



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 14 października 2020 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2008/104/WE – Praca tymczasowa –
Artykuł 5 ust. 5 – Równość traktowania – Środki niezbędne, aby uniknąć nadużywania pracy
tymczasowej – Obowiązek zapobiegania przez państwa członkowskie stosowaniu kolejnych okresów
skierowania – Brak określenia ograniczeń w uregulowaniach krajowych – Wymóg wykładni zgodnej

W sprawie C-681/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez Tribunale ordinario di Brescia (sąd w Brescii, Włochy) postanowieniem
z dnia 16 października 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 31 października 2018 r.,
w postępowaniu:

JH

przeciwko

KG,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes izby, K. Lenaerts, prezes Trybunału, pełniący obowiązki sędziego
drugiej izby, A. Kumin (sprawozdawca) T. von Danwitz i P.G. Xuereb, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu JH – A. Carbonelli, avvocato,
- w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, wspierana przez
G. Rocchitę, avvocato dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej – początkowo M. van Beek i C. Zadra, następnie M. van Hoof,
w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznik generalnej na posiedzeniu w dniu 23 kwietnia 2020 r.,

* Język postępowania: włoski.

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 5 ust. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między JH a KG dotyczącego powództwa JH – pracownika tymczasowego oddanego do dyspozycji KG – o uznanie go za pracownika KG zatrudnionego na czas nieokreślony, w szczególności ze względu na przekroczenie maksymalnej liczby przedłużeń umów o pracę tymczasową dopuszczalnej na mocy przepisów krajowych.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motywy 10–12 i 15 dyrektywy 2008/104 mają następujące brzmienie:
 - „(10) W obrębie Unii Europejskiej występują znaczne różnice w korzystaniu z pracy tymczasowej oraz w sytuacji prawnej, statusie i warunkach pracy pracowników tymczasowych.
 - (11) Praca tymczasowa odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników. Przyczynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji.
 - (12) Niniejsza dyrektywa ustala ramy uregulowań prawnych, które mają chronić pracowników tymczasowych i charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych.

[...]

 - (15) Najczęstszą formą stosunku pracy są umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku pracowników, którzy zawarli z agencją pracy tymczasowej umowę na czas nieokreślony, i w związku ze szczególną ochroną, jaką zapewnia ten rodzaj umowy, należy przewidzieć możliwość stosowania odstępstw od zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie użytkownika”.
- 4 Artykuł 1 tej dyrektywy, dotyczący zakresu jej stosowania, w ust. 1 stanowi:

„Niniejszą dyrektywę stosuje się do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw”.
- 5 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Cel”, stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasadę równego traktowania, o której mowa w art. 5, stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez

uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę; jednocześnie należy mieć na uwadze konieczność utworzenia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia”.

6 Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, w ust. 1 stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

[...]

- b) »agencja pracy tymczasowej« oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która zgodnie z prawem krajowym zawiera umowy o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikami tymczasowymi w celu skierowania ich do przedsiębiorstw użytkowników, aby tam wykonywali tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw;
- c) »pracownik tymczasowy« oznacza pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanego z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika;
- d) »przedsiębiorstwo użytkownik« oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, na rzecz której i pod której nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy tymczasowo wykonuje pracę;
- e) »okres skierowania« oznacza okres, na który pracownik tymczasowy zostaje skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tego przedsiębiorstwa;
- f) »podstawowe warunki pracy i zatrudnienia« oznaczają warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika, dotyczące:
 - (i) norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt;
 - (ii) wynagrodzenia”.

7 Artykuł 4 dyrektywy 2008/104, zatytułowany „Przegląd ograniczeń lub zakazów”, w ust. 1 stanowi:

„Zakazy lub ograniczenia dotyczące korzystania z pracy tymczasowej uzasadnione są tylko ze względu na interes ogólny związany w szczególności z ochroną pracowników tymczasowych, wymogami zdrowia i bezpieczeństwa w pracy lub potrzebą zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom”.

8 Artykuł 5 tej dyrektywy, zatytułowany „Zasada równego traktowania”, znajduje się w jej rozdziale II, dotyczącym warunków pracy. Przepis ten ma następujące brzmienie:

„1. Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku.

Do celów stosowania pierwszego akapitu obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika przepisy dotyczące:

- a) ochrony kobiet w ciąży i matek karmiących dziecko piersią oraz ochrony dzieci i młodocianych;
oraz

b) jednakowego traktowania mężczyzn i kobiet oraz dotyczące wszelkich działań na rzecz zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną

muszą być zgodne z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi, układami zbiorowymi pracy lub innymi przepisami ogólnymi.

2. W odniesieniu do wynagrodzenia państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą przewidzieć wyjątek od zasady ustanowionej w ust. 1, jeśli pracownicy tymczasowi związani z daną agencją pracy tymczasowej stałą umową o pracę otrzymują wynagrodzenie również pomiędzy okresami skierowania.

3. Państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą przyznać im, na odpowiednim szczeblu i na warunkach ustanowionych przez państwa członkowskie, możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych pracy, które mogą wprowadzać ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych różniące się od warunków, o których mowa w ust. 1, z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

4. O ile pracownicy tymczasowi objęci są ochroną na odpowiednim poziomie, państwa członkowskie, których prawo nie przewiduje systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące lub w których brak jest przepisów lub praktyk umożliwiających objęcie postanowieniami takich układów wszystkich podobnych do siebie przedsiębiorstw w pewnym sektorze lub na pewnym obszarze geograficznym, mogą – po konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu krajowym oraz na podstawie zawartego przez nich porozumienia – wprowadzić ustalenia dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które stanowią odstępstwo od zasady ustanowionej w ust. 1. Ustalenia takie mogą obejmować okres oczekiwania na nabycie prawa do równego traktowania.

