



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 17 marca 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Zasada niedyskryminacji – Obiektywne powody uzasadniające odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony – Dyrektywa 98/59/WE – Zwolnienia grupowe – Uregulowania krajowe dotyczące ochrony, jaką należy przyznać pracownikowi będącemu ofiarą niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego – Stosowanie mniej korzystnego systemu ochrony do umów na czas określony zawartych przed datą jego wejścia w życie, przekształconych w umowy na czas nieokreślony po tej dacie

W sprawie C-652/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale di Milano (sąd w Mediolanie, Włochy) postanowieniem z dnia 5 sierpnia 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 września 2019 r., w postępowaniu:

KO

przeciwko

Consulmarketing SpA, w upadłości,

przy udziale:

Filcams CGIL,

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes izby, A. Kumin (sprawozdawca), T. von Danwitz, P.G. Xuereb i I. Ziemele, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: włoski.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu KO, Filcams CGIL oraz Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) – C. De Marchis Gòmez, avvocato,
- w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, którą wspierali G. Aiello oraz E. Manzo, avvocati dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej – początkowo B.-R. Killmann, A. Spina oraz M. van Beek, a następnie B.-R. Killmann i A. Spina, w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. 1998, L 225, s. 16), klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”) i załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43), a także art. 20 i 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy KO a Consulmarketing SpA, w upadłości, w przedmiocie ochrony prawnej, jaką należy przyznać KO w następstwie rozwiązania z nią stosunku pracy przez Consulmarketing w ramach niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 98/59

- 3 Motywy 2 i 6 dyrektywy 98/59 mają następujące brzmienie:

„(2) Należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie.

[...]

- (6) Wspólnotowa Karta socjalnych praw podstawowych pracowników, przyjęta podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez szefów państw lub rządów jedenastu państw członkowskich, przewiduje między innymi, w pkt 7 [...], że: »[z]akończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej [...]«”.

- 4 Artykuł 1 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy stanowi, że nie ma ona zastosowania w szczególności do „zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, z wyjątkiem przypadku gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów”.

Dyrektywa 1999/70 i porozumienie ramowe

- 5 Z motywu 14 dyrektywy 1999/70 wynika, że „sygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące umów o pracę na czas określony oraz stosunku pracy [stosunków pracy na czas określony]; wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony”.
- 6 Zgodnie z akapitem drugim preambuły do porozumienia ramowego strony tego porozumienia „uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami [oraz że] umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników”.
- 7 Klauzula 1 porozumienia ramowego, zatytułowana „Cel”, stanowi:
- „Celem niniejszego porozumienia jest:
- a) poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
- [...]”.
- 8 Zgodnie z klauzulą 2 pkt 1 porozumienia ramowego:
- „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”.
- 9 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, przewiduje:
- „1. Do celów niniejszego porozumienia »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.
2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

10 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, stanowi:

„1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

[...]

4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

Prawo włoskie

11 Legge n. 223 – Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (ustawa nr 223 o zasadach dotyczących bezrobocia technicznego, mobilności, zasiłku dla bezrobotnych, wprowadzenia w życie dyrektyw wspólnotowych, pośrednictwa pracy dla pracowników i innych przepisów dotyczących rynku pracy) z dnia 23 lipca 1991 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 175 z dnia 27 lipca 1991 r.) zmieniona legge n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (ustawą nr 92 o przepisach dotyczących reformy rynku pracy w perspektywie wzrostu) z dnia 28 czerwca 2012 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 153 z dnia 3 lipca 2012 r.) (zwaną dalej „ustawą nr 223/1991”) ustanawia ramy prawne mające zastosowanie do zwolnień grupowych, do których to ram należą między innymi przepisy transponujące dyrektywę 98/59 do prawa włoskiego. Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że art. 5 ust. 1 ustawy nr 223/1991 ustala kryteria, na których pracodawca jest zobowiązany się oprzeć w przypadku zwolnienia grupowego w celu określenia objętych nim pracowników.

12 Artykuł 5 ust. 3 ustawy nr 223/1991 stanowi:

„[...] W wypadku naruszenia kryteriów selekcji [pracowników, z którymi rozwiązane zostaną stosunki pracy] przewidzianych w ust. 1, zastosowanie znajduje system, o którym mowa w art. 18 ust. 4 [legge n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (ustawy nr 300 o przepisach dotyczących ochrony wolności i godności pracowników, wolności związków zawodowych i działalności związkowej w miejscu pracy oraz przepisach dotyczących zatrudnienia) z dnia 20 maja 1970 r. (GURI nr 131 z dnia 27 maja 1970 r.) [...]”.

