OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
DÁMASA RUIZA-JARABA COLOMERA
przedstawiona w dniu 19 czerwca 2008 r. [1]

I — Wprowadzenie

1. Duński Højesteret (sąd najwyższy) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości o dokonanie wykładni art. 8 dyrektywy 91/533/EWG [2] w ramach postępowania z zakresu prawa pracy, w którym powód, Ruben Andersen, podnosi, iż nie ma do niego zastosowania układ zbiorowy pracy transponujący dyrektywę, który jest dla niego niekorzystny, ponieważ w przeciwieństwie do krajowej ustawy, pozwala on pracodawcy, po wezwaniu go przez pracownika, sprostować nieprawidłowe pismo angażujące.

2. W tych okolicznościach sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy członkostwo w organizacji związkowej jest konieczne do objęcia pracownika układem zbiorowym pracy transponującym dyrektywę 91/533. Do tej kwestii odnoszą się dwa pierwsze przedstawione pytania prejudycjalne.

3. Ruben Andersen powołuje się również na „czasowy" jego zdaniem charakter jego stosunku pracy, który powinien zwalniać go z przewidzianego w dyrektywie 91/533 obowiązku wezwania pracodawcy. Sąd a *quo* wyraża wątpliwości co do znaczenia sformułowania „czasowa umowa lub stosunek pracy" zastosowanego w art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy, ponieważ w żadnym przepisie wspólnotowym terminologia ta nie była wcześniej użyta, oraz zwraca się, po trzecie, z pytaniem, czy wyrażenie to odnosi się do wszystkich stosunków pracy na czas określony, czy też wyłącznie do stosunków krótkoterminowych.

II — Ramy prawne

A — *Uregulowanie wspólnotowe*

4. Dyrektywa 91/533, która wykonuje pkt 9 i 17 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw

1 — Język oryginału: hiszpański.

2 — Dyrektywa Rady z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. L 288, s. 32).

Socjalnych Pracowników [3], miała na celu ujednolicenie w ramach Unii Europejskiej obowiązku, już nałożonego przez niektóre państwa członkowskie, poddania stosunków pracy pewnym wymogom formalnym w celu zapewnienia pracownikom ochrony przed możliwym naruszeniem ich praw (motywy drugi i szósty). Dyrektywa ta służy w istocie usunięciu różnic pomiędzy ustawodawstwami krajowymi w zakresie informowania o istotnych aspektach umowy lub stosunku pracy.

5. Dyrektywa 91/533 ma zastosowanie, zgodnie z jej art. 1, do „każdego pracownika mającego umowę o pracę lub pozostającego w stosunku pracy" (ust. 1), chociaż państwa członkowskie mogą wyłączyć jej zastosowanie: a) jeżeli łączna długość umowy o pracę lub stosunku pracy nie przekracza jednego miesiąca lub długość tygodnia pracy nie przekracza ośmiu godzin lub b) w odniesieniu do umów dorywczych, jeżeli niestosowanie dyrektywy jest uzasadnione z przyczyn obiektywnych.

6. Artykuł 2 wymaga od pracodawcy poinformowania pracownika „o zasadniczych aspektach umowy lub stosunku pracy" (ust. 1), wśród których została wymieniona spodziewana długość trwania w przypadku umowy lub stosunku pracy o charakterze czasowym [ust. 2 lit. e)]. Poinformowania tego dokonuje się na piśmie w jednej z form przewidzianych w art. 3 dyrektywy.

3 — Przyjęta przez Radę Europejską w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r.

7. Artykuł 8, na którym koncentrują się przedstawione pytania prejudycjalne, reguluje ochronę praw przyznanych dyrektywą 91/533 i zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia jednostkom prawa do dochodzenia swoich roszczeń na drodze sądowej (ust. 1). Artykuł 8 ust. 2 stanowi, iż środki odwoławcze mogą być zastosowane po upływie piętnastu dni bez reakcji ze strony pracodawcy od daty wezwania go przez pracownika. Jednakże okoliczność ta nie ma zastosowania w przypadku pracowników skierowanych do pracy za granicę, pracowników „zatrudnionych na podstawie czasowej umowy lub stosunku pracy" ani też pracowników nieobjętych żadnym układem zbiorowym.

8. Zgodnie z art. 9 dyrektywy 91/533 państwa członkowskie powinny wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do jej wprowadzenia w życie przed dniem 30 czerwca 1993 r. lub zapewnić, „do tej daty", iż partnerzy społeczni wprowadzą wymagane postanowienia „w drodze porozumienia", pozostawiając państwom wprowadzenie szczegółowych przepisów w celu zagwarantowania w każdym czasie osiągnięcia rezultatów określonych w dyrektywie.

B — *Uregulowanie duńskie*

9. Aby wprowadzić do prawa krajowego art. 9 dyrektywy 91/533, w ramach duńskiego porządku prawnego została wybrana

podwójna strategia: z jednej strony przyjęto ustawę o obowiązku pracodawcy poinformowania pracownika o warunkach stosunku pracy [4], a z drugiej strony w wielu sektorach zawarto układy zbiorowe pracy.

a) Duńska ustawa o poświadczeniu zatrudnienia

10. Duńska ustawa o poświadczeniu zatrudnienia zezwala zatrudnionemu na wystąpienie bezpośrednio na drogę sądową, bez uprzedniego wezwania pracodawcy.

11. Artykuł 1 ust. 3 tej ustawy potwierdza jej wyłącznie subsydiarny charakter, przyznając pierwszeństwo zastosowania wszelkim układom zbiorowym pracy, które zobowiązują pracodawcę do informowania zatrudnionego o warunkach stosunku pracy, pod warunkiem iż zawierają one postanowienia zgodne z dyrektywą 91/533.

b) Układ zbiorowy pracy KTO

12. Jednym z układów zbiorowych pracy, które transponowały wspomnianą dyrektywę do prawa duńskiego, jest układ podpisany w dniu 9 czerwca 1993 r. pomiędzy Amtsråtsforeningen (federacją rad departamentów), Kommunernes Landsforening (krajowym związkiem gmin), urzędami miejskimi Kopenhagi i Frederiksbergu oraz Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (związkiem zawodowym gminnych urzędników i pracowników kontraktowych) (zwany dalej „układem KTO"). Zdaniem Højesteret, duńskie urzędy gminne obejmują tym układem wszystkich swoich pracowników, niezależnie od tego, czy są oni członkami organizacji związkowej [5].

