WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 22 kwietnia 2010 r. *

W sprawie C-486/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Landesgericht Innsbruck (Austria) postanowieniem z dnia 14 października 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 12 listopada 2008 r., w postępowaniu

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

przeciwko

Land Tirol,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano, prezes izby, E. Levits (sprawozdawca), A. Borg Barthet, M. Ilešič i M. Berger, sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: E. Sharpston,
sekretarz: B. Fülöp, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 21 stycznia 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols przez D. Riefa,

— w imieniu Land Tirol przez B. Oberhofera, Rechtsanwalt,

— w imieniu rządu austriackiego przez C. Pesendorfer oraz T. Krölla, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu duńskiego przez J. Beringa Liisberga oraz R. Holdgaarda, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lummę oraz C. Blaschkego, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz V. Kreuschitza, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin"), znajdującego się w załączniku 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), zmienionego dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. L 131, s. 10) oraz Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony"), znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/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), jak również wykładni 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 (wersja przeredagowana) (Dz.U. L 204, s. 23).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (centralną radą zakładową szpitali w kraju związkowym Tyrolu) a krajem związkowym Tyrolu w przedmiocie niektórych przepisów Tiroler

Landes-Vertragsbedienstetengesetz (ustawy kraju związkowego Tyrolu dotyczącej pracowników kontraktowych) z dnia 8 listopada 2000 r. (BGBl. I, 2/2001), w wersji obowiązującej do dnia 1 lutego 2009 r. (zwanej dalej „L-VBG"), dotyczącej pracowników kontraktowych zatrudnionych dorywczo, w niepełnym wymiarze godzin lub na czas określony, oraz korzystających z prawa do urlopu rodzicielskiego.

Ramy prawne

Przepisy Unii Europejskiej

3 Na podstawie klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, jego przedmiotem jest:

„ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze godzin".

4 Klauzula 4 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji", przewiduje:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. Tam gdzie jest to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.

[…]”.

5 Klauzula 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowi, że jego przedmiotem jest:

„poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji”.

6 Klauzula 4 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, przewiduje:

„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.

[…]”.

7 Artykuł 14 dyrektywy 2006/54 ma następujące brzmienie:

„1. Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 traktatu;

[…]".

8 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9) stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

a) minimalnych okresów […] corocznego urlopu wypoczynkowego […]

[…]".

9 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop roczny", jest sformułowany następująco:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu".

10 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 stanowi, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od niektórych przepisów tej dyrektywy. Od art. 7 dyrektywy jakiekolwiek odstępstwo nie jest dopuszczalne.

11 Klauzula 2 pkt 6 Porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie urlopu rodzicielskiego"), znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady

96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 145, s. 4), zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, L 10, s. 24), stanowi, co następuje:

„Uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego uprawnienia te mają zastosowanie, ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych pracy lub praktyki".

Uregulowania krajowe

12 Paragraf 1 L-VBG przewiduje:

„1) Jeżeli ust. 2 nie stanowi inaczej, niniejsza ustawa ma zastosowanie do wszystkich pracowników pozostających w prywatnoprawnym stosunku umownym z krajem związkowym Tyrolu (pracownicy kontraktowi).

2) Niniejsza ustawa nie ma zastosowania do:

[…]

m) osób, które są zatrudnione na czas określony wynoszący nie więcej niż sześć miesięcy lub są zatrudniane dorywczo ani do osób, które, choć zatrudnione są na czas nieokreślony, pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym mniej niż 30% pełnego wymiaru czasu pracy;

[…]”.

13 Paragraf 54 tej ustawy stanowi:

„Pracownik kontraktowy ma w każdym roku kalendarzowym prawo do urlopu (coroczny urlop)”.

14 Paragraf 55 tej ustawy stanowi:

„1) Dla każdego roku kalendarzowego czas trwania urlopu, jeżeli przepisy nie stanowią inaczej, wynosi:

[…]

5) w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy wymiar niewykorzystanej jeszcze części corocznego urlopu zostaje dostosowany proporcjonalnie do nowego wymiaru czasu pracy”.