13 Artykuł 18 akapity pierwszy i czwarty ustawy nr 300 z dnia 20 maja 1970 r., w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu głównym, stanowi:

„Sąd, w orzeczeniu stwierdzającym nieważność rozwiązania stosunku pracy uznawanego za dyskryminujące [...] ze względu na to, że może ono wiązać się z innymi przewidzianymi w ustawie przypadkami nieważności lub gdy jest ono określone przez przyczynę niezgodną z prawem, która jest decydująca w rozumieniu art. 1345 kodeksu cywilnego, nakazuje pracodawcy [...] przywrócić pracownika do pracy na jego stanowisku, niezależnie od powoływanej podstawy formalnej i niezależnie od liczby pracowników zatrudnionych przez pracodawcę [...]. W razie nakazania przywrócenia do pracy stosunek pracy zostaje rozwiązany, jeżeli pracownik nie podjął pracy w terminie 30 dni od

wezwania go przez pracodawcę, chyba że pracownik ten zażądał odprawy, o której mowa w akapicie trzecim niniejszego artykułu. System, o którym mowa w niniejszym artykule, ma również zastosowanie do rozwiązania stosunku pracy uznanego za bezskuteczne z uwagi na to, że zostało dokonane ustnie.

[...]

Jeżeli sąd stwierdzi, że nie zostały spełnione przesłanki przedstawionego przez pracodawcę obiektywnego uzasadnienia lub uzasadnionego powodu [...], stwierdza nieważność rozwiązania stosunku pracy i nakazuje pracodawcy przywrócić pracownika do pracy na jego stanowisku pracy w rozumieniu akapitu pierwszego oraz wypłacić mu odprawę odpowiadającą ostatniemu rzeczywistemu całkowitemu wynagrodzeniu, obliczonemu od dnia zwolnienia aż do chwili rzeczywistego przywrócenia do pracy, po odliczeniu kwot, jakie pracownik otrzymał w ramach wykonywania innych rodzajów działalności zawodowej w okresie po zwolnieniu, jak również kwot, które mógłby on pobierać, gdyby z zachowaniem staranności poszukiwał nowego zatrudnienia [...]. Pracodawcy nakazuje się również opłacić składki na ubezpieczenie społeczne od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia rzeczywistego przywrócenia do pracy, wraz ze zwykłymi odsetkami, bez zastosowania kar w przypadku braku lub opóźnienia składek, w wysokości równej różnicy między składkami, które zostałyby pobrane w ramach umowy o pracę, która została przerwana w wyniku niezgodnego z prawem zwolnienia, a składkami wpłaconymi na rzecz pracownika w ramach wykonywania innej działalności zawodowej [...].”

- 14 Artykuł 1 ust. 1 i 2 decreto legislativo n. 23 – Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (dekretu ustawodawczego nr 23 w sprawie przepisów dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony oferujących rosnącą ochronę i wprowadzającego w życie ustawę nr 183 z dnia 10 grudnia 2014 r.) z dnia 4 marca 2015 r. (GURI nr 54 z dnia 6 marca 2015 r., zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 23/2015”), stanowi:

„1. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych po dacie wejścia w życie niniejszego dekretu jako robotnicy, pracownicy biurowi lub kadra kierownicza na podstawie umowy o pracę najemną na czas nieokreślony, system ochrony w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy regulują przepisy niniejszego dekretu.

2. Przepisy niniejszego dekretu mają zastosowanie również w przypadku przekształcenia, po wejściu w życie niniejszego dekretu, umowy na czas określony lub umowy o przyuczenie do zawodu w umowę na czas nieokreślony”.

- 15 Artykuł 3 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 23/2015 stanowi, że w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia grupowego sąd stwierdza zakończenie stosunku pracy i „zasądza od pracodawcy odprawę, od której nie odprowadza się składek na ubezpieczenie społeczne, a której wysokość jest równa dwukrotności ostatniego miesięcznego wynagrodzenia referencyjnego dla celów obliczenia odprawy pieniężnej za każdy rok pracy, przy czym odprawa ta nie może być w żadnym razie niższa niż 4 miesięczne wynagrodzenia ani wyższa niż 24 miesięczne wynagrodzenia”. Na mocy decreto legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (dekretu z mocą ustawy nr 87 w sprawie wprowadzenia pilnych przepisów dotyczących godności pracowników i przedsiębiorstw) z dnia 12 lipca 2018 r. (GURI nr 161 z dnia 13 lipca 2018 r.) widełki te obejmują zakres od 6 do 36 miesięcznych wynagrodzeń.

- 16 Artykuł 10 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 23/2015 brzmi następująco:

