Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
NILSA WAHLA
przedstawiona w dniu 22 maja 2014 r.[1]

Sprawa C-221/13

Teresa Mascellani
przeciwko
Ministero della Giustizia

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale ordinario di Trento (Włochy)]

Polityka społeczna — Dyrektywa 97/81/WE — Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Przekształcenie umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin w umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin wbrew woli pracownika

1. Czy z dyrektywą 97/81/WE[2] zgodne jest ustanowienie przez państwo członkowskie przepisów umożliwiających pracodawcy jednostronne modyfikowanie stosunku pracy, w wyniku którego pracownik zostaje zobowiązany do zmiany pracy w niepełnym wymiarze godzin na pracę w pełnym wymiarze godzin wbrew swej woli? Tak w istocie brzmi pytanie, na temat którego Trybunał ma wypowiedzieć się w niniejszej sprawie.

I – **Ramy prawne**

A – *Prawo Unii*

2. Dyrektywa 97/81 włącza do prawa UE porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC (zwane dalej „porozumieniem ramowym"). Porozumienie ramowe znajduje się w załączniku do dyrektywy 97/81.

3. Jak powtórzono w motywie 5 dyrektywy 97/81, w konkluzjach Rady Europejskiej w Essen podkreślona została potrzeba podjęcia środków mających na celu wspieranie zatrudnienia oraz polityki równych szans dla mężczyzn i kobiet, a także wezwano do podjęcia środków w celu zwiększenia intensywności zatrudnienia w stosunku do wzrostu gospodarczego, w szczególności poprzez bardziej elastyczną organizację pracy w sposób, który jednocześnie spełniałby życzenia pracodawców i pracowników oraz był zgodny z wymogami konkurencji.

1 — Język oryginału: angielski.

2 — Dyrektywa Rady z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca 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).

4. Zgodnie z motywem 11 dyrektywy 97/81:

„Pragnieniem sygnatariuszy było zawarcie Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, ustanawiającego zasady ogólne i minimalne wymagania w odniesieniu do problematyki pracy w niepełnym wymiarze godzin; […] wykazali oni swój zamiar stworzenia ogólnych ram służących eliminacji dyskryminacji wobec pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin oraz przyczynienia się do zwiększania potencjalnych możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin w oparciu o zasady, które mogą być zaakceptowane zarówno przez pracodawców jak i pracowników".

5. Motyw drugi preambuły porozumienia ramowego stanowi:

„Uznając zróżnicowanie sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich oraz potwierdzając, iż praca w niepełnym wymiarze godzin jest cechą charakterystyczną zatrudnienia w niektórych sektorach i w odniesieniu do wybranych rodzajów działalności, niniejsze [porozumienie ramowe] ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania odnoszące się do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Stanowi ono ilustrację woli partnerów społecznych odnośnie stworzenia ogólnych ram dla zniesienia dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz wspomożenia rozwoju możliwości w zakresie pracy w niepełnym wymiarze godzin w oparciu o zasady, możliwe do zaakceptowania zarówno przez pracodawców, jak i pracowników".

6. Zgodnie z pkt 5 uwag ogólnych porozumienia ramowego, strony porozumienia przywiązują wagę do działań, które ułatwiłyby dostęp do pracy w niepełnym wymiarze godzin dla mężczyzn i kobiet w celu przygotowania się do przejścia na emeryturę, pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz wykorzystania możliwości edukacji i szkolenia do poprawy kwalifikacji i zwiększenia możliwości w zakresie kariery zawodowej, z obopólną korzyścią dla pracodawców i pracowników, a także w sposób, przyczyniający się do rozwoju przedsiębiorczości.

7. Klauzula 1 porozumienia ramowego („Cel") stanowi:

„Celem niniejszego [p]orozumienia ramowego jest:

a) ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze godzin;

b) ułatwienie rozwoju dobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin oraz przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób, uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowników".

8. Klauzula 3 pkt 2 porozumienia ramowego („Definicje") definiuje pojęcie „porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin". Pojęcie to oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należytym uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować starszeństwo oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności. Następnie w klauzuli 3 pkt 2 stwierdza się, że w przypadku, gdy w danym zakładzie nie jest zatrudniony ani jeden porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin, porównanie powinno być dokonywane w odniesieniu do obowiązującego zbiorowego układu pracy lub, jeśli nie ma zbiorowego układu pracy, zgodnie z prawem krajowym, innymi zbiorowymi układami pracy i obowiązującą praktyką.

9. Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego („Zasada niedyskryminacji”) stanowi:

„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”.

10. Klauzula 5 porozumienia ramowego („Możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin”) stanowi:

„1. W kontekście przepisów pkt. 1 niniejszego Porozumienia oraz zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze godzin:

a) państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego lub zgodnie z obowiązującą praktyką, powinny dokonać identyfikacji i przeglądu przeszkód natury prawnej lub administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz – tam gdzie jest to stosowne – eliminować je;

b) partnerzy społeczni, działając w ramach posiadanej właściwości, a także poprzez procedury wymienione w zbiorowych układach pracy, powinni dokonać identyfikacji i przeglądu przeszkód natury prawnej lub administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz – gdzie stosowne – eliminować je.

2. Odmowa pracownika przejścia od pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin lub vice versa nie powinna sama w sobie stanowić ważnej przyczyny zakończenia okresu zatrudnienia, z zastrzeżeniem wygaśnięcia zatrudnienia zgodnie z przepisami prawa krajowego, zbiorowych układów pracy i obowiązującą praktyką, z innych przyczyn, które mogą wynikać z innych wymogów eksploatacyjnych danego zakładu.

3. W miarę możliwości pracodawcy powinni rozważyć:

a) wnioski pracowników o przeniesienie z systemu pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin, w przypadku pojawienia się takiej możliwości w danym zakładzie;

[…]

d) podjęcie działań, mających na celu ułatwienie dostępu do pracy w niepełnym wymiarze godzin na wszystkich szczeblach danego przedsiębiorstwa, łącznie ze stanowiskami pracy wykwalifikowanej i stanowiskami kierowniczymi oraz stosowne ułatwianie dostępu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin do kształcenia zawodowego w celu zwiększenia możliwości rozwoju kariery zawodowej oraz mobilności zawodowej;

[…]”.