13. Zgodnie z układem KTO jednostka samorządu terytorialnego, która nie wyda we właściwym czasie pisma angażującego lub wyda dokument niekompletny lub wadliwy, może w terminie piętnastu dni, po złożeniu wezwania przez pracownika, zredagować go ponownie. Jeśli tego nie uczyni, zatrudniony może wystąpić na drogę sądową w celu ochrony swoich praw.

4 — Tekst jednolity zatwierdzony w drodze ustawy nr 385 z dnia 11 maja 1994 r., „Antsættelsesbevislov", w dalszej części zwanej „duńską ustawą o poświadczeniu zatrudnienia".

5 — Okoliczność potwierdzona na rozprawie przez przedstawicieli rządu duńskiego i Kommunernes Landsforening.

III — Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

14. Ruben Andersen uczestniczył przez pięć okresów w programach indywidualnej integracji zawodowej prowadzonych przez Skælskør Kommune (urząd gminy Skælskør), jako beneficjent świadczeń w naturze udzielanych przez pomoc społeczną. Pięć odpowiednich umów zostało podpisanych na okresy od jednego do dwunastu miesięcy, lecz żadna nie trwała dłużej niż miesiąc ze względu na powtarzające się nieobecności zainteresowanego.

15. W odniesieniu do każdego z tych okresów zatrudnienia R. Andersen otrzymał pismo angażujące, które nie spełniało wymogów, o których mowa w art. 2 ust. 2 dyrektywy 91/533. Po zawiadomieniu o tym gminy przed upływem piętnastu dni otrzymał nowe pisma, odpowiednio poprawione.

16. R. Andersen uznał jednak, iż układ KTO nie ma w stosunku do niego zastosowania [6], dlatego też powołując się na duńską ustawę o poświadczeniu zatrudnienia, wniósł powództwo bezpośrednio do sądu w celu uzyskania odszkodowania. Uprzednie wezwanie pracodawcy, przewidziane w układzie KTO, nie jest wymagane przez ustawę i w rezultacie, zdaniem powoda, poprawienie pism dokonane przez urząd gminy Skælskør nie miało znaczenia.

17. Po oddaleniu jego powództwa w pierwszej instancji, R. Andersen wniósł apelację do Højesteret, który uznał, iż rozstrzygnięcie sporu uzależnione jest od wykładni dyrektywy 91/533, i zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości, na podstawie art. 234 WE, z trzema pytaniami prejudycjalnymi:

1) Czty art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533/EWG winien być interpretowany w taki sposób, iż układ zbiorowy pracy, którego celem jest dostosowanie prawa krajowego do jej postanowień, nie ma zastosowania do pracownika, który nie jest członkiem żadnej z organizacji związkowych uczestniczących w wypracowaniu tego układu?

2) Jeżeli odpowiedź na pytanie pierwsze jest przecząca, czy wyrażenie „stosunek pracy pracownika nie jest objęty układami zbiorowymi" użyte w art. 8 ust. 2 dyrektywy [91/533] powinno być interpretowane w taki sposób, iż postanowienia

6 — W trakcie rozprawy adwokat pana Andersena nie zakwestionował możliwości objęcia układem pracowników niebędących członkami organizacji związkowej, chociaż dodał, iż w tym przypadku wspomniany układ nie powinien mieć zastosowania ze względu na brak przepisów karnych. Jednocześnie wskazał on, iż nie uważa za nieprawidłową transpozycji dyrektywy dokonanej przez układ KTO.

układu zbiorowego pracy zobowiązujące do uprzedniego wezwania pracodawcy nie obejmują pracownika, który nie jest członkiem żadnej z organizacji związkowych, które podpisały ten układ?

3) Czy wyrażenia „czasowa umowa" i „czasowy stosunek pracy" użyte w art. 8 ust. 2 dyrektywy [91/533] odnoszą się do krótkoterminowych stosunków pracy, czy też do wszelkich rodzajów stosunku pracy na czas określony? W pierwszym przypadku, jakie kryteria należy zastosować w celu ustalenia, czy dany stosunek pracy jest czasowy (krótkoterminowy)?

IV — Postępowanie przed Trybunałem Sprawiedliwości

18. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wpłynął do sekretariatu Trybunału Sprawiedliwości w dniu 3 lipca 2007 r.

19. Uwagi na piśmie przedstawiły strony postępowania przed sądem krajowym, Komisja oraz rządy włoski i szwedzki.

20. Na rozprawie w dniu 15 maja 2008 r. stawili się w celu przedstawienia uwag ustnych pełnomocnicy R. Andersena, Kommunernes Landsforening, Królestwa Danii i Komisji.

V — Analiza pytań prejudycjalnych

A — *W przedmiocie pytania pierwszego*

21. Poprzez pierwsze pytanie prejudycjalne Højesteret zmierza do ustalenia, czy zgodnie z art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533 układ zbiorowy pracy, który transponuje to uregulowanie wspólnotowe do prawa krajowego, ma zastosowanie jedynie do pracowników będących członkami jednej z organizacji związkowych, które ten układ wynegocjowały.

22. Wszyscy uczestnicy, którzy przedstawili uwagi w niniejszym postępowaniu w trybie prejudycjalnym, proponują udzielić odpowiedzi negatywnej. Wspomniany przepis w ust. 1 nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia do ich wewnętrznych porządków prawnych odpowiednich środków, aby zainteresowani mogli dochodzić swoich praw na drodze sądowej. Jaki akt prawny zostanie zastosowany w celu osiągnięciu tego celu, nie ma znaczenia z punktu widzenia uregulowania wspólnotowego.

23. Zgodnie z art. 137 ust. 3 WE, art. 9 dyrektywy 91/533 przyznaje państwom prawo wyboru sposobu transponowania dyrektywy, pozwalając bądź na dokonanie tego wprost poprzez przyjęcie niezbędnych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, bądź na przekazanie partnerom społecznym możliwości zawarcia porozumień [7].

