



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 101/14

Luksemburg, 17 lipca 2014 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-22/13, od C-61/13 do C-63/13
i C-418/13

Raffaella Mascolo i in. / Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della
Ricerca, Fortuna Russo / Comune di Napoli oraz Carla Napolitano i in. /
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

**W ocenie rzecznika generalnego Macieja Szpunara uregulowanie włoskie dotyczące
umów o pracę na czas określony w sektorze szkolnictwa jest niezgodne z prawem
Unii**

Znaczna część stanowisk mogła zostać obsadzona w drodze umów o pracę na czas nieokreślony

W prawie włoskim przewidziano system ustanawiania zastępstw za personel dydaktyczny w sektorze szkolnictwa publicznego. System ten opiera się na listach rezerwy kadrowej, na których nauczyciele podlegający zatrudnieniu na zastępstwo wpisani są według stażu pracy. W zależności od awansu na tych listach i dostępności stanowisk nauczyciele ci mogą zostać mianowani. Przeprowadzanie postępowań konkursowych mających na celu zatrudnienie pracowników mianowanych w sektorze szkolnictwa publicznego było jednak w latach 1999–2011 zawieszone. W odniesieniu do personelu zastępującego zatrudnionego na podstawie umów na czas określony, powyższy system nie przewiduje ani maksymalnego czasu obowiązywania umów, ani maksymalnej liczby odnowień takich umów.

Raffaella Mascolo, Fortuna Russo, Carla Napolitano i pozostałe osoby były zatrudniane w placówkach publicznych jako nauczyciele i pracownicy administracyjni na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony. Wszystkie te osoby przepracowały na rzecz swoich pracodawców różne okresy, przy czym żadna z nich nie była zatrudniona przez krócej niż 45 miesięcy w okresie 5 lat. Podnosząc niezgodność z prawem tych umów, R. Mascolo i pozostałe osoby wniosły do sądu o zmianę kwalifikacji ich umów na stosunek pracy na czas nieokreślony, o mianowanie ich oraz o wypłatę wynagrodzenia odpowiadającego okresom przerwy między kolejnymi umowami, a także, tytułem żądania ewentualnego, o zasądzenie odszkodowania za poniesioną szkodę.

Corte costituzionale (włoski trybunał konstytucyjny) oraz Tribunale di Napoli (sąd w Neapolu) zwróciły się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy uregulowanie włoskie jest zgodne z porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony¹.

W przedłożonej dzisiaj opinii rzecznik generalny Maciej Szpunar przypomniał na wstępie, że porozumienie ramowe ustanawia przepisy określające minimalny poziom ochrony w celu zapewnienia stabilności zatrudnienia i uniknięcia niepewności sytuacji pracowników². Z zakresu stosowania tego porozumienia nie jest wyłączony żaden szczególny sektor³, w związku z czym obejmuje ono wszystkich pracowników, którzy bezpośrednio zawarli umowę z pracodawcą (publicznym lub prywatnym) lub którzy weszli w stosunek pracy z takim pracodawcą, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki (nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego

¹ Porozumienie ramowe zawarte w dniu 18 marca 1999 r., stanowiące załącznik do dyrektywy Rady 99/70/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. L 175, s. 43).

² Wyrok Trybunału z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie [C-144/04 Mangold](#), zob. także [komunikat prasowy nr 99/05](#).

³ Wyroki Trybunału: z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie [C-212/04 Adeneler i in.](#) (zob. także [komunikat prasowy nr 54/06](#)); z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych [od C-378/07 do C-380/07 Angelidaki i in.](#); z dnia 11 kwietnia 2013 r. w sprawie [C-290/12 Della Rocca](#).

wydarzenia). W konsekwencji **umowy o pracę na czas określony w sektorze szkolnictwa publicznego wchodzą w zakres stosowania porozumienia ramowego**.

Porozumienie ramowe ustanawia ponadto ogólne zasady mające na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony⁴. Przewiduje ono więc środki zapobiegania (wskazanie obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie kolejnych umów, czy też określenie łącznego maksymalnego czasu obowiązywania umów o pracę i liczby dopuszczalnych odnowień takich umów), a także środki o charakterze sankcji w przypadku dopuszczenia się nadużycia.

