



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (ósma izba)

z dnia 11 kwietnia 2013 r.\*

Polityka społeczna — Dyrektywa 99/70/WE — Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Klauzula 2 — Zakres stosowania porozumienia ramowego — Agencja pracy tymczasowej — Outsourcing pracowników tymczasowych na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika — Kolejne umowy o pracę na czas określony

W sprawie C-290/12

mającej za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale di Napoli (Włochy) postanowieniem z dnia 29 maja 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 11 czerwca 2012 r., w postępowaniu:

**Oreste Della Rocca**

przeciwko

**Poste Italiane SpA,**

TRYBUNAŁ (ósma izba),

w składzie: E. Jarašiūnas, prezes izby, A. Ó Caoimh (sprawozdawca) i G.C. Fernlund, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Poste Italiane SpA przez R. De Lucę Tamaja, avvocato,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. Palatiella, avvocato dello Stato,
- w imieniu rządu polskiego przez M. Szpunara oraz B. Majczynę, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Cattabrigę oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

\* Język postępowania: włoski.

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzul 2 i 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 175, s.43).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy O. Della Roccą a jego pracodawcą, Poste Italiane SpA (zwaną dalej „Poste Italiane”), dotyczącym stosunku pracy nawiązanego z tym przedsiębiorstwem.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

#### Dyrektywa 99/70

- 3 Z motywu 14 dyrektywy 99/70, wydanej na podstawie art. 139 ust. 2 WE, wynika, że zawierając porozumienie ramowe, jego sygnatariusze wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenie sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym z korzystania z następujących po sobie stosunków pracy bądź umów o pracę zawieranych na czas określony.
- 4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 99/70 jej celem jest „wykonanie załączonego do niej porozumienia ramowego [...], zawartego między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.
- 5 Akapit czwarty preambuły porozumienia ramowego ma następujące brzmienie:

„Niniejsze porozumienie stosuje się do pracowników zatrudnionych na czas określony, z wyłączeniem tych, którzy oddawani są do dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy czasowej. Zamiarem stron jest rozważenie konieczności zawarcia podobnego porozumienia dotyczącego agencyjnej pracy czasowej”.
- 6 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, ma następujące brzmienie:
  - „1. Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich.
  2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, lub partnerzy społeczni mogą przewidzieć, że niniejsze porozumienie nie będzie miało zastosowania do:
    - a) stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk;
    - b) umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne”.

7 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, przewiduje:

„Do celów niniejszego porozumienia:

1. »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia;

[...]”.

8 Klauzula 5 porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, głosi:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, lub partnerzy społeczni wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

- a) obiektywne powody uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

[...]”.

Dyrektywa 2008/104

9 Motywy 5–7 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327, s. 9) mają następujące brzmienie:

„(5) W preambule ramowego porozumienia w sprawie pracy na czas określony [...] jego sygnatariusze wskazali, że zamierzają rozważyć potrzebę zawarcia podobnego porozumienia w odniesieniu do pracy tymczasowej, oraz zdecydowali o wyłączeniu pracowników tymczasowych z zakresu stosowania dyrektywy w sprawie pracy na czas określony.

[...]

(7) W dniu 21 maja 2001 r. partnerzy społeczni uznali, że prowadzone przez nich negocjacje w sprawie pracy tymczasowej nie doprowadziły do osiągnięcia porozumienia”.

*Przepisy prawa włoskiego*

Dekret ustawodawczy nr 368/01

- 10 Artykuł 1 decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (dekretu ustawodawczego nr 368 dotyczącego wprowadzenia w życie dyrektywy 99/70/WE dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony) z dnia 6 października 2001 r. (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r., s. 4, zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 368/01”) przewiduje:

„1. Dopuszczalne jest określenie daty końcowej obowiązywania umowy o pracę za wynagrodzeniem ze względów technicznych, produkcyjnych, organizacyjnych lub w przypadku zastępowania pracowników.

