



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

KOMUNIKAT PRASOWY nr 41/21

Luksemburg, 17 marca 2021 r.

Wyrok w sprawie C-585/19

Academia de Studii Economice din București / Organismul Intermediar
pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale

W sytuacji, gdy pracownik zawarł kilka umów o pracę z tym samym pracodawcą, minimalny okres odpoczynku dobowego stosuje się do tych umów rozpatrywanych łącznie, a nie do każdej z umów rozpatrywanej odrębnie

Academia de Studii Economice din București (ASE) (akademia ekonomiczna w Bukareszcie, Rumunia) skorzystała z bezzwrotnego finansowania europejskiego przyznanego przez władze rumuńskie dla celów realizacji sektorowego programu operacyjnego¹ rozwoju zasobów ludzkich, zatytułowanego „Skuteczność i doskonałość w badaniach podoktoranckich w dziedzinie nauk ekonomicznych w Rumunii”.

W dniu 4 czerwca 2018 r. Ministerul Educației Naționale (ministerstwo edukacji narodowej, Rumunia) obciążyło ASE wiarygodnością budżetową w wysokości 13 490,42 lejów rumuńskich (RON) (około 2800 EUR), związaną z kosztami wynagrodzeń dla pracowników zespołu realizującego projekt. Kwoty odpowiadające tym kosztom uznano za niekwalifikowalne ze względu na przekroczenie limitu liczby godzin (13 godzin), które pracownicy mogą codziennie przepracować.

W okresie od października 2012 r. do stycznia 2013 r. eksperci zatrudnieni przez ASE na podstawie kilku umów o pracę kumulowali bowiem w niektóre dni godziny przepracowane w ramach harmonogramu podstawowego, czyli osiem godzin dziennie, z godzinami przepracowanymi w ramach projektu oraz w ramach innych projektów lub czynności. Łączna liczba godzin przepracowanych przez tych ekspertów na dobę przekraczała dobowy limit 13 godzin przewidziany w instrukcjach organu zarządzającego projektem.

Rozpatrując tę sprawę Tribunalul București (sąd okręgowy w Bukareszcie) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy w sytuacji gdy pracownik zawarł kilka umów o pracę z tym samym pracodawcą, minimalny okres odpoczynku dobowego, przewidziany w art. 3 dyrektywy dotyczącej czasu pracy², stosuje się do tych umów rozpatrywanych łącznie, czy do każdej ze wspomnianych umów rozpatrywanej odrębnie.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał przypomniał najpierw, że prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego, stanowi nie tylko zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, lecz zostało także uznane w sposób wyraźny w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej³.

W tym względzie Trybunał zauważył, że dyrektywa dotycząca czasu pracy⁴ definiuje pojęcie „czasu pracy” jako każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki. Nakłada ona na państwa członkowskie obowiązek przyjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia, by „każdy

¹ Projekt POSDRU/89/1.5/S/59184.

² Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

³ Artykuł 31 ust. 2.

⁴ Artykuł 2 pkt 1 i art. 3 dyrektywy 2003/88.

pracownik” był uprawniony w okresie 24-godzinnym do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin.

Ponadto „okres odpoczynku” jest zdefiniowany jako każdy okres, który nie jest czasem pracy. „Okres odpoczynku” i „czas pracy” są zatem pojęciami, które nawzajem się wykluczają, a dyrektywa dotycząca czasu pracy nie przewiduje kategorii pośredniej pomiędzy okresami pracy a okresami odpoczynku.

Nie jest bowiem możliwe spełnienie zawartego w dyrektywie dotyczącej czasu pracy wymogu, zgodnie z którym każdy pracownik korzysta codziennie z co najmniej 11 nieprzerwanych godzin odpoczynku, jeżeli te okresy odpoczynku są rozpatrywane odrębnie dla każdej umowy wiążącej tego pracownika z pracodawcą.

W takim bowiem przypadku godziny uznane za okresy odpoczynku w ramach jednej umowy mogłyby, jak ma to miejsce w sprawie rozpatrywanej przez Trybunał, stanowić czas pracy w ramach innej umowy. Skoro zaś ten sam okres nie może być uznany jednocześnie za czas pracy i okres odpoczynku, wynika z tego, że umowy o pracę zawarte przez pracownika z pracodawcą należy rozpatrywać łącznie.

Wykładnię tę potwierdza również cel dyrektywy, którym jest ustanowienie minimalnych wymogów mających poprawić warunki życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy. Cel ten zmierza do zapewnienia lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego.

Trybunał stwierdził zatem, że **w sytuacji gdy pracownik zawarł kilka umów o pracę z tym samym pracodawcą, minimalny okres odpoczynku dobowego stosuje się do tych umów rozpatrywanych łącznie, a nie do każdej ze wspomnianych umów rozpatrywanej odrębnie.**

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 jest publikowany 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) 22964106