11. Klauzula 6 porozumienia ramowego („Postanowienia wykonawcze”) ustanawia pewne reguły. Na mocy klauzuli 6 pkt 1 państwa członkowskie mogą wprowadzić przepisy bardziej korzystne niż przedstawione w ramach porozumienia. Ponadto na mocy klauzuli 6 pkt 2:

„Wprowadzenie w życie przepisów niniejszego porozumienia nie może stanowić ważnej przyczyny, uzasadniającej obniżenie ogólnego poziomu ochrony oferowanego pracownikom w zakresie objętym Porozumieniem. Nie ogranicza to prawa państw członkowskich […] do wprowadzania różnych rozwiązań o charakterze ustawodawczym, wynikających z rozporządzeń oraz odnoszących się do przepisów umów o pracę, w świetle zmieniających się okoliczności, a także nie zmniejsza zakresu stosowania przepisów zawartych w pkt. 5.1 niniejszego Porozumienia, o ile zachowana zostanie zasada niedyskryminacji zgodnie z treścią pkt. 4.1 Porozumienia”.

B – *Ustawodawstwo włoskie*

12. Zgodnie z art. 16 włoskiej ustawy nr 183 z dnia 4 listopada 2010 r.[3] (zwanej dalej „ustawą nr 183/2010”), niektóre organy administracji mogą, w momencie pierwszego zastosowania przepisów wprowadzonych przez dekret ustawodawczy nr 112 z dnia 25 czerwca 2008 r. (zwany dalej „dekretem ustawodawczym nr 112/2008”)[4], dokonać ponownej oceny decyzji o przekształceniu stosunku pracy w pełnym wymiarze godzin w stosunek pracy w niepełnym wymiarze godzin, w przypadku gdy takie decyzje zostały podjęte przed wejściem w życie dekretu ustawodawczego nr 112/2008. Taka ponowna ocena musi zostać przeprowadzona w terminie 180 dni od daty wejścia w życie art. 16 ustawy nr 183/2010 i musi być zgodna z zasadami rzetelności i dobrej wiary.

13. Włoskie ministerstwo do spraw służby cywilnej przyjęło okólnik ministerialny zawierający wytyczne na temat zastosowania, między innymi, art. 16 ustawy nr 183/2010[5] Zgodnie z okólnikiem, przepis ten jest uzasadniony przez bardziej restrykcyjne ograniczenia budżetowe stosowane w związku z globalnym kryzysem finansowym. Okólnik stwierdza również, że jednostronne uprawnienie pracodawców publicznych do polecenia pracownikowi powrotu do pracy w pełnym wymiarze godzin ma charakter wyjątkowy i musi być wykonywane w granicach określonych w pkt 12 powyżej.

14. Wykładnia art. 16 ustawy nr 183/2010, określona w rzeczonym okólniku ministerialnym, została następnie potwierdzona przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) (Włochy)[6].

II – **Okoliczności sprawy, przebieg postępowania i pytania prejudycjalne**

15. T. Mascellani jest urzędnikiem włoskiego Ministero della Giustizia [ministerstwa sprawiedliwości] i pracuje w sądzie odsyłającym. Od dnia 28 sierpnia 2000 r. pracowała ona w niepełnym wymiarze godzin na podstawie harmonogramu tygodniowego, zgodnie z którym 50% zwykłego wymiaru czasu pracy było rozłożone na trzy dni tygodniowo („wertykalny stosunek pracy w niepełnym wymiarze godzin”).

3 — GURI nr 262 z dnia 9 listopada 2010 r., dodatek zwyczajny nr 243.

4 — Zobacz art. 73 dekretu ustawodawczego nr 112 z dnia 25 czerwca 2008 r. (GURI nr 147 z dnia 25 czerwca 2008 r., dodatek zwyczajny nr 152/L), przekształconego w ustawę nr 133 z dnia 6 sierpnia 2008 r. (GURI nr 195 z dnia 21 sierpnia 2008 r., dodatek zwyczajny nr 196).

5 — Okólnik nr 9/2011 z dnia 30 czerwca 2011 r.

6 — Wyrok nr 224/2013 r. z dnia 16 lipca 2013 r. W wyroku tym Corte costituzionale zbadał związek między tym przepisem i klauzulą 5 pkt 2 porozumienia ramowego.

16. Po wejściu w życie ustawy nr 183/2010 Ministero della Giustizia, działając poprzez dyrektora administracyjnego Tribunale ordinario di Trento (sądu powszechnego w Trydencie), wydało decyzję nr 20384 z dnia 8 lutego 2011 r., a także decyzję nr 1882 z dnia 21 marca 2011 r. (zwane dalej „zaskarżonymi decyzjami"). W zaskarżonych decyzjach dokonano jednostronnie ponownej oceny i odwołano zatrudnienie T. Mascellani w niepełnym wymiarze godzin, zgodnie z art. 16 ustawy nr 183/2010, i polecono jej, aby wykonywała pracę w pełnym wymiarze godzin w oparciu o pełny czas pracy rozłożony na sześć dni w tygodniu od dnia 1 kwietnia 2011 r.

17. Kwestionując rzeczone przekształcenie jej umowy o pracę, T. Mascellani wniosła do wydziału pracy sądu odsyłającego skargę o uchylenie spornych decyzji oraz o stwierdzenie, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin nie mogło zostać przekształcone w stosunek pracy w pełnym wymiarze godzin wbrew jej woli. Podnosi ona, że przekształcenie jest niezgodne z prawem na podstawie dyrektywy 97/81.

18. Zdaniem T. Mascellani, praca w niepełnym wymiarze godzin umożliwiła jej poświęcenie czasu na opiekę nad rodziną oraz na własne kształcenie zawodowe. Została wpisana na listę adwokatów w Trydencie, ukończyła specjalistyczny college zawodów prawniczych, a także została przyjęta na trzyletnie studia magistranckie na Uniwersytecie w Padwie dla osób prowadzących szkolenia w miejscu pracy. Praca w niepełnym wymiarze godzin umożliwiła T. Mascellani także opiekowanie się jedynym żyjącym jej rodzicem, który ma obecnie ponad 90 lat, mieszka z nią, a w pobliżu nie ma żadnego innego krewnego lub osoby bliskiej.

19. Ministero della Giustizia jest przeciwne żądaniom T. Mascellani podniesionym w jej skardze. Twierdzi, że art. 16 ustawy nr 183/2010 r. umożliwia ministerstwu zakończenie stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin i ustanowienie stosunku pracy w pełnym wymiarze godzin nawet wbrew woli pracownika. Zdaniem ministerstwa, dyrektywa 97/81 nie wyklucza takiego przepisu.