2. Określenie końcowej daty obowiązywania umowy jest bezskuteczne, jeśli nie jest sporządzone, bezpośrednio lub pośrednio, w pisemnym akcie wyjaśniającym względy wskazane w ust. 1.

3. Kopia pisemnego aktu powinna być przekazana przez pracodawcę pracownikowi w terminie pięciu dni roboczych od rozpoczęcia świadczenia pracy.

4. Nie sporządza się umowy w formie pisemnej w przypadku czysto dorywczego stosunku pracy, nieprzekraczającego dwunastu dni”.

- 11 Zgodnie z art. 4 dekretu ustawodawczego nr 368/01, regulującym przedłużanie umów:

„1. Czas trwania umowy na czas określony może zostać przedłużony jednokrotnie za zgodą pracownika, jeżeli pierwotny czas trwania tej umowy był krótszy niż trzy lata. W takim przypadku przedłużenie dopuszczalne jest pod warunkiem, że następuje to z obiektywnych powodów i że dotyczy tej samej pracy, której dotyczyła umowa na czas określony. W takiej sytuacji łączny czas trwania tej umowy nie może przekroczyć trzech lat.

2. Ciężar dowodu dotyczącego obiektywnego zaistnienia względów uzasadniających ewentualne przedłużenie umowy spoczywa na pracodawcy”.

- 12 Artykuł 5 dekretu ustawodawczego nr 368/01, zatytułowany „Upływ terminu i sankcje. Kolejne umowy”, stanowi:

„1. Jeżeli stosunek pracy trwa nadal po dniu, w którym upłynął czas jego trwania pierwotnie określony lub do którego został później przedłużony zgodnie z art. 4, to pracodawca jest zobowiązany do podwyższenia wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi o 20% za każdy dzień przez okres dziesięciu dni i o 40% za każdy następny dzień.

2. Jeżeli stosunek pracy trwa nadal po upływie dwudziestego dnia w przypadku umowy, której czas trwania jest krótszy niż sześć miesięcy lub po upływie trzydziestego dnia w innych przypadkach, to po upływie tych terminów umowę o pracę uważa się za umowę zawartą na czas nieokreślony.

3. Jeżeli pracownik zostaje ponownie zatrudniony na czas określony zgodnie z art. 1, w ciągu dziesięciu dni liczonych od dnia rozwiązania wskutek upływu czasu umowy zawartej na czas krótszy niż sześć miesięcy lub równy sześciu miesiącom albo w terminie dwudziestu dni liczonych od rozwiązania wskutek upływu czasu umowy zawartej na czas dłuższy niż sześć miesięcy, to drugą umowę uważa się za umowę zawartą na czas nieokreślony.

4. W przypadku dwóch kolejnych umów na czas określony, to znaczy zawartych bezpośrednio jedna po drugiej, umowę o pracę uważa się za zawartą na czas nieokreślony, licząc od dnia zawarcia pierwszej umowy”.