15 Na podstawie § 60 L-VBG:

„Prawo do corocznego urlopu ulega przedawnieniu, kiedy pracownik kontraktowy nie wykorzystał go do dnia 31 grudnia roku następującego po tym, w odniesieniu do którego nabył on to prawo. Jeśli wykorzystanie urlopu w tym terminie nie było możliwe z przyczyn służbowych, prawo do urlopu przedawnia się dopiero tego dnia następnego roku. Jeśli pracownik skorzystał, na podstawie Tiroler Mutterschutzgesetz z 2005 r. lub z 1979 r. (tyrolska ustawa o urlopie macierzyńskim), lub Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz z 2005 r. (tyrolska ustawa o urlopie rodzicielskim), z urlopu macierzyńskiego, bieg przedawnienia zostaje przerwany do momentu, w którym wymiar tego urlopu rodzicielskiego przekroczy dziesięć miesięcy".

16 Ustawa z dnia 12 listopada 2008 r. (BGBl. I, 5/2009), która weszła w życie w dniu 1 lutego 2009 r., zmieniła § 1 ust. 2 lit. m) L-VBG, który od tej pory jest sformułowany następująco:

„osób, które są zatrudnione na czas określony wynoszący nie więcej niż sześć miesięcy lub są zatrudniane dorywczo".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

17 Skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym jako organ właściwy dla pracowników szpitali w kraju związkowym Tyrolu złożyła wniosek o ustalenie na podstawie postępowania szczególnego przewidzianego w § 54 ust. 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (BGBl. Nr.104/1985, ustawa o sądach pracy i ubezpieczeń społecznych).

18 Wniosek ten, skierowany przeciwko krajowi związkowemu Tyrolu jako pracodawcy, ma na celu ustalenie przez Landesgericht Innsbruck, że niektóre przepisy L-VBG są niezgodne z prawem wspólnotowym.

19 W tej sytuacji Landesgericht Innsbruck postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1. Czy jest zgodne z klauzulą 4 [pkt] 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin […] to, że pracownicy będący stroną prywatnoprawnego stosunku pracy z organem władzy lokalnej lub przedsiębiorstwem publicznym, którzy pracują mniej niż 12 godzin na tydzień (30% normalnego wymiaru czasu pracy), znajdują się, w zakresie dotyczącym wynagrodzenia, stopnia zaszeregowania, zaliczenia wcześniejszych okresów zatrudnienia, prawa do corocznego urlopu, premii, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe itp., w sytuacji mniej korzystnej niż ta, w której znajdują się porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy?

2. Czy wykładni ustanowionej w klauzuli 4 [pkt] 2 ww. porozumienia ramowego zasady pro rata temporis należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu jak § 55 ust. 5 L-VBG, zgodnie z którym, w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy pracownika, wymiar niewykorzystanej jeszcze części corocznego urlopu zostaje dostosowany proporcjonalnie do nowego wymiaru czasu pracy, efektem czego prawo do corocznego urlopu pracownika, którego wymiar czasu pracy zostaje zmniejszony z pełnego do niepełnego, a które to prawo nabył on, będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, zostaje ograniczone, a taki zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy pracownik może korzystać z tego urlopu tylko przy jednoczesnym ograniczeniu wynagrodzenia za czas jego trwania?

3. Czy jest sprzeczny z klauzulą 4 porozumienia ramowego [w sprawie pracy na czas określony] przepis krajowy taki jak § 1 ust. 2 lit. m) L-VBG, zgodnie z którym pracownicy, którzy są zatrudnieni na czas określony wynoszący nie więcej

niż sześć miesięcy lub są zatrudniani dorywczo, znajdują się, w zakresie dotyczącym wynagrodzenia, stopnia zaszeregowania, zaliczenia wcześniejszych okresów zatrudnienia, prawa do corocznego urlopu, premii, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe itp., w sytuacji mniej korzystnej niż ta, w której znajdują się porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony?

4. Czy w sytuacji, gdy pracownicy, którzy wykorzystają prawo do urlopu rodzicielskiego w ustawowym wymiarze dwóch lat, tracą po jego zakończeniu prawo do corocznego urlopu za rok poprzedzający narodziny dziecka, a w większości przypadków (97%) pracownikiem, którego to dotyczy, jest kobieta, ma miejsce pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy […] 2006/54 […]?".

20 Postanowieniem z dnia 10 grudnia 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 14 grudnia 2009 r., Landesgericht Innsbruck skierował do Trybunału wniosek o zaniechanie orzekania w przedmiocie pytania pierwszego i orzeczenie tylko w przedmiocie pytań drugiego, trzeciego i czwartego, które zostały mu przekazane zgodnie z art. 234 WE.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

21 W uwagach na piśmie kraj związkowy Tyrolu podnosi, że z braku bezpośredniego stosowania przepisów prawa Unii Europejskiej przywołanych przez sąd krajowy, pytania prejudycjalne skierowane do Trybunału są niedopuszczalne.

