



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

KOMUNIKAT PRASOWY nr 134/12

Luksemburg, 18 października 2012 r.

Wyrok w sprawach połączonych od C-302/11 do C-305/11
Rosanna Valenza i in. / Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato

Prawo Unii sprzeciwia się takiej „stabilizacji” stosunku pracy pracowników sektora publicznego zatrudnionych na czas określony, która nie uwzględnia posiadanego przez nich stażu pracy

Okoliczność, że umowa o pracę była zawarta na czas określony nie stanowi „powodu o charakterze obiektywnym”, mogącego uzasadnić takie wyłączenie stażu pracy

Kilka pracowników, m.in. R. Valenza, zatrudnionych przez Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (włoski organ ochrony konkurencji i rynku, AGCM) na podstawie umów o pracę na czas określony, otrzymało od tego organu umowy o pracę na czas nieokreślony z włączeniem do stałego korpusu urzędniczego.

Procedura ta, nazywana „stabilizacją” pracowników sektora publicznego, przewidziana w szczególnych przepisach prawa włoskiego, przyznaje status urzędnika pracownikowi, który spełnia określone warunki dotyczące czasu trwania jego stosunku pracy oraz procedury zastosowanej przy jego rekrutacji. Jego początkowe wynagrodzenie jest ustalane z pominięciem stażu pracy nabytego w służbie na podstawie umów o pracę na czas określony.

AGCM odmówił więc tym pracownikom zaliczenia ich okresów służby ukończonych wcześniej w tym samym organie publicznym na podstawie umów o pracę na czas określony. Pracownice zaskarżyły tę odmowę.

Consiglio di Stato (Rada Stanu, Włochy) zwróciła się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy europejskie „porozumienie ramowe”¹ w sprawie pracy na czas określony sprzeciwia się takiemu uregulowaniu włoskiemu.

W dzisiejszym wyroku Trybunał przede wszystkim przypomniał, że zgodnie z **zasadą niedyskryminacji**, zawartą w porozumieniu ramowym, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie powinni być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Fakt uzyskania statusu pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony nie wyklucza możliwości powołania się na tę zasadę, a zatem ma ona zastosowanie w niniejszej sprawie.

Następnie Trybunał przystąpił do porównania sytuacji pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. W tej kwestii zauważył, że zgodnie z wyjaśnieniami udzielonymi przez sam rząd włoski racją bytu uregulowania krajowego jest docenienie doświadczenia uzyskanego u pracodawcy.

Trybunał wskazał, że **do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy podczas pełnienia służby na podstawie umów o pracę na czas określony pracownice znajdowały się w sytuacji porównywalnej do sytuacji urzędników zatrudnionych na czas nieokreślony**. Charakter

¹ Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte w dniu 18 marca 1999 r., 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. L 175, s. 43).

wykonywanych przez te pracownice obowiązków w okresie zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony oraz jakoś zdobytego przez nie w związku z tym doświadczenia stanowią bowiem kryteria pozwalające na ustalenie, czy znajdują się one w sytuacji porównywalnej z sytuacją urzędników. W każdym razie okoliczność, że w odróżnieniu od urzędników nie były laureatkami konkursu otwierającego dostęp do służby publicznej nie musi oznaczać, że znajdują się w sytuacji odmiennej, skoro warunki stabilizacji określone przez ustawodawcę krajowego służą właśnie umożliwieniu stabilizacji jedynie tych pracowników zatrudnionych na czas określony, których sytuacja może zostać zrównana z sytuacją urzędników.

Jeżeli okaże się, że zadania wykonywane w AGCM w ramach umów o pracę na czas określony odpowiadały obowiązkowi urzędnika należącego do właściwej kategorii urzędniczej tej instytucji, konieczne będzie ustalenie, czy istnieje **obiektywny powód uzasadniający całkowity brak uwzględnienia** stażu pracy ukończonego na podstawie umów o pracę na czas określony.

Trybunał przypomniał, że powód o charakterze obiektywnym, uzasadniający różnicę w traktowaniu, może istnieć w szczególnym kontekście i przy zaistnieniu określonych i konkretnych okoliczności wynikających ze szczególnego charakteru zadań. Nierówność w traktowaniu musi znajdować oparcie w obiektywnych i przejrzystych kryteriach, umożliwiających ustalenie, czy ta nierówność odpowiada rzeczywistej potrzebie, może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i jest do tego niezbędna. W każdym razie **sama tylko okoliczność, że pracownik zatrudniony na czas określony ukończył okresy służby na podstawie umowy o pracę na czas określony, nie stanowi takiego powodu o charakterze obiektywnym**. Przyznanie bowiem, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, pozbawiłoby cele prawa Unii ich istoty i utrwaliłoby utrzymywanie się sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony.

Trybunał przyznał, że państwu członkowskiemu przysługuje określony zakres uznania w organizowaniu ich własnych administracji i ustalaniu warunków dostępu do służby publicznej. Niemniej jednak, ustanowione przez państwa członkowskie kryteria muszą być stosowane w sposób przejrzysty i musi istnieć możliwość ich skontrolowania, aby uniemożliwić jakiegokolwiek niekorzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony jedynie ze względu na czas trwania umów stanowiących potwierdzenie ich stażu i doświadczenia zawodowego. I tak niektóre różnice dotyczące sposobu naboru pracowników zatrudnionych na czas określony w ramach procedury „stabilizacji” w porównaniu do urzędników zatrudnionych w wyniku konkursu otwartego, wymaganych kwalifikacji i rodzaju zadań, za które są odpowiedzialni, mogłyby co do zasady uzasadniać odmienne traktowanie w zakresie ich warunków zatrudnienia. Odmienne traktowanie uwzględniające obiektywne wymogi dotyczące stanowiska, które ma zostać obsadzone w wyniku procedury rekrutacyjnej, niezwiązane z czasowym charakterem stosunku pracy łączącego pracownika z pracodawcą może więc okazać się uzasadnione.

Podnoszony przez rząd włoski cel polegający na uniknięciu pojawienia się zjawiska odwrotnej dyskryminacji urzędników zatrudnionych jako laureaci konkursu otwartego mógłby stanowić „powód o charakterze obiektywnym”. Trybunał zaznaczył jednak, że **uregulowanie włoskie jest nieproporcjonalne, ponieważ wyklucza całkowicie uwzględnienie wszystkich okresów służby ukończonych na podstawie umów o pracę na czas określony** do celów obliczenia ich stażu pracy przy rekrutacji na czas nieokreślony, a tym samym również ich wynagrodzenia. Takie całkowite i absolutne wykluczenie opiera się na błędnym założeniu, że sam fakt pozostawiania przez niektórych pracowników służby publicznej w stosunku pracy na czas nieokreślony uzasadnia różnicę w traktowaniu w odniesieniu do pracowników służby publicznej zatrudnionych na czas określony, pozbawiając w ten sposób cele dyrektywy oraz porozumienia ramowego ich istoty.

Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy istnieją „powody o charakterze obiektywnym” uzasadniające tę różnicę w traktowaniu.

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

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