Ustalenia, o których mowa w niniejszym ustępie, są zgodne z prawodawstwem [Unii] oraz wystarczająco dokładne i dostępne, aby sektory i firmy, których dotyczą, mogły określić i wypełnić swe obowiązki. W szczególności państwa członkowskie określają w zastosowaniu art. 3 ust. 2, czy podstawowe warunki pracy i zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, obejmują również pracownicze systemy zabezpieczenia społecznego, w tym świadczenia emerytalno-rentowe, chorobowe lub formy finansowej partycypacji pracowniczej. Ustalenia takie nie naruszają porozumień na szczeblu krajowym, regionalnym, lokalnym lub sektorowym, które są co najmniej równie korzystne dla pracowników.

5. Państwa członkowskie zgodnie ze swoimi przepisami lub praktyką podejmują odpowiednie środki w celu zapobiegania niewłaściwemu stosowaniu niniejszego artykułu, a w szczególności stosowaniu kolejnych skierowań w celu obchodzenia przepisów niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie informują Komisję o takich środkach”.

9 Artykuł 6 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Dostęp do zatrudnienia, pomieszczeń pracowniczych i kształcenia zawodowego”, w ust. 1 i 2 stanowi:

„1. Pracowników tymczasowych informuje się o wszelkich wolnych stanowiskach w przedsiębiorstwie użytkownika, by stworzyć im takie same możliwości znalezienia stałego zatrudnienia, jakie mają inni pracownicy tego przedsiębiorstwa. Informacje takie można przekazywać w formie ogólnego ogłoszenia umieszczonego w odpowiednim miejscu w przedsiębiorstwie, na rzecz którego i pod nadzorem którego wykonują pracę pracownicy tymczasowi.

2. Państwa członkowskie podejmują wszelkie działania niezbędne do tego, by doprowadzić do sytuacji, w której wszelkie klauzule zakazujące nawiązania umowy o pracę lub stosunku pracy pomiędzy przedsiębiorstwem użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym po zakończeniu okresu skierowania lub klauzule mające taki skutek będą nieważne lub będą mogły być uznane za nieważne”.

10 Artykuł 9 tej samej dyrektywy, zatytułowany „Wymogi minimalne”, stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, ani do wspierania zawierania pomiędzy partnerami społecznymi układów zbiorowych pracy, które są bardziej korzystne dla pracowników, lub zezwalania na zawieranie takich układów.

2. Wdrażanie niniejszej dyrektywy w żadnych okolicznościach nie stanowi wystarczających podstaw, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Nie narusza to uprawnień państw członkowskich ani partnerów społecznych do przyjmowania, w związku ze zmianą okoliczności, innych przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych niż te, które obowiązują w momencie przyjmowania niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że każdorazowo spełnione są minimalne wymagania ustanawiane niniejszą dyrektywą”.

Prawo włoskie

Dekret ustawodawczy nr 276/2003

11 Artykuł 20 decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (dekretu ustawodawczego nr 276 w sprawie stosowania oddelegowań w dziedzinie zatrudnienia i rynku pracy, określonych w ustawie nr 30 z dnia 14 lutego 2003 r.) z dnia 10 września 2003 r. (dodatek zwyczajny nr 159 do GURI nr 235 z dnia 9 października 2003 r.), zmieniony przez decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (dekret ustawodawczy nr 34 wprowadzający nadzwyczajne uregulowania mające na celu promowanie zwiększenia zatrudnienia i uproszczenie formalności dokonywanych przez przedsiębiorstwa) z dnia 20 marca 2014 r. (GURI nr 66 z dnia 20 marca 2014 r.), przekształcony w ustawę, ze zmianami, ustawą nr 78/2014 (GURI nr 114 z dnia 19 maja 2014 r.) (zwany dalej „dekretu ustawodawczym nr 276/2003”), zatytułowany „Warunki legalności”, w ust. 3 stanowi w istocie, że umowa o korzystanie z pracowników tymczasowych może być zawarta na czas określony lub na czas nieokreślony, zaś korzystanie z pracowników tymczasowych na czas nieokreślony jest dopuszczalne jedynie w wypadku określonych zawodów lub rodzajów działalności wymienionych w tym przepisie.

12 Artykuł 20 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 276/2003 stanowi:

„Określenie, nawet jeśli w sposób niejednolity, limitów ilościowych dotyczących korzystania z pracowników tymczasowych na czas określony jest dokonywane w ramach krajowych układów zbiorowych pracy zawieranych przez stosunkowo najbardziej reprezentatywne związki zawodowe, zgodnie z art. 10 {decreto legislativo n. 368 Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES [dekretu ustawodawczego nr 368 transponującego dyrektywę 1999/70/WE dotyczącą 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)] z dnia 6 września 2001 r. (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r.)}”.

- 13 Artykuł 21 dekretu ustawodawczego nr 276/2003, zatytułowany „Forma umowy o korzystanie z pracowników tymczasowych”, w ust. 1 stanowi:

„Umowa o korzystanie z pracy tymczasowej jest zawierana na piśmie i zawiera wskazanie następujących elementów:

[...]

- c) przypadków oraz powodów o charakterze technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem, o których mowa w art. 20 ust. 3;

[...]”.