22 W tym kontekście należy przypomnieć, iż z utrwalonego orzecznictwa wynika, że w każdym przypadku, gdy przepisy dyrektywy okazują się, ze względu na swoją treść, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie przed sądami krajowymi wobec państwa członkowskiego, w szczególności gdy występuje ono w charakterze pracodawcy (zob. w szczególności podobnie wyroki: z dnia 20 marca 2003 r. w sprawie C-187/00 Kutz-Bauer, Rec. s. I-2741, pkt 69, 71; z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 57; a także z dnia 16 lipca 2009 r. w sprawie C-537/07 Gómez-Limón Sánchez-Camacho, Zb.Orz. s. I-6525, pkt 33). Niewątpliwie ma to miejsce w odniesieniu do art. 14 dyrektywy 2006/54.

23 Natomiast powyższe orzecznictwo można stosować odpowiednio do porozumień, które tak jak porozumienia ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz w sprawie pracy na czas określony, są wynikiem dialogu prowadzonego pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie Unii Europejskiej i gdy są wykonywane, zgodnie z ich odpowiednią podstawą prawną, przez dyrektywy przyjęte przez Radę Unii Europejskiej, i gdy stanowią ich integralną część składową (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 58).

24 W świetle powyższych rozważań Trybunał uznał w szczególności, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym (zob. ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 2 sentencji). Trybunał uściślił ponadto, że klauzula 4 pkt 2 tego porozumienia ramowego jedynie podkreśla jedną z możliwych konsekwencji zastosowania zasady niedyskryminacji na korzyść pracowników zatrudnionych na czas określony, która może wystąpić w danym przypadku, pod ewentualną kontrolą sądu, w żaden sposób nie zakłócając treści tej zasady (ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 65).

25 W świetle powyższego oraz faktu, że brzmienie klauzul 4 porozumień ramowych w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz w sprawie pracy na czas określony jest, mutatis mutandis, identyczne, należy dojść do wniosku, że przepisy prawa

Unii Europejskiej powołane przez sąd krajowy są bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, aby jednostki mogły się na nie powoływać przed sądem krajowym.

26 W tych okolicznościach wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

W przedmiocie pytania drugiego

27 W pytaniu drugim sąd krajowy zasadniczo dąży do ustalenia, czy właściwe prawo Unii Europejskiej, a mianowicie klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu jak § 55 ust. 5 L-VBG, zgodnie z którym, w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy pracownika, wymiar niewykorzystanej jeszcze części corocznego urlopu zostaje dostosowany proporcjonalnie do nowego wymiaru czasu pracy, efektem czego prawo do corocznego płatnego urlopu pracownika, którego wymiar czasu pracy zostaje zmniejszony z pełnego do niepełnego, a które to prawo nabył on, będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, zostaje ograniczone, a taki zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy pracownik może korzystać z tego urlopu tylko przy jednoczesnym ograniczeniu wynagrodzenia za czas jego trwania.

28 W tym względzie należy, po pierwsze, przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu musi być uznane za zasadę unijnego prawa socjalnego o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych samą dyrektywą Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18) (zob. wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 43; z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. s. I-2605, pkt 29; a także z dnia 16 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04 Robinson-Steele i in., Zb.Orz. s. I-2531, pkt 48; oraz w odniesieniu do dyrektywy 2003/88 zob. wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., Zb.Orz. s. I-179, pkt 22; a także

z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-277/08 Vicente Pereda, Zb.Orz. s. I-8405, pkt 18).

29 Po drugie, należy zauważyć, że ta zasada prawa socjalnego Unii Europejskiej ma szczególne znaczenie i wobec tego nie może być interpretowana zawężająco (zob. analogicznie wyrok z dnia 22 października 2009 r. w sprawie C-116/08 Meerts, Zb.Orz. s. I-10063, pkt 42).

30 Bezsporne jest ponadto, że prawo do corocznego płatnego urlopu ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 25). Ten czas odpoczynku nie traci swego znaczenia z uwagi na pozytywne oddziaływanie corocznego płatnego urlopu na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika, jeżeli nie został on wykorzystany w danym roku, lecz w trakcie roku następnego (wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging, Zb.Orz. s. I-3423, pkt 30).

31 Pracownik powinien mieć zwykle możliwość skorzystania z rzeczywistego wypoczynku, gdyż tylko w przypadku rozwiązania umowy o pracę art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pozwala na zastąpienie corocznego płatnego urlopu ekwiwalentem pieniężnym (zob. podobnie w odniesieniu do dyrektywy 93/104 ww. wyroki: w sprawie BECTU, pkt 44; w sprawie Merino Gómez, pkt 30).

