Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 15 października 2014 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 97/81/WE — Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Przekształcenie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy bez zgody pracownika

W sprawie C-221/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale ordinario di Trento (Włochy) postanowieniem z dnia 11 kwietnia 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 25 kwietnia 2013 r., w postępowaniu:

Teresa Mascellani

przeciwko

Ministero della Giustizia,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: M. Ilešič, prezes izby, A. Ó Caoimh, C. Toader, E. Jarašiūnas (sprawozdawca) i C.G. Fernlund, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Wahl,

sekretarz: A. Impellizzeri, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 20 marca 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— W imieniu T. Mascellani przez F. Valcanovera, avvocato,

— w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez M. Russa oraz G. Fienga, avvocati dello Stato,

— w imieniu rządu czeskiego przez M. Smolka, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Cattabrigę oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 22 maja 2014 r.,

* Język postępowania: włoski.

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym"), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie 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).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy T. Mascellani a Ministero della Giustizia (ministerstwem sprawiedliwości) w przedmiocie decyzji nakazującej przekształcenie jej stosunku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 1 dyrektywy 97/81 stanowi, że jej celem jest wprowadzenie w życie przepisów porozumienia ramowego zawartego przez organizacje międzybranżowe o charakterze powszechnym, a mianowicie Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stanowiącego załącznik do tejże dyrektywy.

4 Zgodnie z akapitem drugim preambuły porozumienia ramowego:

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

5 Klauzula 1 tego porozumienia przewiduje:

„Celem niniejszego Porozumienia ramowego jest:

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

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

6 Klauzula 3 porozumienia ramowego stanowi:

„Do celów niniejszego Porozumienia:

[…]

2. Określenie »porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze [czasu pracy]« oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze [czasu pracy] 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.

W przypadku gdy w danym zakładzie nie jest zatrudniony ani jeden porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze [czasu pracy], 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”.

7 Klauzula 4 tego porozumienia, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, przewiduje w pkt 1:

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

8 Zgodnie z klauzulą 5 pkt 2 porozumienia ramowego:

„Odmowa pracownika przejścia od pracy w pełnym wymiarze [czasu pracy] do pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy] 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”.

Prawo włoskie

9 Artykuł 16 Legge n. 183 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, dì incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro (ustawy nr 183 z dnia 4 listopada 2010 r. przekazującej rządowi uprawnienia w kwestiach związanych z pracą w warunkach ciężkich i szczególnie uciążliwych, reorganizacją jednostek, urlopami, dyspozycyjnością i dozwoloną nieobecnością, środkami ochrony socjalnej, służbami zatrudnienia, środkami mającymi na celu wsparcie zatrudnienia, kształcenia i zatrudnienia kobiet, środkami zwalczającymi pracę nierejestrowaną oraz przepisami dotyczącymi zatrudnienia w sektorze publicznym i sporami pracowniczymi; dodatek zwyczajny do GURI nr 262 z dnia 9 listopada 2010 r.; zwanej dalej „ustawą nr 183/2010”) stanowi, że w momencie pierwszego zastosowania przepisów wprowadzonych przez art. 73 dekretu ustawodawczego nr 112 z dnia 25 czerwca 2008 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 147 z dnia 25 czerwca 2008 r.) organy administracji publicznej, o których mowa w art. 1 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 165 z dnia 30 marca 2001 r. wraz z późniejszymi zmianami, w terminie 180 dni od daty wejścia w życie ustawy nr 183/2010, zgodnie z zasadami rzetelności i dobrej wiary, mogą dokonać ponownej oceny decyzji o przekształceniu umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, podjętych przed wejściem w życie wspomnianego dekretu ustawodawczego nr 112 z 2008 r., przekształconego ze zmianami przez ustawę nr 133 z 2008 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 195 z dnia 21 sierpnia 2008 r.).

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

10 Skarżąca w postępowaniu głównym jest pracownikiem Ministero della Giustizia i pracuje w sądzie odsyłającym, gdzie wykonuje swe funkcje w niepełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 28 sierpnia 2000 r. pracuje w połowie wymiaru czasu pracy rozłożonym na trzy dni w tygodniu.