- 14 Artykuł 22 tego dekretu ustawodawczego, zatytułowany „System mający zastosowanie do stosunków pracy”, ma następujące brzmienie:

„1. W przypadku korzystania z pracowników tymczasowych przez czas nieokreślony stosunki pracy między agencją a pracownikami tymczasowymi podlegają ogólnym przepisom prawa pracy przewidzianym w kodeksie cywilnym oraz w ustawach szczególnych.

2. W przypadku korzystania z pracowników tymczasowych przez czas określony stosunek pracy między agencją a pracownikiem tymczasowym podlega przepisom dekretu ustawodawczego nr 368 z dnia 6 września 2001 r. – o ile są one odpowiednie – a w każdym razie z wyłączeniem przepisów art. 5 ust. 3 i nast. Przewidziany początkowo w umowie o pracę termin jej zakończenia może zostać w każdym wypadku przedłużony, za zgodą pracownika i na piśmie, w przypadkach przewidzianych w układzie zbiorowym wiążącym agencję i na przewidziany w tym układzie okres.

[...]”.

- 15 Artykuł 27 wspomnianego dekretu ustawodawczego, zatytułowany „Niezgodne z prawem korzystanie z pracowników tymczasowych”, w ust. 1 i 3 stanowi:

„1. Gdy korzystanie z pracowników tymczasowych jest przeprowadzane z naruszeniem ograniczeń i przesłanek, o których mowa w art. 20 i art. 21 ust. 1 lit. a), b), c), d) i e), pracownik może domagać się, w drodze powództwa na podstawie art. 414 kodeksu postępowania cywilnego – nawet wniesionego jedynie przeciwko podmiotowi, który korzystał z pracy tymczasowej – ustalenia istnienia stosunku pracy łączącego pracownika z tym podmiotem, ze skutkiem od chwili oddania pracownika do dyspozycji.

[...]

3. Dla celów oceny wskazanych w art. 20 ust. 3 i 4 powodów umożliwiających korzystanie z pracowników tymczasowych kontrola sądowa ogranicza się wyłącznie, zgodnie z ogólnymi zasadami prawa, do ustalenia istnienia powodów uzasadniających takie korzystanie i nie może być rozszerzona na badanie co do istoty ocen i wyborów technicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych dokonanych przez przedsiębiorstwo użytkownika”.

- 16 Artykuł 28 tego dekretu ustawodawczego, zatytułowany „Nielegalne korzystanie z pracowników tymczasowych”, w ust. 1 stanowi:

„Bez uszczerbku dla sankcji przewidzianych w art. 18, jeżeli korzystanie z pracowników tymczasowych jest dokonywane w szczególnym celu związanym z obejściem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa lub układu zbiorowego stosowanego do pracownika, agencja i przedsiębiorstwo użytkownik podlegają karze grzywny w wysokości 20 EUR w odniesieniu do każdego zainteresowanego pracownika za każdy dzień udostępnienia”.

Dekret ustawodawczy nr 368/2001

- 17 Artykuł 1 dekretu ustawodawczego nr 368 z dnia 6 września 2001 r., w brzmieniu mającym zastosowanie w postępowaniu głównym (zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 368/2001”), stanowi:

„01. Zwykłą formą stosunku pracy jest umowa o pracę na czas nieokreślony.

1. Umowa o pracę zawarta między pracodawcą a pracownikiem w celu wykonywania wszelkiego rodzaju obowiązków – zarówno w formie umowy na czas określony, jak i w ramach umowy o korzystanie z pracownika tymczasowego przez czas określony w rozumieniu art. 20 ust. 4 dekretu ustawodawczego [nr 276/2003] – może zawierać określenie daty końcowej, jeżeli nie przekracza ona 36 miesięcy, włączając w to ewentualne okresy przedłużenia [...]”.

- 18 Artykuł 4 dekretu ustawodawczego nr 368/2001 w ust. 1 stanowi:

„Czas trwania umowy na czas określony może zostać przedłużony, za zgodą pracownika, jedynie jeśli pierwotnie określony czas trwania tej umowy był krótszy niż 3 lata. W takich wypadkach dopuszcza się maksymalnie pięć przedłużeń w całkowitym okresie trzydziestu sześciu miesięcy – niezależnie od liczby odnowień – pod warunkiem że odnoszą się one do takiej samej działalności zawodowej, jaką wskazano w umowie zawartej na czas określony. Jedynie w takiej sytuacji łączny czas trwania stosunku zawartego na czas określony nie może przekroczyć 3 lat”.

- 19 Artykuł 5 tego dekretu ustawodawczego, zatytułowany „Upływ terminu i sankcje – kolejne umowy o pracę”, w ust. 3–4a stanowi:

„3. Jeżeli pracownik zostaje ponownie zatrudniony na czas określony zgodnie z art. 1, w ciągu 10 dni liczonych od dnia rozwiązania, wskutek upływu okresu, umowy zawartej na czas krótszy niż 6 miesięcy lub równy 6 miesiącom albo w terminie 20 dni liczonych od rozwiązania, wskutek upływu okresu, umowy zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, drugą umowę uważa się za umowę zawartą na czas nieokreślony [...]”.

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

4 bis. Bez uszczerbku dla systemu kolejnych umów przewidzianego w poprzednich ustępach oraz odmiennych przepisów układów zbiorowych jeśli w wyniku zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony dotyczących wykonywania równoważnych obowiązków łączny czas trwania stosunku pracy między tym samym pracodawcą a tym samym pracownikiem przekroczy 36 miesięcy, włączając w to okresy przedłużenia lub odnowienia umowy – niezależnie od okresów przerwy między poszczególnymi umowami – stosunek pracy uznaje się za zawarty na czas nieokreślony [...]”.