32 Z powyższego wynika, że wykorzystanie corocznego urlopu w roku następnym po danym roku nie ma żadnego związku z wymiarem czasu pracy przepracowanym przez pracownika w tym następnym roku. Zatem zmiana, a mianowicie zmniejszenie wymiaru czasu pracy przy przejściu od zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy

do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może zmniejszyć prawa do corocznego urlopu, które pracownik nabył w trakcie okresu pracy w pełnym wymiarze.

33 Ponadto należy stwierdzić, że wprawdzie właściwe jest stosowanie zasady pro rata temporis, wynikającej z klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin do przyznania corocznego urlopu za okres zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dla takiego okresu zmniejszenie prawa do corocznego urlopu w stosunku do tego przyznanego za okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy jest uzasadnione obiektywnymi powodami. Natomiast zasady tej nie można stosować ex post do prawa do corocznego urlopu nabytego w trakcie okresu pracy w pełnym wymiarze.

34 Gdy wreszcie ani z właściwych przepisów dyrektywy 2003/88, ani z klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin nie można wnioskować, że przepisy krajowe mogą przewidywać, wśród warunków wykonywania prawa do corocznego urlopu, częściową utratę prawa do urlopu nabytego w danym roku, należy jednak przypomnieć, że wniosek ten ma zastosowanie wyłącznie wtedy, gdy pracownik faktycznie nie miał możliwości skorzystania z tego prawa (zob. ww. wyrok w sprawie Vicente Pereda, pkt 19).

35 Z powyższego wynika, że na pytanie drugie należy udzielić odpowiedzi, iż właściwe prawo Unii Europejskiej, a mianowicie klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, znajdującej się w załączniku do dyrektywy 97/81, zmienionej dyrektywą 98/23, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu jak § 55 ust. 5 L-VBG, zgodnie z którym, w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy pracownika, wymiar niewykorzystanej jeszcze części corocznego urlopu zostaje dostosowany proporcjonalnie do nowego wymiaru czasu pracy, efektem czego prawo do corocznego płatnego urlopu pracownika, którego wymiar czasu pracy zostaje zmniejszony z pełnego do niepełnego, a które to prawo nabył on, będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, zostaje ograniczone, a taki zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy pracownik może korzystać z tego urlopu tylko przy jednoczesnym ograniczeniu wynagrodzenia za czas jego trwania.

W przedmiocie pytania trzeciego

36 W pytaniu trzecim sąd krajowy zasadniczo dąży do ustalenia, czy klauzulę 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu, jak § 1 ust. 2 lit. m) L-VBG, zgodnie z którym pracownicy, którzy są zatrudnieni na czas określony wynoszący nie więcej niż sześć miesięcy lub są zatrudniani dorywczo, są wyłączeni z zakresu stosowania tej ustawy.

37 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 lutego 2009 r. L-VBG miało zastosowanie do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnionych na czas określony wynoszący nie więcej niż sześć miesięcy lub zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym mniej niż 30% pełnego wymiaru czasu pracy.

38 W następstwie zmiany ustawy wspomnianej w pkt 16 niniejszego wyroku, wszyscy pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy korzystają, na tej samej podstawie, co pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, z uprawnień przyznanych przez L-VBG, w szczególności w zakresie dotyczącym wynagrodzenia, stopnia zaszeregowania, zaliczenia wcześniejszych okresów zatrudnienia, prawa do corocznego urlopu, premii i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Z not wyjaśniających do projektu ustawy wynika, że zmiana ta została uznana za konieczną w świetle porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin.

39 W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony wynoszący nie więcej niż sześć miesięcy, w tym zatrudnianych dorywczo, posiadających umowy o pracę na okres nieprzekraczający jednego dnia, nadal wyłączonych z zakresu stosowania L-VBG, należy stwierdzić, że z samego faktu, iż pracownicy ci nie korzystają z praw przyznanych tą ustawą wynika, że są oni traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

40 W tym względzie należy wyjaśnić, że korzystanie z określonych praw, które według kraju związkowego Tyrolu wynikają z innych przepisów mających zastosowanie do kategorii pracowników wyłączonych z zakresu stosowania L-VBG, w danym przypadku może tylko zmniejszyć niekorzystne traktowanie wspomnianych pracowników wynikające z tego wyłączenia.