„1. [W] wypadku naruszenia [...] kryteriów selekcji, o których mowa w art. 5 ust. 1 ustawy [nr 223/1991], stosuje się system, o którym mowa w art. 3 ust. 1”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 17 Skarżąca w postępowaniu głównym była zatrudniona przez Consulmarketing od dnia 14 stycznia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony.
- 18 W dniu 31 marca 2015 r. ta umowa na czas określony została przekształcona w umowę na czas nieokreślony.
- 19 W dniu 19 stycznia 2017 r. Consulmarketing wszczął postępowanie w celu przeprowadzenia zwolnienia grupowego obejmującego 350 pracowników, w tym skarżącą w postępowaniu głównym, w wyniku którego z wszystkimi tymi pracownikami rozwiązano stosunki pracy.
- 20 Pracownicy, z którymi rozwiązano stosunki pracy, wnieśli powództwo do Tribunale di Milano (sądu w Mediolanie, Włochy), podnosząc w szczególności, że spółka Consulmarketing naruszyła kryteria, na których pracodawca jest zobowiązany oprzeć się w przypadku zwolnienia grupowego w celu określenia objętych nim pracowników.
- 21 Sąd odsyłający stwierdził niezgodność z prawem zwolnienia grupowego i nakazał wypłatę odszkodowania, jak również przywrócenie do pracy w przedsiębiorstwie wszystkich zainteresowanych pracowników – z wyjątkiem skarżącej w postępowaniu głównym. Sąd ten orzekł bowiem, że nie może ona korzystać z tego samego systemu ochrony, z którego korzystają inni pracownicy, z którymi rozwiązano stosunki pracy, z tego powodu, że jej umowa o pracę na czas określony została przekształcona w umowę na czas nieokreślony po dniu 7 marca 2015 r., dacie wejścia w życie dekretu ustawodawczego nr 23/2015.
- 22 W ramach sprzeciwu od tego orzeczenia, który stanowi postępowanie główne, skarżąca w postępowaniu głównym podnosi w szczególności niezgodność obowiązującego ustawodawstwa krajowego z prawem Unii oraz naruszenie zasady równego traktowania. Należy ponadto zauważyć, że w toku tego samego postępowania, po pierwsze, ogłoszono upadłość Consulmarketing, a po drugie, Filcams CGIL i Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) dobrowolnie wstąpiły do sprawy na poparcie żądań skarżącej w postępowaniu głównym jako organizacje związkowe.
- 23 Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który przed dniem 7 marca 2015 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca musi, po pierwsze, przywrócić pracownika do pracy na jego stanowisku, a po drugie, wypłacić mu odszkodowanie odpowiadające rzeczywistemu całkowitemu wynagrodzeniu za okres od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia rzeczywistego przywrócenia do pracy oraz opłacić składki na ubezpieczenie społeczne odpowiadające temu okresowi, przy czym odszkodowanie to nie może przekraczać 12 miesięcznych wynagrodzeń. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony po 7 marca 2015 r. nie mogą ubiegać się o takie przywrócenie do pracy, lecz jedynie o odprawę, która nie obejmuje opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne. Wysokość odprawy zależy w szczególności od stażu pracy pracownika i w zależności od przypadku odpowiada co najmniej 4 miesięcznym wynagrodzeniom, a maksymalnie 24 miesięcznym wynagrodzeniom. Od 2018 r. widełki te obejmują zakres, odpowiednio, od 6 do 36 miesięcznych wynagrodzeń.
- 24 W niniejszym przypadku, mimo że skarżąca w postępowaniu głównym rozpoczęła pracę przed dniem 7 marca 2015 r., jej umowa na czas określony została przekształcona w umowę na czas nieokreślony po tej dacie. Tymczasem w celu określenia systemu ochrony w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony jest traktowane jako nowe zatrudnienie. Z tego właśnie względu skarżąca w postępowaniu głównym nie może domagać się, na podstawie ustawodawstwa krajowego, przywrócenia do pracy ani odszkodowania, lecz wyłącznie odprawy.