Układ zbiorowy

- 20 Artykuł 47 Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (krajowego układu zbiorowego pracy dla kategorii agencji pracy tymczasowej), w brzmieniu mającym zastosowanie w postępowaniu głównym (zwanego dalej „układem zbiorowym”), stanowi, że przedłużenia umów są regulowane wyłącznie tym układem. Zgodnie z tym układem umowy o pracę na czas określony mogą być przedłużane sześć razy na podstawie art. 22 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 276/2003. Czas trwania każdorazowej umowy, włączając w to okresy przedłużenia, nie może przekroczyć 36 miesięcy.

Kodeks cywilny

- 21 Artykuły 1344 i 1421 kodeksu cywilnego przewidują, że umowy zawarte w celu obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów są nieważne.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 22 JH, pracownik najemny zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, w okresie od 3 marca 2014 r. do 30 listopada 2016 r. został, jako pracownik tymczasowy, oddany do dyspozycji przedsiębiorstwa użytkownika KG na podstawie szeregu kolejnych umów o pracę tymczasową (łącznie ośmiu) i różnych przedłużeń tych umów (łącznie siedemnastu).
- 23 W lutym 2017 r. JH złożył powództwo do sądu odsyłającego, Tribunale ordinario di Brescia (sądu w Brescii, Włochy), o ustalenie między nim a KG istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony ze względu na niezgodność z prawem korzystania w okresie od marca 2014 r. do listopada 2016 r. z kolejnych i nieprzerwanych okresów skierowania do pracy tymczasowej. Zwraca się on ponadto do sądu o ustalenie i stwierdzenie niezgodności z prawem lub nieprawidłowości, lub nieważności umów o pracę tymczasową, na podstawie których został on oddany do dyspozycji KG.
- 24 W tym względzie JH podnosi, że przepisy krajowe w dziedzinie pracy tymczasowej mające zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym, w których nie przewidziano żadnego ograniczenia kolejnych okresów skierowania pracowników oddanych do dyspozycji tego samego użytkownika, są niezgodne z dyrektywą 2008/104. W szczególności, po pierwsze, z motywu 15 tej dyrektywy wynika, że co do zasady stosunek pracy powinien być regulowany w formie umowy na czas nieokreślony, a po drugie, art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze wspomnianej dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia niezbędnych środków, aby uniknąć stosowania kolejnych okresów skierowania w celu obejścia jej przepisów.
- 25 Co więcej, JH twierdzi, że kolejne umowy o pracę tymczasową, na podstawie których został oddany do dyspozycji KG, są również niezgodne z prawem, na podstawie, po pierwsze, art. 1344 kodeksu cywilnego, ponieważ umowy te naruszają zarówno przepisy prawa krajowego, jak i przepisy prawa Unii, i po drugie, art. 1421 tego kodeksu, ponieważ należy stwierdzić nieważność tych umów ze względu na naruszenie zakazu nielegalnego zatrudniania pracowników w rozumieniu art. 28 dekretu ustawodawczego nr 276/2003.
- 26 Sąd odsyłający wskazuje przede wszystkim, że stosowanie dekretu ustawodawczego nr 276/2003 w rozpatrywanym sporze powinno co do zasady prowadzić do oddalenia powództwa JH. W następstwie jego zmiany na mocy dekretu ustawodawczego nr 34/2014 art. 20 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 276/2003 nie przewiduje już bowiem – tak jak uprzednio – ani że korzystanie z pracowników tymczasowych przez czas określony jest dozwolone jedynie ze względów o charakterze

technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem – nawet jeśli odnoszą się one do zwykłej działalności przedsiębiorstwa użytkownika – ani że należy wskazać wspomniane względy w pisemnej umowie.

- 27 Dekret ustawodawczy nr 276/2003 nie ogranicza zatem dopuszczalnej liczby kolejnych okresów skierowania pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, gdyż jego art. 22 wyklucza stosowanie art. 5 ust. 3 i nast. dekretu ustawodawczego nr 368/2001, który w dziedzinie umów o pracę na czas określony ogranicza możliwość zawierania szeregu kolejnych umów na czas określony, a w każdym razie ustanawia maksymalny limit 36 miesięcy zatrudnienia.
- 28 Sąd odsyłający uściślił również, że układ zbiorowy nie ma zastosowania do stosunku pracy między JH i KG, ponieważ chodzi o regulacje mające zastosowanie wyłącznie do stosunków między pracownikami a agencjami pracy tymczasowej. W każdym razie wspomniany układ zbiorowy nie przewiduje również, by w umowie należało określić powody korzystania z pracowników tymczasowych, i nie zakazuje zawarcia – bez przerwania ciągłości – nowej umowy bezpośrednio po zakończeniu szóstego okresu przedłużenia poprzedniej umowy.
- 29 Sąd odsyłający jest zdania, że to ustawodawstwo krajowe wydaje się być niezgodne z dyrektywą 2008/104, a w szczególności z jej art. 5 ust. 5 rozpatrywanym w świetle jej motywu 15, ponieważ nie umożliwia ono żadnej kontroli sądowej powodów korzystania z pracowników tymczasowych i nie przewiduje ograniczenia kolejnych okresów skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika.
- 30 W tych okolicznościach Tribunale ordinario di Brescia (sąd w Brescii) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 5 ust. 5 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu [dekretu ustawodawczego nr 276/2003], który:

- a) nie przewiduje ograniczeń w kolejnych skierowaniach tego samego pracownika do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika;
- b) nie uzależnia zgodności z prawem korzystania z pracowników tymczasowych od wskazania przyczyn technicznych, produkcyjnych, organizacyjnych lub związanych z zastępstwem, z powodu których korzysta się z tego oddelegowania;
- c) nie przewiduje wymogu tymczasowego charakteru własnego zapotrzebowania produkcyjnego przedsiębiorstwa użytkownika jako warunku zgodności z prawem korzystania z takiej formy umowy o pracę?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

W przedmiocie dopuszczalności

- 31 Rząd włoski kwestionuje dopuszczalność wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i podnosi w tym względzie, po pierwsze, że sąd odsyłający nie udzielił żadnej wskazówki co do charakteru umowy o pracę pomiędzy JH a agencją pracy tymczasowej, a w szczególności czy chodzi o umowę na czas określony, czy na czas nieokreślony, podczas gdy przepisy wskazane przez sąd odsyłający mają zastosowanie jedynie do stosunków pracy na czas określony.

- 32 Po drugie, spór w postępowaniu głównym jest sporem między osobami prywatnymi, a dyrektywa 2008/104 nie ma bezpośredniego skutku horyzontalnego. Odpowiedź udzielona na zadane pytanie nie wywrze zatem żadnego wpływu na sposób rozstrzygnięcia sporu. Jedynym możliwym pozytywnym skutkiem dla JH mogłoby być uzyskanie odszkodowania od Republiki Włoskiej, gdyby transpozycja dyrektywy 2008/104 przez to państwo członkowskie została uznana za niepełną lub niedoskonałą.
- 33 W tej kwestii należy przypomnieć, że jedynie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za wydanie orzeczenia, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, które przedkłada Trybunałowi. W konsekwencji jeśli postawione pytania dotyczą wykładni przepisu prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 34 Wynika stąd, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie złożonego przez sąd krajowy pytania prejudycjalnego jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 35 W tym wypadku należy stwierdzić, że niniejsza sprawa nie odpowiada żadnej z okoliczności, w których Trybunał może odmówić odpowiedzi na pytania prejudycjalne. Sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o dokonanie wykładni art. 5 ust. 5 dyrektywy 2008/104, przepisu, który – jak wynika z okoliczności faktycznych i prawnych przedstawionych przez ten sąd – jest istotny z punktu widzenia sporu w postępowaniu głównym. Sąd ten wyjaśnia ponadto, jak wynika z pkt 26–29 niniejszego wyroku, powody, dla których uważa taką wykładnię za niezbędną. Należy zatem stwierdzić, że wskazanie przez ten sąd zarówno okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym, jak i wynikających z niego kwestii prawnych jest wystarczające, aby umożliwić Trybunałowi udzielenie użytecznej odpowiedzi na zadane pytanie.
- 36 Należy również przypomnieć, że z orzecznictwa Trybunału wynika, iż jest on właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym o wykładni przepisów prawa Unii, niezależnie od tego, czy mają one bezpośredni skutek między stronami sporu (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo). W konsekwencji argumenty, jakie rząd włoski wywodzi z niemożności bezpośredniego stosowania przepisów dyrektywy 2008/104 do sporu między osobami prywatnymi, są nieistotne.
- 37 W tych okolicznościach wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

Co do istoty

- 38 W zadanym pytaniu sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, w którym nie ograniczono liczby kolejnych okresów skierowania, jakie ten sam pracownik tymczasowy może ukończyć w tym samym przedsiębiorstwie użytkownika, oraz nie uzależniono zgodności z prawem korzystania z pracy tymczasowej od wskazania powodów o charakterze technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem uzasadniających to korzystanie.

- 39 W tym względzie należy przypomnieć, że dyrektywa 2008/104 została przyjęta w celu uzupełnienia ram prawnych ustanowionych w dyrektywie 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), a także w dyrektywie 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. 1999, L 175, s. 43), na podstawie art. 137 ust. 1 i 2 traktatu WE, który upoważniał instytucje do przyjęcia, w drodze dyrektyw, minimalnych przepisów mających stopniowo zastosowanie do warunków pracy.
- 40 Z motywów 10 i 12 dyrektywy 2008/104 wynika, że w obrębie Unii występują znaczne różnice w sytuacji prawnej, statusie i warunkach pracy pracowników tymczasowych, a dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ram uregulowań prawnych, które mają chronić tych pracowników i charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i relacji między partnerami społecznymi. I tak zgodnie z art. 2 wspomnianej dyrektywy jej celem jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie stosowania zasady równego traktowania do tych pracowników oraz uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawców, przy czym należy mieć na uwadze konieczność określenia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z takiego rodzaju pracy, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia.
- 41 W tym celu dyrektywa 2008/104 przewiduje – jak wynika z jej podstawy prawnej, o której mowa w pkt 39 niniejszego wyroku, oraz z jej art. 9 – jedynie wprowadzenie wymogów minimalnych, które mają na celu, po pierwsze, zapewnienie poszanowania zasady równego traktowania pracowników tymczasowych ustanowionej w art. 5 tej dyrektywy, i po drugie, ponowne zbadanie zakazów i ograniczeń mających zastosowanie do pracy tymczasowej przewidzianych przez państwa członkowskie, w celu zachowania jedynie tych, które są uzasadnione względami interesu ogólnego i związane z ochroną pracowników, jak przewiduje to art. 4 wspomnianej dyrektywy.
- 42 Artykuł 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104, w którym również określono te wymogi minimalne, przewiduje zaś, że państwa członkowskie zgodnie ze swoimi przepisami lub praktyką podejmują odpowiednie środki w celu zapobiegania niewłaściwemu stosowaniu tego artykułu, a w szczególności stosowaniu kolejnych skierowań w celu obchodzenia przepisów tej dyrektywy. Przepis ten nie zobowiązuje zatem państw członkowskich do ograniczenia liczby kolejnych okresów skierowania tego samego pracownika do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika ani do uzależnienia korzystania z tej formy pracy na czas określony od wskazania powodów o charakterze technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem. Ponadto przepis ten ani też żaden z pozostałych przepisów wspomnianej dyrektywy nie przewidują żadnego szczególnego środka, jaki państwa członkowskie powinny by przyjąć w tym celu.
- 43 Powyższe stwierdzenie potwierdza art. 4 ust. 1 dyrektywy 2008/104, który stanowi, że gdy państwa członkowskie ustanawiają w swoim ustawodawstwie zakazy lub ograniczenia dotyczące korzystania z pracy tymczasowej, zakazy lub ograniczenia powinny być uzasadnione względami interesu ogólnego związanymi w szczególności z ochroną pracowników tymczasowych, wymogami zdrowia i bezpieczeństwa w pracy lub potrzebą zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom.