24. Wspomniana możliwość „delegowania" na rzecz organizacji pracowników i pracodawców transpozycji przepisów wspólnotowych była już wielokrotnie badana w orzecznictwie [8]. W szczególności Trybunał podkreślił, iż uprawnienie to nie zwalnia państw członkowskich z obowiązku zapewnienia, w drodze odpowiednich przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, aby pracownicy korzystali z pełnej ochrony ustanowionej przez dyrektywę, precyzując, iż jeżeli transpozycja została dokonana równocześnie w drodze ustawy i jednego lub wielu układów zbiorowych pracy, „gwarancja państwowa" musi objąć wszystkie przypadki niepodlegające skutecznej ochronie zapewnionej w inny sposób, niezależnie od tego, jaka byłaby przyczyna braku tej ochrony.

25. Nic nie stoi zatem na przeszkodzie, aby transpozycja dyrektywy 91/533 została dokonana w drodze porozumienia zbiorowego, pod warunkiem iż państwo członkowskie doprowadzi do tego, że na korzyści wynikające z postanowień dyrektywy będą mogli się powołać wszyscy jej adresaci — za pośrednictwem układu zbiorowego pracy lub przepisu prawa krajowego o charakterze subsydiarnym.

26. Ponadto dyrektywa 91/533 nie określa zakresów ratione personae ewentualnych układów zbiorowych pracy lub krajowych przepisów, które transponują dyrektywę, ani też nie zakazuje, aby taki układ zbiorowy pracy obejmował również osoby niebędące członkami organizacji związkowych, które go wynegocjowały.

27. Z orzecznictwa nie wynika również, że wspólnotowy porządek prawny stoi na przeszkodzie temu, aby z ochrony zapewnionej układem zbiorowym pracy korzystały także osoby niezrzeszone w organizacji związkowej. Oczywiście w przywołanych wyżej wyrokach były wspomniane w szczególności liczne przypadki, w których wymagana była „gwarancja państwowa" (zapewniona przez ustawę transponującą): *„jeżeli pracownicy nie są członkami organizacji związkowej*, jeżeli w danym sektorze nie zawarto układu zbiorowego pracy lub jeżeli układ ten nie respektuje zasady równości wynagrodzeń".

28. W oparciu o te przesłanki Trybunał przypomniał, iż na każdym państwie członkowskim spoczywa ostateczny obowiązek

7 — Identyczne postanowienie zawiera ostatni motyw dyrektywy 91/533.

8 — Wyroki: z dnia 30 stycznia 1985 r. w sprawie 143/83 Komisja przeciwko Danii, Rec. s. 427; z dnia 28 marca 1985 r. w sprawie 215/83 Komisja przeciwko Belgii, Rec. s. 1039; z dnia 10 lipca 1986 r. w sprawie 235/84 Komisja przeciwko Włochom, Rec. s. 2291 oraz z dnia 28 października 1999 r. w sprawie C-187/98 Komisja przeciwko Grecji, Rec. s. I-7713.

zapewnienia, aby żadna grupa nie znajdowała się poza zakresem dyrektywy 91/533, wymieniając przykładowo pewne sytuacje, w których pracownik nie korzysta z innej formy obrony jak tylko na podstawie ustawy. Ma to zatem miejsce w sytuacji, kiedy układ zbiorowy pracy nie został zawarty, kiedy obowiązujący układ nie zawiera wszystkich praw przyznanych dyrektywą lub kiedy nie ma on zastosowania do niektórych kategorii pracowników danego sektora, takich jak pracownicy niezrzeszeni.

29. Podsumowując, do każdego z porządków prawnych należy określenie mocy wiążącej i zakresu obowiązywania układów zbiorowych pracy. Tak zdecydował prawodawca wspólnotowy, dostosowując się do wymogów logiki, ponieważ współistnienie w ramach Unii bardzo różnych koncepcji negocjacji zbiorowych czyni zbyt trudną odpowiedź, która nie byłaby oparta wyłącznie na prawie wewnętrznym [9].

30. Z wyjątkiem znanego przypadku Zjednoczonego Królestwa, gdzie nie uznaje się normatywnego, a nawet umownego charakteru układu zbiorowego pracy [10], w większości państw Unii Europejskiej pozostaje w mocy opis, który przedstawił słynny Carnelutti: „układ zbiorowy pracy jest hybrydą o duszy ustawy i ciele umowy" [11].

31. Większe różnice występują w odniesieniu do skuteczności tych porozumień, a konkretnie do możliwości objęcia nimi innych podmiotów aniżeli umawiające się strony (np. osób niezrzeszonych w organizacjach związkowych będących sygnatariuszami układu lub osób będących członkami organizacji, które nie uczestniczyły w negocjacjach). Niektóre państwa członkowskie zakazują całkowicie takiego rozszerzenia, podczas gdy inne przewidują różne mechanizmy dla wprowadzenia go w życie (w drodze decyzji administracyjnej lub orzeczenia sądowego, poprzez przystąpienie lub automatycznie ze względu na wysoki poziom reprezentatywności sygnatariuszy) [12].

32. A zatem jeżeli — jak ma to miejsce w niektórych państwach członkowskich — na układ zbiorowy pracy nie mogą powołać się pracownicy niezrzeszeni, znajduje w stosunku do nich zastosowanie przyjęty w tym celu przepis prawa powszechnego; w przeciwnym przypadku ustawa transponująca ma zastosowanie jedynie subsydiarnie. Wydaje się, iż jest tak w sporze, który legł u podstaw niniejszego postępowania w trybie prejudycjalnym [13],

9 — Jak słusznie wskazuje Díez-Picazo, pochodzenie norm lub źródeł prawa odzwierciedla podział władzy w każdym społeczeństwie, „problem wyraźnie polityczny z jednej strony i kwestia natury socjologicznej z drugiej strony" (L. M. Diez-Picaso y Ponce de León, *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho,* 3 ed., Ariel 1993, s. 136).

10 — W tym zakresie Deakin i Morris twierdzą, iż podstawa skutku normatywnego układu zbiorowego pracy znajduje się na poziomie indywidualnej umowy o pracę, ponieważ układ jest pozbawiony „skutku wiążącego", jaki nadaje mu się w innych systemach prawnych (S. Deakin, G. Morris, *Labour Law*, 2nd ed., Butterworths 1998, s. 261). Podobnie Pitt dodaje, iż ta specyfika brytyjskich stosunków przemysłowych jest niemal wyjątkowa na gruncie europejskim, co czasami wywołuje problemy związane z transpozycją dyrektyw (G. Pitt, *Employment Law*,5th ed., Thomson — Sweet & Maxwell 2004, s. 120.