20. Żywiąc wątpliwości co do wykładni dyrektywy 97/81, sąd odsyłający postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy klauzulę 5 pkt 2 [porozumienia ramowego] (która stanowi, że »odmowa pracownika przejścia od pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin lub vice versa nie powinna sama w sobie stanowić ważnej przyczyny zakończenia okresu zatrudnienia, z zastrzeżeniem wygaśnięcia zatrudnienia zgodnie z przepisami prawa krajowego, zbiorowych układów pracy i obowiązującą praktyką, z innych przyczyn, które mogą wynikać z innych wymogów eksploatacyjnych danego zakładu«) należy interpretować w ten sposób, że przepisy prawa krajowego państw członkowskich nie mogą umożliwiać pracodawcy podejmowania decyzji o przekształceniu stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin w stosunek pracy w pełnym wymiarze godzin nawet wbrew woli pracownika?

2) Czy [dyrektywa 97/81] stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu (takiemu jak art. 16 [ustawy nr 183/2010]) umożliwiającemu pracodawcy podjęcie decyzji o przekształceniu stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin w stosunek pracy w pełnym wymiarze godzin nawet wbrew woli pracownika?".

21. Uwagi na piśmie zostały przedstawione przez rządy włoski i czeski oraz przez Komisję. Na rozprawie w dniu 20 marca 2014 r., stanowiska zostały przedstawione ustnie przez T. Mascellani, rząd włoski oraz Komisję.

III – **Uwagi przedłożone Trybunałowi**

22. Zdaniem T. Mascellani, klauzulę 5 pkt 2 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że uniemożliwia ona pracodawcy, czy to w sektorze prywatnym, czy w sektorze publicznym, dokonanie zmiany stosunku pracy bez wyraźnej zgody pracownika. Ponieważ porozumienie ramowe ma na celu zapobieganie dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, jest to jedyna właściwa interpretacja tej klauzuli.

23. Rząd włoski podkreśla przejściowy charakter art. 16 ustawy nr 183/2010. Rząd ten podnosi, że w ramach systemu mającego wcześniej zastosowanie do sektora publicznego[7] pracownicy mieli niemalże nieograniczone prawo do uzyskania zmniejszenia godzin pracy. Jednakże obecny system, obowiązujący na mocy dekretu ustawodawczego nr 112/2008, zmierza do zapewnienia właściwej równowagi pomiędzy prawami pracodawcy, z jednej strony, i prawami pracownika, z drugiej strony. Pracodawca sektora publicznego może obecnie oddalić wniosek o skrócony czas pracy, w szczególności wtedy, gdy uwzględnienie wniosku mogłoby zaszkodzić funkcjonowaniu organu administracji. W związku z tym art. 16 ustawy nr 183/2010 reguluje przejście z wcześniejszego systemu do systemu obowiązującego obecnie. Celem art. 16 ustawy nr 183/2010 jest wyważenie rozbieżnych interesów pracodawców sektora publicznego i pracowników sektora publicznego. Innym celem jest zapewnienie, że pracownicy, którzy złożyli wniosek o pracę w niepełnym wymiarze godzin w ramach poprzedniego systemu, są jednakowo traktowani w stosunku do pracowników, którzy złożyli analogiczny wniosek na podstawie nowego systemu.

24. Według rządu włoskiego klauzuli 5 pkt 2 porozumienia ramowego nie można interpretować w ten sposób, że wymaga ona, aby przekształcenie pracy z niepełnego wymiaru w pełny wymiar godzin musiało mieć charakter konsensualny. Przepis ten ma służyć jedynie ograniczeniu możliwości zwolnienia, jeżeli pracownik nie wyraża zgody na takie przekształcenie, lecz nie zakazuje stosowania przez pracodawcę mniej uciążliwych środków. Co więcej, przepis ten jest sformułowany w sposób niewiążący, a zatem nie ustanawia na rzecz pracownika egzekwowalnego prawa podmiotowego.

25. Ponadto rząd włoski twierdzi, że nie można interpretować dyrektywy 97/81 w ten sposób, że jej przepisy generalnie wymagają wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę wymiaru czasu pracy. Brak wymogu zgody nie oznacza dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w stosunku do zatrudnionych w pełnym wymiarze w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego; nie ogranicza on również możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Ponadto rządowi włoskiemu wydaje się, że na mocy klauzuli 1 lit. b) porozumienia jedynie przejście z zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin na zatrudnienie w niepełnym wymiarze musi być przeprowadzane dobrowolnie, jako że przejście takie pociąga za sobą stratę ekonomiczną dla pracownika.

26. Według rządu czeskiego, stosunek pracy, którego przedmiotem dotychczas była praca w niepełnym wymiarze godzin, nie może zostać zmieniony jednostronnie przez pracodawcę wbrew woli pracownika. W przeciwnym przypadku szkodziłoby to rozwojowi zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin bez uwzględniania woli pracownika, co z kolei stałoby w sprzeczności z celem porozumienia ramowego z klauzuli 1 lit. b) i określonym w piątej uwadze ogólnej do niego. Rząd czeski uważa również, że w przeciwieństwie do drugiego celu tego porozumienia, określonego w klauzuli 1 lit. a), taka możliwość prowadzi do nieuzasadnionej dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, gdyż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze nie ponoszą takiego ryzyka. Mówiąc bardziej ogólnie, rząd ten powołuje się na zasadę swobody umów, zakaz pracy przymusowej, zapisany w art. 5 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej[8], oraz podnosi, że pracodawcy sektora publicznego nie powinni posiadać więcej praw niż inni.

7 — Wcześniej normowany przez art. 1 ust 58 ustawy nr 662 z dnia 23 grudnia 1996 r., GURI nr 303 z dnia 28 grudnia 1996 r., dodatek zwyczajny nr 233.

8 — Artykuł 5 ust. 2 Karty praw podstawowych stanowi, że „[n]ikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej”.

27. Komisja, która proponuje udzielenie łącznej odpowiedzi na oba pytania prejudycjalne, zauważa, że postanowienia klauzuli 5 pkt 2 oraz klauzuli 5 pkt 3 lit. a) porozumienia ramowego są sformułowane w sposób swobodny. Instytucja ta dodaje, że porozumienie ramowe nie przyznaje pracownikom prawa do pozostawania w sytuacji zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. W szczególności klauzula 5 pkt 2 nie wyklucza możliwości zwolnienia pracownika, który odmawia przekształcenia swojego stosunku pracy w zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin w przypadku, gdy wymagają tego wymogi eksploatacyjne danego zakładu. Potwierdzeniem takiego stanu rzeczy jest cel porozumienia ramowego, którym, jak to przewiduje klauzula 1 lit. b), jest przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób uwzględniający potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.

