WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 24 czerwca 2010 r.*

W sprawie C-98/09

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale di Trani (Włochy) postanowieniem z dnia 9 czerwca 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 6 marca 2009 r., w postępowaniu

Francesci Sorge

przeciwko

Poste Italiane SpA,

* Język postępowania: włoski.

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: J.C. Bonichot, prezes izby, C. Toader, K. Schiemann, P. Kūris (sprawozdawca) i L. Bay Larsen, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Jääskinen,
sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 4 marca 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu F. Sorge przez V. Martire'a oraz V. De Michele'a, avvocati,

— w imieniu Poste Italiane SpA przez R. Pessiego, L. Fiorilla oraz A. Marescę, avvocati,

— w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez P. Gentiliego, avvocato dello Stato,

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez C.M. Wissels oraz M. Noort, działające w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz C. Cattabrigę, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 22 kwietnia 2010 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, które zostało zawarte w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej: „porozumieniem ramowym") i stanowi załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43).

2 Wniosek ten został przedstawiony w związku ze sporem między F. Sorge a jej pracodawcą, Poste Italiane SpA (zwanym dalej: „Poste Italiane") dotyczącym zgodności z prawem klauzuli, w której mowa o tym, że umowa o pracę osoby zainteresowanej została zawarta na czas określony, ale nie wskazuje się nazwiska zastępowanego pracownika i powodu jego nieobecności.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

3 Dyrektywa 1999/70 została przyjęta na podstawie art. 139 ust. 2 WE i zgodnie ze swoim art. 1 ma na celu „wykonanie porozumienia ramowego".

4 Zgodnie z motywem 3 wspomnianej dyrektywy:

— „Punkt 7 Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników stanowi między innymi, że zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Proces taki musi wynikać ze zbliżania tych warunków jednocześnie z utrzymaniem tendencji do ich poprawy, w szczególności jeśli chodzi o formy zatrudnienia inne niż umowy o pracę na czas nieokreślony, takie jak umowy o pracę na czas określony, praca w niepełnym wymiarze czasu, praca czasowa i praca sezonowa".

5 Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego stanowi:

„Strony niniejszego porozumienia uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Uznają one również, że umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników".

6 Zgodnie z akapitem trzecim tej preambuły porozumienie ramowe ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania dotyczące pracy na czas określony w drodze ustanowienia między innymi ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania przez pracodawców i pracowników.

7 Punkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego stanowi:

„Korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom";

8 Klauzula 2 porozumienia ramowego stanowi:

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

2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, lub partnerzy społeczni mogą przewidzieć, że niniejsze porozumienie nie będzie miało zastosowania do:

a) stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk;

b) umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne".

9 Klauzula 3 tego porozumienia ramowego ma następujące brzmienie:

„Do celów niniejszego porozumienia:

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

2. »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką".

10 Klauzula 5 wspomnianego porozumienia ramowego stanowi:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, lub partnerzy społeczni wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie [ponowne zawarcie] takich umów lub [ponowne nawiązanie takich] stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość [maksymalny łączny czas trwania] kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;

c) liczbę […] takich [ponownie zawieranych] umów lub [nawiązywanych] stosunków.

2. Państwa członkowskie po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi lub partnerzy społeczni ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:

a) będą uważane za »kolejne«;

b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.

11 Klauzula 8 porozumienia ramowego stanowi:

„1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne dla pracowników niż postanowienia ustanowione w niniejszym porozumieniu.

[…]

3. Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu niniejszego porozumienia.

[…]

5. Zapobieganie oraz rozwiązywanie sporów i skarg, powstających na tle stosowania niniejszego porozumienia, podejmowane jest zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi i praktyką.

[…]".

Uregulowania krajowe

Uchylone przepisy

12 Artykuł 1 legge n. 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (ustawy nr 230 w sprawie umów na czas określony) z dnia 18 kwietnia 1962 r. (GURI nr 125 z dnia 17 maja 1962 r., zwanej dalej „ustawą nr 230/1962") stanowił:

„Z zastrzeżeniem wyjątków wskazanych poniżej uznaje się, że umowa o pracę zawarta jest na czas nieokreślony:

Można określić końcową datę obowiązywania umowy:

[…]

b) jeśli rekrutacja odbywa się w celu zastąpienia pracowników nieobecnych, którzy mają prawo do zachowania miejsca pracy, o ile w umowie na czas określony wskazano nazwisko pracownika zastępowanego, a także powód zastępstwa;

[…]

Określenie końcowej daty obowiązywania umowy jest bezskuteczne, jeśli nie jest sporządzone na piśmie.