11 — F. Carnelutti, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro,* Padova 1927, s. 108.

12 — Analiza porównawcza statusu prawnego i możliwości rozszerzenia zakresu układów zbiorowych pracy w 27 państwach członkowskich została przedstawiona w studium *Industrial Relations in Europe 2006* (*Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extension procedures as examples*) opracowanym przez Komisję, które zostało załączone przez pozwaną w postępowaniu przed sądem krajowym.

13 — Artykuł 1 ust. 3 duńskiej ustawy o poświadczeniu zatrudnienia potwierdza jej subsydiarny charakter wobec układów zbiorowych transponujących dyrektywę 91/533; tak zwany układ zbiorowy KTO ma zastosowanie, jak twierdzi Højesteret, wobec wszystkich pracowników gminnych niezależnie od tego, czy są oni zrzeszeni w organizacjach związkowych.

chociaż wyjaśnienie tej kwestii należy do sądu krajowego.

33. W rezultacie art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533 pozostawia państwom członkowskim swobodę objęcia układem zbiorowym pracy, transponującym jej przepisy do prawa krajowego, osoby niebędącej członkiem żadnej z organizacji związkowych, które wynegocjowały ten układ. Jeżeli w stosunku do pracownika, zrzeszonego czy też nie, ma zastosowanie układ zbiorowy w sposób właściwy transponujący dyrektywę 91/533, jego zastosowanie wyklucza co do zasady stosowanie ustawy krajowej mającej charakter subsydiarny.

B — *W przedmiocie pytania drugiego*

34. Artykuł 8 ust. 2 dyrektywy 91/533 przyznaje państwom członkowskim uprawnienie do uzależnienia sądowej ochrony praw przez nią nadanych od spełnienia uprzedniego wymogu formalnego, polegającego na przyznaniu pracodawcy dodatkowego, piętnastodniowego terminu na spełnienie żądań, które przedstawił mu w wezwaniu dany pracownik. Artykuł 8 ust. 2 akapit drugi wprowadza jednak trzy wyjątki, a mianowicie: wezwanie nie jest wymagane w przypadku pracowników skierowanych do pracy za granicę ani w przypadku „zatrudnionych na podstawie czasowej umowy lub stosunku pracy", ani też w przypadku pracowników, których „stosunek pracy […] nie jest objęty układami zbiorowymi". Sąd krajowy wnosi o wyjaśnienie zakresu i znaczenia tych wyjątków.

35. Drugie pytanie prejudycjalne mieści się w ramach rozważań odnoszących się do pytania poprzedniego. Højesteret zwraca się bowiem z pytaniem, czy wyrażenie „stosunek pracy pracownika nie jest objęty układami zbiorowymi" użyte w art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 zwalnia z obowiązku wezwania osoby niebędące członkami organizacji związkowych, które uczestniczyły w negocjacjach nad układem.

36. Moim zdaniem odpowiedź musi być negatywna, ponieważ również art. 8 ust. 2 dyrektywy 91/533 nie traktuje przynależności do organizacji związkowej jako czynnika decydującego o tym, czy pracownik jest objęty ochroną układu zbiorowego, który transponuje przepisy wspólnotowe.

37. Literalne brzmienie tego przepisu jest jasne. Zostały w nim użyte następujące słowa: „stosunek pracy pracownika *nie jest objęty* układami zbiorowymi" [14]. Ze względów

14 — Równie jasne są: wersja francuska („non couverts par"), angielska („not covered by") oraz wersja niemiecka („Regelung unterliegt").

wyjaśnionych już w tytule V A niniejszej opinii nie można rozumieć tego zdania w ten sposób, iż odnosi się ono wyłącznie do pracowników będących członkami organizacji związkowej. Dyrektywa 91/533 nie określa zakresu *ratione personae* układów zbiorowych pracy transponujących ją do prawa krajowego, pozostawiając tę kwestię do ustalenia ustawodawcom krajowym; w rezultacie art. 8 ust. 2 nie stoi na przeszkodzie temu, aby postanowienia układu zbiorowego pracy — w tym, tak jak w niniejszym przypadku, postanowienia, które nakładają obowiązek wezwania pracodawcy jako warunek wystąpienia na drogę sądową — miały zastosowanie do osób niezrzeszonych.

38. Do ustalenia pozostaje, czy takie stanowisko jest zgodne z celem dyrektywy 91/533, ustanawiającej uprzednie wezwanie.

39. Prace przygotowawcze nie wyjaśniają tej kwestii, ponieważ wspomniane wezwanie zostało dodane w ostatniej fazie procedury legislacyjnej, a zatem opinie Komitetu Ekonomiczno-Społecznego [15] i Parlamentu Europejskiego [16] nie dotyczą tego aspektu. Jednakże, jak słusznie wskazuje Komisja w swoich uwagach na piśmie, nietrudno się domyślić, iż przyjęte rozwiązanie ma na celu unikanie sporów sądowych poprzez rozwiązywanie konfliktów w sposób mniej kosztowny i mniej skomplikowany aniżeli na drodze sądowej. Ponadto ten ogólny cel ekonomiki procesowej ustępuje miejsca nadrzędnemu celowi dyrektywy 91/533, jakim jest ochrona interesów pracowników; wynika z tego, iż art. 8 ust. 2 zmierza do uniknięcia sytuacji, w której wezwanie stanowiło nadmierny wymóg, utrudniając w rzeczywistości obronę pracowników znajdujących się w mniej korzystnym położeniu.

40. W tej sytuacji rozsądne wydaje się, aby nie wymagać od pracownika nieobjętego układem zbiorowym pracy obowiązującym w odpowiednim sektorze, aby uprzedzał on przedsiębiorstwo przed wniesieniem powództwa. Okoliczność, iż nie korzysta on z postanowień układu zbiorowego, powoduje, iż jego położenie jest bardzo niekorzystne, co uległoby jeszcze pogorszeniu, jeśli pracodawcy zostałaby przyznana druga szansa naprawienia swoich błędów.

