



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 12 grudnia 2013 r.\*

Polityka społeczna — Dyrektywa 99/70/WE — Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony — Zasada niedyskryminacji — Pojęcie „warunków pracy” — Uregulowanie krajowe przewidujące reżim odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę różniący się od reżimu odszkodowania mającego zastosowanie do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony

W sprawie C-361/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale di Napoli (Włochy) postanowieniem z dnia 13 czerwca 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 31 lipca 2012 r., w postępowaniu:

**Carmela Carratù**

przeciwko

**Poste Italiane SpA,**

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

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

rzecznik generalny: N. Wahl,

sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 5 czerwca 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu C. Carratù przez A. Cinquegranę oraz V. De Michelego, avvocati,
- w imieniu Poste Italiane SpA przez R. Pessiego, A. Marescę, L. Fiorilla oraz G. Proię, avvocati,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez C. Gerardis, avvocatessa dello Stato,
- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę oraz M. Szpunara, działających w charakterze pełnomocników,

\* Język postępowania: włoski.

— w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Cattabrigę oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 26 września 2013 r.,

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43) (zwaną dalej „dyrektywą 99/70”), oraz zasady skutecznej ochrony sądowej, zdefiniowanej przez art. 6 TUE, w związku z art. 47 i art. 52 ust. 3 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwaną dalej „kartą”) i w związku z art. 6 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (zwaną dalej „EKPC”), oraz zasad ogólnych prawa Unii, takich jak zasada pewności prawa, zasada równoważności i zasady ochrony uzasadnionych oczekiwań.
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy C. Carratù a Poste Italiane SpA (zwaną dalej „Poste Italiane”) dotyczącego określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę zawartej przez C. Carratù z tą spółką.

### Ramy prawne

#### *Uregulowania Unii*

- 3 Klauzule 1, 4, 5, i 8 porozumienia ramowego mają następujące brzmienie:

„Cel (klauzula 1)

Celem niniejszego porozumienia jest:

- a) poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
- b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

[...]

#### Zasada niedyskryminacji (klauzula 4)

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.

2. O ile jest to właściwe, zastosowanie ma zasada *pro rata temporis*.
3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.
4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia [pracy], 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.

#### Środki zapobiegania nadużyciom (klauzula 5)

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 [zawarcie kolejnych] 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.
2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, lub partnerzy społeczni ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:
  - a) będą uważane za »kolejne«;
  - b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

[...]

#### Postanowienia dotyczące wprowadzenia w życie (klauzula 8)

1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne dla pracowników niż postanowienia ustanowione w niniejszym porozumieniu.

[...]”.

*Prawo włoskie*

- 4 Artykuł 32 ustawy nr 183 z dnia 4 listopada 2010 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 262 z dnia 9 listopada 2010 r., zwanej dalej „ustawą nr 183/2010”), zatytułowany „Terminy przedawnienia i przepisy dotyczące umów o pracę na czas określony”, przewiduje:

„1. Artykuł 6 akapit pierwszy i drugi ustawy nr 604 z dnia 15 lipca 1966 r. [w sprawie zwolnień indywidualnych, GURI nr 195 z dnia 6 sierpnia 1966 r., zwanej dalej »ustawą nr 604/1966«] zostaje zastąpiony następującym tekstem: zakwestionowanie zwolnienia powinno nastąpić, pod rygorem przedawnienia, w terminie 60 dni od jego doręczenia w formie pisemnej lub od doręczenia, również w formie pisemnej, powodów zwolnienia, o ile nie zostały one przekazane razem ze zwolnieniem, w drodze jakiegokolwiek aktu na piśmie, choćby mającego charakter pozasądowy, mogącego wskazać wolę pracownika, także w drodze interwencji organizacji związkowej mającej na celu zakwestionowanie samego zwolnienia. Zakwestionowanie zwolnienia jest bezskuteczne, jeżeli w następującym po jego dokonaniu terminie 270 dni nie nastąpiło wniesienie powództwa do sekretariatu sądu pełniącego funkcję sądu pracy lub poinformowanie strony przeciwnej o żądaniu wszczęcia postępowania koncyliacyjnego lub arbitrażowego, przy czym zachowana zostaje możliwość przedstawienia nowych dokumentów, które pojawiły się po wytoczeniu powództwa. Jeżeli żądanie koncyliacji lub arbitrażu spotkało się z odmową lub nie zostało na tej drodze osiągnięte porozumienie, powództwo musi zostać wniesione do sądu pod rygorem przedawnienia w terminie 60 dni od odmowy lub od braku osiągnięcia porozumienia.