Kopia pisemnego aktu powinna być przekazana przez pracodawcę pracownikowi.

[…]"

Przepisy znajdujące zastosowanie w sporze przed sądem krajowym

13 Na mocy art. 11 ust. 1 decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES [decreto legislativo nr 368 dotyczącego wprowadzenia w życie dyrektywy 1999/70/WE dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)] z dnia 6 września 2001 r. (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r., s. 4, zwanego dalej: „decreto legislativo nr 368/2001") przyjętego w ramach wykonania legge n. 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunita' europee – legge comunitaria 2000 (ustawy nr 422 zawierającej przepisy mające na celu wykonanie zobowiązań związanych z członkostwem Włoch we Wspólnotach Europejskich – ustawa wspólnotowa z 2000 r.) z dnia 29 grudnia 2000 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 16 z dnia 20 stycznia 2001 r.) ustawa nr 230/1962 została uchylona ze skutkiem od dnia 24 października 2001 r.

14 Artykuł 1 tegoż decreto legislativo stanowi:

„1. Dopuszczalne jest określenie daty końcowej obowiązywania umowy o pracę za wynagrodzeniem z przyczyn technicznych, produkcyjnych, organizacyjnych lub w przypadku zastępowania pracowników.

2. Określenie końcowej daty obowiązywania umowy jest bezskuteczne, jeśli nie jest sporządzone, bezpośrednio lub pośrednio, w pisemnym akcie wyjaśniającym przyczyny wskazane w ust. 1.

[…]".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

15 Z postanowienia odsyłającego wynika, że F. Sorge była zatrudniona przez Poste Italiane na podstawie umowy o pracę na czas określony, która została zawarta w dniu 29 września 2004 r. Zgodnie z treścią tej umowy zatrudnienie nastąpiło „w celu zapewnienia zastępstwa, w związku ze specjalnym wymogiem zastąpienia nieobecnego personelu zajmującego się dystrybucją w rejonie pocztowym Apulia i Basilicata w okresie od 1 października 2004 r. do 15 stycznia 2005 r.".

16 W dniu 18 lutego 2008 r. F. Sorge wszczęła postępowanie przeciwko Poste Italiane w celu stwierdzenia niezgodności z prawem klauzuli stanowiącej, że wspomniana umowa została zawarta na czas określony, uzasadniając to okolicznością, że nie zawiera ona wyraźnego wskazania nazwiska zastępowanego pracownika i powodu zastępstwa.

17 Poste Italiane podważyła istnienie obowiązku wskazania tych informacji podnosząc, że art. 1 ust. 2 lit. b) ustawy nr 230/1962 został uchylony na mocy art. 11 ust. 1 decreto legislativo nr 368/2001.

18 Sąd krajowy zauważa, że do umowy, której dotyczy zawisłe przed nim postępowanie stosują się przepisy decreto legislativo nr 368/2001, który ma na celu transpozycję dyrektywy 1999/70. Na mocy tego decreto uchylona została ustawa nr 230/1962 wraz z wprowadzonymi do niej zmianami, w tym art. 1 ust. 2 lit. b).

19 Wynika z tego, zdaniem tego sądu, że od tamtego momentu do przypadku zastępstwa pracownika znajduje zastosowanie art. 1 ust. 1 decreto legislativo nr 368/2001, który ogranicza się do dopuszczenia możliwości „określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę […] w przypadku zastępowania pracowników" nie wymagając wskazania w umowie nazwiska zastępowanego pracownika i powodu zastępstwa. Taka zmiana miałaby być równoznaczna z obniżeniem poziomu ochrony pracowników.

20 W tych okolicznościach Tribunale di Trani postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy wykładni klauzuli 8 porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom wewnętrznym (takim jak art. 1 i 11 decreto legislativo nr 368/2001), które w wykonaniu dyrektywy 99/70/WE […] uchyliły art. 1 ust. 2 lit. b) ustawy nr 230/1962, w świetle którego »umowa o pracę na czas określony może zostać zawarta: gdy zatrudnienie« następuje »celem zastąpienia nieobecnych

pracowników« mających »prawo do zachowania miejsca pracy, o ile w umowie o pracę na czas określony« wskazano »nazwisko zastępowanego pracownika i powód zastępstwa«, zastępując go uregulowaniem nie przewidującym takich obowiązków w zakresie specyfikacji?