41. Najistotniejszą kwestią dla stwierdzenia, czy należy wymagać uprzedniego wezwania, nie jest jednak ustalenie, czy pracownik jest członkiem organizacji związkowej, ale czy ma do niego zastosowanie układ zbiorowy pracy, co — jak dokładnie wyjaśniam w tytule V A tej opinii — jest niezależne od takiej przynależności. Pracownik podlegający układowi zbiorowemu korzysta, niezależnie od tego, czy jest on członkiem związku zawodowego, z wystarczającej ochrony, która nie ulega osłabieniu wskutek przyznania pracodawcy dodatkowego terminu piętnastu dni. Z kolei pracownik nieobjęty układem zbiorowym (ze względu na pozostawanie poza związkiem bądź z innego powodu) powinien mieć przyznaną możliwość bezpośredniego wniesienia sprawy do sądu w celu ochrony swoich praw.

42. Gramatyczna i teleologiczna wykładnia spornego postanowienia prowadzi do

15 — Dz.U. 1991, C 159, s. 32.
16 — Dz.U. 1991, C 240, s. 21.

wniosku, iż istotną okolicznością wyłączającą wymóg wezwania nie jest przynależność do związku zawodowego, lecz to, czy dany pracownik jest objęty układem zbiorowym pracy, a zatem korzysta z wyższego poziomu ochrony zagwarantowanego przez ten układ.

C — *W przedmiocie pytania trzeciego*

43. Trzecie pytanie Højesteret ma na celu ustalenie zakresu innego wyjątku od obowiązku wezwania, o którym mowa w art. 8 ust. 2 dyrektywy 91/533.

44. Wątpliwość powstaje wskutek zastosowania wyrażenia: „czasowa umowa lub stosunek pracy", niestosowanego dotychczas w prawie wspólnotowym. Sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy dyrektywa 91/533 ma zastosowanie do wszystkich stosunków pracy na czas określony, czy też wyłącznie do zatrudnienia krótkoterminowego.

1. Przepisu art. 8 ust. 2 akapit drugi nie stosuje się do wszystkich „umów lub stosunków pracy na czas określony"

45. Kategoria prawna „stosunku pracy na czas określony" występuje w wielu krajowych aktach prawnych i została wprowadzona do prawa wspólnotowego w drodze dyrektyw 75/129/EWG [17], 91/383/EWG [18] i 1999/70/WE [19].

46. W porównaniu z umowami o pracę na czas nieokreślony, które stanowią najpowszechniejszy rodzaj umów pomiędzy pracodawcami a pracownikami, umowy zawarte na czas określony są do pewnego stopnia wyjątkowe, ponieważ odpowiadają rzeczywistym potrzebom pracodawcy lub rynku. Pomimo obecnej tendencji do „uelastyczniania" prawa socjalnego [20], prawo pracy wielu państw członkowskich jest oparte na zasadzie stabilności zatrudnienia, co ogranicza stosowanie umów na czas określony. Przykładowo hiszpański Estatuto de los Trabajadores (statut pracowników) [21] ogranicza zawieranie tych umów do przypadków przewidzianych w jego art. 15. Francuski kodeks pracy wskazuje w art. L. 1242-1, iż umowa na czas określony nie może być zawierana w celu trwałego zapewnienia pracy związanej ze zwykłą i stałą działalnością przedsiębiorstwa, i ogra-

17 — Dyrektywa Rady z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich w zakresie zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, s. 29).

18 — Dyrektywa Rady z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U. L 206, s. 19).

19 — Dyrektywa Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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).

20 — Jednym z jego najbardziej charakterystycznych aspektów jest, zdaniem Alonso Olea, duża akceptacja umów na czas określony, bowiem „pracodawca zwalnia się w ten sposób częściowo z ryzyka wynikającego z poziomu działalności gospodarczej, ustalając w zależności od zmian — ogólnie, a nie w poszczególnych przypadkach — liczebność personelu". Twierdzi jednakże, iż wycofanie zasady stabilności jest obecnie utrudniane poprzez udzielanie pomocy dla umów na czas nieokreślony. (M. Alonso Olea, M. E. Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Madrid, Civitas 2001, s. 251).

21 — Tekst jednolity ustawy o statucie pracowników przyjęty w drodze królewskiego dekretu ustawodawczego nr 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r. (BOE z dnia 29 marca 1995 r.).

nicza zastosowanie tego rodzaju umów do przypadków wymienionych w art. L. 1242-2 w celu wykonania „określonego i tymczasowego zadania" w szczególnych okolicznościach, o których mowa w art. L. 1242-3.

47. Ten ochronny wymiar zrównuje prawa tak zwanych „stałych" pracowników z prawami osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony [22]. Z preambuły porozumienia wynika, iż odzwierciedla ono wolę partnerów społecznych „ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania". Ta zasada zbliżenia praw została przykładowo umieszczona w art. 15 ust. 6 hiszpańskiego statutu pracowników, w art. L. 1242-14 francuskiego kodeksu pracy, Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 w prawie brytyjskim oraz w porozumieniu ramowym zawartym na szczeblu gminnym w sprawie pracy na czas określony, które transponuje dyrektywę 1999/70 do prawa duńskiego [23].

48. Jak już wskazałem w tytule V B niniejszej opinii, wyjątki od obowiązku wezwania przewidziane w art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 mają na celu uniknięcie sytuacji, w której obowiązek spełnienia wstępnych formalności przed wniesieniem skargi do sądu stanowiłby przeszkodę dla ochrony pracowników znajdujących się w najmniej korzystnym położeniu. W rezultacie nie byłoby uzasadnione wyłączenie z obowiązku powiadomienia wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, ponieważ jeżeli korzystają oni z tych samych praw, to powinni oni również podlegać tym samym obowiązkom formalnym.

49. Wymaga tego wewnętrzna spójność prawa wspólnotowego. Jak już wskazałem, dyrektywy 75/129, 91/383 oraz 1999/70 posługują się w różnych kontekstach wyrażeniem umów o pracę „na czas określony". Dyrektywa 91/383, wcześniejsza tylko o kilka miesięcy o dyrektywy omawianej w niniejszej sprawie, odróżnia stosunki pracy „na czas określony" od stosunków pracy związanych z tak zwanymi „agencjami pracy tymczasowej", charakteryzując te pierwsze jako stosunki umowne, których wygaśnięcie zostało określone za pomocą okoliczności obiektywnych, takich jak dokładna data, określone zadanie lub zdarzenie (art. 1) [24]. Z przepisu tego wynika, iż jeżeli prawodawca wspólnotowy chciałby odnieść się w spornej dyrektywie do wszystkich umów na czas określony, uczyniłby to, posługując się tymi samymi słowami, jak wcześniej uczynił to w dyrektywie 91/383 i dyrektywie 75/129 [25] oraz jak uczynił to kilka lat później w dyrek-

22 — Za pomocą ww. dyrektywy 1999/70.

