

Najważniejsze wyroki TSUE z 2014 roku

Data i sygnatura sprawy	Teza Trybunału Sprawiedliwości UE	Konsekwencje dla pracodawców
1	2	3
<p>Wyrok z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 w postępowaniu Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy</p>	<p>Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które w odniesieniu do wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, przewiduje możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnie od długości zakładowego stażu pracy, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika.</p>	<p>Po wyroku polski ustawodawca musi zmienić kodeks pracy w zakresie wypowiedzania umów na czas określony. Projekt przewiduje wprowadzenie jednocześnie dwóch ograniczeń zawierania umów na czas określony: maksymalny limit ich trwania do 33 miesięcy i maksymalną liczbę takich umów (trzy). Naruszenie któregokolwiek z tych limitów będzie oznaczało zawarcie umowy na czas nieokreślony od dnia następującego po przekroczeniu limitu. Przy czym projekt nie przewiduje możliwości przerwania ciągu umów na czas określony, jeśli pomiędzy kolejnymi umowami pojawiłaby się przerwa, jak czyni to art. 25¹ k.p. w obecnym brzmieniu. To oznaczałoby przykładowo, że nawet kilkuletnia przerwa nie stanie na przeszkodzie wliczeniu poprzedniej umowy w łańcuch umów na czas określony. Ta propozycja została jednak dość powszechnie skrytykowana, można zatem się spodziewać, że w trakcie dalszych prac ulegnie zmianie. Jeśli nastąpi zmiana w tym zakresie, okres powodujący przerwanie ciągu umów (tak aby nie były one uważane za „następujące po sobie”) najprawdopodobniej będzie jednak musiał być dłuższy niż 1 miesiąc (jak jest teraz na podstawie art. 25¹ k.p.). Jednomiesięczny okres przerwy został bowiem zakwestionowany jako zbyt krótki przez Komisję Europejską w wezwaniu do usunięcia uchylenia nr 2013/4161. Powyższe ograniczenia nie będą miały zastosowania: do umów na zastępstwo pracownika w trakcie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, jak również wtedy gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy. O tej ostatniej okoliczności pracodawca będzie musiał, zgodnie z projektem, zawiadomić inspekcję pracy (brak jest jednak w projekcie sankcji za naruszenie tego obowiązku). Okresy wypowiedzenia mają być zrównane z tymi obowiązującymi obecnie dla umów na czas nieokreślony (2 tygodnie, 1 miesiąc, 3 miesiące dla umów dłuższych niż 3 lata, przy czym nie można nie zauważyć, że przy 33-miesięcznym limicie dla umów na czas określony, zakładając, że strony łączą tylko kolejne umowy na czas określony, osiągnięcie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia nie będzie w ogóle możliwe). Wypowiadając umowę na czas określony nadal nie trzeba będzie wskazywać przyczyny wypowiedzenia.</p>
<p>Wyrok z 26 listopada 2014 r. w sprawach połączonych C-22/13, C-61/13, C-62/13, C-63/13, C-418/13 w postępowaniu Raffaella Mascolo i in. przeciwko Ministero dell'Istruzione, dell'Università e delle Ricerche</p>	<p>Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony stoi na przeszkodzie uregulowaniu, które zezwala na zawieranie kolejnych umów na czas określony w celu obsadzenia wolnych stanowisk na czas zakończenia postępowań konkursowych dla nauczycieli, nie wskazując dokładnego terminu zakończenia takich postępowań, bowiem brak jest obiektywnych i przejrzystych kryteriów, pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania, czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest niezbędne w tym zakresie.</p>	<p>Wyrok ten ma znaczenie w kontekście projektu zmian do kodeksu pracy omówionych powyżej. Trybunał wyraźnie podkreślił, że w celu ochrony przed dyskryminacją osób zatrudnionych na podstawie umów na czas określony państwa członkowskie mają obowiązek wprowadzić co najmniej jedno z ograniczeń zawierania takich umów w postaci: określenia maksymalnego czasu ich trwania, określenia maksymalnej liczby ponownie zawieranych umów lub wskazania obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie umów na czas określony. Nie trzeba więc przyjmować – jak uczyniono to w rządowym projekcie zmian do kodeksu pracy – jednocześnie dwóch limitów. Co jednak istotniejsze, uzasadnienie wyroku może stanowić wskazówkę, jak będzie należało interpretować pojęcie „obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie (pracodawcy), które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy”, jakie znajduje się w projektowanym art. 25¹ par. 4 k.p. Otóż w przedmiotowej sprawie szkoły wyższe we Włoszech miały prawo zawierania następujących po sobie rocznych umów w celu obsadzenia stanowisk, dla których nie zakończono jeszcze postępowań konkursowych. Przy czym czas organizacji takich postępowań nie był z góry określony. Trybunał uznał, że szczególna potrzeba elastyczności polityki kadrowej (w tym przypadku dostosowywanie liczby kadry nauczycielskiej do liczby uczniów) może obiektywnie uzasadniać</p>