- 25 Sąd odsyłający stawia sobie pytanie o zgodność tej sytuacji z dyrektywą 98/59 i klauzulą 4 porozumienia ramowego w związku z art. 20 i 30 karty.
- 26 W pierwszej kolejności, zdaniem sądu odsyłającego, odprawa, o którą skarżąca w postępowaniu głównym może się ubiegać, nie stanowi stosownego zadośćuczynienia za niezgodne z prawem zwolnienie grupowe w rozumieniu art. 30 karty. Z wyjaśnień dotyczących Karty praw podstawowych (Dz.U. 2007, C 303, s. 17) wynika bowiem, że wykładni tego ostatniego przepisu należy dokonywać w świetle art. 24 Europejskiej karty społecznej, podpisanej w Turynie w dniu 18 października 1961 r., który z kolei został zinterpretowany przez Europejski Komitet Praw Społecznych w ten sposób, że sankcję wynikającą z niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego uważa się za odpowiednią, jeżeli przewiduje ona: po pierwsze, zwrot strat finansowych poniesionych przez danego pracownika w okresie między dniem zwolnienia a decyzją nakazującą pracodawcy ten zwrot, po drugie, możliwość przywrócenia pracownika do pracy w przedsiębiorstwie, oraz po trzecie, odszkodowanie w kwocie wystarczająco wysokiej dla zniechęcenia pracodawcy i dla zrekompensowania pracownikowi poniesionej szkody.
- 27 W drugiej kolejności sąd odsyłający stwierdza różnicę w traktowaniu między z jednej strony skarżącą w postępowaniu głównym, a mianowicie pracownicą, która rozpoczęła pracę przed dniem 7 marca 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, przekształconej w umowę na czas nieokreślony po tej dacie, a z drugiej strony wszystkimi innymi pracownikami zwolnionymi przez Consulmarketing, którzy zostali zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony przed tą datą. To odmienne traktowanie wynika ze zrównania przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony z nowym zatrudnieniem.
- 28 W tych okolicznościach Tribunale di Milano (sąd w Mediolanie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy zasady równego traktowania i niedyskryminacji zawarte w klauzuli 4 [porozumienia ramowego] w odniesieniu do warunków zatrudnienia stoją na przeszkodzie przepisom art. 1 ust. 2 i art. 10 decreto legislativo [nr 23/2015], które w wypadku zwolnień grupowych niezgodnych z prawem ze względu na naruszenie kryteriów selekcji przewidują w ramach tej samej procedury dwa różne systemy ochrony: albo gwarantujący odpowiednią, skuteczną i odstraszącą ochronę stosunków pracy na czas nieokreślony nawiązanych przed dniem 7 marca 2015 r., w odniesieniu do których przewidziano środki zaradcze w postaci przywrócenia do pracy i opłacenia składek przez pracodawcę, albo wprowadzający ochronę o charakterze wyłącznie odszkodowawczym, o określonej minimalnej i maksymalnej granicy, mniejszej skuteczności i mniejszym oddziaływaniu odstraszącym – w odniesieniu do stosunków pracy na czas określony o takim samym okresie trwania, w zakresie, w jakim te drugie zostały nawiązane przed wspomnianą datą, lecz zostały przekształcone w stosunki pracy na czas nieokreślony po dniu 7 marca 2015 r.?
- 2) Czy przepisy art. 20 i 30 [karty] oraz dyrektywy [98/59] stoją na przeszkodzie przepisowi takiemu jak zawarty w art. 10 dekretu legislacyjnego [nr 23/2015], zgodnie z którym jedynie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (lub pracowników, których stosunek pracy na czas określony został przekształcony w stosunek pracy na czas nieokreślony) począwszy od dnia 7 marca 2015 r. przepis, zgodnie z którym w przypadku zwolnienia grupowego niezgodnego z prawem ze względu na naruszenie kryteriów selekcji, w odróżnieniu od zasad, które dotyczą innych podobnych stosunków pracy uprzednio nawiązanych i objętych tą samą procedurą, nie jest przewidziane przywrócenie do pracy, a który wprowadza natomiast konkurencyjny system ochrony, o charakterze wyłącznie odszkodowawczym, nieodpowiedni do przywrócenia skutków ekonomicznych wynikających z utraty zatrudnienia i mniej korzystny niż inny współistniejący system, mający zastosowanie do innych pracowników, których stosunki pracy mają takie same cechy, z wyjątkiem daty przekształcenia lub nawiązania stosunku pracy?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

- 29 Z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że sprawa w postępowaniu głównym dotyczy dwóch kolejnych systemów ochrony pracowników w wypadku niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego. Z jednej strony pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, którego umowa została zawarta przed dniem 7 marca 2015 r., może na podstawie ustawy nr 223/1991 ubiegać się o przywrócenie go do pracy w przedsiębiorstwie; z drugiej strony pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, z którym zawarto umowę po tej dacie, może dochodzić jedynie odprawy o określonym górnym pułapie na podstawie dekretu ustawodawczego nr 23/2015.
- 30 Artykuł 1 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 23/2015 stanowi, że przewidziany w nim system ochrony ma zastosowanie do umów na czas określony, które zostają przekształcone w umowy na czas nieokreślony po jego wejściu w życie. W takim przypadku skarżąca w postępowaniu głównym może na podstawie tego dekretu ustawodawczego domagać się jedynie odprawy, w przeciwieństwie do wszystkich pracowników, z którymi rozwiązano stosunki pracy w tym samym czasie, lecz którzy zostali przywróceniu do pracy w przedsiębiorstwie na podstawie ustawy nr 223/1991, ponieważ byli zatrudnieni na czas nieokreślony przed dniem 7 marca 2015 r.
- 31 Sąd odsyłający zwraca się do Trybunału z pytaniem o zgodność nowego systemu wprowadzonego dekretem ustawodawczym nr 23/2015 z porozumieniem ramowym, dyrektywą 98/59 oraz z art. 20 i 30 karty.
- 32 Otóż należy na wstępie przypomnieć, że system współpracy ustanowiony w art. 267 TFUE opiera się na wyraźnym rozdziale kompetencji pomiędzy sądami krajowymi a Trybunałem. W ramach postępowania wszczętego na podstawie tego artykułu wykładnia przepisów prawa krajowego należy do sądów państw członkowskich, a nie do Trybunału; do tego ostatniego nie należy zatem orzekanie w przedmiocie zgodności norm prawa krajowego z postanowieniami prawa Unii. Zadaniem Trybunału jest natomiast dostarczenie sądowi krajowemu wszystkich elementów wykładni prawa Unii, które mogą mu być pomocne w dokonaniu oceny zgodności norm prawa krajowego z uregulowaniami Unii (wyrok z dnia 30 kwietnia 2020 r., CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, pkt 28).
- 33 W związku z tym nawet wówczas, gdy literalne brzmienie pytań prejudycjalnych postawionych przez sąd odsyłający wzywa Trybunał do wypowiedzenia się w przedmiocie zgodności przepisu prawa krajowego z prawem Unii, nic nie stoi na przeszkodzie temu, aby Trybunał udzielił sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi poprzez dostarczenie mu elementów wykładni prawa Unii, które pozwolą temu sądowi na samodzielne orzeczenie o zgodności prawa krajowego z prawem Unii (wyrok z dnia 30 kwietnia 2020 r., CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, pkt 29).
- 34 Ponadto postanowienia karty mają, zgodnie z jej art. 51 ust. 1, zastosowanie do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii. Artykuł 6 ust. 1 TUE oraz art. 51 ust. 2 karty uściślają, że karta nie rozszerza zakresu stosowania prawa Unii poza kompetencje Unii Europejskiej ani nie ustanawia nowych kompetencji ani zadań Unii, ani też nie zmienia kompetencji i zadań określonych w traktatach. Trybunał ma wobec tego za zadanie dokonać wykładni prawa Unii w świetle karty w granicach przyznanych mu kompetencji (postanowienie z dnia 4 czerwca 2020 r., Balga, C-32/20, niepublikowane, EU:C:2020:441, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 35 Należy zatem przeformułować pytania prejudycjalne w ten sposób, że dotyczą one wykładni, po pierwsze, klauzuli 4 porozumienia ramowego, a po drugie, dyrektywy 98/59 w związku z art. 20 i 30 karty.