2) W przypadku twierdzącej odpowiedzi na poprzednie pytanie, czy sąd krajowy jest zobowiązany odmówić stosowania wewnętrznego przepisu sprzecznego z prawem wspólnotowym?"

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

21 Poste Italiane podnosi brak znaczenia przedstawionych pytań i w efekcie ich niedopuszczalność.

22 Jeżeli chodzi o pytanie pierwsze, Poste Italiane uważa, że Trybunał udzielił na nie odpowiedzi w wyroku z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07 Angelidaki i in., Zb. Orz. s. I-3071. Z wyroku tego miałoby wynikać, że Trybunał pozostawia sądom krajowym zadanie zbadania w sposób niezależny zgodności prawa wewnętrznego z zasadami wyrażonymi w klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego.

23 Jeżeli chodzi o pytanie drugie, Poste Italiane, powołując się na pkt 208–212 ww. wyroku w sprawie Angelidaki i in., uważa, że żaden z przepisów decreto legislativo nr 368/2001 nie pociąga za sobą takich zmian przepisów stosujących się wobec zainteresowanych pracowników, które byłyby dla nich niekorzystne. Zdaniem Poste Italiane, Trybunał odmówił uznania, że klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego może wywoływać bezpośrednie skutki. Z tego miałoby wynikać, że sąd krajowy nie może

odmówić zastosowania przepisów krajowych nawet wówczas, gdy są one niezgodne z prawem Unii, ale może jedynie dokonać ich wykładni w zgodzie z przepisami tego prawa.

24 Należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału w ramach przewidzianej w art. 234 WE współpracy pomiędzy Trybunałem a sądami krajowymi do sądu krajowego, przed którym postępowanie się toczy, który jako jedyny bezpośrednio dysponuje wiedzą na temat okoliczności faktycznych leżących u jej podstaw i który musi wziąć odpowiedzialność za wydane w następstwie tego orzeczenie, należy ocena, w świetle okoliczności konkretnej sprawy, zarówno konieczności wydania orzeczenia w trybie prejudycjalnym, w celu umożliwienia mu wydania orzeczenia, jak również znaczenia pytań, które przedkłada on Trybunałowi. W konsekwencji, jeżeli pytania zadane przez sądy krajowe dotyczą wykładni przepisu prawa Unii, Trybunał ma co do zasady obowiązek wydania orzeczenia (zob. w szczególności wyroki: z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. s. I-9981, pkt 34 i 35; z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. s. I-6057, pkt 41 a także postanowienie z dnia 12 czerwca 2008 r. w sprawie C-364/07 Vassilakis i in., pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

25 W tym względzie należy stwierdzić, że kwestie, czy klauzula 8 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisom krajowym takim jak decreto legislativo nr 368/2001 i – w razie odpowiedzi twierdzącej – jakie konsekwencje mogą wynikać z takiej niezgodności, nie są bez związku z przedmiotem postępowania przed sądem krajowym i dotyczą wykładni prawa Unii.

26 W świetle tych rozważań należy uznać, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

27 W drodze pytania pierwszego sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy wykładni klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom wewnętrznym takim jak decreto legislativo nr 368/2001, które w ramach transpozycji do prawa wewnętrznego dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego zniosły w stosunku do pracodawcy obowiązek wskazania w umowie o pracę na czas określony, która została zawarta w celu zastąpienia nieobecnych pracowników, nazwisk tychże pracowników i powodów ich zastępstwa.

28 Zdaniem tego sądu, decreto legislativo nr 368/2001 jest równoznaczny z „obniżeniem" ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego z tego względu, że przy podpisywaniu umowy pracownik nie może już żądać przedstawienia mu określonych informacji, co wcześniej było obowiązkowe i pozwalało mu z góry na dokonanie oceny, czy powód zawarcia umowy jest prawdziwy i faktycznie istnieje, na dysponowanie kompletnymi informacjami i wreszcie na podjęcie decyzji, czy należy zwrócić się do sądu.

29 W celu wydania rozstrzygnięcia w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, należy zbadać w pierwszej kolejności, czy zawarcie pierwszej umowy na czas określony jest objęte zakresem stosowania porozumienia ramowego, a w drugiej kolejności, czy zmiany przepisów krajowych, które wprowadzone zostały decreto legislativo nr 368/2001 mającym na celu dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego, mogą, po pierwsze, zostać uznane za związane z „wykonaniem" tego porozumienia i, po drugie, za dotyczące „ogólnego poziomu ochrony" pracowników w rozumieniu jego klauzuli 8 pkt 3 (zob. ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 130).