11 Po wejściu w życie ustawy nr 183/2010 Ministero della Giustizia na podstawie decyzji nr 20384 z dnia 8 lutego 2011 r. ponownie zbadało zgodę na pracę przez skarżącą w postępowaniu głównym w systemie niepełnego wymiaru czasu pracy i na mocy art. 16 tej ustawy jednostronnie zakończyło stosowanie tego systemu, narzucając jej system pracy w pełnym wymiarze czasu pracy rozłożonym na sześć dni, począwszy od dnia 1 kwietnia 2011 r.

12 W dniu 16 marca 2011 r. skarżąca w postępowaniu głównym powiadomiła Ministero della Giustizia, że nie zgadza się na przekształcenie systemu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w system pracy w pełnym wymiarze. Dyrektor administracyjny Giudice del lavoro del Tribunale ordinario di Trento w decyzji nr 1882 z dnia 21 marca 2011 r. nakazał skarżącej w postępowaniu głównym dostosowanie się do nowego systemu.

13 Skarżąca w postępowaniu głównym wniosła do sądu odsyłającego skargę o uchylenie powyżej wspomnianych decyzji wydanych przez Ministero della Giustizia i dyrektora administracyjnego. Wskazała ona, że dzięki systemowi pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy może ona poświęcić swój wolny czas rodzinie i własnemu kształceniu zawodowemu. Skarżąca w postępowaniu głównym uważa, że dyrektywa 97/81 ustanawia zasadę, na mocy której nie można wbrew woli pracownika przekształcić jego niepełnego wymiaru czasu pracy w pełny wymiar czasu pracy i w konsekwencji że art. 16 ustawy nr 183/2010 jest sprzeczny z tą dyrektywą.

14 Ministero della Giustizia utrzymuje natomiast, że art. 16 ustawy nr 183/2010 jest zgodny z dyrektywą 97/81.

15 Podobnie jak skarżąca w postępowaniu głównym, sąd odsyłający uważa, że omawiany art. 16, pozwalający pracodawcy zmienić umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wbrew woli pracownika, jest sprzeczny z dyrektywą 97/81 w zakresie, w jakim przepis dyskryminuje pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, którym – w odróżnieniu od pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu – pracodawca publiczny ma prawo jednostronnie zmienić wymiar czasu pracy. Zdaniem sądu odsyłającego środek ten nie przyczynia się do zwiększenia możliwości związanych z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy ani dla pracodawców, ani dla pracowników. Sąd ten twierdzi również, że ten sam przepis krajowy jest sprzeczny z klauzulą 5 pkt 2 porozumienia ramowego, która, według sądu, przy uwzględnieniu zakazu zwolnienia z pracy przewidzianego w tej klauzuli, wymaga zgody pracownika, gdy taka zmiana stosunku pracy jest rozważana przez pracodawcę.

16 W tych okolicznościach Tribunale ordinario di Trento (sąd w Trydencie) postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

„1) [C]zy klauzulę 5 pkt 2 porozumienia [ramowego] przyjętego przez dyrektywę [97/81] […] należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe państw członkowskich nie mogą umożliwiać pracodawcy podejmowania decyzji o przekształceniu stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin w stosunek pracy w pełnym wymiarze godzin […] wbrew woli pracownika?

2) [C]zy 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?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

17 Zważywszy, iż sąd odsyłający w swoim drugim pytaniu odnosi się do dyrektywy 97/81, należy na wstępie zauważyć, że zgodnie z art. 1 tej dyrektywy jej celem jest wprowadzenie w życie przepisów porozumienia ramowego. W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że sąd ten zapytuje, czy przekształcenie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 16 ustawy nr 183/2010, bez zgody T. Mascellani, jest sprzeczne z postanowieniami porozumienia ramowego.

18 W związku z tym należy uznać, że w drodze pytań prejudycjalnych sąd odsyłający pyta zasadniczo, czy porozumienie ramowe, w szczególności jego klauzulę 5 pkt 2, należy interpretować w ten sposób, że porozumienie to stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak ten w postępowaniu głównym, na mocy którego pracodawca może podjąć decyzję o przekształceniu umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy bez zgody zainteresowanego pracownika.

19 Należy zauważyć, że dyrektywa 97/81 i porozumienie ramowe mają na celu z jednej strony wspieranie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a z drugiej strony eliminację dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (zob. podobnie wyroki: Bruno i in., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 24, 77; a także Michaeler i in., C-55/07 i C-56/07, EU:C:2008:248, pkt 21).