Trybunał miał już okazję stwierdzić, że **tymczasowe zapotrzebowanie na personel zastępujący** może stanowić **obiektywny powód uzasadniający odnowienie umów na czas określony**, pod warunkiem że zapotrzebowanie to **wynika ze ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących daną działalność** lub **ma na celu zastąpienie innych pracowników, którzy chwilowo nie mogą pełnić swoich obowiązków** (pracowników korzystających ze zwolnienia chorobowego, z urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego itp.)⁵. Organy krajowe powinny zatem określić obiektywne i przejrzyste kryteria pozwalające zweryfikować, czy tego rodzaju umowy faktycznie służą zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby mającej charakter tymczasowy, a nie stały i długookresowy.

Natomiast **odnowienie umów na czas określony nie jest uzasadnione, jeżeli ma na celu zaspokojenie potrzeb o charakterze stałym i długookresowym**. Organy krajowe mają obowiązek zbadania w każdym przypadku wszystkich okoliczności danej sprawy, tak aby wykluczyć, by umowy na czas określony, nawet zawarte pozornie celem ustanowienia zastępstwa, były wykorzystywane w sposób stanowiący nadużycie⁶.

Rzecznik generalny stwierdził, że uregulowanie włoskie nie określa ani liczby kolejnych umów, ani łącznego maksymalnego czasu trwania tych umów. Wskazał on, że uregulowanie to jest sformułowane w sposób generalny i abstrakcyjny, bez rzeczywistego związku ze szczególnym charakterem i z konkretnymi warunkami wykonywania danej działalności. Ponadto uregulowanie włoskie nie umożliwia wskazania obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających na ustalenie, czy istnieje rzeczywista tymczasowa potrzeba ustanowienia zastępstwa. Wreszcie, nie ogranicza ono możliwości zawierania czy odnawiania umów z personelem, który ma zastępować czasowo nieobecnych pracowników.

W tych okolicznościach rzecznik generalny uznał, że owe zastępstwa mają na celu zaspokojenie stałych i długookresowych potrzeb kadrowych.

Stwierdził on również, że nawet jeżeli zatrudnienie personelu zastępującego jest co do zasady czasowe, to fakt, że nie ustalono żadnego dokładnego terminu dla przeprowadzenia konkursów mających na celu zatrudnienie personelu mianowanego, wprowadza całkowitą niepewność; dokładniej rzecz biorąc, nieprzeprowadzenie konkursów publicznych przez ponad 10 lat wskazuje na to, że umowy na czas określony były wykorzystywane w celu zaspokojenia stałych i długookresowych potrzeb administracji, przy czym ocena tej okoliczności należy do Corte costituzionale i do Tribunale di Napoli.

Rząd włoski uzasadnia rozpatrywane uregulowanie potrzebą bardzo dużej elastyczności (owa potrzeba elastyczności wiąże się z ścisłym związkiem między koniecznością znalezienia osób na zastępstwo a cyklicznymi i nieprzewidywalnymi zmianami w liczbie uczniów), a także względami natury finansowej. Rzecznik generalny stanął jednak na stanowisku, że ograniczenia finansowe w sektorze szkolnictwa nie uzasadniają stanowiącego nadużycie wykorzystywania kolejnych umów na czas określony. Zawieranie umów o pracę na czas określony może być uzasadnione wyłącznie ze względu na szczególnie charakter zadań do wykonania lub ze względu na realizację słusznego

⁴ Wyrok Trybunału z dnia 13 września 2007 r. w sprawie [C-307/05](#) Del Cerro Alonso.

⁵ Wyrok Trybunału z dnia 26 stycznia 2012 r. w sprawie [C-586/10](#) Küçük, zob. także [komunikat prasowy nr 4/12](#).

⁶ Wziąwszy pod uwagę w szczególności liczby kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy.

celu polityki społecznej (takiego jak ochrona ciąży i macierzyństwa czy umożliwienie pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych).

Reasumując, rzecznik generalny stwierdził, że **uregulowanie włoskie nie zawiera wystarczających środków zapobiegania stanowiącemu nadużycie wykorzystywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony ani środków o charakterze sankcji za takie nadużycia oraz że takie pozbawienie pracowników ochrony jest niezgodne z porozumieniem ramowym.**

Zdaniem rzecznika generalnego, zadaniem sądów odsyłających jest dokonanie oceny każdego przypadku w świetle okoliczności danej sprawy.

UWAGA: Opinia rzecznika generalnego nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości. Zadanie rzeczników generalnych polega na przedkładaniu Trybunałowi, przy zachowaniu całkowitej niezależności, propozycji rozstrzygnięć prawnych w sprawach, które rozpatrują. Sędziowie Trybunału rozpoczynają właśnie obrady w tej sprawie. Wyrok zostanie wydany w terminie późniejszym.

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](#) opinii jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

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

Nagranie wideo z przedstawienia opinii jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106