2. Przepisy zawarte w art. 6 [ustawy nr 604/1966], ze zmianami wynikającymi z ust. 1 niniejszego artykułu, stosują się również do wszystkich przypadków bezskuteczności zwolnienia.

3. Przepisy zawarte w art. 6 [ustawy nr 604/1966], ze zmianami wynikającymi z ust. 1 niniejszego artykułu, stosują się ponadto: a) do zwolnień, które wymagają rozstrzygnięcia kwestii dotyczących kwalifikacji stosunku pracy lub zgodności z prawem daty końcowej obowiązywania umowy; [...] d) powództw o stwierdzenie nieważności daty końcowej obowiązywania umowy o pracę w rozumieniu art. 1, 2 i 4 decreto legislativo nr 368 [dekretu z mocą ustawy dotyczącego wprowadzenia w życie dyrektywy 99/70 dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC] z dnia 6 września 2001 r. [GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r.], ze zmianami [zwanego dalej »decreto legislativo nr 368/2001«,] przy czym terminy biegną od chwili upływu wspomnianego czasu trwania umowy.

4. Przepisy zawarte w art. 6 [ustawy nr 604/1966], ze zmianami wynikającymi z ust. 1 niniejszego artykułu, stosują się ponadto: a) do umów o pracę na czas określony zawartych na podstawie art. 1, 2 i 4 [decreto legislativo nr 368/2001], które są wykonywane w chwili wejścia w życie niniejszej ustawy, przy czym terminy biegną od chwili upływu wspomnianego czasu trwania umowy; b) do umów o pracę na czas określony zawartych również na podstawie przepisów ustawowych obowiązujących przed [decreto legislativo nr 368/2001], które były zawarte już w chwili wejścia w życie niniejszej ustawy, przy czym terminy biegną od chwili wspomnianego wejścia w życie niniejszej ustawy [...].

5. W przypadku przekształcenia umowy na czas określony sąd zasądzi od pracodawcy odszkodowanie na rzecz pracownika w formie ryczałtu wynoszącego, przy uwzględnieniu kryteriów wskazanych w art. 8 [ustawy nr 604/1966], co najmniej dwuipółkrotność, a maksymalnie dwunastokrotność ostatniego całkowitego rzeczywistego wynagrodzenia miesięcznego.

[...]

7. Przepisy zawarte w ust. 5 i 6 znajdują zastosowanie do wszystkich postępowań, włącznie z postępowaniami toczącymi się w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy. W odniesieniu do tych ostatnich postępowań, w razie potrzeby, wyłącznie w celu określenia odszkodowania, o którym mowa

w ust. 5 i 6, sąd wyznaczy stronom termin na ewentualne uzupełnienie pozwu lub odnośnych zarzutów oraz skorzysta z uprawnień z zakresu organizacji postępowania w rozumieniu art. 421 kodeksu postępowania cywilnego”.

- 5 Z postanowienia odsyłającego wynika, że we Włoszech dyrektywa 99/70 została wykonana za pomocą decreto legislativo nr 368/2001. Zgodnie z jego art. 1 umowa o pracę na czas określony może zostać zawarta wyłącznie z powodów o charakterze technicznym, z powodów związanych z imperatywami produkcji, organizacji pracowników lub zastępstwa pracownika, a umowa ta jest bezskuteczna, jeżeli nie wynika bezpośrednio lub pośrednio z pisemnego aktu, w którym powody te muszą zostać sprecyzowane. Kopia pisemnego aktu powinna być przekazana przez pracodawcę pracownikowi w terminie pięciu dni roboczych od rozpoczęcia świadczenia pracy.
- 6 Artykuł 18 ustawy nr 300 z dnia 20 maja 1970 r. w sprawie statusu pracowników (GURI nr 131 z dnia 27 maja 1970 r.) stanowi:

„[...] W orzeczeniu, w którym sąd stwierdza bezskuteczność zwolnienia w rozumieniu art. 2 [ustawy nr 604/1966] lub stwierdza nieważność zwolnienia dokonanego bez kwalifikowanej winy pracownika lub naruszenia umowy, lub stwierdza jego nieważność na podstawie samej ustawy, sąd nakazuje pracodawcy – będącemu przedsiębiorcą bądź nie, który w każdej ze swoich siedzib, przedsiębiorstw, oddziałów, biur lub samodzielnych departamentów, gdzie doszło do zwolnienia, zatrudnia ponad 15 pracowników, względnie zatrudnia ponad 5 pracowników, jeżeli chodzi o przedsiębiorstwo produkcji rolnej – przywrócić pracownika do pracy [...].