- 44 Z orzecznictwa Trybunału wynika bowiem, że przepis ten należy rozumieć jako wyznaczający ramy, w których powinna się rozwijać działalność ustawodawcza państw członkowskich w dziedzinie zakazów lub ograniczeń dotyczących korzystania z pracowników tymczasowych, a nie jako wymagający przyjęcia określonej regulacji w tej dziedzinie, w tym w celu zapobiegania nadużyciom (zob. podobnie wyrok z dnia 17 marca 2015 r., AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, pkt 31).
- 45 Wreszcie, wbrew temu, co twierdzi JH w uwagach na piśmie, wnioski płynące z wyroku z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), dotyczącego wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., które stanowi załącznik do dyrektywy 1999/70, nie mają zastosowania w niniejszej sprawie. O ile bowiem klauzula 5 wspomnianego porozumienia ramowego przewiduje szczególne obowiązki w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony, o tyle nie jest tak w przypadku art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104.
- 46 Z powyższych rozważań wynika, że z art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 nie można wywieść, iż przepis ten zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia w ich odpowiednich uregulowaniach krajowych całości lub części szczególnych środków, o których mowa w zadanym pytaniu.
- 47 Należy jednak mieć na względzie okoliczność, że w swym wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym sąd odsyłający, jak wynika z pkt 29 niniejszego wyroku, rozważa w sposób bardziej ogólny, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym ustawodawstwo krajowe może być postrzegane jako niezgodne z dyrektywą 2008/104, a w szczególności z art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze tej dyrektywy, rozpatrywanym w świetle jej motywu 15, ponieważ – nie przewidując takich środków – to ustawodawstwo krajowe mogłoby umożliwić stosowanie kolejnych okresów skierowania tego samego pracownika do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika w celu obejścia przepisów tej dyrektywy, a w szczególności tymczasowego charakteru pracy tymczasowej. Sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy tę niezgodność z prawem Unii należy również wywodzić, po pierwsze, z art. 1 ust. 1 wspomnianej dyrektywy, który zakłada tymczasowy charakter oddania pracownika do dyspozycji przedsiębiorstwa użytkownika, i po drugie, z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy, w którego lit. b)–e) zdefiniowano pojęcia „agencji pracy tymczasowej”, „pracownika tymczasowego”, „przedsiębiorstwa użytkownika” i „okresu skierowania” w sposób pozwalający sformułować wniosek, że taki rodzaj stosunku pracy ma co do zasady tymczasowy charakter.
- 48 A zatem sąd odsyłający podnosi również kwestię, czy ze względu na przyjęcie dyrektywy 2008/104 celem realizowanym przez prawodawcę Unii, jaki wynika zwłaszcza z art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze tej dyrektywy, nie jest zobowiązanie państw członkowskich do zachowania tymczasowego charakteru pracy tymczasowej, poprzez zakazanie nieograniczonego przedłużania okresów skierowania zaspokajającego w rzeczywistości stałe potrzeby kadrowe danego przedsiębiorstwa użytkownika i obchodzącego w ten sposób przepisy tej dyrektywy.
- 49 Otóż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nic nie stoi na przeszkodzie, aby Trybunał udzielił użytecznej odpowiedzi sądowi odsyłającemu poprzez dostarczenie mu elementów wykładni prawa Unii, które pozwolą temu sądowi na samodzielne orzeczenie o zgodności prawa wewnętrznego z prawem Unii (wyrok z dnia 16 lutego 2012 r., Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo; a także postanowienie z dnia 16 stycznia 2014 r., Baradics i in., C-430/13, EU:C:2014:32, pkt 31).
- 50 W tym celu należy uściślić w pierwszej kolejności, iż w motywie 11 dyrektywy 2008/104 wskazano, że dyrektywa ta ma odpowiadać nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników, a tym samym przyczyniać się do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji.

Dyrektywa ta ma zatem na celu pogodzenie celu związanego z zapewnieniem elastyczności przedsiębiorstwom z celem polegającym na zapewnieniu bezpieczeństwa wiążącego się z ochroną pracowników.

