



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

KOMUNIKAT PRASOWY nr 4/12

Luksemburg, 26 stycznia 2012 r.

Wyrok w sprawie C-586/10
Bianca Küçük

Ponowne zawieranie umów o pracę na czas określony może być uzasadnione potrzebą zastępstwa, nawet jeśli ta potrzeba okazuje się powtarzalna, a nawet stała

Korzystanie z tych kolejnych umów na czas określony, niestanowiące nadużycia, może w odpowiednim przypadku podlegać kontroli z uwzględnieniem liczby umów i łącznego czasu ich trwania

Na podstawie prawa Unii¹, które wprowadza w życie porozumienie europejskich partnerów społecznych w sprawie pracy na czas określony, umowy o pracę na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunków pracy. W związku z tym państwa członkowskie są zobowiązane do podjęcia działań w celu zapobiegania wszelkim nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony. Do działań takich można zaliczyć, między innymi, określenie „obiektywnych powodów”, które uzasadniają ponowne zawieranie takich umów. Prawo niemieckie przewiduje, że tymczasowe zastępowanie pracownika stanowi taki obiektywny powód, zwłaszcza w wypadku zastępstwa z uwagi na urlop macierzyński lub wychowawczy.

Bianca Küçük była zatrudniona przez Land Nordrhein-Westfalen (kraj związkowy Nadrenia Północna Westfalia, Niemcy) w charakterze pracownika sądowego w sekretariacie Amtsgericht Köln (sądu rejonowego w Kolonii, Niemcy) przez jedenaście lat na podstawie łącznie 13 umów o pracę na czas określony. Wszystkie te umowy miały na celu czasowe zastępowanie pracowników sądowych zatrudnionych na czas nieokreślony, którzy korzystali z czasowych urlopów (na przykład urlopów wychowawczych).

Przed Arbeitsgericht Köln (sądem pracy w Kolonii, Niemcy) B. Küçük utrzymywała, że jej ostatnia umowa o pracę przekształciła się w umowę na czas nieokreślony w związku z brakiem obiektywnego powodu uzasadniającego jej ograniczenie w czasie. W przypadku bowiem trzynastu zawieranych kolejno i bezpośrednio po sobie umów o pracę na czas określony, na przestrzeni jedenastoletniego okresu nie można - jej zdaniem - w żadnym razie mówić o tymczasowym zapotrzebowaniu na personel zastępujący. Bundesarbeitsgericht (federalny trybunał pracy), który rozstrzyga ten spór w ostatniej instancji, zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem o wykładnię odpowiednich przepisów prawa Unii.

W swoim dzisiejszym wyroku Trybunał stwierdził, że tymczasowe zapotrzebowanie na personel zastępujący – jak to przewiduje prawo niemieckie – może zasadniczo stanowić obiektywny powód w rozumieniu prawa Unii, uzasadniający zarówno określony charakter trwania umów zawieranych z personelem zastępującym, jak i ponowne zawieranie takich umów.

Sama okoliczność, że pracodawca jest zobowiązany do korzystania z tymczasowych zastępstw w sposób powtarzalny, a nawet stały, i że tym zastępstwom można byłoby również zaradzić poprzez zatrudnienie pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony nie oznacza braku takiego obiektywnego powodu ani istnienia nadużycia. Wymóg automatycznego zawierania umów na czas nieokreślony - w sytuacji, gdy rozmiar przedsiębiorstwa lub danej jednostki oraz skład jego personelu oznaczają, że pracodawca ma często do czynienia z powtarzalnym lub stałym

¹ Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca wprowadzenia w życie porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez organizacje pracodawców i pracowników o zasięgu europejskim (UNICE, CEEP oraz ETUC), Dz.U. L 175, s. 43.

zapotrzebowaniem na personel zastępujący - wykraczałby bowiem poza cele realizowane przez porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych, wdrożone na podstawie prawa Unii oraz naruszałoby w ten sposób zakres uznania pozostawiony państwom członkowskim i partnerom społecznym.

Jednakże, przy ocenie – w konkretnym przypadku - tego, czy ponowne zawieranie umów o pracę na czas określony jest uzasadnione obiektywnym powodem, takim jak czasowe zapotrzebowanie na personel zastępujący, organy krajowe powinny uwzględnić wszystkie okoliczności danej sprawy, w tym liczbę i łączny czas trwania umów o pracę na czas określony zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą.

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