony nie będzie nadużywane.**

Na organach krajowych 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.

W ocenie Trybunału, **uregulowanie włoskie odpowiada tym wymogom, gdyż obejmuje zarówno środek o charakterze zapobiegawczym** (maksymalny okres jednego roku w przypadku kolejnych umów o pracę na czas określony), **jak również środek o charakterze sankcyjnym, który znajduje zastosowanie w przypadku nadużyć** (przekształcenie kolejnych umów o pracę

² Dyrektywa Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE (Dz.U. L 124, s. 30). Dyrektywa ta wykonuje umowę w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r.

na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony w przypadku nieprzerwanego zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy przez okres dłuższy niż rok).

Sądy krajowe, rozstrzygając w przedmiocie kolejnych umów o pracę na czas określony, mają obowiązek zbadania w każdym przypadku wszystkich okoliczności danej sprawy, biorąc pod uwagę liczbę takich kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy, tak aby wykluczyć możliwość nadużywania przez pracodawców takich umów.

Trybunał zwrócił ponadto uwagę, że za nadużycie należałoby uznać sytuację, w której maksymalny czas trwania byłby obliczany nie na podstawie *liczby dni kalendarzowych objętych umową o pracę*, lecz *liczby dni rzeczywiście przepracowanych* przez pracownika (zwłaszcza w sytuacji, gdy – na przykład ze względu na niską liczbę kursów – ta ostatnia liczba jest wyraźnie niższa od tej pierwszej).

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 znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

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