23 — Zgodnie z danymi przedstawionymi we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym warunki, jakie w Danii mają zastosowanie wobec umów na czas określony, różnią się od umów na czas nieokreślony jedynie istnieniem daty zakończenia; w razie zwolnienia obowiązuje ten sam okres wypowiedzenia oraz występuje ta sama ochrona przed niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy. Jednakże Højesteret dodaje, iż w umowach zwanych wieloletnimi, zawieranych zwykle z osobami, które mają pełnić funkcje kierownicze przez pięć lat, pracownik otrzymuje specjalny roczny dodatek, który zwiększa jego wynagrodzenie od 15% do 25% w porównaniu z inną osobą, która zajmuje równoważne stanowisko na czas nieokreślony.

24 — Bardzo podobne brzmienie ma art. 3 ww. porozumienia ramowego zawartego przez ETUC, UNICE i CEEP.

25 — Której art. 1 ust. 2 lit. a) odnosi się do „umów o pracę zawartych na czas określony lub czas wykonania określonej pracy".

tywie 1999/70. Z tego względu pozwana w postępowaniu przed sądem krajowym trafnie wskazała, iż użycie nowego wyrażenia „praca czasowa" nie wynika ze zwykłej ewolucji językowej, lecz niewątpliwie wiąże się z różnicą terminologiczną.

50. Niemiecka wersja dyrektywy 91/533 wywołuje pewne wątpliwości, ponieważ tak jak w dyrektywach 75/129, 1999/70 i 91/383 zostało w niej zastosowane wyrażenie „mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis", które jest równoważne z ogólną kategorią „umów na czas określony". Jest to jednak wyraźne odstępstwo w stosunku do innych wersji językowych tej regulacji, ponieważ zarówno w wersji francuskiej („contrat ou relation de travail temporaire"), angielskiej („temporary contract or employment relationship"), włoskiej („contratto o rapporto di lavoro"), portugalskiej („contrato ou relação de trabalho temporários") czy też fińskiej („tilapäinen työsopimus") zostały zastosowane sformułowania podobne do hiszpańskiego sformułowania „contrato temporal", z czego wynika, iż tłumaczenie niemieckie jest prawdopodobnie dowolne i nie odpowiada innym wersjom językowym.

2. Przepis odnosi się do „zatrudnienia krótkoterminowego"

51. Jeżeli pojęcie „umowy czasowej" nie oznacza każdego rodzaju umowy zawartej na z góry określony czas, należy ustalić, jakie stosunki pracy mieszczą się w tej kategorii, dotychczas niestosowanej w dziedzinie prawa wspólnotowego.

52. Sąd odsyłający proponuje jako alternatywę „zatrudnienie czasowe", wskazując, iż w tym przypadku zainteresowany znajduje się zazwyczaj w mniej korzystnym położeniu.

53. Problem polega na tym, iż kategoria ta nie występuje we wszystkich porządkach prawnych państw członkowskich, w których nawet w niektórych przypadkach wyrażenia „umowa czasowa" i „umowa na czas określony" są stosowane w jednakowym znaczeniu. Z kolei prawo duńskie reguluje rodzaj stosunków pracy na czas określony, które Højesteret kwalifikuje w swoim postanowieniu odsyłającym jako „czasowe umowy o pracę", wskazując, iż charakteryzują się one krótkim okresem obowiązywania, tym, że zazwyczaj wynagrodzenie za nie przysługuje w oparciu o stawkę godzinową, a także, co ważniejsze, tym, iż są one wykonywane najczęściej na warunkach mniej korzystnych aniżeli warunki, które mają zastosowanie do innych pracowników.

54. W europejskim prawie socjalnym, z wyjątkiem spornej dyrektywy, przymiotnik „czasowy" nie był dodany do odrębnej kategorii umów, z wyjątkiem odniesienia do stosunków zawieranych z tak zwanymi „agencjami pracy tymczasowej" (określonymi w art. 1 dyrektywy 91/383). Jedną z charakterystycznych cech tego szczególnego stosunku pracy jest (jeśli nawet nie wynika to z prawa, to

przynajmniej z praktyki) niepewność zatrudnienia [26]. Między innymi ta okoliczność skłania mnie do uznania, iż art. 8 ust. 2 dyrektywy 91/533 zmierza do tego, by osoby, które pracują w oparciu o umowę zawartą na krótki czas, miały bezpośredni, łatwiejszy dostęp do sądów ze względu na fakt, iż przysługuje im najsłabszy poziom ochrony.

55. Podjęte przez ustawodawcę wspólnotowego i państwa członkowskie próby uniemożliwienia nadmiernego korzystania z krótkotrwałych umów, a w szczególności usunięcia techniki polegającej na zawieraniu następujących po sobie umów czasowych w celu trwałego utrzymania miejsca pracy, stanowią dobry przykład potwierdzający, iż mimo wielkich ogólnych deklaracji pracownik zatrudniony na podstawie umowy krótkoterminowej jest znacznie bardziej zagrożony i pozbawiony ochrony, aniżeli pracownik w ramach bezterminowego stosunku pracy.

56. W rezultacie, moim zdaniem, niższy poziom ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie krótkotermionowych umów o pracę okazuje się zasadniczym kryterium uznania tych stosunków pracy za stosunki, które art. 8 ust. 2 dyrektywy 91/533 wyłącza z zakresu stosowania obowiązku uprzedniego wezwania.

57. Pojęcie „czasowej umowy lub stosunku pracy" występuje również w art. 2 ust. 2 lit. e) dyrektywy 91/533. Pośród informacji, które jako niezbędne minimum pracodawca jest zobowiązany przekazać pracownikowi, przepis ten wymienia również „spodziewaną długość" trwania „czasowej umowy lub stosunku pracy". Nie byłoby w tym nic dziwnego, gdyby również w tym przypadku dyrektywa zmierzała do ograniczenia ochrony do pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy krótkoterminowe, w stosunku do których właściwsze jest, aby pracownik był od początku powiadomiony o dacie ich wygaśnięcia. Ustawodawca krajowy może jednak rozszerzyć ten wymóg informacyjny na wszystkie umowy na czas określony.