Dekret ustawodawczy nr 276/03

- 13 Z postanowienia odsyłającego wynika, że decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (dekret ustawodawczy nr 276 w sprawie wykonania uprawnień delegowanych w zakresie zatrudnienia i rynku pracy, o których mowa w ustawie nr 30 z dnia 14 lutego 2003 r.) z dnia 10 września 2003 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 235 z dnia 9 października 2003 r., s. 5, zwany dalej „dekretem ustawodawczym nr 276/03”) wprowadza odstępstwo od dekretu ustawodawczego nr 368/01 w odniesieniu do zawartej z agencją pracy tymczasowej umowy o pracę na czas określony, ponieważ przewiduje, że takie umowy mogą być zawierane na czas określony i przedłużane bez uzasadnienia, zgodnie z systemem jedynie pośrednio podlegającym prawu powszechnemu.
- 14 Dekret ustawodawczy nr 276/03 definiuje umowę outsourcingu pracowników („somministrazione di lavoro”) jako umowę, której przedmiotem jest udostępnienie przedsiębiorstwu użytkownikowi pracowników, na czas nieokreślony lub nieokreślony, w ramach której to umowy pracownicy wykonują pracę na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika, pod jego kierownictwem i kontrolą. Jest to zatem umowa zawarta pomiędzy dwiema osobami: udostępniającym („somministratore”) i przedsiębiorstwem użytkownikiem („utilizzatore”), na mocy której pierwsza z nich odpłatnie udostępnia drugiej zatrudnionych przez siebie pracowników. Umowie outsourcingu pracowników towarzyszy umowa o pracę zawarta pomiędzy udostępniającym i pracownikiem.
- 15 Artykuł 20 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 276/03 przewiduje, że outsourcing pracowników na czas określony jest dopuszczalny ze względów technicznych, produkcyjnych, organizacyjnych lub związanych z zastępowaniem pracowników, chociażby względy te były związane ze zwykłą działalnością użytkownika. Określanie, nawet w sposób niejednorodny, ograniczeń ilościowych korzystania z outsourcingu pracowników na czas określony może być dokonywane w krajowych zbiorowych układach pracy.
- 16 Zgodnie z art. 21 dekretu ustawodawczego nr 276/03 umowa outsourcingu pracowników musi zostać sporządzona w formie pisemnej i zawierać w szczególności określenie względów technicznych, produkcyjnych, organizacyjnych lub dotyczących zastępowania pracowników przewidzianych w art. 20 ust. 3 i 4. Informację tę udostępniający przekazuje pracownikowi na piśmie bądź w chwili zawierania umowy o pracę, bądź w chwili skierowania do użytkownika.
- 17 Artykuł 22 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 276/03 przewiduje, że w przypadku outsourcingu pracowników na czas określony stosunek pracy pomiędzy udostępniającym a pracownikiem podlega przepisom dekretu ustawodawczego nr 368/01 w zakresie, w jakim są one zgodne, w każdym razie z wyłączeniem przepisów art. 5 ust. 3 i nast. tego dekretu ustawodawczego. Przewidziany początkowo w umowie o pracę termin jej zakończenia może zostać w każdym wypadku przedłużony, za zgodą pracownika i w formie pisemnej, w przypadkach przewidzianych w układzie zbiorowym wiążącym udostępniającego i na przewidziany w tym układzie czas.
- 18 Artykuł 27 dekretu ustawodawczego nr 276/03 przewiduje, że w przypadku outsourcingu pracowników z naruszeniem ograniczeń i warunków przewidzianych w art. 20 i 21 tego dekretu ustawodawczego pracownik może – w drodze skargi do sądu, która może zostać doręczona wyłącznie przedsiębiorstwu użytkownikowi – żądać ustalenia nawiązania stosunku pracy między nim a tym podmiotem, ze skutkiem od dnia rozpoczęcia outsourcingu.



## Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 19 Oreste Della Rocca zawarł z agencją pracy tymczasowej Obiettivo Lavoro SpA (zwaną dalej „Obiettivo Lavoro”) trzy kolejne umowy o pracę na czas określony, na podstawie których został udostępniony Poste Italiane do pracy jako listonosz. Rzeczony umowy obejmowały, odpowiednio, okres pomiędzy 2 listopada 2005 r. a 31 stycznia 2006 r., pomiędzy 2 lutego 2006 r. a 30 września 2006 r. oraz pomiędzy 2 października 2006 r. a 31 stycznia 2007 r. Umowy o pracę zostały zawarte na podstawie umowy outsourcingu na czas określony pomiędzy Obiettivo Lavoro a Poste Italiane w celu zastąpienia nieobecnego personelu odpowiedzialnego za dystrybucję poczty w regionie Kampanii. Bezsporne jest, że względy obiektywnie uzasadniające zawarcie i przedłużenie umów o pracę zostały wskazane jedynie w umowie outsourcingu, nie zaś w umowach o pracę na czas określony.
- 20 Uznając, że względy skorzystania z outsourcingu pracowników na czas określony były „niejasne i niespójne” oraz że przedłużenie outsourcingu nie zostało uzasadnione, O. Della Rocca wniósł sprawę do Tribunale di Napoli w celu uzyskania stwierdzenia, że z uwagi na niezgodność outsourcingu z prawem w świetle art. 20, 21 i 27 dekretu ustawodawczego nr 276/03 O. Della Rocca był związany z Poste Italiane stosunkiem pracy na czas nieokreślony.
- 21 Zdaniem Poste Italiane względy uzasadniające wykorzystanie umowy outsourcingu wykazano w sposób wystarczający i były one rzeczywiste. Ponadto przedłużanie umów zawartych pomiędzy Obiettivo Lavoro a O. Della Roccą nie podlegało żadnemu ograniczeniu na podstawie przywołanych przepisów, ponieważ art. 22 dekretu ustawodawczego nr 267/03 wyklucza stosowanie art. 5 ust. 3 i 4 dekretu ustawodawczego nr 368/01 w odniesieniu do tego rodzaju umów.
- 22 Tribunale di Napoli wskazuje w postanowieniu odsyłającym, że z przedmiotowego art. 22 wynika, iż w drodze odstępstwa od przepisów prawa powszechnego dotyczących umów o pracę zawieranych na czas określony ustawodawstwo krajowe nie nakłada na agencje pracy tymczasowej żadnych ograniczeń dotyczących odnawiania umów zawartych na czas określony. I tak, podczas gdy dekret ustawodawczy nr 368/01 stanowi, że uzasadnienie umowy i jej przedłużenie wiążą się z potrzebami pracodawcy, dekret ustawodawczy nr 276/03 zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony, jako że również umowa outsourcingu została zawarta na czas określony. Zgodnie z art. 20 ust. 4 i z art. 27 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 276/03 jedynie zawarcie tej ostatniej umowy powinny uzasadniać względy techniczne, organizacyjne lub produkcyjne.
- 23 Tribunale di Napoli wyraża również wątpliwość co do zgodności przywołanych przepisów z klauzulą 5 porozumienia ramowego.
- 24 Tribunale di Napoli uznaje w tym zakresie, że w pierwszej kolejności należy rozważyć, czy w zakresie stosowania porozumienia ramowego wchodzi stosunek pracy pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, czy też stosunek pomiędzy tym pracownikiem tymczasowym a przedsiębiorstwem użytkownikiem. O ile bowiem preambuła porozumienia ramowego sugeruje, że nie znajduje ono zastosowania, o tyle z pkt 36 postanowienia z dnia 15 września 2010 r. w sprawie C-386/09 Briot, Zb.Orz. s. I-8471, zdaniem tego sądu wynika, że stosunek pracy pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym podlega jednak przepisom porozumienia ramowego, a dyrektywa 2008/104 odnosi się wyłącznie do stosunku pracy pomiędzy pracownikiem tymczasowym a przedsiębiorstwem użytkownikiem.
- 25 Sąd odsyłający zastanawia się w dalszej kolejności, na wypadek przyjęcia, że porozumienie ramowe znajduje zastosowanie, czy wobec braku innych środków zapobiegawczych zgodne z klauzulą 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego będzie uznanie, że względy techniczne, organizacyjne lub produkcyjne uzasadniające zawarcie umowy outsourcingu na czas określony – właściwe nie agencji pracy tymczasowej, ale przedsiębiorstwu użytkownikowi, i niemające związku z konkretnym stosunkiem

pracy – stanowią wystarczające względy uzasadniające zawarcie umowy o pracę na czas określony pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, jak również przedłużenie takiej umowy.