W przedmiocie pytania drugiego

- 36 Poprzez pytanie drugie, które należy zbadać w pierwszej kolejności, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni dyrektywy 98/59 oraz art. 20 i 30 karty należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje stosowanie, w ramach jednej i tej samej procedury zwolnienia grupowego, dwóch różnych systemów ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w przypadku zwolnienia grupowego przeprowadzonego z naruszeniem kryteriów mających na celu określenie pracowników objętych tą procedurą.
- 37 Wbrew temu, co sugeruje sąd odsyłający, dla celów stwierdzenia, że przepisy prawa włoskiego rozpatrywane w postępowaniu głównym wprowadzają w życie dyrektywę 98/59, nie wystarczy, by przepisy te stanowiły część szerszego uregulowania krajowego, którego inne przepisy zostały przyjęte w celu transpozycji tej dyrektywy do prawa krajowego. W celu bowiem stwierdzenia możliwości zastosowania dyrektywy 98/59, a w konsekwencji karty, do sprawy w postępowaniu głównym konieczne jest, aby omawiana dyrektywa ustanawiała w odniesieniu do sytuacji rozpatrywanej w tej sprawie konkretny obowiązek, który został wdrożony przez rozpatrywane przepisy prawa włoskiego (zob. analogicznie postanowienie z dnia 4 czerwca 2020 r., Balga, C-32/20, niepublikowane, EU:C:2020:441, pkt 27).
- 38 Tymczasem z postanowienia odsyłającego nie wynika, aby jakkolwiek obowiązek ustanowiony dyrektywą 98/59 był rozpatrywany w sporze w postępowaniu głównym (zob. podobnie postanowienie z dnia 4 czerwca 2020 r., Balga, C-32/20, niepublikowane, EU:C:2020:441, pkt 28).
- 39 Po pierwsze, należy stwierdzić, że motyw 2 dyrektywy 98/59, do którego odwołuje się sąd odsyłający i z którego wynika, że dyrektywa ta ma na celu zwiększenie ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, nie może ustanawiać konkretnego obowiązku w odniesieniu do sytuacji takiej jak sytuacja skarżącej w postępowaniu głównym (zob. analogicznie postanowienie z dnia 4 czerwca 2020 r., Balga, C-32/20, niepublikowane, EU:C:2020:441, pkt 29).
- 40 Po drugie, taki obowiązek nie wynika z przepisów dyrektywy 98/59. Głównym celem tej dyrektywy jest zapewnienie, aby zwolnienia grupowe były poprzedzone konsultacjami z przedstawicielami pracowników oraz poinformowaniem właściwego organu publicznego. Na podstawie art. 2 ust. 2 omawianej dyrektywy konsultacje dotyczą możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszerogowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników. Zgodnie z art. 2 ust. 3 i art. 3 ust. 1 tej dyrektywy pracodawca powiadamia organ publiczny o każdym zamiarze zwolnienia grupowego oraz przekazuje mu wymienione w tych przepisach informacje i notyfikacje (postanowienie z dnia 4 czerwca 2020 r., Balga, C-32/20, niepublikowane, EU:C:2020:441, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 41 Dyrektywa 98/59 zapewnia w ten sposób jedynie częściową harmonizację zasad ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, a mianowicie procedurę stosowaną przy takich zwolnieniach. Trybunał miał już okazję wyjaśnić, że dyrektywa ta nie ma na celu ustanowienia na poziomie Unii mechanizmu ogólnej rekompensaty finansowej w przypadku utraty zatrudnienia i nie harmonizuje zasad ostatecznego zakończenia działalności przedsiębiorstwa (postanowienie z dnia 4 czerwca 2020 r., Balga, C-32/20, niepublikowane, EU:C:2020:441, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 42 Tymczasem szczegółowe zasady ochrony, jaką należy przyznać pracownikowi objętemu niezgodnym z prawem zwolnieniem grupowym w następstwie naruszenia kryteriów, na których pracodawca jest zobowiązany się oprzeć w celu określenia pracowników objętych zwolnieniem, są w sposób oczywisty pozbawione związku z wynikającym z dyrektywy 98/59 obowiązkiem notyfikacji i konsultacji. Ani te