58. Jednakże z czynnikiem dotyczącym większego lub mniejszego stopnia stabilności zatrudnienia łączy się inny, typowo chronologiczny; wydaje się bowiem racjonalne, aby pracownik, którego umowa o pracę kończy się w krótkim terminie, nie musiał czekać dodatkowych piętnastu dni, aby móc wystąpić na drogę sądową w obronie swoich praw. Podsumowując, przepis ten ma na celu umożli-

26 — Jak wskazują Alonso Olea i Casas Baamonde, widoczną cechą tych stosunków „trójstronnych" „jest danina, jaką prawo płaci za ukrycie swej akceptacji dla prywatnych agencji zatrudnienia" (M. Alonso Olea, M. E. Casas Baamonde, op.cit., s. 527).

wienie, aby wspomniany wymóg formalny wywołał niewłaściwy skutek polegający na tym, iż w sytuacji kiedy zatrudniony może wnieść odpowiednie powództwo, jego umowa już wygasła [27].

3. Kryteria pozwalające zidentyfikować czasowy (krótkoterminowy) stosunek pracy

61. Wyrażenie „umowa krótkoterminowa" nie jest jednak bardziej zrozumiałe od wyrażenia „umowa czasowa"; z tego względu niezbędne jest, jak wskazuje in fine sformułowane pytanie prejudycjalne, poszukiwanie pewnych reguł pozwalających na ich dokładniejsze określenie.

59. A zatem wyrażenie „czasowa umowa lub stosunek pracy" zastosowane w dyrektywie 91/533 nie obejmuje każdego z rodzajów stosunku pracy na czas określony, lecz wyłącznie krótkoterminowe stosunki pracy.

62. Żadna z odpowiedzi udzielonych w tym zakresie przez podmioty, które przedstawiły uwagi w postępowaniu prejudycjalnym, nie jest, moim zdaniem, w pełni zadowalająca.

60. Stwierdzenie to nie wydaje się niespójne z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, który raz już zastosował wyrażenia „praca czasowa" i „krótkoterminowa działalność na cudzy rachunek" w celu określenia zatrudnienia wykonywanego przez dwa i pół miesiąca [28]. Ten wybór terminologii być może był spowodowany brzmieniem pytania prejudycjalnego, ale w każdym razie wskazuje to, iż proponowana wykładnia zachowuje pewną wewnętrzną logikę.

63. Pozwana w postępowaniu przed sądem krajowym uważa, iż zgodnie z duńską wersją dyrektywy 91/533 pracownikiem czasowym jest każda osoba, z którą zawiera się krótkoterminową umowę na warunkach wyraźnie mniej korzystnych aniżeli te, z których korzysta osoba zatrudniona na podstawie umowy na czas określony. Jest to rozwiązanie oparte na wcześniej wskazanych czynnikach zewnętrznych, ale które wywołuje, moim zdaniem, nowy problem hermeneutyczny, ponieważ należałoby oceniać w każdym przypadku, czy umowne warunki pracy są wystarczająco sprzyjające, aby wymagać uprzedniego wezwania.

27 — Ten sam cel realizuje art. 3 ust. 3 dyrektywy, który zobowiązuje do przedstawienia pracownikowi informacji o umowie najpóźniej przed upływem dwóch miesięcy, począwszy od rozpoczęcia pracy, jeżeli stosunek pracy dobiega końca przed upływem tego terminu.

28 — Wyrok z dnia 6 listopada 2003 r. w sprawie C-413/01 Ninni-Orasche, Rec. s. I-13187, pkt 18 i 25. Rzecznik generalny L. A. Geelhoed w swojej opinii z dnia 27 lutego 2003 r. również stosuje wyrażenia: „zatrudnienie krótkoterminowe" (pkt 13) i „czasowy stosunek pracy" (pkt 52).

64. Rząd włoski sugeruje, aby sporne zdanie odczytać w świetle art. 1 ust. 2 dyrektywy 91/533, która pozwala państwom członkowskim nie stosować tej dyrektywy do umowy lub stosunku pracy, a) którego łączna długość nie przekracza jednego miesiąca lub długość tygodnia pracy nie przekracza ośmiu godzin, lub b) który ma charakter dorywczy, pod warunkiem że w takich przypadkach niestosowanie dyrektywy jest uzasadnione z przyczyn obiektywnych. Nie wydaje się, aby taka wykładnia była zgodna z wolą autorów przepisu wspólnotowego, którzy zamierzali dać państwom członkowskim możliwość wyłączenia niektórych stosunków pracy z zakresu obowiązywania dyrektywy 91/533 (przypadki, o których mowa we wspomnianym art. 1 ust. 2) oraz zwolnienia ze wszelkich wymogów formalnych innego rodzaju umów zwanych umowami czasowymi (a oprócz tego umów zawartych z pracownikami oddelegowanymi za granicę oraz nieobjętymi układem zbiorowym pracy).

65. Alternatywne rozwiązanie polegałoby na ustaleniu maksymalnego okresu obowiązywania umowy, pozwalającego uznać ją za „czasową" w rozumieniu art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533, i określeniu tej wielkości zgodnie z argumentami przedstawionymi w tytule V C niniejszej opinii. Należałoby ustalić, iż granicą dla uznania, że stosunek pracy ma charakter „czasowy", jest na przykład jeden rok, w tym znaczeniu, iż pracownik zatrudniony na okres krótszy niż jeden rok ryzykuje, iż w przypadku problemów wymagających ochrony sądowej, jeśli wymagałoby się od niego udzielenia pracodawcy „okresu łaski" w celu wprowadzenia poprawek, nie będzie mógł wystąpić na drogę sądową w okresie obowiązywania jego umowy. Podobnie osoba, która jest zatrudniona na okres krótszy niż dwanaście miesięcy, znajduje się zazwyczaj w bardziej niepewnej sytuacji aniżeli osoba, która na podstawie umowy, rebus sic stantibus, pozostanie dłużej pracownikiem przedsiębiorstwa.

