Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 5 lutego 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Karta praw podstawowych Unii Europejskiej — Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Uregulowanie krajowe przewidujące możliwość zawierania umów o pracę na czas nieokreślony z rocznym okresem próbnym — Wprowadzenie w życie prawa Unii — Brak — Brak właściwości Trybunału

W sprawie C-117/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Hiszpania) postanowieniem z dnia 4 marca 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 11 marca 2014 r., w postępowaniu:

Grima Janet Nisttahuz Poclava

przeciwko

Josemu Maríi Arizowi Toledanowi,

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: C. Vajda, prezes izby, A. Rosas (sprawozdawca) i E. Juhász, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Rubiego Gonzáleza, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena oraz R. Vidala Puiga, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

* Język postępowania: hiszpański.

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz 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).

2 Wniosek został przedstawiony w ramach sporu między G.J. Nisttahuz Poclavą a jej pracodawcą Josem Maríą Arizem Toledano, dotyczącym rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę G.J. Nisttahuz Poclavy.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 30 karty, poświęcony „Ochronie w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy”, stanowi:

„Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi”.

4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 1999/70, jej „[c]elem […] jest wykonanie załączonego do niej Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego dnia 18 marca 1999 r. między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.

5 W załączniku do dyrektywy 1999/70 ujęto Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC (zwane dalej „porozumieniem ramowym”). Klauzula 1 porozumienia ramowego stanowi:

„Celem niniejszego porozumienia jest:

a) poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;

b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.

6 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, stanowi w pkt 1:

„Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”.

7 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, przewiduje:

„Do celów niniejszego porozumienia:

1. »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia;

[…]”.

8 W klauzuli 5 porozumienia ramowego, dotyczącej „[ś]rodk[ów] zapobiegania nadużyciom”, wskazano:

„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, i/lub partnerzy społeczni wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne zmierzające do zapobiegania nadużyciom w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie 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, i/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”.

Prawo hiszpańskie

Prawo pracy

9 Stosunek pracy został uregulowany przepisami królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r. w sprawie zatwierdzenia nowego brzmienia ustawy o statucie pracowniczym (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654, zwanego dalej „statutem pracowniczym”).

10 W odniesieniu do „okresu próbnego”, art. 14 statutu pracowniczego stanowi:

„1. Strony mogą postanowić, z zachowaniem formy pisemnej, o zawarciu umowy o pracę na okres próbny, który w danym wypadku nie może przekraczać okresów uzgodnionych w układach zbiorowych. W braku układu zbiorowego okres próbny nie może przekraczać 6 miesięcy w przypadku osób mających wykształcenie średnie [técnicos titulados] oraz 2 miesięcy w przypadku pozostałych pracowników. W przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 25 pracowników okres próbny w przypadku pracowników innych niż mających wykształcenie średnie nie może przekroczyć 3 miesięcy.

W przypadku umów o pracę tymczasową na czas określony, o których mowa w art. 15, zawartych na okres nieprzekraczający 6 miesięcy, okres próbny nie może przekraczać 1 miesiąca, chyba że postanowienia układu zbiorowego stanowią inaczej […]".

Umowa o pracę na czas nieokreślony w ramach wsparcia dla przedsiębiorców

11 W ramach walki z kryzysem gospodarczym Królestwo Hiszpanii wprowadziło zmiany do prawa pracy, uchwalając ustawę 3/2012 z dnia 6 lipca 2012 r. o nadzwyczajnych środkach dotyczących reformy rynku pracy (BOE nr 162 z dnia 7 lipca 2012 r., s. 49 113).

12 Wśród środków „wspierania zatrudnienia na czas nieokreślony i innych środków zachęcających do tworzenia nowych miejsc pracy" w art. 4 ustawy 3/2012 przewidziano możliwość zawierania „umowy o pracę na czas nieokreślony w ramach wsparcia dla przedsiębiorców". Ów art. 4 stanowi w ust. 1–3:

„1. W trosce o utrzymanie stabilności zatrudnienia oraz rozwój ducha przedsiębiorczości, przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 50 pracowników mogą zawierać umowy o pracę w ramach wsparcia dla przedsiębiorców na zasadach określonych w niniejszym artykule.

2. Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy z zachowaniem formy pisemnej zgodnie z określonym wzorem.

3. Charakter prawny umowy o pracę oraz wynikające z niej prawa i obowiązki są co do zasady regulowane przepisami zmienionej ustawy o statucie pracowniczym, zatwierdzonej królewskim dekretem ustawodawczym 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r., oraz postanowieniami układów zbiorowych w sprawie umów o pracę na czas nieokreślony, które jednak nie mają zastosowania do okresu próbnego uregulowanego w art. 14 statutu pracowniczego, który w każdym wypadku wynosi 1 rok. Niezależnie od postanowień umowy o pracę zawarcie umowy o pracę na okres próbny nie jest możliwe, jeżeli pracownik rozpoczął już wykonywanie czynności służbowych".