szczegółowe zasady, ani kryteria selekcji nie mieszczą się w zakresie stosowania tej dyrektywy. W konsekwencji pozostają one w kompetencji państw członkowskich (zob. podobnie postanowienie z dnia 4 czerwca 2020 r., Balga, C-32/20, niepublikowane, EU:C:2020:441, pkt 32).

- 43 Należy również przypomnieć, że zgodnie z art. 6 dyrektywy 98/59 państwa członkowskie zapewniają, aby przedstawiciele pracowników lub pracownicy mieli dostęp do procedur administracyjnych lub sądowych w celu zapewnienia przestrzegania obowiązków przewidzianych w tej dyrektywie. Ów art. 6 nie zobowiązuje państw członkowskich do przyjęcia konkretnego środka w przypadku naruszenia obowiązków określonych w dyrektywie 98/59, lecz pozostawia im swobodę wyboru pomiędzy różnymi rozwiązaniami właściwymi do realizacji celu tej dyrektywy w zależności od sytuacji, które mogą się pojawić. Jak podkreślił zasadniczo sąd odsyłający, środki te powinny jednak zapewniać skuteczną i efektywną ochronę sądową na podstawie art. 47 karty i mieć rzeczywisty skutek odstraszający (postanowienie z dnia 4 czerwca 2020 r., Balga, C-32/20, niepublikowane, EU:C:2020:441, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 Jednakże art. 6 dyrektywy 98/59 i omawiane orzecznictwo mają zastosowanie wyłącznie do procedur, które mają na celu zapewnienie przestrzegania obowiązków przewidzianych w tej dyrektywie. W zakresie, w jakim z postanowienia odsyłającego jednoznacznie wynika, że drugie z postawionych pytań dotyczy nie naruszenia obowiązku określonego w tej dyrektywie, lecz naruszenia ustanowionych w ustawodawstwie krajowym kryteriów, na których pracodawca jest zobowiązany oprzeć się w przypadku zwolnienia grupowego w celu określenia pracowników objętych tą procedurą, które to kryteria mieszczą się w zakresie uznania państw członkowskich, omawiany art. 6 i wspomniane orzecznictwo nie mogą w niniejszym przypadku znaleźć zastosowania (zob. analogicznie postanowienie z dnia 4 czerwca 2020 r., Balga, C-32/20, niepublikowane, EU:C:2020:441, pkt 34).
- 45 Ponadto w zakresie, w jakim uregulowanie krajowe, które przewiduje stosowanie w ramach jednej i tej samej procedury zwolnienia grupowego dwóch różnych systemów ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego, nie mieści się w zakresie stosowania dyrektywy 98/59, nie można przyjąć, że owo uregulowanie krajowe stosuje prawo Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty, a zatem nie można go oceniać w świetle gwarancji tej karty, a w szczególności jej art. 20 i 30.
- 46 Z całości powyższych rozważań wynika, że uregulowanie krajowe, które przewiduje stosowanie w ramach jednej i tej samej procedury zwolnienia grupowego dwóch różnych systemów ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w przypadku zwolnienia grupowego dokonanego z naruszeniem kryteriów mających na celu określenie pracowników objętych tą procedurą, nie mieści się w zakresie stosowania dyrektywy 98/59, a tym samym nie można go oceniać w świetle praw podstawowych zagwarantowanych w karcie, a w szczególności w jej art. 20 i 30.

W przedmiocie pytania pierwszego

- 47 Poprzez pytanie pierwsze, które należy rozpatrzyć w drugiej kolejności, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu rozszerzającemu nowy system ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego na pracowników, których umowa na czas określony zawarta przed wejściem w życie tych przepisów przekształca się w umowę na czas nieokreślony po tej dacie.
- 48 Zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z celów tego porozumienia jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Podobnie w preambule porozumienia ramowego w akapicie trzecim wskazano, że porozumienie to stanowi „odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez

zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania”. Motyw 14 dyrektywy 1999/70 wskazuje w związku z tym, że celem porozumienia ramowego jest poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować zastosowanie zasady niedyskryminacji (wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 21).