- 51 Ten dwójaki cel odpowiada zatem dążeniu prawodawcy Unii do zbliżenia warunków pracy tymczasowej do „normalnych” stosunków pracy, tym bardziej że w motywie 15 dyrektywy 2008/104 wspomniany prawodawca wyraźnie stwierdził, że najczęstszą formą stosunku pracy są umowy o pracę na czas nieokreślony. Dyrektywa ta zmierza zatem do wspierania dostępu pracowników tymczasowych do stałego zatrudnienia w przedsiębiorstwie użytkownika, który to cel znajduje szczególne odzwierciedlenie w jej art. 6 ust. 1 i 2.
- 52 Określona w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 zasada równego traktowania wpisuje się w ten sam cel. Zgodnie bowiem z tym przepisem podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku.
- 53 W drugiej kolejności – pojęcie „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia”, które określa zakres stosowania zasady równego traktowania do pracowników tymczasowych, zostało zdefiniowane w art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104 i odnosi się do norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu, świąt i wynagrodzenia.
- 54 Jednakże, jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 44 opinii, z motywu 1 tej dyrektywy wynika, że ma ona na celu zapewnienie pełnego poszanowania art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, który zgodnie z jego ust. 1 ustanawia w sposób ogólny prawo każdego pracownika do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. W wyjaśnieniach dotyczących Karty praw podstawowych (Dz.U. 2007, C 303, s. 17) wskazano w tym względzie, że określenie „warunki pracy” należy rozumieć zgodnie z art. 156 TFUE. W tym ostatnim postanowieniu wskazano jednak jedynie, bez dalszego zdefiniowania, „warunki pracy” jako jedną z dziedzin polityki socjalnej Unii, w której może interweniować Komisja Europejska w celu wspierania współpracy między państwami członkowskimi oraz ułatwienia koordynacji ich działań. Ze względu na zamierzony w dyrektywie 2008/104 ochronny cel uprawnień pracownika tymczasowego taki brak uściślenia przemawia na rzecz szerokiej wykładni pojęcia „warunków pracy”.
- 55 W trzeciej kolejności, podobnie, art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 nakłada na państwa członkowskie dwa odrębne obowiązki, a mianowicie obowiązek podjęcia niezbędnych środków w celu uniknięcia, po pierwsze, nadużywania odstępstw od zasady równego traktowania dopuszczonych przez sam art. 5, i po drugie, stosowania kolejnych okresów skierowania w celu obejścia przepisów dyrektywy 2008/104 jako całości.
- 56 W tym względzie należy stwierdzić, jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 46 opinii, że wyrażenie „a w szczególności” użyte w art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze tej dyrektywy w celu powiązania tych dwóch obowiązków nie może być interpretowane – wbrew temu, co twierdzi Komisja w uwagach na piśmie – w ten sposób, że drugi obowiązek jest automatycznie i całkowicie podporządkowany pierwszemu, w związku z czym wspomniany przepis miałby zastosowanie wyłącznie do nadużywania dopuszczalnych odstępstw od zasady równego traktowania, której konkretny zakres dla celów wspomnianej dyrektywy uściślono w jej art. 5 ust. 1–4.
- 57 Te dwa obowiązki nałożone na państwa członkowskie mają dwa całkiem różne zakresy. Pierwszy z nich wymaga od państw członkowskich podjęcia niezbędnych środków w celu uniknięcia jedynie nadużywania odstępstw dozwolonych na podstawie art. 5 ust. 2–4 dyrektywy 2008/104. Drugi obowiązek został natomiast określony w szerszy sposób i ma na celu przyjęcie przez te państwa członkowskie środków niezbędnych, aby uniknąć w szczególności stosowania kolejnych okresów skierowania w celu obejścia przepisów tej dyrektywy jako całości.