W orzeczeniu [...] sąd zasądza od pracodawcy na rzecz pracownika odszkodowanie z tytułu szkody spowodowanej przez zwolnienie, którego bezskuteczność bądź nieważność została stwierdzona. Odszkodowanie to odpowiada całkowitemu rzeczywistemu wynagrodzeniu, począwszy od dnia zwolnienia, do dnia faktycznego przywrócenia do pracy. Sąd zasądza również opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne, począwszy od dnia zwolnienia, do dnia faktycznego przywrócenia do pracy. W żadnym wypadku odszkodowanie nie może być niższe aniżeli pięciokrotność całkowitego rzeczywistego wynagrodzenia miesięcznego.

Bez uszczerbku dla prawa do odszkodowania [...] pracownik może żądać od pracodawcy zastąpienia przywrócenia do pracy przez odszkodowanie równe piętnastokrotnej wartości pełnych miesięcznych stawek jego łącznego wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie podjął pracy w okresie 30 dni od otrzymania zaproszenia pracodawcy do jej podjęcia ani nie zażądał w terminie 30 dni od poinformowania o wydaniu decyzji zapłaty kwoty, o której mowa w poprzednim akapicie, stosunek pracy uważa się za rozwiązany wraz z upływem powyższych terminów.

Wydane orzeczenie [...] jest wykonalne, z zastrzeżeniem wniesienia środka odwoławczego”.

- 7 Ustawa nr 604/1966 zawiera przepisy dotyczące zwolnień indywidualnych w ramach umów o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z brzmieniem art. 8 tej ustawy:

„Gdy zostanie stwierdzone, że nie są spełnione warunki zwolnienia, względnie brak przyczyny zwolnienia, pracodawca jest zobowiązany do przywrócenia pracownika do pracy w terminie 3 dni bądź do wypłacenia mu odszkodowania wynoszącego co najmniej dwuipółkrotność ostatniego łącznego wynagrodzenia miesięcznego, a maksymalnie jego sześciokrotność, przy wzięciu pod uwagę liczby zatrudnionych pracowników, rozmiaru przedsiębiorstwa, stażu pracy pracownika, zachowania stron i związanych z nimi okoliczności. Maksymalna kwota tego odszkodowania może zostać podwyższona do wysokości dziesięciokrotności wynagrodzenia miesięcznego dla pracowników mających staż powyżej 10 lat i do czternastokrotności wynagrodzenia miesięcznego dla pracowników mających staż powyżej 20 lat, jeżeli ich pracodawca zatrudnia ponad 15 pracowników”.



## Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 8 Carmela Carratù została zatrudniona przez Poste Italiane do pracy w centrum segregacji listów Kampania na stanowisku „młodszy pracownik centrum segregacji listów” na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od dnia 4 czerwca 2004 r. do dnia 15 września 2004 r. Umowa o pracę, podpisana jedynie przez nią w dniu 4 czerwca 2004 r., została jej zwrócona, po podpisaniu przez Poste Italiane, w dniu 15 czerwca 2004 r.
- 9 Określenie daty końcowej obowiązywania umowy zostało uzasadnione, w oparciu o art. 1 decreto legislativo nr 368/2001, koniecznością zapewnienia zastępstwa personelu nieobecnego w okresie letnich wakacji.
- 10 W dniu 21 września 2004 r. pismem poleconym C. Carratù poinformowała Poste Italiane, że jest gotowa podjąć pracę. Uznając, że zatrudnienie jej na podstawie umowy na czas określony było niezgodne z prawem i bezskuteczne, ponieważ umowa o pracę została podpisana i zwrócona jej dopiero w dniu 15 czerwca, po bezskutecznym wszczęciu postępowania koncyliacyjnego C. Carratù wytoczyła powództwo przed Tribunale di Napoli w charakterze sądu pracy. Carmela Carratù kwestionuje fakt zawarcia z nią umowy o pracę na czas określony, ponieważ nie była spełniona żadna z hipotez określonych przez decreto legislativo nr 368/2001, a w szczególności umowa ta została zawarta bez imiennego wskazania pracownika, który miałby być zastępowany, ani okresu jego nieobecności i konkretnych powodów tej nieobecności. W konsekwencji zażądała ona przekształcenia jej umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, przywrócenia jej do pracy w konsekwencji tego przekształcenia i zapłaty wynagrodzeń utraconych w międzyczasie.
- 11 Poste Italiane twierdzi, że rzeczywiste powody, związane z koniecznością zorganizowania zastępstwa, uzasadniają w kontekście zatrudnienia C. Carratù zawarcie umowy o pracę na czas określony. W każdym razie spółka ta kwestionuje prawo C. Carratù do wypłaty wynagrodzeń za okres poprzedzający wytoczenie przez nią powództwa przed sądem odsyłającym, twierdząc, że powódka ma prawo wyłącznie do zwykłego odszkodowania.
- 12 W wyroku częściowym z dnia 25 stycznia 2012 r. sąd odsyłający stwierdził, że umowa o pracę na czas nieokreślony wiązała powódkę z Poste Italiane, począwszy od dnia 4 czerwca 2004 r. Niemniej jednak Tribunale di Napoli musi jeszcze rozstrzygnąć w przedmiocie dotyczących wynagrodzenia konsekwencji stwierdzenia nieważności umowy o pracę na czas określony i określić kwotę odszkodowania należnego pracownikowi zatrudnionemu niezgodnie z prawem na czas określony.
- 13 W tym zakresie sąd odsyłający podnosi pewną sprzeczność pomiędzy z jednej strony reżimem odszkodowawczym przewidzianym przez ustawę nr 183/2010 a z drugiej strony ogólnym systemem odszkodowawczym mającym zastosowanie we wszystkich innych dziedzinach prawa cywilnego. Artykuł art. 32 ust. 5 tej ustawy przewiduje bowiem na rzecz pracownika zatrudnionego niezgodnie z prawem na czas określony odszkodowanie wynoszące, przy uwzględnieniu kryteriów wskazanych w art. 8 ustawy nr 604/1966, co najmniej dwuipółkrotność, a maksymalnie dwunastokrotność jego ostatniego całkowitego wynagrodzenia miesięcznego.
- 14 Zdaniem sądu odsyłającego ten ostatni system jest bardzo niekorzystny dla pracownika zatrudnionego na czas określony, ponieważ niezależnie od czasu trwania postępowania i momentu przywrócenia pracownika do pracy pracownik taki nie będzie mógł uzyskać odszkodowania przewyższającego maksymalnie dwunastokrotność miesięcznego wynagrodzenia. W związku z tym pracownik zatrudniony niezgodnie z prawem na czas określony korzysta z ochrony mniej korzystnej aniżeli ochrona przewidziana przez zasady prawa cywilnego i aniżeli zastrzeżona dla zwolnionego niezgodnie z prawem pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, który w przypadkach określonych w art. 18 ustawy nr 300 z dnia 20 maja 1970 r. ma prawo do wypłaty odszkodowania proporcjonalnego względem całego okresu zawartego pomiędzy niezgodnym z prawem zwolnieniem a rzeczywistym przywróceniem go do pracy.