28. Niemniej jednak Komisja podnosi, że z klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego, rozpatrywanej w związku z klauzulą 5 pkt 2 wynika, że pracodawca jest zobowiązany do zasięgnięcia opinii pracownika i wzięcia jego potrzeb pod uwagę, do zbadania innych możliwości i do przyznania pracownikowi pewnego okresu czasu w celu adaptacji do nowego systemu. Zwolnienie można rozważać tylko wtedy, gdy jest ono konieczne w celu zaspokojenia wymogów eksploatacyjnych danego zakładu. Według Komisji, włoskie prawo krajowe, dzięki temu, że nie przewiduje, iż zwolnienie powinno być stosowane automatycznie w przypadku odmowy, oraz podporządkowuje przekształcenie stosunku pracy zasadom rzetelności i dobrej wiary, jest zgodne z wymogami porozumienia ramowego.

29. Wreszcie, odnosząc się do motywów 5 i 11 dyrektywy 97/81, preambuły porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do tej dyrektywy, pkt 5 uwag ogólnych do niego i klauzul 1, 4 i 5, sąd odsyłający uważa, że art. 16 ustawy nr 183/2010 jest sprzeczny z dyrektywą 97/81. Jego zdaniem, art. 16 ustawy nr 183/2010 umożliwia dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, którzy, odmiennie niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, są narażeni na ryzyko, że ich godziny pracy mogą ulec zmianie. Co więcej, według sądu odsyłającego, z klauzuli 5 pkt 2 porozumienia ramowego wynika, że przekształcenie stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin w stosunek pracy w pełnym wymiarze godzin (lub odwrotnie) może nastąpić jedynie za zgodą pracownika. Jeżeli rozwiązanie stosunku pracy uważa się za bezprawne na podstawie tej klauzuli, to odmowa ze strony pracownika musi być zgodna z prawem, a co za tym idzie, uzyskanie zgody pracownika jest konieczne.

IV – **Analiza**

A – *Przeformułowanie pytań prejudycjalnych*

30. Oba pytania zadane przez Tribunale ordinario di Trento są ze sobą w wyraźny sposób powiązane. W pierwszym pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie jednostronnemu przekształceniu przez pracodawcę stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin w zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin. W pytaniu drugim sąd odsyłający w istocie pragnie uzyskać to samo wyjaśnienie, ale bez odwoływania się do żadnego konkretnego przepisu dyrektywy 97/81 lub postanowienia porozumienia ramowego. Drugie pytanie w istocie dotyczy zatem tej samej kwestii, co pierwsze, a ponadto, jak się wydaje, ma charakter pomocniczy, na wypadek udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze.

31. Pozostaje mi zgodzić się z Komisją, że Trybunał powinien udzielić łącznej odpowiedzi na obydwa pytania. Jednakże, jestem przekonany – w przeciwieństwie do Komisji – że w ramach tego procesu byłoby użyteczne dla sądu odsyłającego, gdyby w bardziej ogólny sposób odnieść się do zgodności omawianych uregulowań z porozumieniem ramowym, jako że jest to główne zagadnienie podniesione w drugim pytaniu. Uczynię to w końcowej części niniejszej opinii.

32. Należy zatem przeformułować pytania w następujący sposób:

„Czy dyrektywa 97/81 – oraz, w szczególności, klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do tej dyrektywy – stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak art. 16 ustawy nr 183/2010, na podstawie którego pracodawca może przekształcić stosunek pracy w niepełnym wymiarze godzin w stosunek pracy w pełnym wymiarze godzin bez zgody pracownika?”

B – *Analiza przeformułowanego pytania*

33. Odpowiedź na tak przeformułowane pytanie dotyczy w istocie ochrony, jaka może zostać przyznana pracownikom na mocy klauzuli 5 pkt 2 porozumienia ramowego. Moją ocenę przeprowadzę poprzez zbadanie brzmienia, kontekstu i celów tego postanowienia.

34. Jeśli chodzi jego brzmienie, pragnę zauważyć na samym początku, podobnie jak rząd włoski i Komisja, że klauzula 5 pkt 2 tego porozumienia została sformułowana w sposób powodujący zaciemnienie jej zasadniczego i rzeczywistego znaczenia.

35. Po pierwsze, wydaje się, że język użyty w klauzuli 5 pkt 2 porozumienia ramowego jest rozmyślnie niejasny. Zgodnie z tym postanowieniem, „[o]dmowa pracownika przejścia od pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin lub vice versa *nie powinna* sama w sobie stanowić ważnej przyczyny zakończenia okresu zatrudnienia” (podkreślenie moje). Z jednej strony, można odnieść wrażenie, że zgodnie z tym postanowieniem odmowa taka nie może prima facie uzasadniać zwolnienia pracownika, który nie chce przekształcenia stosunku pracy. Jednak z drugiej strony użycie wyrażeń „nie powinna” nie pozwala uznać, że zgoda pracownika na zmianę godzin pracy jest obowiązkowa.

36. Po drugie, klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego stanowi również, że odmowa przejścia od pracy w niepełnym wymiarze godzin do pracy w pełnym wymiarze godzin może jednak stanowić ważną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę „zgodnie z przepisami prawa krajowego, zbiorowych układów pracy i obowiązującą praktyką, *z innych przyczyn, które mogą wynikać z innych wymogów eksploatacyjnych danego zakładu*” (podkreślenie moje). Również trudno jest moim zdaniem, w ramach badania podkreślonej części zacytowanego fragmentu z perspektywy praw podmiotowych, dojść w sposób niezachwiany do wniosku, że przyznaje on pracownikom niekwestionowane prawo do odmowy przekształcenia stosunku pracy. W rzeczywistości bowiem uprawnienie do wypowiedzenia stosunku pracy z powodu zmiennych wymogów eksploatacyjnych zakładu stanowi, jak się wydaje, całkowite zaprzeczenie tezy, że klauzula 5 pkt 2 przyznaje jakąkolwiek istotną ochronę.

