



Zbiór Orzeczeń

Sprawa C-715/20

**K.L.
przeciwko
X sp. z o.o.**

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym,
złożony przez Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie)

Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 20 lutego 2024 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 – Odmiennie traktowanie w wypadku wypowiedzenia – Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony – Brak obowiązku wskazania przyczyn wypowiedzenia – Kontrola sądowa – Artykuł 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej

1. *Polityka społeczna – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Dyrektywa 1999/70 – Warunki zatrudnienia – Pojęcie – Reżim rozwiązywania umowy o pracę w wypadku wypowiedzenia – Włączenie (dyrektywa Rady 1999/70, załącznik, klauzula 4 pkt 1)*

(zob. pkt 35–40)

2. *Polityka społeczna – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Dyrektywa 1999/70 – Zakaz dyskryminacji pracowników na czas określony – Uregulowanie krajowe ustanawiające obowiązek wskazania przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, lecz nie umowy na czas określony – Niedopuszczalność (dyrektywa Rady 1999/70, załącznik, klauzula 4 pkt 1)*

(zob. pkt 51–56, 63–67, 82; sentencja)

3. *Polityka społeczna – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Dyrektywa 1999/70 – Zakaz dyskryminacji pracowników na czas określony – Bezpośrednia skuteczność – Możliwość powołania się na omawiany zakaz w ramach sporu między jednostkami – Brak (dyrektywa Rady 1999/70, załącznik, klauzula 4 pkt 1)*

(zob. pkt 75, 76)

4. *Polityka społeczna – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Dyrektywa 1999/70 – Zakaz dyskryminacji pracowników na czas określony – Związek z kartą praw podstawowych – Charakter umożliwiający powołanie się na art. 47 karty praw podstawowych – Spory między jednostkami – Obowiązki i uprawnienia sądu krajowego – Wykładnia zgodna prawa krajowego z prawem Unii – Obowiązek powstrzymania się od stosowania wszelkich przepisów krajowych sprzecznych ze wspomnianym art. 47*
(Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 47, art. 51 ust. 1, art. 52 ust. 1; dyrektywa Rady 1999/70, załącznik, klauzula 4 pkt 1)

(zob. pkt 77–82; sentencja)

Streszczenie

Trybunał, w składzie wielkiej izby, rozpatrujący odesłanie prejudycjalne, uściślił zakres zasady niedyskryminacji pracowników na czas określony w odniesieniu do obowiązku podania uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę, a także obowiązków sądów krajowych w wypadku naruszenia wspomnianej zasady w sporze między jednostkami.

Pracownik K.L. i spółka prawa polskiego X sp. z o.o. zawarli umowę o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy na okres od dnia 1 listopada 2019 r. do dnia 31 lipca 2022 r. W dniu 15 lipca 2020 r. pracodawca X wręczył K.L. oświadczenie o wypowiedzeniu tej umowy o pracę, lecz nie wskazał w nim przyczyn tego wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 polskiego kodeksu pracy¹ pracodawca jest zobowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy jedynie w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony².

K.L. wystąpił do Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Polska), który jest sądem odsyłającym, z żądaniem zasądzenia odszkodowania, ponieważ jego zdaniem rozwiązanie stosunku pracy było niezgodne z prawem. Powołał się między innymi na naruszenie zasady niedyskryminacji pracowników na czas określony, przewidzianej w klauzuli 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony³.

W postanowieniu odsyłającym wskazano, że o ile Trybunał Konstytucyjny (Polska) orzekł już, iż art. 30 § 4 kodeksu pracy jest zgodny z zasadami konstytucyjnymi demokratycznego państwa prawa i równości wobec prawa, o tyle Sąd Najwyższy (Polska) wyraził wątpliwości co do zgodności tego krajowego przepisu prawa z prawem Unii. Jednak Sąd Najwyższy nie mógł pominąć stosowania rozpatrywanego przepisu, ponieważ zasada niedyskryminacji pracowników na czas określony nie ma bezpośredniej skuteczności w ramach sporu zawisłego pomiędzy jednostkami.

W tym właśnie kontekście sąd odsyłający zwrócił się zasadniczo do Trybunału z pytaniem, czy klauzula 4 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym i czy na ową klauzulę można powoływać się w ramach sporu zawisłego pomiędzy jednostkami.

¹ Ustawa – Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. nr 24, poz. 141), w brzmieniu znajdującym zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.) (zwana dalej „kodeksem pracy”).

² Albo w wypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zawartej czy to na czas określony, czy nieokreślony.

³ Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte w dniu 18 marca 1999 r., stanowiące załącznik 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 i ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43, zwane dalej „porozumieniem ramowym”).