W przedmiocie zakresu stosowania porozumienia ramowego

30 Zgodnie z samym brzmieniem klauzuli 2 porozumienia ramowego, ma ono zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 114).

31 Zgodnie z klauzulą 3 tego porozumienia ramowego, pojęcie „pracownik zatrudniony na czas określony" oznacza „osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia" (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 115).

32 Wreszcie klauzula 8 porozumienia ramowego stanowi, że jego wykonanie przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych nie stanowi „ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony" w ramach przedmiotu tego porozumienia.

33 W konsekwencji z celu realizowanego tak przez dyrektywę 1999/70, jak i porozumienie ramowe, jak również z brzmienia ich odpowiednich przepisów wynika jasno, że – wbrew temu, co twierdzi w istocie rząd włoski – przedmiot porozumienia nie jest ograniczony jedynie do pracowników, którzy zawarli kolejne umowy o pracę na czas określony, lecz że porozumienie to ma – wręcz przeciwnie – zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony i to niezależnie od liczby umów o pracę na czas określony zawartych przez tych pracowników (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 116 i przytoczone tam orzecznictwo).

34 Ponadto z orzecznictwa Trybunału wynika po pierwsze, że biorąc pod uwagę te cele, klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego nie należy interpretować wąsko (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 113) i po drugie, że badania, czy doszło do „obniżenia" poziomu ochrony w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, należy dokonywać w odniesieniu do całokształtu przepisów wewnętrznego prawa państwa członkowskiego dotyczących ochrony pracowników w dziedzinie umów o pracę na czas określony (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 120).

35 Trybunał stwierdził, że wspomnianą klauzulę 8 pkt 3 należy interpretować w ten sposób, że „obniżenie [poziomu ochrony]", o którym mowa w tej klauzuli, należy badać w odniesieniu do ogólnego poziomu ochrony obowiązującego w danym państwie członkowskim tak dla pracowników, którzy zawarli kolejne umowy o pracę na czas określony, jak i dla pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 121).

W przedmiocie wykładni klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego

36 Na wstępie należy wyjaśnić, iż z uwagi na to, że wyłącznie do sądów krajowych należy dokonywanie wykładni prawa krajowego, na tych sądach spoczywa obowiązek określenia, w jakim zakresie wyżej wymienione zmiany wprowadzone przez decreto legislativo nr 368/2001 do wcześniej obowiązującego prawa krajowego, które wynikało z ustawy nr 230/1962, spowodowały zmniejszenie ochrony pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony, porównując w tym celu stopień ochrony przyznawany odpowiednio przez każdy z tych przepisów prawa krajowego.

37 W razie potrzeby do Trybunału orzekającego w przedmiocie odesłania prejudycjalnego należy natomiast dostarczenie sądowi odsyłającemu wskazówek ukierunkowujących go w ocenie kwestii, czy takie ewentualne zmniejszenie ochrony pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony, stanowi „obniżenie [poziomu ochrony]" w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego. W tym celu należy zbadać, w jakim stopniu zmiany wprowadzone przez uregulowanie krajowe mające na celu dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego mogą, po pierwsze, zostać uznane za związane z „wykonaniem" tego porozumienia i, po drugie, za dotyczące „ogólnego poziomu ochrony" pracowników w rozumieniu jego klauzuli 8 pkt 3 (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 130).

38 Jeżeli chodzi w pierwszej kolejności o wykonanie porozumienia ramowego należy stwierdzić, że celem decreto legislativo nr 368/2001 jest transpozycja dyrektywy 1999/70, i że został on przyjęty w ramach wykonania ustawy nr 422 z dnia 29 grudnia 2000 r.

39 Nie można więc wykluczyć, że zmiany wprowadzone decreto legislativo nr 368/2001 do wcześniej obowiązującego prawa wewnętrznego są związane z wykonaniem porozumienia ramowego, ponieważ, zgodnie z postanowieniem odsyłającym, w chwili przyjęcia dyrektywy 1999/70 i tego porozumienia ramowego pracownicy korzystali ze środków ochrony przewidzianych w ustawie nr 230/1962 i to bez względu na okoliczność, że treść art. 1 wspomnianego decreto legislativo nie ma związku z żadnym wyraźnym przepisem porozumienia ramowego.