- 58 Przyjęta przez Komisję zawężająca wykładnia art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 jest sprzeczna nie tylko z samym brzmieniem tego przepisu – który wyraźnie przewiduje dwa ciężące na państwach członkowskich obowiązki, z których drugi odnosi się do dyrektywy 2008/104 w sposób ogólny – lecz również z wyraźnym celem tej dyrektywy, polegającym na ochronie pracowników tymczasowych i poprawie warunków pracy tymczasowej.
- 59 Z powyższego wynika, że obowiązek nałożony na państwa członkowskie w art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104, polegający na podjęciu środków niezbędnych do uniknięcia stosowania kolejnych okresów skierowania w celu obejścia przepisów tej dyrektywy, powinien być rozumiany – ze względu na jej systematykę i cel – jako obejmujący wszystkie jej przepisy.
- 60 W czwartej kolejności należy zauważyć, że dyrektywa 2008/104 ma również na celu zagwarantowanie, by państwa członkowskie zapewniły, aby praca tymczasowa w tym samym przedsiębiorstwie użytkownika nie stała się dla pracownika tymczasowego sytuacją stałą.
- 61 W tym względzie należy przypomnieć, że w art. 3 ust. 1 lit. b)–e) tej dyrektywy zdefiniowano pojęcia „agencji pracy tymczasowej”, „pracownika tymczasowego”, „przedsiębiorstwa użytkownika” i „okresu skierowania” oraz że z definicji tych wynika, iż stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem ma ze swej natury charakter tymczasowy.
- 62 Co więcej, o ile dyrektywa ta odnosi się wprawdzie do tymczasowych, przejściowych lub ograniczonych czasowo stosunków pracy, a nie do stałych stosunków pracy, o tyle w jej motywie 15 i art. 6 ust. 1 i 2 uściślono, że „umowy o pracę na czas nieokreślony”, to jest stałe stosunki pracy, są ogólną formą stosunku pracy i że pracownicy tymczasowi muszą być informowani o wolnych miejscach pracy w przedsiębiorstwie użytkownika, aby mieć takie same możliwości uzyskania stałego zatrudnienia jak pozostali pracownicy tego przedsiębiorstwa.
- 63 Wreszcie należy stwierdzić, że art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 nakazuje państwom członkowskim – w sposób jasny, precyzyjny i bezwarunkowy – podjęcie niezbędnych środków w celu zapobiegania nadużyciom polegającym na stosowaniu kolejnych okresów skierowania do pracy tymczasowej w celu obejścia przepisów tej dyrektywy. Z powyższego wynika, iż przepis ten należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie niepodjęciu przez państwo członkowskie żadnego środka w celu zachowania tymczasowego charakteru pracy tymczasowej.
- 64 W tym względzie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia przewidzianego w niej rezultatu, jak również istniejąca w świetle art. 4 ust. 3 TUE i art. 288 TFUE powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania spoczywa na wszystkich organach państw członkowskich, w tym również na sądach, w zakresie ich właściwości (zob. w szczególności wyrok z dnia 19 września 2019 r., Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 65 W celu wykonania tego zobowiązania zasada wykładni zgodnej wymaga, by organy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność prawa Unii i przyjąć rozstrzygnięcie zgodne z realizowanymi przez nie celami (wyrok z dnia 19 września 2019 r., Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 66 Niemniej ta zasada wykładni zgodnej prawa krajowego ma pewne granice. I tak spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści prawa Unii przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (wyrok z dnia 19 września 2019 r., Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, pkt 61 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 67 W niniejszym wypadku to w świetle powyższych rozważań sąd odsyłający powinien przeprowadzić kontrolę kwalifikacji prawnej stosunku pracy rozpatrywanego w postępowaniu głównym, zarówno w świetle samej dyrektywy 2008/104, jak i prawa krajowego transponującego tę dyrektywę do włoskiego porządku prawnego, w celu ustalenia, czy – jak utrzymuje JH – chodzi o stosunek pracy na czas nieokreślony, któremu sztucznie przypisano formę kolejnych umów o pracę tymczasową, aby obejść cele dyrektywy 2008/104, a w szczególności tymczasowy charakter pracy tymczasowej.
- 68 Aby przeprowadzić taką ocenę, sąd odsyłający może wziąć pod uwagę następujące względy.
- 69 Jeżeli kolejne okresy skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika powodują, że okres pracy w tym przedsiębiorstwie jest dłuższy niż okres, który można racjonalnie określić jako „tymczasowy”, może to wskazywać na niewłaściwe stosowanie kolejnych okresów skierowania w rozumieniu art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104.
- 70 Podobnie kolejne okresy skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, jak wskazała rzecznik generalna w pkt 57 opinii, stanowią obejście samej istoty przepisów dyrektywy 2008/104 i są równoznaczne z niewłaściwym stosowaniem tej formy stosunku pracy w zakresie, w jakim zaburzają one osiągniętą w tej dyrektywie równowagę między elastycznością zapewnianą pracodawcom a bezpieczeństwem zapewnianym pracownikom, poprzez podważenie tego bezpieczeństwa.
- 71 Wreszcie jeżeli w konkretnym przypadku brak jest obiektywnego wyjaśnienia okoliczności, że dane przedsiębiorstwo użytkownik korzysta z szeregu kolejnych umów o pracę tymczasową, do sądu krajowego należy zbadanie, w kontekście krajowych ram prawnych i z uwzględnieniem okoliczności każdego przypadku, czy nie dochodzi do obejścia jednego z przepisów dyrektywy 2008/104, tym bardziej w wypadku, gdy ten sam pracownik tymczasowy jest oddawany do dyspozycji przedsiębiorstwa użytkownika na mocy szeregu rozpatrywanych umów.
- 72 Z wszystkich powyższych rozważań wynika, że art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, w którym nie ograniczono liczby kolejnych okresów skierowania, jakie ten sam pracownik tymczasowy może ukończyć w tym samym przedsiębiorstwie użytkownika, oraz nie uzależniono zgodności z prawem korzystania z pracy tymczasowej od wskazania powodów o charakterze technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem uzasadniających to korzystanie. Z drugiej strony przepis ten należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie niepodjęciu przez państwo członkowskie żadnego środka w celu zachowania tymczasowego charakteru pracy tymczasowej oraz uregulowaniu krajowemu, w którym nie przewidziano żadnego środka zmierzającego do uniknięcia stosowania kolejnych okresów skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika w celu obejścia przepisów dyrektywy 2008/104 jako całości.

W przedmiocie kosztów

- 73 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:

Artykuł 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, w którym nie ograniczono liczby kolejnych okresów skierowania, jakie ten sam pracownik tymczasowy może ukończyć w tym samym przedsiębiorstwie użytkownika, oraz nie uzależniono zgodności z prawem korzystania z pracy tymczasowej od wskazania powodów o charakterze technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem uzasadniających to korzystanie. Z drugiej strony przepis ten należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie niepodjęciu przez państwo członkowskie żadnego środka w celu zachowania tymczasowego charakteru pracy tymczasowej oraz uregulowaniu krajowemu, w którym nie przewidziano żadnego środka zmierzającego do uniknięcia stosowania kolejnych okresów skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika w celu obejścia przepisów dyrektywy 2008/104 jako całości.

Podpisy