13 Artykuł 4 ust. 4 i 5 przewiduje, że z zawarciem umowy o pracę w ramach wsparcia przedsiębiorców wiążą się korzyści podatkowe oraz korzyści w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, zaś zawarcie takiej umowy z osobą zarejestrowaną w urzędzie pracy jako bezrobotny otwiera możliwość ubiegania się o różnego rodzaju dotacje.

14 Artykuł 4 ust. 6 i 8 ustawy nr 3/2012 stanowi:

„6. Umowy o pracę w ramach wsparcia przedsiębiorców, o której mowa w niniejszym artykule, nie może zawrzeć przedsiębiorca, który w okresie sześciu miesięcy poprzedzających jej zawarcie dopuszczał się rozwiązywania umów o pracę niezgodnie z prawem. […]

7. Pracodawca może ubiegać się o korzyści przysługujące w związku z zawarciem umowy o pracę w ramach wsparcia przedsiębiorców, jeżeli zatrudnia pracownika przez okres co najmniej 3 lat, licząc od daty nawiązania stosunku pracy. Ponadto, pracodawca musi utrzymywać poziom zatrudnienia związany z możliwością zawierania umów o pracę w ramach wsparcia przedsiębiorców przez okres co najmniej 1 roku, licząc od dnia zawarcia umowy. W razie naruszenia tych wymogów, pracodawca zobowiązany jest do zwrotu uzyskanych korzyści. […]

8. Do celów niniejszego artykułu liczbę pracowników zatrudnianych przez pracodawcę ustala się na dzień zatrudnienia pracownika".

15 Okres, w jakim dopuszczono możliwość zawierania tego rodzaju umów, został określony w dziewiątym przepisie przejściowym ust. 2 ustawy 3/2012, który brzmi następująco:

„Dziewiąty przepis przejściowy. Możliwość zawierania umów o naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy oraz umów o pracę w ramach wsparcia przedsiębiorców jest powiązana ze stopą bezrobocia.

[…]

Umowy o pracę w ramach wsparcia przedsiębiorców, o których mowa w art. 4 niniejszej ustawy, mogą być zawierane dopóki stopa bezrobocia nie spadnie poniżej 15%".

Okoliczności sporu w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne

16 Grima Janet Nisttahuz Poclava, obywatelka Boliwii, była zatrudniona na stanowisku kucharki przez przedsiębiorstwo hotelarskie Taberna del Marqués. Jej umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy została zawarta w dniu 16 stycznia 2013 r. Umowa należała do kategorii umów o pracę w ramach wsparcia przedsiębiorców.

17 W § 2 umowy określono, że okres próbny G.J. Nisttahuz Poclavy w każdym wypadku będzie wynosił 1 rok. W § 11 postanowiono, że zawarcie umowy może wiązać się z uzyskaniem dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego. W sprawach nieuregulowanych w umowie zastosowanie mają postanowienia układu zbiorowego branży hotelarsko-gastronomicznej.

18 Pismem z dnia 31 maja 2013 r. G.J. Nisttahuz Poclava została poinformowana, że z uwagi na brak pomyślnego zakończenia okresu próbnego przestała być pracownikiem przedsiębiorcy ze skutkiem natychmiastowym.

19 W dniu 2 lipca 2013 r. G.J Nisttahuz Poclava wytoczyła przeciwko swojemu pracodawcy przed Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (sądem ds. socjalnych w Madrycie) powództwo, w którym wniosła o stwierdzenie, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było niezgodne z prawem oraz o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach albo zapłatę odszkodowania równego 33 dniom roboczym.

20 Sąd odsyłający zwraca uwagę, że czas trwania okresu próbnego przewidzianego w art. 4 ust. 3 ustawy 3/2012 różni się od tego, który co do zasady obowiązuje w prawie hiszpańskim i nie ma żadnego związku z kwalifikacjami zawodowymi pracownika. Przepis ten wprowadził do hiszpańskiego porządku prawnego nietypowy rodzaj umowy na czas określony zawieranej na okres roku, która po zakończeniu okresu próbnego może przekształcić się w umowę zawartą na czas nieokreślony. Ponadto w trakcie okresu próbnego pracownikowi nie przysługuje ochrona prawna przed ewentualnym wypowiedzeniem umowy, w szczególności w odniesieniu do formy wypowiedzenia, wskazania przyczyny wypowiedzenia oraz w ramach ewentualnej kontroli sądowej działań przedsiębiorcy.

21 Sad odsyłający zaznacza też, że ustawa 3/2012 służy ułatwianiu zatrudnienia i została wprowadzona w ramach reformy prawa pracy stanowiącej odpowiedź na decyzje i zalecenia Unii Europejskiej w sprawie polityki zatrudnienia.