37. Z punktu widzenia wykładni systemowej, argument ten znajduje potwierdzenie, po pierwsze, w sposobie, w jaki klauzula 5 została zredagowana w pozostałym zakresie. Klauzula 5 pkt 1 lit. a) i klauzula 5 pkt 1 lit. b) wspominają, że państwa członkowskie i partnerzy społeczni „*powinni* dokonać identyfikacji” przeszkód mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz eliminować je „*tam gdzie jest to stosowne*”; klauzula 5 pkt 3 stwierdza, że „[*w*] *miarę możliwości* pracodawcy *powinni rozważyć*” listę różnych środków, spośród których pewne są opisane w jeszcze bardziej miałki sposób (podkreślenie moje we wszystkich cytatach) [9].

38. Po drugie, nie należy tracić z pola widzenia faktu, że zgodnie z art. 288 TFUE porozumienie ramowe, jako załącznik do dyrektywy 97/81, pozostawia państwom członkowskim określenie sposobu, w jaki cele tego aktu zostaną zrealizowane. Zgodnie z klauzulą 6 pkt 1 porozumienia ramowego, porozumienie przewiduje jedynie minimalny zakres harmonizacji. Ponadto niektóre przepisy

9 — Zobacz brzmienie klauzuli 5 pkt 3 lit. b), które również zawiera słowo „powinny”; klauzuli 5 pkt 3 lit. d), w której użyto sformułowania „stosowne” oraz klauzuli 5 pkt 3 lit. e), gdzie również użyto słowa „właściwych”.

dyrektywy oraz porozumienia ramowego wyraźnie przyznają państwom członkowskim pewne kompetencje regulacyjne [10]. Okoliczność, że tak wiele nierozstrzygniętych kwestii pozostawiono uznaniu państw członkowskich, uzasadnia tezę, że sformułowania użyte w klauzuli 5 tego porozumienia mają niewiążący charakter.

39. Jeśli chodzi o cel klauzuli 5 porozumienia ramowego, to ogólny cel tego postanowienia został wyraźnie określony w klauzuli 1 lit. b) i jest nim mianowicie „ułatwienie rozwoju dobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin oraz przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób, uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowników". Elastyczność, o której tu mowa, ma charakter dwubiegunowy, ponieważ obejmuje ona zarówno elastyczność po „stronie popytowej" w odniesieniu do pracodawców, jak i elastyczność po „stronie podażowej" w odniesieniu do pracowników [11], *ale bez przechyłu w żadną z nich* [12].

40. W świetle tych elementów niektórzy komentatorzy uważają, że w przeciwieństwie do klauzuli 4, klauzula 5 porozumienia ramowego (lub jej niektóre punkty) jest sformułowana za pomocą pojęć niedookreślonych o charakterze deklaratywnym [13], podczas gdy inni uznają, iż, po prostu, prawo do pracy w niepełnym wymiarze godzin nie istnieje [14]. Prawdą jest, że nie wszyscy podzielają pogląd, iż klauzula 5 nie ustanawia żadnych obowiązków prawnych [15].

41. Absolutnie nie sprzeciwiam się poglądowi, że zwolnienia można dokonać tylko wtedy, gdy jest ono konieczne w celu zaspokojenia wymogów eksploatacyjnych danego zakładu. Żywię jednakże wątpliwości, czy na mocy klauzuli 5 pkt 2 istnieje w tym względzie wymóg prawny w prawie Unii. Wydaje mi się bowiem, że klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego jest zbyt niejasna, żeby mogła podlegać zastosowaniu przez sądy krajowe. Niezależnie od uwag w pkt 34 do 39 powyżej, stwierdzam, że za taką wykładnią przemawia szereg argumentów, w szczególności proces przyjmowania porozumienia ramowego i jego kontekst.

10 — Zobacz, przykładowo, motyw 16 dyrektywy 97/81, zgodnie z którym „[w] odniesieniu do pojęć zastosowanych w treści Porozumienia ramowego, które nie zostały w nim szczegółowo zdefiniowane, dyrektywa pozostawia państwom członkowskim swobodę definiowania tych pojęć zgodnie z krajowym prawem i praktyką, analogicznie jak to ma miejsce w przypadku innych dyrektyw dotyczących polityki społecznej, w których treści stosowane są podobne pojęcia, o ile wymienione definicje pozostawać będą zgodne z treścią Porozumienia ramowego"; zob. ponadto klauzula 2 pkt 2, klauzula 3 pkt 2 zdanie drugie; klauzula 4 pkt 3, klauzula 4 pkt 4 oraz klauzula 6 pkt 5 porozumienia ramowego.

11 — Zobacz, w szczególności, S. Deakin, H. Reed, The Contested Meaning of Labour Market Flexibility, w: J. Shaw (red.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford 2000, s. 75.

12 — Motyw 11 dyrektywy 97/81 i motyw drugi preambuły porozumienia ramowego wskazują, że celem porozumienia jest przyczynienie się do zwiększania potencjalnych możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin w oparciu o zasady, które mogą zostać zaakceptowane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. W tym samym duchu motyw 5 dyrektywy odnosi się do bardziej elastycznej organizacji pracy w sposób, który jednocześnie spełniałby życzenia pracodawców i pracowników oraz był zgodny z wymogami konkurencyjności.

13 — Zobacz w szczególności P. Rodière, *Droit social de l'Union européene*, L.G.D.J., Paryż 2002 (wyd. 2), według którego „[p]oza zasadą niedyskrymninacji, porozumienie ramowe ma charakter rekomendacji"; C. Barnard, *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford 2012 (wyd. 4), s. 437, według którego „[w]iększość pozostałej części dyrektywy 97/81 sprawia wrażenie rezolucji wzywającej do działania, a nie rzeczywistego środka prawodawczego"; M. Jeffery, Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, Atypical Work and Attempts to Regulate It, 3(27) 1998, *Industrial Law Journal* 193, s. 198, 203, gdzie wskazano, że „treść [klauzuli 5 pkt 2] jest niejasna i powoduje, że obowiązywanie reguły ogólnej jest wysoce niepewne".

14 — Zobacz w tym względzie B. Hepple, C. Barnard, Substantive Equality 3(59) 2000, *Cambridge Law Journal* 562, s. 582, według których „nie ma obowiązku stwarzania miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin lub dzielonych przez dwie osoby"; R. Nielsen, *European Labour Law*, DJØF, Copenhagen 2000, s. 152, gdzie wskazano, że „[dyrektywa 97 /81] nie ustanawia na rzecz pracowników, którzy tego pragną, prawa do pracy w niepełnym wymiarze godzin".