66. Moim zdaniem, na Trybunale Sprawiedliwości nie spoczywa jednak zadanie wypełnienia tej luki prawnej. W istocie rzadko zdarza się, aby Trybunał Sprawiedliwości określał wiążący termin, zastępując w ten sposób prawodawcę. Miało to miejsce w sprawie Grundig Italiana [29], który to wyrok skrytykowałem w opinii w sprawie Recheio — Cash & Carry z dnia 11 grudnia 2003 r. [30], ponieważ do Trybunału Sprawiedliwości należy wykładnia prawa wspólnotowego, dostarczająca sędziom krajowym precyzyjnych wskazówek do jego stosowania, jednakże w żaden sposób nie jest upoważniony do „dokonywania tej ostatniej czynności sądowniczej, gdyż stanowiłoby to naruszenie podstaw tego mechanizmu współpracy pomiędzy organami sądowymi, która wymaga ścisłego przestrzegania granic kompetencji każdego z nich. W rzeczywistości, wydając orzeczenia o takim charakterze, Trybunał Sprawiedliwości postępuje tak jak w przypadku skargi bezpośredniej, przyznając sobie, poza postanowieniami traktatu, uprawnienie do wyrokowania w pełnym zakresie, przez co wkracza tym samym znacznie w niezależne kompetencje sędziego krajowego do rozstrzygnięcia głównego sporu" (pkt 35).

29 — Wyrok z dnia 24 września 2002 r. w sprawie C-255/00, Rec. s. I-8003.

30 — Wyrok z dnia 17 czerwca 2004 r. w sprawie C-30/02, Rec. s. 6051.

67. Wobec milczenia prawodawcy wspólnotowego władze krajowe powinny zatem w poszczególnych przypadkach określać tę granicę, biorąc pod uwagę okresy zazwyczaj występujące w danej gałęzi działalności oraz charakterystyczne cechy umowy.

68. Ruben Andersen przypomina w swoich uwagach na piśmie, iż sporne układy zbiorowe pracy zostały podpisane w ramach programu pomocy bezrobotnym przewidzianego w Lov om aktiv socialpolitik (ustawie o aktywnych środkach polityki społecznej). Zgodnie z tymi postanowieniami, umowy w celu reintegracji zawodowej obejmują jedynie czynności, których nie można świadczyć w ramach zwykłej umowy o pracę. Powód w postępowaniu przed sądem krajowym wnioskuje z tego odmiennego charakteru umowy, iż umowa w celu reintegracji zawodowej jest, ze swej istoty, czasowa. W niniejszej sprawie Højesteret powinien rozważyć cechy szczególne stosunku pracy łączącego pana Andersena z władzami gminnymi Skælskør; Trybunał Sprawiedliwości może jedynie zwrócić uwagę na tę okoliczność.

69. Przy ocenie stanu faktycznego sprawy przed nim zawisłej sąd odsyłający powinien wziąć pod uwagę liczne wyroki dotyczące pojęcia pracownika w rozumieniu wspólnotowym. Wszystkie one zostały wydane w kontekście zasady swobodnego przepływu osób, lecz wykazują dużą przydatność dla wykładni europejskiego prawa socjalnego.

70. Z jednej strony należy przywołać wyroki w sprawach Lawrie-Blum i Bernini [31], które przyznają osobie odbywającej staż w ramach kształcenia zawodowego status pracownika w każdym przypadku, gdy wykonuje ona rzeczywistą i efektywną pracę na rzecz innej osoby, bez względu na to, że wydajność zainteresowanego jest niska, jest on zatrudniony przez ograniczoną liczbę godzin w tygodniu lub że otrzymuje on ograniczone wynagrodzenie. Wymaga się jednak, aby staż były realizowany przez liczbę godzin wystarczającą do zaznajomienia się z pracą.

71. Z drugiej strony należy przywołać również wyrok w sprawie Bettray (aczkolwiek poprzedzające go okoliczności faktyczne nie w pełni odpowiadają okolicznościom faktycznym niniejszej sprawy) [32]. W odniesieniu do szczególnego reżimu zawierania umów zawartego w holenderskiej ustawie o zatrudnieniu socjalnym Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że prace wykonywane na podstawie tych przepisów nie stanowiły rzeczywistej i efektywnej działalności gospodarczej, ponieważ są one jedynie środkiem przeszkolenia zawodowego lub reintegracji osób, które je wykonują, oraz że praca za wynagrodzeniem, ustalona stosownie do możliwości fizycznych i umysłowych każdej z tych osób, ma na celu umożliwienie zainteresowanym odzyskania, w krótszym lub dłuższym okresie, zdolności do podjęcia zwykłego zatrudnienia lub ułatwienia im dostępu do trybu życia zbliżonego do normalności.

31 — Wyroki z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 Lawrie-Blum, Rec. s. 2121 oraz z dnia 26 lutego 1992 r. w sprawie C-3/90 Bernini, Rec. s. I-1071.

32 — Wyrok z dnia 31 maja 1989 r. w sprawie 344/87 Bettray, Rec. s. 1621.

VI — Wnioski

72. Mając na względzie powyższe rozważania, proponuję Trybunałowi udzielenie następującej odpowiedzi na pytania prejudycjalne zadane przez Højesteret:

1) Artykuł 8 ust. 1 dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy pozostawia państwom członkowskim swobodę objęcia układem zbiorowym pracy transponującym jej przepisy do prawa krajowego osoby, która nie jest członkiem żadnej z organizacji związkowych, które wynegocjowały ten układ.

2) Zastosowanego w treści art. 8 ust. 2 przywołanej dyrektywy wyrażenia »stosunek pracy pracownika nie jest objęty układami zbiorowymi« nie należy rozumieć w ten sposób, iż postanowienia układu, które nakładają obowiązek uprzedniego wezwania pracodawcy, nie mają zastosowania do osoby, która nie jest członkiem żadnej z organizacji związkowych, które wynegocjowały ten układ.

3) Wyrażenia »czasowa umowa« i »czasowy stosunek pracy« występujące w art. 8 ust. 2 wspomnianej dyrektywy nie odnoszą się do wszystkich form stosunku pracy na czas określony, ale wyłącznie do form o charakterze krótkoterminowym. W celu uznania stosunku pracy za czasowy należy wziąć pod uwagę okresy, na jakie są zazwyczaj zawierane umowy o pracę w ramach danego rodzaju działalności, jak również cechy i charakter umowy.