- 15 W tej sytuacji sąd odsyłający zastanawia się nad zgodnością takiej wykładni art. 32 ust. 5 ustawy nr 183/2010 z zasadami skuteczności i równoważności ochrony gwarantowanej pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, do których poszanowania państwa członkowie są zobowiązane w ramach wykonywania dyrektywy 99/70, oraz z prawem podstawowym do skutecznej ochrony sądowej, ustanowionym przez art. 47 karty i art. 6 EKPC.
- 16 W tej sytuacji Tribunale di Napoli postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:
- „1) Czy przepis prawa wewnętrznego, który w zakresie stosowania dyrektywy [99/70] przewiduje dla przypadku niezgodnego z prawem zawieszenia wykonania umowy o pracę zawierającej nieważną klauzulę określającą termin jej trwania [datę końcową jej obowiązywania] odmienne i zdecydowanie mniej daleko idące konsekwencje ekonomiczne niż w przypadku niezgodnego z prawem zawieszenia wykonania umowy o pracę [na podstawie] ogólnego prawa cywilnego, zawierającej nieważną klauzulę określającą termin jej trwania [datę końcową jej obowiązywania], jest sprzeczny z zasadą równoważności?
  - 2) Czy okoliczność, że w zakresie stosowania sankcji jej skuteczność przynosi korzyść nadużywającemu pracodawcy, ze szkodą dla pracownika dotkniętego nadużyciem, w ten sposób, że czas trwania postępowania [choćby niezbędny] działa bezpośrednio na szkodę pracownika z korzyścią dla pracodawcy, oraz okoliczność, że wraz z trwaniem postępowania zmniejsza się proporcjonalnie skuteczność przywrócenia [środka polegającego na przywróceniu stanu poprzedniego], do takiego stopnia, iż zostaje prawie wyeliminowana, są zgodne z prawem [Unii]?
  - 3) Czy w zakresie stosowania prawa [Unii] w rozumieniu art. 51 karty to, że czas trwania postępowania [choćby niezbędny] działa bezpośrednio na szkodę pracownika z korzyścią dla pracodawcy, oraz to, że z trwaniem postępowania zmniejsza się proporcjonalnie skuteczność przywrócenia [środka polegającego na przywróceniu stanu poprzedniego], do takiego stopnia, iż zostaje prawie wyeliminowana, jest zgodne z art. 47 karty i art. 6 EKPC?
  - 4) Czy mając na uwadze informacje zawarte w art. 3 ust. 1 lit. c) [dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy] i w art. 14 ust. 1 lit. c) [dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy], pojęcie warunków pracy, ujęte w klauzuli 4 [porozumienia ramowego], obejmuje także konsekwencje niezgodnego z prawem rozwiązywania stosunku pracy?
  - 5) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytanie, czy różnica w zakresie zwykłych konsekwencji przewidzianych w wewnętrznym porządku prawnym w odniesieniu do niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na czas nieokreślony i na czas określony jest uzasadniona w rozumieniu klauzuli 4?
  - 6) Czy zasady ogólne obowiązującego prawa Unii: pewności prawa, ochrony uzasadnionych oczekiwań, równości broni w postępowaniu, skutecznej ochrony sądowej, dostępu do niezależnego sądu i, bardziej ogólnie, sprawiedliwego procesu, zagwarantowane w art. 6 ust. 2 TUE (ze zmianami wynikającymi z art. 1 ust. 8 traktatu z Lizbony, do którego odsyła art. 46 TUE) w związku z art. 6 [EKPC] oraz z art. 46, 47 i art. 52 ust. 3 [karty], należy interpretować w ten sposób, iż stoją na przeszkodzie ustanowieniu przez [Republikę Włoską] po istotnym upływie czasu (dziewięć lat) przepisu [...] takiego jak art. 32 ust. 7 ustawy nr 183/10, który zmienia konsekwencje toczących się postępowań, działając bezpośrednio na szkodę pracownika z korzyścią dla pracodawcy, oraz temu, że wraz z trwaniem postępowania zmniejsza się proporcjonalnie skuteczność przywrócenia [środka polegającego na przywróceniu stanu poprzedniego], do takiego stopnia, iż zostaje prawie wyeliminowana?

- 7) W razie uznania przez Trybunał Sprawiedliwości, że przytoczone zasady nie mają rangi podstawowych zasad porządku prawnego Unii Europejskiej dla celów ich horyzontalnego i ogólnego zastosowania, a więc stwierdzenia jedynie niezgodności przepisu takiego jak art. 32 ust. 5–7 ustawy nr 183/10 z obowiązkami ustanowionymi w dyrektywie [99/70] i [karcie], czy spółkę taką jak pozwana w postępowaniu głównym należy uznać za organ państwowy dla celów bezpośredniego wertykalnego zastosowania prawa [Unii], a w szczególności klauzuli 4 [porozumienia ramowego] i [karty]?”.