15 — Zobacz C. Kilpatrick, M. Freedland, The United Kingdom: how is EU governance transformative? w: S. Sciarra, P. Davies, M. Freedland (red.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge 2004, s. 329 i nast., gdzie w odniesieniu do klauzuli 5 pkt 2 można przeczytać, że „[klauzuli] 5 nie można tak po prostu lekceważyć jako lex imperfecta, traktującego wyłącznie o aspiracjach w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i promocji zatrudnienia".

42. Kiedy Parlament Europejski był w trakcie badania wniosku Komisji dotyczącego dyrektywy, parlamentarna Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych sporządziła sprawozdanie na temat tego wniosku. W sprawozdaniu tym Komisja Zatrudnienia wskazała, że klauzula 5 porozumienia ramowego „nie jest prawnie wiążąca" w odniesieniu do żadnego z zagadnień, o których w niej mowa [16]. Rezolucja parlamentarna w sprawie wniosku Komisji przyjęta w następstwie tego sprawozdania podziela krytyczne stanowisko wyrażone w sprawozdaniu [17]. Niemniej jednak treść porozumienia ramowego nie została zmieniona w proponowany sposób.

43. Ponadto, klauzula 5 porozumienia ramowego czerpie inspirację, jak się wydaje, z art. 9 i 10 konwencji nr 175 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu (zwanej dalej „konwencją MOP") [18]. Rzeczywiście, prawodawca Unii przyznał, że należy wziąć pod uwagę zasady konwencji MOP [19]. Co więcej, zalecenie przyjęte w uzupełnieniu konwencji MOP [20] – które, zgodnie z pkt 1, powinno być interpretowane w związku z postanowieniami konwencji – zawiera w pkt 17–19 postanowienia dość podobne do tych, które można znaleźć w porozumieniu ramowym.

44. W tym względzie argumentowano, moim zdaniem przekonująco, że ogólny poziom ochrony zapewniany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin na gruncie dyrektywy 97/81 jest niższy, niż na podstawie konwencji MOP oraz towarzyszącego jej zalecenia [21]. Jeśli tak, to jeszcze trudniej jest mi wyobrazić sobie, w jaki sposób klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego ma umożliwić pracownikowi, który dotychczas pracował w niepełnym wymiarze godzin, odmowę przeniesienia do pracy w pełnym wymiarze, gdy brzmienie odpowiedniego postanowienia w akcie prawa międzynarodowego, który leży u źródła porozumienia ramowego, również nie przewiduje wprost takiego prawa.

45. Jestem świadomy, że Trybunał orzekł w wyroku Michaeler i in., że klauzula 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które wymagają, pod groźbą grzywny, wysyłania do organów administracyjnych kopii umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin w ciągu 30 dni od ich podpisania [22]. Trybunał zatem w sposób dorozumiany przyznał, że treść klauzuli tego rodzaju posiada jądro, z którym uregulowanie krajowe musi być zgodne [23]. Jednakże, o ile można zgodzić się, że biurokratyczne przepisy będące przedmiotem tamtej sprawy utrudniały pracę

16 — Sprawozdanie z dnia 6 listopada 1997 r. dotyczące wniosku Komisji w sprawie dyrektywy Rady 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) (A4–0352/97, s. 16). Odnośny fragment ma następujące brzmienie [tłumaczenie nieoficjalne]: „Omawiana klauzula 5 porozumienia ramowego nie jest prawnie wiążąca w odniesieniu do żadnego z powyższych zagadnień. Użycie słowa „powinny" nie powoduje bowiem ustanowienia żadnego konkretnego obowiązku ciążącego na państwach członkowskich, partnerach społecznych ani, w szczególności, pracodawcach. Postanowienie to pozostaje jedynie deklaracją lub oświadczeniem dotyczącym zamiaru, wobec czego treść porozumienia nie może osiągnąć drugiego celu określonego w preambule, a mianowicie uczynienia pracy w niepełnym wymiarze godzin bardziej atrakcyjną, i tym samym wspierania rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin".

17 — Rezolucja Parlamentu Europejskiego dotycząca wniosku Komisji w sprawie dyrektywy Rady 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. 1997, C 371, s. 41), s. 62, pkt 7–9: „Parlament: […] 7. Uważa za sprawę kluczową, aby przeniesienie pracownika do »pracy w niepełnym wymiarze godzin« nie było narzucane; 8. Ubolewa nad faktem, że Europejskie porozumienie [ramowe] zawarte przez partnerów społecznych nie jest zgodne z konwencją z 1994 r. [Międzynarodowej Organizacji Pracy] dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ w sposób wyraźny przewiduje stopniową dorozumianą likwidację wyjątków; 9. Stwierdza, że rzeczywista treść porozumienia, pozostała po usunięciu elementów deklaratywnych, nie zawsze odpowiada wskazanemu przez nie celowi, ponieważ porozumienie nie eliminuje dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i nie przyczynia się do uczynienia pracy w niepełnym wymiarze godzin bardziej atrakcyjną".

18 — W chwili pisania niniejszej opinii konwencja MOP była ratyfikowana przez 9 z 28 państw członkowskich (Cypr, Finlandię, Węgry, Włochy, Luksemburg, Niderlandy, Portugalię, Słowenię i Szwecję).

19 — Zobacz wniosek Komisji z dnia 23 lipca 1997 r. w sprawie dyrektywy Rady 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) [COM(97) 392 wersja ostateczna, pkt 5]. Zobacz także wyżej wymienioną rezolucję Parlamentu Europejskiego, pkt 8.

20 — Zalecenie nr 182 MOP dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu (zwanej dalej „zaleceniem").

21 — Zobacz B. Hepple, C. Barnard, op.cit., s. 580; M. Jeffery, op.cit., s. 200. Zobacz także ww. rezolucja Parlamentu Europejskiego, pkt 8.

22 — Zobacz sentencję wyroku Michaeler i in., C-55/07 i C-56/07, EU:C:2008:248.