- 49 Porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzula 4, ma na celu stosowanie wspomnianej zasady do pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia tych pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 22).
- 50 W świetle celów wytyczonych w porozumieniu ramowym jego klauzulę 4 należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, której wykładni nie można dokonywać zawężająco (wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 23).
- 51 Należy przypomnieć, że w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanowiono, jeśli chodzi o warunki zatrudnienia, zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony, chyba że odmiennie traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami. Klauzula 4 pkt 4 wprowadza ten sam zakaz w odniesieniu do kryteriów w zakresie stażu pracy dotyczących szczególnych warunków zatrudnienia
- 52 W pierwszej kolejności – Trybunał orzekł już, że ochrona przyznana pracownikowi w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy wchodzi w zakres pojęcia „warunków pracy” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 28–30).
- 53 W drugiej kolejności – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem aby ocenić, czy zainteresowane osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustalić, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można przyjąć, że osoby te znajdują się w porównywalnej sytuacji (zob. podobnie wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 54 Do sądu odsyłającego, który jako jedyny jest właściwy do dokonania oceny okoliczności faktycznych, należy ustalenie, czy skarżąca w postępowaniu głównym znajdowała się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników zatrudnionych przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony w tym samym okresie (zob. analogicznie wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 35). W tym względzie z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika a priori, że przed przekształceniem jej umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony skarżąca w postępowaniu głównym była pracownicą na czas określony, która znajdowała się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.
- 55 W trzeciej kolejności, co się tyczy istnienia odmiennego traktowania, sąd odsyłający wyjaśnia, że gdyby uwzględnić datę zawarcia umowy o pracę na czas określony, skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym mogłaby domagać się środka w postaci przywrócenia do pracy na podstawie ustawy nr 223/1991, który jest korzystniejszy niż odprawa, do której ma ona prawo na podstawie dekretu ustawodawczego nr 23/2015. Skarżąca w postępowaniu głównym została zatem potraktowana w sposób mniej korzystny niż jej koledzy zatrudnieni na czas nieokreślony przed dniem 7 marca 2015 r., czyli przed dniem wejścia w życie tego dekretu ustawodawczego.

- 56 Okoliczność, że po tej dacie skarżąca w postępowaniu głównym nabyła status pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, nie wyklucza możliwości powołania się przez nią, w pewnych okolicznościach, na zasadę niedyskryminacji zawartą w klauzuli 4 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 34). W tym względzie wystarczy stwierdzić, że odmienne traktowanie, którego skarżąca w postępowaniu głównym była w swej ocenie ofiarą, wynika z faktu, że została zatrudniona początkowo na czas określony.
- 57 Ponadto w zakresie, w jakim odniesienie do stażu pracy skarżącej w postępowaniu głównym, dokonane przez sąd odsyłający w odpowiedzi na piśmie na pytania Trybunału, należałoby rozumieć jako odnoszące się do klauzuli 4 pkt 4 porozumienia ramowego, należy z góry wykluczyć możliwość zastosowania tego postanowienia. Postanowienie to przewiduje, że kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia są takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Okoliczność, że skarżąca w postępowaniu głównym została potraktowana mniej korzystnie niż jej koledzy objęci tym samym zwolnieniem grupowym, nie wynika jednak z kryteriów dotyczących stażu pracy dla celów ustalenia ochrony w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego. Odmienne traktowanie wynika raczej z systemu przejściowego ustanowionego w art. 1 ust. 2 tego dekretu ustawodawczego, który rozszerza jego stosowanie na umowy na czas określony zawarte przed datą jego wejścia w życie, przekształcone w umowy na czas nieokreślony po tej dacie. Takie odmienne traktowanie należy zbadać w świetle klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 58 Tym samym, z zastrzeżeniem ostatecznej oceny, jakiej dokona sąd odsyłający w zakresie porównywalności sytuacji pracownika, który jest zatrudniony na czas określony, takiego jak skarżąca w postępowaniu głównym, oraz sytuacji pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w świetle wszystkich istotnych okoliczności, należy ustalić, czy istnieje powód o charakterze obiektywnym uzasadniający to odmienne traktowanie (zob. analogicznie wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 37).
- 59 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy rozumieć w ten sposób, że nie pozwala ono na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że to odmienne traktowanie zostało wprowadzone na mocy normy o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, takiej jak ustawa lub układ zbiorowy (wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 38).
- 60 Wspomniane pojęcie wymaga zgodnie z równie utrwalonym orzecznictwem, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych elementów charakteryzujących warunków zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak by upewnić się, czy różnica ta odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest do tego niezbędna. Elementy te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, w celu wykonania których zawarto umowy na czas określony, oraz z ich swoistych cech lub, w odpowiednim przypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki socjalnej państwa członkowskiego (wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 39).
- 61 W tym względzie z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, oraz z odpowiedzi na pytania Trybunału wynika, że rząd włoski uważa, iż mniej korzystne traktowanie pracownika znajdującego się w sytuacji takiej jak skarżąca w postępowaniu głównym jest uzasadnione celem polityki społecznej realizowanym przez dekret ustawodawczy nr 23/2015, polegającym na zachęcaniu pracodawców do zatrudniania na

czas nieokreślony. Zrównanie przekształcania umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony z nowym zatrudnieniem jest bowiem uzasadnione tym, że dany pracownik uzyskuje w zamian pewną formę stabilności zatrudnienia.