- 26 Sąd odsyłający zastanawia się wreszcie, czy przedmiotowa klauzula umożliwia obciążenie osoby trzeciej, w tym wypadku przedsiębiorstwa użytkownika, konsekwencjami nadużywania umów zawieranych na czas określony. Skoro bowiem agencje pracy tymczasowej działają jedynie jako pośrednicy i mogą nie ponosić ryzyka związanego z prowadzeniem przedsiębiorstwa, to pracownicy mogliby systematycznie wnosić swoje skargi w oparciu o art. 27 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 276/03, a zatem sankcja nie dotykałaby pracodawcy.
- 27 W tej sytuacji Tribunale di Napoli postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy uwzględniając uwagę, o której mowa w pkt 36 postanowienia [w ww. sprawie Briot], dyrektywa [99/70], a zwłaszcza klauzula 2 [porozumienia ramowego] odnosi się również do stosunku pracy tymczasowej pomiędzy outsourcingowanym pracownikiem i agencją pracy tymczasowej lub pomiędzy outsourcingowanym pracownikiem i użytkownikiem, a więc czy dyrektywa [99/70] normuje rzeczzone stosunki?
- 2) Czy w braku innych środków zapobiegawczych przepis zezwalający na określenie końcowej daty umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej oraz na odnowienie tej umowy nie na podstawie względów technicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych odnoszących się do agencji w związku z konkretnym stosunkiem pracy tymczasowej, lecz na podstawie względów ogólnych odnoszących się do outsourcingowanego pracownika niezwiązanych z konkretnym stosunkiem pracy, spełnia wymogi, o których mowa w klauzuli 5 ust. 1 lit. a) dyrektywy [99/70], lub też może on stanowić obejście samej dyrektywy; czy obiektywne względy, o których mowa w klauzuli 5 ust. 1 lit. a) dyrektywy [99/70], muszą być określone w dokumencie i dotyczyć konkretnego stosunku pracy tymczasowej i jego odnowienia, z uwagi na co odniesienie do mających obiektywny charakter ogólnych względów, które uzasadniały zawarcie umowy outsourcingu, jest nieodpowiednie, by spełnić warunki klauzuli 5 lit. a)?
- 3) Czy klauzula 5 dyrektywy [99/70] stoi na przeszkodzie temu, by konsekwencjami nadużycia obciążony był podmiot trzeci, w niniejszym przypadku użytkownik?”.

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### *W przedmiocie dopuszczalności*

- 28 Poste Italiane twierdzi, że przedłożone pytania nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem odsyłającym, ponieważ dotyczą stosowania porozumienia ramowego w odniesieniu do stosunku pracy pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, natomiast w postępowaniu głównym O. Della Rocca podnosi jedynie zarzut bezprawności umowy outsourcingu zawartej pomiędzy agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorstwem użytkownikiem.
- 29 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się sąd odsyłający w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie przez Trybunał, korzystając z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w trybie prejudycjalnym, o które wnioskował sąd odsyłający, jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wnioskowano, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem jest natury hipotetycznej

bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia przydatnej odpowiedzi na pytania, które zostały mu postawione (zob. wyrok z dnia 22 czerwca 2010 r. w sprawach połączonych C-188/10 i C-189/10 Melki i Abdeli, Zb.Orz. s. I-5667, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 30 Należy stwierdzić, że pytania zadane przez sąd odsyłający dotyczą wykładni przepisów porozumienia ramowego w ramach rzeczywistego sporu, w którym, jak wynika z pkt 20 i 21 niniejszego wyroku, O. Della Rocca podważa nie tylko outsourcing, ale również odnawianie umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej, podczas gdy Poste Italiane wskazuje, że przedmiotowe odnowienia umowy spełniają warunki przewidziane przepisami prawa krajowego, co prowadzi sąd odsyłający do rozważenia, czy prawo krajowe jest zgodne z porozumieniem ramowym.
- 31 W tym stanie rzeczy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za dopuszczalny.