22 Co się tyczy decyzji i zaleceń Unii Europejskiej, sąd odsyłający powołuje się w tym względzie na art. 148 TFUE, który ustanawia obowiązek opracowywania wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia, a także na 151 TFUE, decyzję Rady 2008/618/WE dotyczącą wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 198, s. 47), komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 18 kwietnia 2012 r., zatytułowany „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu" [COM(2012) 173 final], decyzję Rady 2010/707/UE z dnia 21 października 2010 r. w sprawie

wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 308, s. 46), zalecenie Rady z dnia 12 lipca 2011 r. w sprawie krajowego programu reform Hiszpanii z 2011 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Hiszpanię zaktualizowanego programu stabilności na lata 2011–2014 (Dz.U. C 212 s. 1), a także zalecenie Rady z dnia 10 lipca 2012 r. w sprawie krajowego programu reform Hiszpanii z 2012 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Hiszpanię programu stabilności na lata 2012–2015 (Dz.U. C 219, s. 81).

23 W ocenie sądu odsyłającego konstrukcja umowy o pracę na czas nieokreślony w ramach wsparcia przedsiębiorców narusza art. 30 karty, art. 2.2 lit. b) i art. 4 konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, przyjętej w dniu 22 czerwca 1982 r. w Genewie, postanowienia Europejskiej Karty Społecznej podpisanej w Turynie w dniu 18 października 1961 r. – które to naruszenie wynika z decyzji 23 maja 2012 r. Europejskiego Komitetu Spraw Społecznych dotyczącej podobnej umowy wprowadzonej w prawie greckim – a także przepisy dyrektywy 1999/70.

24 Odnosząc się do samej dyrektywy 1999/70, sąd odsyłający podnosi, że ustawa 3/2012 kłóci się z jej celami, a konkretnie z zasadą niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz zapobieganiem nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Wspomniana ustawa dyskryminuje pracowników będących stronami takich umów lub stosunków pracy w porównaniu do pracowników będących stronami normalnych umów o pracę na czas określony albo nieokreślony w okresie pierwszego roku obowiązywania tych umów lub stosunków pracy, ponieważ w razie wcześniejszego rozwiązania umowy lub stosunku pracy pozbawia tych pierwszych pracowników prawa do jakiegokolwiek odszkodowania. Nadto ustawa wprowadza, z naruszeniem przepisów dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego, nowy rodzaj umowy – umowę o pracę na czas pozornie określony – która przewiduje mniej korzystne warunki dla pracowników zatrudnionych na jej podstawie.

25 Sąd odsyłający zastanawia się, czy uregulowanie krajowe, które wprowadza i reguluje możliwość zawierania umowy o pracę z rocznym okresem próbnym, co tym samym wyklucza możliwość uzgodnienia takiego okresu próbnego dla tego rodzaju umowy w układzie zbiorowym, nie narusza prawa Unii. Sąd ten zastanawia się również, czy ów okres próbny, w trakcie którego dopuszcza się możliwość nieograniczonego rozwiązywania umowy, jest zgodny z prawem podstawowym zagwarantowanym w art. 30 karty.

26 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy sprzeczne z prawem Unii i zgodne z prawem podstawowym zagwarantowanym w art. 30 karty jest uregulowanie krajowe, które przewiduje roczny okres próbny w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony w ramach wsparcia dla przedsiębiorców, w trakcie którego to okresu dopuszcza się możliwość dowolnego rozwiązania umowy?

2) Czy roczny okres próbny w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony w ramach wsparcia dla przedsiębiorców narusza cele i przepisy dyrektywy 1999/70 [a tym samym klauzule 1 i 3 porozumienia ramowego]?”.

W przedmiocie właściwości Trybunału

27 Poprzez swoje pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zwraca się w istocie do Trybunału o wyjaśnienie, czy art. 30 karty oraz dyrektywę 1999/70, a w szczególności klauzule 1 i 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że przepisy te stoją na przeszkodzie

ustawodawstwu krajowemu takiemu jak ustawodawstwo hiszpańskie, które wprowadza i reguluje możliwość zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w ramach wsparcia przedsiębiorców charakteryzujących się rocznym okresem próbnym.

28 Należy przypomnieć, że zakres zastosowania karty w odniesieniu do działań państw członkowskich został określony w jej art. 51 ust. 1, zgodnie z którym postanowienia karty mają zastosowanie do państw członkowskich tylko w sytuacji, gdy państwa te stosują prawo Unii.

29 Z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika bowiem co do zasady, że prawa podstawowe chronione w porządku prawnym Unii znajdują zastosowanie we wszystkich sytuacjach podlegających prawu Unii, ale nie poza takimi sytuacjami (wyrok Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 Należy zatem zbadać, czy ustawodawstwo hiszpańskie, które wprowadza i reguluje możliwość zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w ramach wsparcia przedsiębiorców, jest środkiem stosowania prawa Unii.