### **W przedmiocie wniosków przedstawionych przez C. Carratù po zakończeniu ustnego etapu postępowania**

- 17 Wnioskiem z dnia 14 października 2013 r., który wpłynął do sekretariatu Trybunału w dniu 6 listopada, C. Carratù wniosła, w następstwie opinii przedstawionej przez rzecznika generalnego w dniu 26 września 2013 r., tytułem żądania głównego, na podstawie art. 83 regulaminu postępowania przed Trybunałem, o otwarcie na nowo ustnego etapu postępowania, podnosząc możliwość, że okoliczności zawisłej przed Trybunałem sprawy nie zostały mu wystarczająco wyjaśnione, że zaistniały nowe okoliczności, i podnosząc prawdopodobieństwo, że sprawa zostanie rozstrzygnięta na podstawie argumentu, który nie był przedmiotem dyskusji między stronami. Tytułem żądania ewentualnego C. Carratù sugeruje Trybunałowi, na podstawie art. 101 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem, aby zwrócił się on do sądu odsyłającego o udzielenie wyjaśnień. Tytułem kolejnego żądania ewentualnego C. Carratù wnosi w końcu o zezwolenie stronom zawisłej przed Trybunałem sprawy C-89/13 na przedstawienie uwagi w niniejszej sprawie.
- 18 W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że Trybunał może z urzędu, na wniosek rzecznika generalnego lub na wniosek stron, zarządzić otwarcie na nowo ustnego etapu postępowania, stosownie do art. 83 regulaminu postępowania, jeżeli uzna, że sprawa nie została dostatecznie wyjaśniona lub że podstawą rozstrzygnięcia będzie argument, który nie był przedmiotem dyskusji między stronami (zob. wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r. w sprawie C-535/11 Novartis Pharma, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 19 W drugiej kolejności, zgodnie z art. 252 akapit drugi TFUE, zadaniem rzecznika generalnego jest publiczne przedstawianie, przy zachowaniu całkowitej bezstronności i niezależności, uzasadnionych opinii w sprawach, które zgodnie ze statutem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wymagają jego zaangażowania. Wykonując to zadanie, może on w danym przypadku dokonać analizy wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, przenosząc go w ramy szerszego kontekstu niż zostało to określone przez sąd odsyłający lub przez strony postępowania głównego. Mając na uwadze, że Trybunał nie jest związany ani opinią rzecznika generalnego, ani jej uzasadnieniem, nie jest niezbędne otwarcie procedury ustnej na nowo na podstawie art. 83 regulaminu za każdym razem, gdy rzecznik generalny wskaże aspekt prawny, który nie był przedmiotem dyskusji między stronami (ww. wyrok w sprawie Novartis Pharma, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 20 W niniejszej sprawie, po pierwsze, wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie wymaga rozstrzygnięcia w oparciu o argument, który nie był przedmiotem dyskusji między stronami, a po drugie, żądanie udzielenia wyjaśnień jest bezzasadne, ponieważ żadna z uwag przedstawionych dotychczas Trybunałowi nie kwestionowała prawidłowości przedstawienia przez sąd odsyłający krajowych ram prawnych. W końcu, jako że sprawy C-361/12 i C-89/13 nie zostały połączone do wspólnego rozpoznania, statut Trybunału i regulamin postępowania nie przewidują możliwości wysłuchania stron jednego postępowania w innej sprawie. W związku z tym Trybunał posiada w niniejszej sprawie wystarczającą wiedzę, by ją rozstrzygnąć.
- 21 W konsekwencji, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, należy oddalić wnioski C. Carratù przywołane w pkt 17 niniejszego wyroku.



### **W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

- 22 Poste Italiane twierdzi, że wszystkie pytania przedłożone przez sąd odsyłający są niedopuszczalne, ponieważ, po pierwsze, sąd ten nie zidentyfikował jej zdaniem kryteriów, na podstawie których Trybunał mógłby oprzeć swoją ocenę, i po drugie, przepis krajowy sporny w postępowaniu głównym, mianowicie art. 32 ust. 5–7 ustawy nr 183/2010, dotyczący systemu sankcji mających zastosowanie w przypadku niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę, nie został przyjęty celem wdrożenia dyrektywy 99/70. Poste Italiane uważa bowiem, że dyrektywa ta została transponowana do włoskiego prawa krajowego przez decreto legislativo nr 368/2001, a sporny przepis, który wszedł w życie dopiero w dniu 24 listopada 2010 r., został przyjęty w celach innych aniżeli wywiązanie się ze zobowiązania do wykonania tej dyrektywy, mianowicie celem jego było ustanowienie systemu sankcji mających zastosowanie w przypadku niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę, który to aspekt w ogóle nie jest regulowany przez tę dyrektywę.
- 23 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunał może bowiem odmówić wydania orzeczenia w przedmiocie pytania prejudycjalnego zadanego przez sąd krajowy, wyłącznie jeżeli w szczególności oczywiste jest, że wykładnia prawa Unii, o którą wnioskuje sąd krajowy, nie ma żadnego związku z okolicznościami lub przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem jest hipotetyczny bądź gdy Trybunał nie dysponuje elementami stanu faktycznego albo prawnego, które są konieczne do udzielenia użytecznej odpowiedzi na przedstawione mu pytania (wyrok z dnia 12 czerwca 2008 r. w sprawie C-458/06 Gourmet Classic, Zb.Orz. s. I-4207, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 24 W niniejszej sprawie trudno podważyć fakt, że wykładnia prawa Unii, o którą wnosi sąd odsyłający, odpowiada rzeczywiście obiektywnej potrzebie nierozłącznie związanej z rozstrzygnięciem zawisłego przed nim sporu. Po pierwsze, umowa o pracę, jako że chodzi o umowę o pracę na czas określony, jest bowiem objęta przedmiotowym zakresem zastosowania porozumienia ramowego. Po drugie, spór zawisły przed sądem odsyłającym dotyczy porównywalności sytuacji prawnej pracownika zatrudnionego na czas określony z sytuacją pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.
- 25 Ponadto należy podnieść, podobnie jak czyni to rzecznik generalny w pkt 33 opinii, że kwestia tego, czy ustawa nr 183/2010 została przyjęta w ramach transpozycji dyrektywy 99/70, jest bez znaczenia dla dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.
- 26 W tych okolicznościach wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za dopuszczalny.

