



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 96/16
Luksemburg, 14 września 2016 r.

Wyrok w sprawie C-16/15
María Elena Pérez López / Servicio Madrileño de Salud

Wykorzystywanie kolejnych umów na czas określony w celu pokrycia stałych potrzeb kadrowych w sektorze ochrony zdrowia jest niezgodne z prawem Unii

Zawieranie takich umów może być uzasadnione wyłącznie koniecznością zaspokojenia tymczasowego zapotrzebowania na personel

María Elena Pérez López była zatrudniona jako pielęgniarka w szpitalu uniwersyteckim w Madrycie w okresie od 5 lutego 2009 r. do 31 lipca 2009 r. Jej powołanie miało na celu „świadczenie określonych prac o charakterze tymczasowym, koniunkturalnym lub nadzwyczajnym”. Stosunek pracy M.E. Pérez López był przedłużany siedmiokrotnie, za każdym razem w drodze identycznie sformułowanej umowy o pracę na czas określony. Tuż przed upływem okresu, na jaki została zawarta jej ostatnia umowa o pracę, w marcu 2013 r., administracja powiadomiła ją, że zostanie ona powołana po raz kolejny, co oznacza, że pracowała ona w szpitalu w sposób nieprzerwany od lutego 2009 r. do czerwca 2013 r. Równocześnie M.E. Pérez López została poinformowana, że następnie jej stosunek pracy zostanie rozwiązany.

María Elena Pérez López wniosła skargę na decyzję mającą na celu rozwiązanie jej stosunku pracy. Jej zdaniem wszystkie kolejne powołania w rzeczywistości nie służyły zaspokojeniu koniunkturalnych czy nadzwyczajnych potrzeb w zakresie świadczenia usług zdrowotnych, lecz odpowiadały stałej działalności. Rozpoznający tę skargę Juzgado de la Contencioso Administrativo n° 4 de Madrid (sąd administracyjny nr 4 w Madrycie, Hiszpania) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy hiszpańskie uregulowanie, które zezwala na ponowne zawieranie umów na czas określony w sektorze ochrony zdrowia jest niezgodne z porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony¹ (porozumienie, na podstawie którego państwa członkowskie muszą wprowadzić środki zapobiegające nadużyciom przy wykorzystywaniu kolejnych umów na czas określony i pozwalające unikać sytuacji, w której pracownicy byliby pozbawieni stabilności zatrudnienia). Dokładniej rzecz biorąc, sąd ten miał wątpliwości co do obiektywnego charakteru powodów mogących uzasadniać ponowne zawieranie takich umów.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku² Trybunał orzekł, że prawo Unii sprzeciwia się obowiązywaniu uregulowania krajowego, które pozwala na **ponowne zawieranie umów na czas określony służących zaspokojeniu tymczasowego zapotrzebowania na personel, w sytuacji gdy zapotrzebowanie to ma w rzeczywistości charakter stały.**

¹ Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony 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, zawartej przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).

² Trybunał ogłosił dziś również dwa inne wyroki dotyczące wykorzystywania umów na czas określony w Hiszpanii (a mianowicie, po pierwsze, wyrok w sprawach połączonych [C-184/15 Florentina Martínez Andrés/Servicio Vasco de Salud](#) i [C-197/15 Juan Carlos Castrejana López/Ayuntamiento de Vitoria](#) i, po drugie, wyrok w sprawie [C-596/14 Ana de Diego Porras/Ministerio de Defensa](#)). W sprawach połączonych C-184/15 i C-197/15 Trybunał uściślił, że władze krajowe są zobowiązane przewidzieć stosowne środki, które będą wystarczająco skuteczne i odstrasżające, by pozwolić na unikanie i – w razie ich stwierdzenia – karanie nadużyć w zakresie wykorzystywania umów na czas określony zarówno tych podlegających przepisom prawa pracy, jak i tych objętych przepisami prawa administracyjnego. Odnośnie do sprawy C-596/14 Trybunał, w nawiązaniu do zasady niedyskryminacji, uznał, że pracownikom zatrudnionym na czas określony przysługuje prawo do otrzymania odprawy z tytułu rozwiązania ich stosunku pracy na równi z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.

Trybunał przypomniał na wstępie, że w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę, porozumienie ramowe zobowiązuje państwa członkowskie do uregulowania w ich prawie, w drodze dowolnie dobranych przez nie środków, co najmniej jednej z następujących kwestii: 1) obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawieranie takich umów; 2) maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę; i 3) liczby takich ponownie zawieranych umów.

Ponieważ uregulowanie hiszpańskie nie przewiduje ograniczeń co do czasu trwania i liczby ponownie zawieranych umów na czas określony (pkt 2 i 3 powyższego wyliczenia), Trybunał zbadał, czy kolejne powołania M.E. Pérez López mogły być uzasadnione powodem o charakterze obiektywnym (pkt 1 powyższego wyliczenia). W tym względzie **Trybunał przyznał, że czasowe zastąpienie pracownika w celu zaspokojenia tymczasowego zapotrzebowania pracodawcy na personel może stanowić obiektywny powód. Uznał on natomiast, że umowy o pracę na czas określony nie mogą być ponownie zawierane do celów stałego i długookresowego wykonywania zadań należących do zwykłego zakresu działalności zwyczajnego personelu szpitalnego.** Obiektywny powód musi zatem konkretnie uzasadniać konieczność zaspokojenia tymczasowego zapotrzebowania, a nie stałych potrzeb.

W przypadku zaś M.E. Pérez López jej kolejne powołania nie wydawały się zaspokajać zwykłego tymczasowego zapotrzebowania pracodawcy. Takie ponowne zawieranie umów na czas określony pozbawiło M.E. Pérez López stabilności zatrudnienia, przy czym nie ona jedna znalazła się w takiej sytuacji, zważywszy na strukturalny deficyt personelu urzędniczego w madryckim systemie ochrony zdrowia.

Trybunał zauważył również, że hiszpańska administracja publiczna nie ma żadnego obowiązku tworzenia stanowisk strukturalnych i może obsadzać stanowiska w drodze zatrudniania personelu tymczasowego bez ograniczeń pod względem liczby takich kolejno zawieranych umów oraz czasu ich trwania. W wyniku tego utrzymuje się sytuacja, w której pracownicy pozbawieni są stabilności zatrudnienia. W rezultacie Trybunał orzekł, że uregulowanie hiszpańskie, zezwalając na ponowne zawieranie umów na czas określony w celu pokrycia stałych i długookresowych potrzeb pomimo istnienia strukturalnego deficytu stanowisk, jest niezgodne z porozumieniem ramowym.

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