23 — Co ciekawe, sporne uregulowanie włoskie którego dotyczył wyrok Michaeler i in. zostało przyjęte w celu wykonania dyrektywy 97/81 i rząd włoski podniósł, że promowało ono ochronę i wsparcie pracy w niepełnym wymiarze godzin; zob. pkt 6, 7 i 22 tego wyroku.

w niepełnym wymiarze godzin, to muszę przyznać, że nie rozumiem w pełni, w jaki sposób słowo „powinny" w klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego – nawet odczytywane w świetle celu dyrektywy 97/81 – można interpretować jako powodujące powstanie prawnie wiążącego obowiązku [24]. W każdym razie wyrok Michaeler i in. nie dotyczył klauzuli 5 pkt 2 porozumienia ramowego. Co więcej, nie jest to właściwy precedens dla rozpatrywanej sprawy, ponieważ postępowanie główne nie dotyczy „narzucania ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które mogłyby powstrzymywać powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw" [25]. Przeciwnie, gdyby Trybunał zastosował rozumowanie z wyroku Michaeler i in. w niniejszej sprawie, wymagając formalnej zgody pracownika na zmianę stosunku pracy, takie właśnie ograniczenia zostałyby stworzone.

46. Na tej podstawie dochodzę do wniosku, że klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego nie stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, na podstawie którego pracodawca może podjąć decyzję o przekształceniu stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin w stosunek pracy w pełnym wymiarze godzin bez zgody pracownika.

47. Należy zbadać, czy na wniosek ten mają wpływ inne przepisy dyrektywy 97/81.

C – *Dalsze uwagi*

48. Na wstępie pragnę przypomnieć, że klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego jest jedynym przepisem w dyrektywie 97/81, który dotyczy w sposób konkretny kwestii podniesionej przez sąd odsyłający, a mianowicie konsekwencji odmowy przeniesienia z systemu pracy w niepełnym wymiarze godzin do pracy w pełnym wymiarze godzin. Uważam zatem, że na mocy zasady lex specialis derogat legi generali zagadnienie, o którego wyjaśnienie zwrócono się do Trybunału, powinno być rozstrzygnięte wyłącznie na podstawie tej klauzuli oraz że nie ma potrzeby brać pod uwagę innych przepisów. Na wypadek gdyby Trybunał uznałby to jednak za przydatne, przedstawię następujące uwagi.

49. Moim zdaniem, fakt, iż jedynie pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin są narażeni na ryzyko zmiany ich pracy na zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, nie wiąże się z żadną dyskryminacją zakazaną przez klauzulę nr 4 porozumienia ramowego. Omawiane uregulowanie nie stanowi bowiem mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w zakresie warunków zatrudnienia w stosunku do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin.

50. W niniejszej sprawie właściwym czynnikiem porównawczym nie jest płaca, emerytury ani inne „tradycyjne" warunki zatrudnienia, które są ustalane na podstawie kryterium zatrudnienia (to znaczy, stosunku pracy między pracownikiem i jego pracodawcą) [26]. Przeciwnie, elementem porównawczym, na którym według sądu odsyłającego Trybunał powinien się skupić, jest ryzyko ponoszone przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin, że ilość czasu poświęcana codziennie pracy może zostać zmieniona wbrew jego woli. Jednakże nie jest to zagadnienie, które można by badać pod kątem dyskryminacji na podstawie tej klauzuli. Mając na uwadze definicję zawartą w klauzuli 3 pkt 2

24 — Zobacz wyrok Michaeler i in., EU:C:2008:248, pkt 21

25 — Zobacz wyrok Michaeler i in. EU:C:2008:248, pkt 22, który odsyła do art. 2 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej zawartego między państwami członkowskimi Wspólnoty Europejskiej z wyjątkiem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (Dz.U. 1992, C 191, s. 1), na s. 91, załączonego do protokołu (nr 14) dotyczącego polityki społecznej, załączonego do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

26 — Zobacz, w odniesieniu do pojęcia „warunków zatrudnienia" w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, wyrok Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 34, 35. Trybunał orzekł, że umowa o pracę świadczoną zależnie od potrzeb wpisuje się w to pojęcie; zob. wyrok Wippel, C-313/02, EU:C:2004:607, pkt 30, 32.

porozumienia ramowego, nie da się porównać ponoszonego przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin ryzyka, że jego stosunek pracy zostanie przekształcony w zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, z ryzykiem, że to samo może spotkać porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin, gdyż ten drugi pracuje już w pełnym wymiarze godzin [27].

51. Z zamiłowania do dialektyki można by argumentować, że jest przynajmniej wątpliwe, czy sytuacja pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin, który ponosi ryzyko, że będzie musiał świadczyć pracę w pełnym wymiarze godzin wbrew swojej woli, jest w istocie porównywalna z sytuacją pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin ponoszącego ryzyko, że będzie musiał pracować w niepełnym wymiarze godzin. Otrzymanie polecenia świadczenia więcej pracy to nie to samo, co otrzymanie polecenia pracowania mniej – co najmniej z punktu widzenia ekonomicznego aspektu sytuacji życiowej pracownika. Zatem kwestia, czy istnieje porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin, pozostaje otwarta do dyskusji [28].

52. Niezależnie od wyroku Michaeler i in., Trybunał rzeczywiście orzekł w wyroku Bruno i in., że w przypadku, gdy przepisy krajowe są niezgodne z klauzulą 4 porozumienia ramowego, naruszają również klauzulę 5 pkt 1 tego porozumienia [29]. Trudno nie zgodzić się z powyższym stanowiskiem, ponieważ pierwsza część tego przepisu wyraźnie wskazuje, miedzy innymi, na zasadę niedyskryminacji [30]. Niemniej jednak, jak to zasygnalizowałem, nie uważam, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z przypadkiem dyskryminacji. Ponadto w nawiązaniu do powyższego, ta linia orzecznictwa dotyczyła przeszkód natury administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin, które nie mają miejsca w sprawie przed sądem odsyłającym.

53. Z kolei rząd czeski słusznie powołuje się na okoliczność, że Trybunał orzekł, iż w dziedzinie umów obowiązuje zasada, zgodnie z którą strony zachowują swobodę w zakresie kształtowania wzajemnych zobowiązań [31]. Niemniej jednak zasada ta nie oznacza, że na pytania prejudycjalne należy udzielić odpowiedzi twierdzącej, jak ten rząd sugeruje. Przepisy prawne, takie jak art. 18 ustawy nr 183/2010, mogą bowiem wpływać na swobodę umów. Jest to wyraźnie przewidziane w klauzuli 5 pkt 2 porozumienia ramowego. Ponadto, pracownik ma zawsze możliwość rozwiązania stosunku pracy, jeśli nie chce pracować w pełnym wymiarze godzin. Z tego względu jestem zaskoczony uczynionym przez rząd czeski porównaniem do sytuacji pracy przymusowej.