Ocena Trybunału

Trybunał uściślił najpierw, że rozpatrywany reżim rozwiązywania umowy o pracę wchodzi w zakres pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, dotyczącej zasady niedyskryminacji, a następnie zbadał kwestię tego, czy reżim ten wprowadza odmienne traktowanie wyrażające się w mniej korzystnym traktowaniu pracowników na czas określony w porównaniu ze znajdującymi się w podobnej sytuacji pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, aby na koniec móc ocenić – w stosownym wypadku – czy takie odmienne traktowanie może być uzasadnione „powodami o charakterze obiektywnym”.

W pierwszej kolejności, co się tyczy porównywalności danych sytuacji, Trybunał przypomniał, że ocena, czy zainteresowane osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego⁴ należy do sądu odsyłającego, z uwzględnieniem zbioru czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki zatrudnienia.

W drugiej kolejności Trybunał stwierdził, że z zastrzeżeniem ustaleń dokonanych przez sąd odsyłający, istnienie mniej korzystnego traktowania pracowników na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, wynika z okoliczności, że do tych ostatnich nie stosuje się rozpatrywanego ograniczenia dotyczącego informowania o przyczynach uzasadniających zwolnienie. Nawet przy założeniu, że w następstwie wystąpienia przez pracownika na czas określony na drogę sądową przeciwko rozwiązaniu z nim umowy o pracę byłaby zapewniona sądowa kontrola zasadności przyczyn rozwiązania tej umowy i że byłaby zapewniona skuteczna ochrona sądowa zainteresowanego, wspomniany pracownik nie dysponuje wcześniej informacją, która mogłaby mieć decydujące znaczenie dla podjęcia przez niego decyzji o wniesieniu sprawy do sądu.

W trzeciej kolejności, w odniesieniu do istnienia „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, rząd polski powołuje się, opierając się przy tym na wyżej wskazanym wyroku Trybunału Konstytucyjnego, na realizację polityki pełnego zatrudnienia wymagającej dużej elastyczności rynku pracy, do której miałyby się przyczyniać umowa na czas określony.

Tymczasem zdaniem Trybunału te okoliczności są raczej zbliżone do kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się wyłącznie do samego czasu trwania zatrudnienia, a zatem nie pozwalają upewnić się, czy rozpatrywane odmienne traktowanie odpowiada rzeczywistej potrzebie. Nie wydaje się ono niezbędne w świetle celu przywołanego przez rząd polski. Wskazany warunek zatrudnienia nie dotyczy bowiem samej możliwości rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, lecz powiadomienia pracownika na piśmie o przyczynie lub przyczynach uzasadniających jego zwolnienie. Tym samym nawet gdyby pracodawcy byli zobowiązani do wskazania przyczyn przedterminowego rozwiązania umowy na czas określony, nie zostaliby oni z tego powodu pozbawieni elastyczności nierozdzielnie związanej z tą formą umowy o pracę.

W tych okolicznościach do sądu odsyłającego będzie należało zbadać, czy art. 30 § 4 kodeksu pracy może podlegać wykładni zgodnej z klauzulą 4 porozumienia ramowego. Jeśli nie, sąd ów zasadniczo nie jest zobowiązany odstąpić – jedynie na podstawie prawa Unii – od stosowania przepisu prawa krajowego sprzecznego z klauzulą 4 porozumienia ramowego, która nie jest bezpośrednio skuteczna w sporach pomiędzy jednostkami.

⁴ Zobacz klauzula 3 pkt 2 i klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego.

Jednak w sytuacji gdy państwo członkowskie uchwała uregulowanie uściślające i konkretyzujące warunki zatrudnienia, regulowane między innymi klauzulą 4 porozumienia ramowego, stosuje ono prawo Unii⁵, a tym samym musi zagwarantować poszanowanie między innymi prawa do skutecznego środka prawnego ustanowionego w art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Ten ostatni przepis ma natomiast bezpośrednią skuteczność. Trybunał stwierdził, że odmienne traktowanie wprowadzone przez rozpatrywany przepis prawa krajowego narusza omawiane prawo, ponieważ pracownik zatrudniony na czas określony zostaje pozbawiony możliwości – z której korzysta jednak pracownik zatrudniony na czas nieokreślony – uprzedniego dokonania oceny, czy należy wystąpić na drogę sądową przeciwko decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę oraz w stosownym wypadku wnieść odwołanie, które dokładnie kwestionowałoby przyczyny takiego rozwiązania.

Wobec tego w sporze między jednostkami, w którym dokonanie wykładni obowiązujących przepisów prawa krajowego w zgodzie z klauzulą 4 porozumienia ramowego jest niemożliwe, sąd krajowy musi zagwarantować pełną skuteczność art. 47 karty praw podstawowych poprzez odstąpienie, w razie konieczności, od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nim w sprzeczności.

⁵ W rozumieniu art. 51 ust. 1 karty praw podstawowych.