### **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

#### *W przedmiocie pytania siódmego*

- 27 W swoim pytaniu siódmym, które należy poddać analizie w pierwszej kolejności, sąd odsyłający pyta w istocie, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że może ona być powoływana bezpośrednio wobec organu państwowego, takiego jak pozwana w postępowaniu głównym.
- 28 Należy sprecyzować, że Trybunał miał już okazję orzec, iż klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest ze względu na swoją treść bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym (zob. wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 68).

- 29 Następnie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału wśród podmiotów, przeciwko którym dopuszczalne jest powołanie się na dyrektywę, która może być bezpośrednio skuteczna, figuruje podmiot, któremu – niezależnie od jego formy prawnej – na podstawie aktu władzy publicznej i pod jej kontrolą powierzono wykonywanie usług użyteczności publicznej i który w tym celu dysponuje uprawnieniami wykraczającymi poza normy obowiązujące w stosunkach między jednostkami (zob. wyrok z dnia 12 września 2013 r. w sprawie C-614/11 Kuso, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 W niniejszej sprawie z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i uwag przedstawionych Trybunałowi wynika, jak podniósł rzecznik generalny w pkt 106 i nast. opinii i zgodnie ze swoją opinią, że Poste Italiane jest przedsiębiorstwem stanowiącym w całości własność państwa włoskiego za pośrednictwem jej jedyne go udziałowca: ministerstwa gospodarki i finansów. Ponadto pozostaje ona pod kontrolą państwa i Corte dei Conti (trybunału obrachunkowego), którego członek zasiada w zarządzie spółki.
- 31 W konsekwencji na pytanie siódme należy odpowiedzieć, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że może być ona powoływana bezpośrednio wobec organu państwowego, takiego jak Poste Italiane.

*W przedmiocie pytania czwartego*

- 32 W swoim pytaniu czwartym sąd odsyłający pyta w istocie, czy klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „warunków pracy” obejmuje także odszkodowanie, do którego zapłaty pracodawca jest zobowiązany na rzecz pracownika z powodu niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania jego umowy o pracę.
- 33 Należy przypomnieć, że w świetle celów realizowanych przez porozumienie ramowe jego klauzulę 4 należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco (wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r. w sprawach połączonych C-444/09 i C-456/09 Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, Zb.Orz. s. I-14031, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 34 O ile, jak podnosi rzecznik generalny w pkt 37 opinii, postanowienia porozumienia ramowego nie zawierają wyraźnej definicji pojęcia „warunków pracy”, o tyle Trybunał miał już okazję dokonać wykładni pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), mającego prawie takie samo brzmienie jak pojęcie zawarte w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 35 I tak, Trybunał orzekł, że dla określenia, czy środek należy do warunków zatrudnienia w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, decydujące jest właśnie kryterium zatrudnienia, mianowicie stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą (zob. podobnie wyrok z dnia 10 czerwca 2010 r. w sprawach połączonych C-395/08 i C-396/08 Bruno i in., Zb.Orz. s. I-5119, pkt 46).
- 36 W odniesieniu do porozumienia ramowego rozumowanie to może zostać zastosowane do odszkodowania, którego celem jest naprawienie szkody wynikłej z niezgodnego z prawem zawarcia umowy o pracę na czas określony.

- 37 Bezsporne jest bowiem, że takie odszkodowanie jest przyznawane pracownikowi z racji stosunku pracy łączącego go z pracodawcą. Jako że jest ono zatem wypłacane z racji zatrudnienia, jest ono objęte zakresem pojęcia „warunków pracy”.
- 38 W związku z tym na pytanie czwarte należy odpowiedzieć, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „warunków pracy” obejmuje odszkodowanie, do którego zapłaty pracodawca jest zobowiązany na rzecz pracownika z powodu niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania jego umowy o pracę.