- 62 Należy stwierdzić, że wzmocnienie stabilności zatrudnienia poprzez wspieranie przekształcania umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony stanowi uzasadniony cel prawa socjalnego, a ponadto cel realizowany przez porozumienie ramowe. Po pierwsze, Trybunał miał już okazję wyjaśnić, że wspieranie zatrudniania bez wątpienia stanowi uzasadniony cel polityki społecznej lub polityki zatrudnienia państw członkowskich (zob. podobnie wyrok z dnia 19 lipca 2017 r., *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, pkt 37). Po drugie, akapit drugi preambuły do porozumienia ramowego stanowi, że jego strony uznają, iż umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. W konsekwencji korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako główny element ochrony pracowników (zob. podobnie wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 87).
- 63 W odniesieniu do właściwego i koniecznego charakteru środka do osiągnięcia tego celu należy przypomnieć, że państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania przy wyborze nie tylko sposobu osiągnięcia jednego celu spośród innych w dziedzinie polityki społecznej i zatrudnienia, lecz również przy definiowaniu środków mogących go zrealizować (zob. podobnie wyrok z dnia 19 lipca 2017 r., *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, pkt 31).
- 64 Co się tyczy przede wszystkim odpowiedniego charakteru zrównania przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony z nowym zatrudnieniem, skutkuje ono tym, że w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego dany pracownik może ubiegać się nie o przywrócenie do pracy w przedsiębiorstwie na podstawie ustawy nr 223/1991, lecz jedynie o przewidzianą w dekrete ustawodawczym nr 23/2015 mniej korzystną odprawę o określonym pułapie. Jak zauważył rząd włoski w uwagach na piśmie, taki środek polegający na zrównaniu wydaje się zachęcać pracodawców do przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, czego ustalenie należy jednak do sądu odsyłającego.
- 65 Następnie, jeśli chodzi o niezbędny charakter tego środka, należy wziąć pod uwagę szeroki zakres uznania przyznany państwom członkowskim, o którym mowa w pkt 63 niniejszego wyroku. Wspomniany środek wpisuje się w ramy reformy włoskiego prawa socjalnego, która ma na celu wspieranie tworzenia stosunków pracy na czas nieokreślony w drodze zatrudnienia lub przekształcenia umowy na czas określony. Gdyby nowy system ochrony wprowadzony dekretem ustawodawczym nr 23/2015 nie miał zastosowania do umów przekształconych, z góry wykluczony byłby jakikolwiek efekt zachęcający do przekształcania umów na czas określony obowiązujących w dniu 7 marca 2015 r. w umowy na czas nieokreślony.
- 66 Wreszcie okoliczność, że dekret ustawodawczy nr 23/2015 dokonuje obniżenia poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, nie jest sama w sobie objęta zakazem dyskryminacji ustanowionym w klauzuli 4 porozumienia ramowego. Wystarczy w tym względzie stwierdzić, że zasada niedyskryminacji została wprowadzona w życie i skonkretyzowana w porozumieniu ramowym jedynie w odniesieniu do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony znajdujących się w porównywalnej sytuacji. W związku z tym ewentualne różnice w traktowaniu niektórych kategorii personelu zatrudnionego na czas nieokreślony nie są objęte zasadą niedyskryminacji ustanowioną w tym porozumieniu ramowym (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., *Viejobueno Ibáñez i Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, pkt 51).
- 67 Z zastrzeżeniem ustaleń, jakich powinien dokonać sąd odsyłający, który jako jedyny jest uprawniony do dokonywania wykładni prawa krajowego, z powyższych rozważań wynika, że zrównanie przekształcania umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony z nowym zatrudnieniem stanowi część szerszej reformy włoskiego prawa socjalnego, której celem jest wspieranie zatrudniania na czas

nieokreślony. W tych okolicznościach taki środek polegający na zrównaniu wpisuje się w szczególnie kontekst wyjątkowo uzasadniający, z punktu widzenia zarówno faktycznego, jak i prawnego, odmienne traktowanie.

- 68 Z całości powyższych rozważań wynika, że na pytanie pierwsze trzeba odpowiedzieć tak, iż wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu rozszerzającemu nowy system ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego na pracowników, których umowa na czas określony zawarta przed wejściem w życie tego uregulowania została przekształcona w umowę na czas nieokreślony po tej dacie.

W przedmiocie kosztów

- 69 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 (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Uregulowanie krajowe, które przewiduje stosowanie w ramach jednej i tej samej procedury zwolnienia grupowego dwóch różnych systemów ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w przypadku zwolnienia grupowego dokonanego z naruszeniem kryteriów mających na celu określenie pracowników objętych tą procedurą, nie mieści się w zakresie stosowania dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, a zatem nie można go oceniać w świetle praw podstawowych zagwarantowanych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, a w szczególności w jej art. 20 i 30.**
- 2) **Wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu rozszerzającemu nowy system ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia grupowego na pracowników, których umowa na czas określony zawarta przed wejściem w życie tego uregulowania została przekształcona w umowę na czas nieokreślony po tej dacie.**

Podpisy