*W przedmiocie pytania pierwszego*

- 32 Przez pytanie to sąd odsyłający zasadniczo zmierza do ustalenia, czy dyrektywa 99/70 i porozumienie ramowe powinny być interpretowane w taki sposób, że znajdują zastosowanie do stosunku pracy na czas określony pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, czy też do stosunku pracy pomiędzy takim pracownikiem a przedsiębiorstwem użytkownikiem.
- 33 W pierwszej kolejności należy podkreślić, że pracownicy tymczasowi, tacy jak O. Della Rocca, należą do zakresu stosowania *ratione materiae* dyrektywy 2008/104. Niemniej jednak pewne jest, że rzeczona dyrektywa, której termin transpozycji do porządku krajowego upłynął w dniu 5 grudnia 2011 r., nie znajduje zastosowania *ratione temporis* do sprawy w postępowaniu głównym, jako że okresy przedmiotowej pracy tymczasowej dotyczyły okresu pomiędzy dniem 2 listopada 2005 r. a dniem 31 stycznia 2007 r. W takich okolicznościach należy stwierdzić, że sąd odsyłający słusznie rozważa kwestię stosowania porozumienia ramowego w odniesieniu do takiego pracownika.
- 34 W tym zakresie należy przypomnieć, o czym orzekł już Trybunał, że z brzmienia klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego wynika, iż zakres stosowania porozumienia został szeroko zakreślony, obejmując w sposób ogólny „pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”. Ponadto definicja pojęcia „pracownicy zatrudnieni na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego obejmuje wszystkich pracowników, nie czyniąc rozróżnienia ze względu na to, czy pracodawca, z którym są związani, jest podmiotem publicznym, czy prywatnym (zob. wyrok z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. s. I-6057, pkt 56).
- 35 Zakres stosowania porozumienia ramowego nie jest jednakże nieograniczony. Z brzmienia klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego wynika więc, że definicja umów o pracę lub stosunków pracy, do których odnosi się porozumienie ramowe, została określona nie przez prawo Unii, ale przez krajowe ustawodawstwo lub praktyki. Ponadto klauzula 2 pkt 2 porozumienia ramowego przyznaje państwom członkowskim swobodę uznania przy stosowaniu porozumienia ramowego w odniesieniu do niektórych kategorii umów o pracę bądź stosunków pracy. Klauzula 2 pkt 2 porozumienia ramowego umożliwia bowiem państwom członkowskim lub partnerom społecznym możliwość niestosowania tego porozumienia ramowego do „stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk” oraz umów o pracę i stosunków pracy „zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne” (zob. wyrok z dnia 15 marca 2012 r. w sprawie C-157/11 Sibilio, pkt 42, 52, 53).