*W przedmiocie pytania piątego*

- 39 W swoim pytaniu piątym sąd odsyłający pyta w istocie, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że wymaga ona traktowania w identyczny sposób odszkodowania przyznawanego w przypadku niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę oraz odszkodowania przyznawanego w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 40 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z jego celów jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Podobnie akapit trzeci preambuły tego porozumienia ramowego stanowi, że jest ono „odzwierciedlenie[m] 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 99/70 uściśla w związku z tym, że celem porozumienia ramowego jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować zastosowanie zasady niedyskryminacji (ww. wyrok w sprawach połączonych Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, pkt 47).
- 41 Porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzula 4, ma na celu wprowadzenie w życie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb.Orz. s. I-7109, pkt 37).
- 42 Niemniej jednak, co wynika z samego brzmienia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, równość traktowania nie ma zastosowania między nieporównywalnymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.
- 43 Zatem aby ocenić, czy odszkodowanie wypłacane w przypadku niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę na czas określony i odszkodowanie wypłacane w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony należy określać w ten sam sposób, w pierwszej kolejności należy zbadać, czy zainteresowane osoby znajdują się w porównywalnej sytuacji (zob. analogicznie wyrok z dnia 18 października 2012 r. w sprawach połączonych od C-302/11 do C-305/11 Valenza i in., pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 Należy jednak stwierdzić, że jedno z tych odszkodowań jest wypłacane w sytuacji wyraźnie odmiennej aniżeli drugie z nich. Pierwsze odszkodowanie dotyczy bowiem pracowników, których umowa o pracę została zawarta w sposób niezgodny z prawem, a drugie – zwolnionych pracowników.
- 45 Z tego wynika, że równość traktowania między porównywalnymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, której wymaga klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego, nie ma zastosowania w sporze, którego dotyczy postępowanie główne.

- 46 Należy jednakże sprecyzować, że klauzula 8 pkt 1 porozumienia ramowego stanowi, iż „[p]aństwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne dla pracowników niż postanowienia ustanowione w porozumieniu”.
- 47 W szczególności jeśli brzmienie klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego nie pozwala na uznanie, że odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę i odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony odnoszą się do pracowników znajdujących się w porównywalnych sytuacjach, to z łącznej lektury klauzuli 4 pkt 1 i klauzuli 8 pkt 1 wynika, że umożliwiają one państwom członkowskim, które sobie tego życzą, wprowadzenie przepisów bardziej korzystnych dla pracowników zatrudnionych na czas określony i w związku z tym zrównanie, w sytuacji takiej jak w postępowaniu głównym, konsekwencji finansowych niezgodnego z prawem zawarcia umowy o pracę na czas określony z konsekwencjami finansowymi, które może spowodować niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 48 W związku z tym na pytanie piąte należy odpowiedzieć, że nawet jeżeli porozumienie ramowe nie stoi na przeszkodzie wprowadzeniu przez państwa członkowskie bardziej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony aniżeli to przewidziane przez owo porozumienie, to klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie wymaga ona traktowania w identyczny sposób odszkodowania przyznawanego w przypadku niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę oraz odszkodowania przyznawanego w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony.

*W przedmiocie pytań pierwszego, drugiego, trzeciego i szóstego*

- 49 Po uwzględnieniu odpowiedzi udzielonych na pytania czwarte i piąte nie potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie pierwsze, drugie, trzecie i szóste.

### **W przedmiocie kosztów**

- 50 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 (trzecia izba) orzeka, co następuje:

- 1) Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że może być ona powoływana bezpośrednio wobec organu państwowego, takiego jak Poste Italiane SpA.
- 2) Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „warunków pracy” obejmuje odszkodowanie, do którego zapłaty pracodawca jest zobowiązany na rzecz pracownika z powodu niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania jego umowy o pracę.

- 3) Nawet jeżeli wspomniane porozumienie ramowe nie stoi na przeszkodzie wprowadzeniu przez państwa członkowskie bardziej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony aniżeli to przewidziane przez owo porozumienie, to klauzulę 4 pkt 1 tego porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie wymaga ona traktowania w identyczny sposób odszkodowania przyznawanego w przypadku niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę oraz odszkodowania przyznawanego w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony.

Podpisy