54. Pragnę ponadto zwrócić uwagę na „zakaz pogarszania ochrony" w klauzuli 6 pkt 2 porozumienia ramowego. Klauzula ta w sposób wyraźny ustanawia na rzecz państw członkowskich prawo „do wprowadzania różnych rozwiązań o charakterze ustawodawczym, wynikających z rozporządzeń oraz odnoszących się do przepisów umów o pracę, w świetle zmieniających się okoliczności, a także nie zmniejsza zakresu stosowania przepisów zawartych w pkt. 5.1 niniejszego Porozumienia, o ile zachowana zostanie zasada niedyskryminacji zgodnie z treścią pkt. 4.1 Porozumienia". Wydaje mi się, że racją bytu tego postanowienia jest umożliwienie państwom członkowskim zmiany i, jeśli to konieczne, obniżenia poziomu ochrony oferowanego zgodnie z ich przepisami dotyczącymi pracy

27 — W wyroku Wippel, C-313/02, EU:C:2004:607 Trybunał uznał, że maksymalna liczba godzin pracy, mająca oczywiście znaczenie, przede wszystkim, dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, nie stanowi mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. Zobacz pkt 49 i 50 tego wyroku.

28 — Zobacz podobnie wyrok Wippel EU:C:2004:607, pkt 57–62, w którym Trybunał orzekł, że typowy stosunek pracy w pełnym wymiarze godzin nie może być porównany, co do celu i podstawy stosunku, ze stosunkiem pracy pracownika w niepełnym wymiarze godzin, pracującym zależnie od potrzeb. Zobacz także, w drodze analogii, wyrok Carratù, EU:C:2013:830 pkt 41–45, w którym Trybunał orzekł, że odszkodowanie za niezgodne z prawem określenie daty końcowej obowiązywania umowy o pracę nie może być porównane do odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem zwolnienia pracownika zatrudnionego na stałe.

29 — Zobacz wyrok Bruno i in., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 81. Zobacz ponadto postanowienie Dai Cugini, C-151/10, EU:C:2011:223, pkt 56 i postanowienie Yangwei, C-349/11, EU:C:2011:826, pkt 37.

30 — W pkt 112 opinii w sprawie Bruno i in. (EU:C:2010:329) rzecznik generalna E. Sharpston podnosi, że „[o]bowiązek wynikający z klauzuli 5 porozumienia ramowego wydaje się zatem być szczególnym zastosowaniem zakazu dyskryminacji zawartego w klauzuli 4". Jeżeli, jak można wnioskować na podstawie okoliczności faktycznych tej sprawy, ogólne odniesienie do „klauzuli 5" należy rozumieć jako klauzulę 5 pkt 1 tego porozumienia, jestem skłonny podzielić powyższe stanowisko.

31 — Zobacz wyrok Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, pkt 23.

w niepełnym wymiarze godzin w okresach zawirowań. W każdym razie z postanowienia tego jasno wynika, że przepisy takie nie mają charakteru niezmiennego. W tym względzie odnotowuję fakt, że moment wprowadzenia systemu włoskiego, znajdującego zastosowanie od 2008 r., wydaje się pokrywać z nadejściem globalnego kryzysu finansowego.

55. Jestem świadom okoliczności, że w prawie włoskim możliwość polecenia pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze godzin, aby powrócił do pracy w pełnym wymiarze godzin, ma charakter wyjątkowy i jest ponadto ograniczona przez zasady rzetelności i dobrej wiary. Jednakże, w przeciwieństwie do Komisji, nie jestem w stanie wskazać żadnej podstawy prawnej *w porozumieniu ramowym*, która wymagałaby od pracodawcy poszanowania gwarancji zaproponowanych w pkt 28 powyżej. Komisja wskazuje, że takie podejście wynika z klauzuli 1 lit. b), która, w związku z klauzulą 5 pkt 2, formułuje cel porozumienia ramowego. Jednakże prawidłowa wykładnia klauzuli 5 pkt 2, samej w sobie, wymaga analizy tego właśnie celu (zob. pkt 39 powyżej). W związku z powyższym treść klauzuli 1 lit. b) nie może wnieść nic nowego do tej analizy.

56. Na tej podstawie wydaje mi się, że w przypadku braku harmonizacji w tym względzie [32] to do państw członkowskich należy zapewnienie takiej ochrony w ramach uprawnień dyskrecjonalnych przysługujących im na podstawie dyrektywy 97/81, pod warunkiem, że państwa te respektują zasady skuteczności i równoważności przy transpozycji tej dyrektywy, jak również inne zasady ogólne prawa Unii [33]. We Włoszech takie gwarancje nie są możliwością czysto teoretyczną, ale, zgodnie z orzecznictwem Corte costituzionale, kwestią normy prawnej [34].

57. Jednak jest również jasne, że zmiana wymiaru czasu pracy, a w szczególności jego zmniejszenie, przy przejściu od zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, nie może zmniejszyć żadnych praw, które pracownik *już nabył* w trakcie okresu pracy w pełnym wymiarze [35].

V – **Wnioski**

58. Z powyższych powodów proponuję Trybunałowi, aby na pytania prejudycjalne zadane przez Tribunale ordinario di Trento (Włochy) odpowiedział w następujący sposób:

Dyrektywę Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącą 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) należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie, w okolicznościach takich jak w sprawie przed sądem odsyłającym, przepisowi krajowemu, na mocy którego pracodawca może dokonać przekształcenia stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin w stosunek pracy w pełnym wymiarze godzin bez zgody pracownika.

32 — W odniesieniu do obowiązku pracodawcy poinformowania pracownika o warunkach wskazanych w umowie, to zagadnienie *jest* w rzeczywistości zharmonizowane; zob. dyrektywę 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 (Dz.U. L 288, s. 32).

33 — Zobacz podobnie wyrok O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, pkt 34. W tym sensie stwierdzam, że nie jestem w stanie, w przeciwieństwie do rzecznik generalnej J. Kokott w opinii w sprawie Wippel EU:C:2004:308, pkt 108, 109, w braku stanowiącego tak odpowiedniego (pozytywnego) postanowienia w porozumieniu ramowym lub w innym akcie, interpretować celu odpowiedniej ochrony socjalnej, o którym mowa w szczególności w art. 151 ust. 1 TFUE, jako zobowiązania prawnego nałożonego na pracodawców do podejmowania pewnych kroków wobec pracowników.

34 — Zobacz pkt 3.3 wyroku, o którym mowa w pkt 14 powyżej.

35 — Zobacz podobnie wyroki: Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 32; Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 35.