ŚCIAĞAWKA DLA KADROWYCH

1	2	3
<p>Wyrok z 11 września 2014 w sprawie C-91/13 w postępowaniu Essent Energie Productie BV przeciwko Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid</p>	<p>Postanowienia TFUE dotyczące swobody świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które wymaga uzyskania pozwoleń na pracę dla pracowników będących obywatelami państw trzecich, którzy są zatrudnieni przez firmę państwa członkowskiego, która ma zawartą umowę o świadczenie usług z firmą z innego państwa członkowskiego, która z kolei zawarła umowę o wykonanie robót z kolejną firmą na terenie tego samego państwa.</p>	<p>korzystanie z kolejnych umów na czas określony. Dodał jednak, że zawsze trzeba badać, czy stosowanie tego rozwiązania nie będzie prowadziło do nadużyć. A stanie się tak jeśli pracodawca będzie korzystał z kolejnych umów na czas określony w celu zaspokojenia stałych i długookresowych potrzeb w zakresie personelu.</p> <p>W przedmiotowej sprawie chodziło o obywateli tureckich, którzy legalnie wykonywali pracę na rzecz przedsiębiorstwa z siedzibą w Niemczech, które zawarło umowę o wynajem siły roboczej z przedsiębiorstwem holenderskim. To z kolei zawarło umowę o świadczenie robót (postawienie rusztowań) na rzecz innej firmy holenderskiej, Essent Energie Productie BV. A ta po kontroli miejscowej inspekcji pracy musiała zapłacić karę w wysokości 264 tys. euro za zatrudnianie obywateli państw trzecich bez pozwolenia na pracę. Trybunał uznał, że wymóg uzyskania pozwolenia na pracę przez obywateli tureckich w Holandii jest przeszkodą w swobodzie świadczenia usług przez przedsiębiorstwo niemieckie. Co prawda dziedzina dotycząca delegowania pracowników najemnych będących obywatelami państw trzecich w ramach świadczenia usług transgranicznych nie jest zharmonizowana na poziomie prawa Unii, mimo to uregulowania holenderskie w sposób nieproporcjonalny utrudniały wykonywanie swobody świadczenia usług. Z kolei świadczenie usługi polegającej na udostępnieniu za wynagrodzeniem siły roboczej innemu podmiotowi, który nie zawiera z tym personelem żadnej umowy, nie pozbawia przedsiębiorstwa niemieckiego charakteru przedsiębiorstwa świadczącego usługę. A zatem permanentne wymaganie pozwolenia na pracę stanowi nadmierne utrudnienie, jeśli państwo członkowskie przyjmujące (tu: Holandia) ma możliwość sprawdzenia, czy firma niemiecka nie korzysta ze swobody świadczenia usług w celu innym niż świadczenie przedmiotowej usługi. W tym celu, zdaniem Trybunału, wystarczające powinno być zwykłe poinformowanie władz holenderskich przez firmę holenderską o planowanej obecności oddelegowanych obywateli państw trzecich, przewidywanym czasie ich obecności oraz przekazanie informacji pozwalających na stwierdzenie, czy świadczenie usługi uzasadnia oddelegowanie. Wyrok jest ważny dla polskich przedsiębiorców zatrudniających legalnie obywateli Ukrainy, którzy chcieliby świadczyć usługi na rzecz przedsiębiorstw w innych państwach członkowskich, z wykorzystaniem pracy tych osób.</p>
<p>Wyrok z 18 marca 2014 r. w sprawie C-363/12 w postępowaniu Z przeciwko A Government Department, The Board of management of a community school</p>	<p>Odmowa przyznania urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim pracownicy, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć ani na niepełnosprawność.</p>	<p>W tej sprawie pani Z., obywatelka Irlandii, cierpiała na rzadkie schorzenie powodujące niemożność zajścia w ciążę, mimo że była płodna. Ona i jej mąż zawarli umowę o macierzyństwo zastępcze (dziecko urodziła inna kobieta, ale pani Z. i jej mąż byli genetycznymi rodzicami dziecka). Sytuacja macierzyństwa zastępczego nie jest uregulowana w prawie irlandzkim. Pani Z. odmówiono przyznania urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub adopcyjnym. Pani Z. uznała tę sytuację za dyskryminującą. Trybunał uznał ją jednak za zgodną z prawem. Po pierwsze stwierdził, że nie ma dyskryminacji ze względu na płeć, ponieważ i ojciec i matka zostaną w tej sytuacji potraktowani identycznie. Po drugie Trybunał uznał, że prawo wspólnotowe przyjmuje szeroką definicję niepełnosprawności w zatrudnieniu: odnosi się ono nie tylko do niemożności wykonywania działalności zawodowej, ale także do przeszkody w jej wykonywaniu. Jednak w tej sprawie nie można było stwierdzić, że istnieje przeszkoda w życiu zawodowym po stronie pani Z w dostępie do pracy, wykonywania jej lub rozwoju zawodowym, a zatem niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78. (Dz.Urz. UE.L z 2000 r. nr 303, s. 16). Wyrok jest zatem istotny w dwóch obszarach dla polskich pracodawców. Warunkiem koniecznym dla uzyskania urlopu macierzyńskiego jest ciąża i urodzenie dziecka. W obecnym stanie prawnym nie mają do niego prawa kobiety korzystające z matek zastępczych (surogatek). Z kolei dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność może być rozważana o tyle, o ile niepełnosprawność ma wpływ na życie zawodowe.</p>