41 W świetle tego należy podkreślić, że zgodnie z klauzulą 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony i zasady niedyskryminacji, odmienne traktowanie pracownika zatrudnionego na czas określony w stosunku do pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony może być uzasadnione tylko obiektywnymi powodami.

42 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pod pojęciem „obiektywnych powodów" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy rozumieć powody odnoszące się do ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, do wykonania których zawarto umowy na czas określony, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego (wyrok z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. s. I-6057, pkt 69 i 70; a także wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb.Orz. s. I-7109, pkt 53).

43 Taka sama wykładnia nasuwa się w drodze analogii w odniesieniu do identycznego pojęcia „obiektywne powody" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy na czas określony (ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 56).

44 W tych okolicznościach pojęcie „obiektywne powody" w rozumieniu wskazanej klauzuli należy rozumieć jako niezezwalające na uzasadnienie różnicy w traktowaniu między pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony okolicznością, że rozróżnienie to wprowadzone zostało

przez ogólny i abstrakcyjny przepis prawa krajowego. Wprost przeciwnie, pojęcie to wymaga, by będąca przedmiotem sporu różnica w traktowaniu odpowiadała rzeczywistej potrzebie, prowadziła do osiągnięcia realizowanego celu i była do tego niezbędna (ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 57, 58).

45 W świetle tego kraj związkowy Tyrolu uważa, że odmienne traktowanie pracowników wymienionych w § 1 ust. 2 lit. m) L-VBG jest uzasadnione obiektywnymi powodami związanymi z wykonaniem nakazu ścisłego zarządzania personelem. Rząd austriacki podnosi, że byłoby niezmiernie trudne i uciążliwe z administracyjnego punktu widzenia utworzenie stałych stanowisk ponad potrzebę, poprzez zawarcie umowy o pracę z osobami, dla których stosunek pracy na długi okres a priori nie jest brany pod uwagę. Takie podejście uniemożliwiałoby dążenie do słusznych celów polityki socjalnej i organizacji rynku pracy.

46 Nie można jednak przyjąć takiej argumentacji. Po pierwsze, ścisłe zarządzanie personelem należy do rozważań natury budżetowej, które nie mogą uzasadniać dyskryminacji (zob. podobnie wyrok z dnia 23 października 2003 r. w sprawach połączonych C-4/02 i C-5/02 Schönheit i Becker, Rec. s. I-12575, pkt 85). Po drugie, Komisja Europejska słusznie podkreśla, że celem klauzuli 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony niekoniecznie jest tworzenie stałych miejsc pracy.

47 Z powyższego wynika, że klauzulę 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, znajdującego się w załączniku do dyrektywy 1999/70 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu jak § 1 ust. 2 lit. m) L-VBG, zgodnie z którym pracownicy, którzy są zatrudnieni na czas określony wynoszący nie więcej niż sześć miesięcy lub są zatrudniani dorywczo, są wyłączeni z zakresu stosowania tej ustawy.

W przedmiocie pytania czwartego

48 W pytaniu czwartym sąd krajowy zasadniczo dąży do ustalenia, czy właściwe prawo Unii Europejskiej, a w szczególności art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on przepisowi krajowemu takiemu jak § 60 ostatnie zdanie L-VBG, zgodnie z którym w sytuacji, gdy pracownicy – głównie kobiety – którzy korzystają z prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze dwóch lat, tracą po jego zakończeniu prawo do corocznego płatnego urlopu nabyte w roku poprzedzającym narodziny dziecka.

49 W związku z powyższym należy wskazać, iż nawet gdy, formalnie, sąd krajowy ograniczył swój wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym do dokonania interpretacji art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54, to okoliczność ta nie stoi na przeszkodzie temu, aby Trybunał dostarczył sądowi krajowemu wszelkich informacji na temat wykładni prawa Unii Europejskiej, jakie mogą okazać się użyteczne do wydania wyroku w zawisłej przed nim sprawie, niezależnie od tego czy sąd krajowy podniósł daną kwestię w przedstawionym pytaniu (zob. podobnie wyroki: z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie C-387/01 Weigel, Rec. s. I-4981, pkt 44; z dnia 21 lutego 2006 r. w sprawie C-152/03 Ritter-Coulais, Zb.Orz. s. I-1711, pkt 29).

50 Należy zatem przede wszystkim przypomnieć, że zgodnie z klauzulą 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, która może być powoływana przez jednostki przed sądem krajowym (zob. ww. wyrok w sprawie Gómez-Limón Sánchez-Camacho, pkt 1 sentencji), uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego i mają zastosowanie po zakończeniu tego urlopu.