20 Motyw 5 dyrektywy 97/81 stanowi, że „[w] konkluzjach [we wnioskach] 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”. Ponadto z motywu 11 tejże dyrektywy oraz akapitu drugiego preambuły porozumienia ramowego wynika, że porozumienie to stanowi ilustrację woli partnerów społecznych odnośnie do wspomożenia rozwoju możliwości w zakresie pracy w niepełnym wymiarze czasu w oparciu o zasady, możliwe do zaakceptowania zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

21 W tym kontekście motyw 14 dyrektywy 97/81 stanowi, że porozumienie ramowe wiąże państwa członkowskie w odniesieniu do osiągnięcia rezultatu, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. Ponadto z akapitu drugiego preambuły porozumienia ramowego wynika, że porozumienie to ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania odnoszące się do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z motywem 6 porozumienia ramowego, odnośnie do ustaleń dotyczących stosowania tych zasad ogólnych, minimalnych wymagań i innych przepisów, porozumienie to odsyła do państw członkowskich i partnerów społecznych w celu uwzględnienia sytuacji istniejącej w każdym państwie członkowskim.

22 Jedno ze wspomnianych minimalnych wymagań jest zawarte w klauzuli 5 pkt 2 porozumienia ramowego i stanowi, że „[o]dmowa pracownika przejścia od pracy w pełnym wymiarze [czasu pracy] do pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy] lub vice versa nie powinna sama w sobie stanowić ważnej przyczyny zakończenia okresu zatrudnienia, z zastrzeżeniem [rozwiązania umowy o pracę] […] z innych przyczyn, które mogą wynikać z innych wymogów eksploatacyjnych danego zakładu”.

23 Jak wynika z tej klauzuli, to minimalne wymaganie nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku przyjęcia przepisu uzależniającego od zgody pracownika przekształcenie jego stosunku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Powyższe

uregulowanie w istocie ma na celu jedynie wykluczenie sytuacji, w której odmówienie przez pracownika poddania się takiemu przekształceniu jego stosunku pracy stanowiłaby jedyny powód rozwiązania z nim umowy o pracę, przy braku innych obiektywnych powodów.

24 W rezultacie klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu, które pozwala pracodawcy podjąć z tych powodów decyzję o przekształceniu stosunku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy bez zgody zainteresowanego pracownika.

25 Dodatkowo taki przepis musi być zgodny z celem porozumienia ramowego, który w szczególności polega, tak jak określono to w klauzuli 1 lit. b) tego porozumienia, na przyczynieniu się do elastycznej organizacji czasu pracy, w sposób uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowników.

26 Ze względu na to, iż sąd odsyłający wydaje się uważać, że możliwość przekształcenia umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy bez zgody pracownika stanowi przejaw dyskryminacji, należy tu przypomnieć, że zgodnie z celem realizowanym przez porozumienie ramowe, polegającym na wyeliminowaniu dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze, klauzula 4 tego porozumienia stoi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, na przeszkodzie temu, aby pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym (wyrok Bruno i in., EU:C:2010:329, pkt 25).

27 W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że – podobnie jak podniósł to rzecznik generalny w pkt 51 opinii – sytuacja, w której umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy jest przekształcana w umowę o pracę w pełnym wymiarze bez zgody zainteresowanego pracownika, i sytuacja, w której stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje przekształcony w stosunek pracy w niepełnym wymiarze wbrew woli pracownika, nie mogą być uznane za sytuacje porównywalne, ponieważ zmniejszenie wymiaru czasu pracy nie prowadzi do tych samych konsekwencji co jego zwiększenie, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, które stanowi gratyfikację za wykonaną pracę.

28 Biorąc pod uwagę całokształt powyższych rozważań, na przedłożone pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzulę 5 pkt 2, należy interpretować w ten sposób, że porozumienie to, w okolicznościach takich jak w sprawie w postępowaniu głównym, nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracodawca może podjąć decyzję o przekształceniu stosunku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy bez zgody zainteresowanego pracownika.

W przedmiocie kosztów

29 Dla stron postępowania głównego niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zawarte w dniu 6 czerwca 1997 r., stanowiące załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie 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), a w szczególności jego klauzulę 5 pkt 2, należy interpretować w ten sposób, że porozumienie to, w okolicznościach takich jak w sprawie w postępowaniu głównym, nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracodawca może podjąć decyzję o przekształceniu stosunku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy bez zgody zainteresowanego pracownika.

Podpisy