31 Jak słusznie przypomniały rząd hiszpański i Komisja Europejska, dyrektywa 1999/70 i porozumienie ramowe mają zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony (wyroki: Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 28; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 40; a także Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 33).

32 Stosownie do treści klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego ma ono zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich.

33 W myśl definicji określonych w klauzuli 3 porozumienia ramowego pod pojęciem „pracownika zatrudnionego na czas określony" należy rozumieć „osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia".

34 Z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy 3/2012 „umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony". Artykuł 4 ust. 3 ustawy 3/2012 stanowi z kolei, że umowa jest regulowana przepisami ustawy o statucie pracowniczym oraz postanowieniami układów zbiorowych w sprawie umów o pracę na czas nieokreślony, które jednak nie mają zastosowania do okresu próbnego.

35 Zarówno z definicji pracownika zatrudnionego na czas określony, umieszczonej w klauzuli 3 porozumienia ramowego, jak też z przepisów prawa krajowego mających zastosowanie w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym, wynika, że umowy o pracę takiej jak umowa, której stroną jest G.J. Nisttahuz Poclava, nie można zakwalifikować jako umowy o pracę na czas określony.

36 Co do zasady bowiem celem okresu próbnego jest sprawdzenie przygotowania i przydatności pracownika, podczas gdy umowę o pracę na czas określony stosuje się, gdy termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki.

37 W każdym wypadku dyrektywa 1999/70 nie określa ile może wynosić okres próbny taki jak przewidziany w ustawie 3/2012.

38 Wynika stąd, że umowa taka jak umowa o pracę na czas nieokreślony w ramach wsparcia przedsiębiorców, przewidziana przepisami prawa hiszpańskiego, nie jest umową na czas określony objętą zakresem zastosowania dyrektywy 1999/70.

39 W uzasadnieniu postanowienia odsyłającego sąd odsyłający powołuje się na szereg innych przepisów prawa Unii, które jego zdaniem świadczą o tym, że sytuacja prawna w rozpatrywanej przez niego sprawie mieści się w zakresie zastosowania prawa Unii.

40 Odnosząc się do art. 151 TFUE, który wymienia cele Unii i jej państw członkowskich w zakresie polityki społecznej, w artykule tym nie ustanowiono żadnych obowiązków dotyczących okresów próbnych w umowach o pracę. Podobnie rzecz ma się w przypadku wytycznych i zaleceń w sprawie polityki zatrudnienia przyjętych przez Radę na podstawie art. 148 TFUE, na które powołuje się sąd odsyłający.

41 W tym względzie warto przypomnieć, że wypowiadając się w przedmiocie „nowych francuskich umów o pracę", Trybunał orzekł, iż chociaż ochrona pracowników w razie rozwiązania umowy o pracę jest jednym ze środków służących realizacji celów określonych w art. 151 TFUE, zaś w myśl art. 153 ust. 2 TFUE prawodawca Unii dysponuje kompetencjami w tym obszarze, to sytuacje, które nie są przedmiotem środków przyjętych na podstawie tych artykułów, nie mieszczą się w zakresie stosowania prawa Unii (postanowienie Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, pkt 13).

42 Ponadto sama okoliczność, że zawierając umowę o pracę na czas nieokreślony w ramach wsparcia przedsiębiorców, można uzyskać dofinansowanie z funduszy strukturalnych nie wystarczy, aby uznać, iż w sytuacji rozpatrywanej w postępowaniu głównym zastosowanie znajduje prawo Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty.

43 W uzasadnieniu postanowienia odsyłającego sąd odsyłający powołuje się też na art. 2.2 lit. b) oraz art. 4 konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, przyjętej w dniu 22 czerwca 1982 r. w Genewie oraz na postanowienia Europejskiej Karty Społecznej podpisanej w Turynie w dniu 18 października 1961 r. Należy stwierdzić, że Trybunał nie jest właściwy w ramach art. 267 TFUE do orzekania o wykładni przepisów prawa międzynarodowego, które wiążą państwa członkowskie poza zakresem prawa Unii (zob. wyroki: Vandeweghe i in., 130/73, EU:C:1973:131, pkt 2; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, pkt 61; postanowienie Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, pkt 14; a także wyrok Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, pkt 22).

44 Z wszystkich powyższych rozważań wynika, że sytuacja rozpatrywana w postępowaniu głównym nie mieści się w zakresie stosowania prawa Unii. W rezultacie Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytania przedstawione przez sąd krajowy.

W przedmiocie kosztów

45 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 (dziesiąta izba) orzeka, co następuje:

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytania przedstawione w trybie prejudycjalnym przez Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Hiszpania) postanowieniem z dnia 4 marca 2014 r.

Podpisy