- 36 Podobnie z akapitu czwartego preambuły porozumienia ramowego wynika, że porozumienia tego nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na czas określony, którzy oddawani są do dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej, zaś zamiarem stron porozumienia ramowego jest rozważenie konieczności zawarcia podobnego porozumienia dotyczącego pracy tymczasowej. Taki jest właśnie cel dyrektywy 2008/104, która, tak jak wynika z jej motywów 5 i 7, została przyjęta przez ustawodawcę Unii, gdy negocjacje w sprawie zawarcia takiego porozumienia prowadzone przez partnerów społecznych zakończyły się niepowodzeniem.
- 37 Należy wskazać w tym zakresie, że przewidziane w preambule porozumienia ramowego wyłączenie odnosi się do pracownika tymczasowego, nie zaś takiego czy innego stosunku pracy, tak więc zarówno jego stosunek pracy z agencją pracy tymczasowej, jak i stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem znajdują się poza zakresem stosowania tego porozumienia ramowego.
- 38 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału preambuła aktu Unii nie posiada wiążącej mocy prawnej i nie może być przywoływana w celu ustanowienia wyjątków wobec samych przepisów tego aktu ani w celu dokonania wykładni tych przepisów w sposób oczywiście sprzeczny z ich brzmieniem (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 listopada 1998 r. w sprawie C-308/97 Manfredi, Rec. s. I-7685, pkt 30; z dnia 24 listopada 2005 r. w sprawie C-136/04 Deutsches Milch-Kontor, Zb.Orz. s. I-10095, pkt 32; z dnia 2 kwietnia 2009 r. w sprawie C-134/08 Tyson Parketthandel, Zb.Orz. s. I-2875, pkt 16; z dnia 28 czerwca 2012 r. w sprawie C-7/11 Caronna, pkt 40).
- 39 W niniejszym przypadku należy jednak stwierdzić, że przewidziane w preambule wyłączenie zostało przejęte w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego, zgodnie z którą w zakres porozumienia ramowego wchodzi wyłącznie stosunek pracy zawarty „bezpośrednio” z pracodawcą.
- 40 Outsourcing pracowników tymczasowych stanowi ponadto złożoną i szczególną konstrukcję prawa pracy, wymagającą, tak jak wynika z pkt 32 i 37 niniejszego wyroku, istnienia podwójnego stosunku pracy pomiędzy, po pierwsze, agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, i po drugie, pomiędzy pracownikiem tymczasowym a przedsiębiorstwem użytkownikiem, jak również stosunku outsourcingu pomiędzy agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorstwem użytkownikiem. Tymczasem porozumienie ramowe nie zawiera żadnych przepisów regulujących te szczególne kwestie.
- 41 Należy natomiast stwierdzić, że art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1) wyraźnie stanowi, że dyrektywa ta znajduje zastosowanie do delegowania przez agencję pracy tymczasowej przedsiębiorstwu użytkownikowi pracownika tymczasowego, jeżeli przez okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym. Podobnie art. 1 pkt 2 dyrektywy Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środka mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U. L 206, s. 19) wyraźnie wskazuje, że stosuje się ją do stosunku pracy pomiędzy agencją pracy tymczasowej i pracownikiem tymczasowym.
- 42 Wynika z tego, że stosunek pracy na czas określony zawarty z pracownikiem tymczasowym outsourcingowanym przedsiębiorstwu użytkownikowi przez agencję pracy tymczasowej nie wchodzi w zakres stosowania porozumienia ramowego, a więc również w zakres stosowania dyrektywy 99/70.
- 43 Wniosek ten nie stoi w sprzeczności z tym, co Trybunał orzekł w ww. postanowieniu w sprawie Briot. W tamtej sprawie, stwierdziwszy, że nieprzedłużenie z pracownikiem tymczasowym umowy o pracę na czas nieokreślony rozwiązywanej z upływem czasu, na który została zawarta, przed przejściem działalności, do której wykonywania dany pracownik tymczasowy był przydzielony, nie narusza dyrektywy Rady 2001/23/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. L 82, s. 16), w pkt 36 tego postanowienia Trybunał wskazał

bowiem jedynie, że takie rozwiązanie nie stoi na przeszkodzie skorzystaniu z ochrony przed nadużyciami wynikającymi z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony, którą pracownik tymczasowy taki jak powód w postępowaniu głównym może zostać ewentualnie objęty na mocy innych przepisów prawa Unii, w szczególności dyrektywy 99/70, ani nie przesądza, jakiej wykładni tych ostatnich przepisów dokona Trybunał.

- 44 Tymczasem właśnie z wykładni dyrektywy 99/70 i porozumienia ramowego, takiej, jaka wynika z pkt 32–42 niniejszego wyroku, wypływa wniosek, że stosunek pracy na czas określony z pracownikiem tymczasowym outsourcingowanym przedsiębiorstwu użytkownikowi przez agencję pracy tymczasowej nie wchodzi w zakres stosowania tej dyrektywy ani porozumienia ramowego.
- 45 Stąd też na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że dyrektywę 99/70 i porozumienie ramowe należy interpretować w taki sposób, że nie mają one zastosowania ani do stosunku pracy na czas określony pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, ani do stosunku pracy na czas określony pomiędzy takim pracownikiem a przedsiębiorstwem użytkownikiem.

*W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego*

- 46 Z uwagi na odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze nie ma konieczności udzielania odpowiedzi na pytania drugie i trzecie.

**W przedmiocie kosztów**

- 47 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (ósma izba) orzeka, co następuje:

**Dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą porozumienia ramowego UNICE, CEEP oraz ETUC w sprawie pracy na czas określony oraz Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte w dniu 18 marca 1999 r., znajdujące się w załączniku do tej dyrektywy, należy interpretować w taki sposób, że nie mają one zastosowania ani do stosunku pracy na czas określony pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, ani do stosunku pracy na czas określony pomiędzy takim pracownikiem a przedsiębiorstwem użytkownikiem.**

Podpisy