51 Zarówno z treści wspomnianej klauzuli 2 pkt 6, jak i z kontekstu, w jaki się ona wpisuje, wynika, że przepis ten ma na celu uniknięcie utraty lub ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy, nabytych lub będących w trakcie nabywania, na które pracownik może się powoływać w momencie rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego,

i zagwarantowanie, że po zakończeniu tego urlopu znajdzie się on – w odniesieniu do tych praw – w takiej samej sytuacji, w jakiej znajdował się przed wspomnianym urlopem (zob. ww. wyroki w sprawach: Gómez-Limón Sánchez-Camacho, pkt 39, oraz Meerts, pkt 39).

52 Porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego ma takie same cele podstawowe jak te określone w pkt 16 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet, do której odsyła to porozumienie ramowe i która wzmiankowana jest także w art. 136 WE – cele, które związane są z poprawą warunków życia i pracy, a także z istnieniem odpowiedniej ochrony socjalnej pracowników, w niniejszym przypadku tych, którzy ubiegali się o urlop rodzicielski lub z niego korzystają (zob. ww. wyrok w sprawie Meerts, pkt 37).

53 Z celów porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego wynika, że termin „uprawnienia nabyte lub nabywane" w rozumieniu klauzuli 2 pkt 6 wymienionego porozumienia ramowego obejmuje całość praw i korzyści, w formie pieniężnej lub w naturze, wynikających bezpośrednio lub pośrednio ze stosunku pracy, na które pracownik może się powoływać wobec pracodawcy w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego (ww. wyrok w sprawie Meerts, pkt 43).

54 Ponieważ prawo do corocznego płatnego urlopu ma szczególne znaczenie, jak wskazano w pkt 28 niniejszego wyroku, bez wątpienia stanowi ono część praw wynikających bezpośrednio ze stosunku pracy każdego pracownika, i to niezależnie od płci.

55 Skoro wniosek ten ma zastosowanie do wszystkich pracowników korzystających z prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze dwóch lat, niezależnie od ich płci, nie ma potrzeby dokonania interpretacji art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54.

56 Z powyższego wynika, iż na pytanie czwarte należy odpowiedzieć, że klauzulę 2 pkt 6 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, znajdującego się w załączniku do dyrektywy 96/34, zmienionej dyrektywą 97/75 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu jak § 60 ostatnie zdanie L-VBG, zgodnie z którym pracownicy, którzy korzystają z prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze dwóch lat, tracą po jego zakończeniu prawo do corocznego płatnego urlopu nabyte w roku poprzedzającym narodziny dziecka.

W przedmiocie kosztów

57 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) Właściwe prawo Unii Europejskiej, a mianowicie klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r., należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu jak § 55 ust. 5 Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz (ustawy kraju związkowego Tyrolu dotyczącej pracowników kontraktowych) z dnia 8 listopada 2000 r., w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 lutego 2009 r., zgodnie z którym, w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy pracownika, wymiar niewykorzystanej jeszcze części corocznego urlopu zostaje dostosowany proporcjonalnie do nowego wymiaru czasu pracy, efektem czego prawo do corocznego płatnego urlopu pracownika, którego wymiar czasu pracy zostaje zmniejszony z pełnego do niepełnego, a które to prawo nabył on, będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, zostaje ograniczone, a taki zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu

pracy pracownik może korzystać z tego urlopu tylko przy jednoczesnym ograniczeniu wynagrodzenia za czas jego trwania.

2) Klauzulę 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu jak § 1 ust. 2 lit. m) ustawy kraju związkowego Tyrolu dotyczącej pracowników kontraktowych z dnia 8 listopada 2000 r., w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 lutego 2009 r., zgodnie z którym pracownicy, którzy są zatrudnieni na czas określony wynoszący nie więcej niż sześć miesięcy lub są zatrudniani dorywczo, są wyłączeni z zakresu stosowania tej ustawy.

3) Klauzulę 2 pkt 6 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r., znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu jak § 60 ostatnie zdanie ustawy kraju związkowego Tyrolu dotyczącej pracowników kontraktowych z dnia 8 listopada 2000 r., w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 lutego 2009 r., zgodnie z którym pracownicy, którzy korzystają z prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze dwóch lat, tracą po jego zakończeniu prawo do corocznego płatnego urlopu za rok poprzedzający narodziny dziecka.

Podpisy