40 W ramach przeprowadzenia takiej oceny do sądu krajowego należeć będzie ustalenie, czy zniesienie w stosunku do pracodawcy obowiązku wskazania w umowie o pracę na czas określony, która została zawarta w celu zastąpienia nieobecnych pracowników, nazwisk tychże pracowników i powodów ich zastępstwa stanowi zmianę systemu uregulowań odnoszących się do umów o pracę na czas określony, która wynika z zamiaru wprowadzenia przez ustawodawcę krajowego nowej równowagi w stosunkach między pracodawcami i pracownikami w tej dziedzinie w świetle nowych gwarancji ustanowionych w porozumieniu ramowym, czy też zmianę wynikającą z innego jasno określonego celu. Sąd krajowy będzie w szczególności musiał rozpatrzyć kwestię,

czy można uznać, że zniesienie obowiązku przewidzianego w ustawie nr 230/1962 wynika z zamiaru zrównoważenia – w celu złagodzenia ograniczeń ciążących na pracodawcach – norm dotyczących ochrony pracowników, które ustanowione zostały w decreto legislativo nr 368/2001 dla potrzeb wykonania porozumienia ramowego.

41 Można jednak od razu zauważyć, że z postanowienia odsyłającego nie wynika, iż wprowadzając zmiany, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, ustawodawca krajowy dążył do osiągnięcia celu odmiennego aniżeli wykonanie porozumienia ramowego, czego weryfikacja należy jednak do sądu odsyłającego.

42 Jeżeli chodzi w drugiej kolejności o wymóg, zgodnie z którym obniżenie [poziomu ochrony] musi dotyczyć „ogólnego poziomu ochrony" pracowników na czas określony, należy stwierdzić, że oznacza on, że jedynie zmniejszenie ochrony w zakresie mogącym wpłynąć całościowo na uregulowanie dotyczące umów o pracę na czas określony może być objęte zakresem zastosowania klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 140 a także postanowienie z dnia 24 kwietnia 2009 r. w sprawie C-519/08 Koukou, pkt 119).

43 W niniejszym przypadku należy stwierdzić, że zmiany wprowadzone decreto legislativo nr 368/2001 do wcześniej obowiązującego prawa krajowego nie dotyczą wszystkich pracowników, którzy zawarli umowy o pracę na czas określony, lecz tylko tych, którzy zawarli takie umowy w celu zastępstwa innego pracownika, ponieważ zawarcie takiej umowy zalicza się do możliwości wymienionych w art. 1 ust. 1 wspomnianego dekretu z mocą ustawy.

44 Jako że ta ostatnia kategoria pracowników nie stanowi znaczącej części pracowników zatrudnionych na czas określony w odnośnym państwie członkowskim, czego weryfikacja należy jednak do sądu odsyłającego, zmniejszenie ochrony, z której korzysta ta

ograniczona kategoria pracowników, nie może, jako takie, wpłynąć całościowo na poziom ochrony obowiązujący w wewnętrznym porządku prawnym dla pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony.

45 Ponadto należy zauważyć, że zgodnie z art. 1 ust. 2 decreto legislativo nr 368/2001 umowa na czas określony powinna być sporządzona na piśmie i wskazywać przyczyny jej zawarcia. W braku tych elementów określenie końcowej daty obowiązywania umowy jest bezskuteczne. Ustawa nr 230/1962 ograniczała się do wskazania, że czas trwania umowy powinien zostać określony na piśmie bez potrzeby wskazania obiektywnej przyczyny zawarcia takiej umowy, z wyjątkiem przypadków zastępstwa pracownika.

46 Jak wreszcie zauważył rzecznik generalny w pkt 54 opinii, zmiany przepisów krajowych, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, powinny podlegać ocenie w świetle ogółu pozostałych gwarancji, które zostały w nich ustanowione w celu zapewnienia ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, takich jak środki zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony i środki mające na celu zakaz dyskryminacji pracowników, którzy zawarli takie umowy.

47 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że zmiany wprowadzone do przepisów krajowych, takie jak te, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym i które mają na celu dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego, nie stanowią „obniżenia" ogólnego poziomu ochrony pracowników na czas określony w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, ponieważ – czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego – dotyczą one ograniczonej kategorii pracowników, którzy zawarli umowy o pracę na czas określony lub zostaną zrekompensowane przez przyjęcie innych gwarancji lub środków ochrony.

48 Na pytanie pierwsze należy zatem odpowiedzieć, że wykładni klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom wewnętrznym takim jak te, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym i które w stosunku do pracodawcy zniosły obowiązek wskazania w umowie o pracę na czas określony zawartej w celu zastąpienia nieobecnych pracowników nazwisk tychże pracowników i powodu ich zastępstwa i które ograniczają się do wskazania, że umowa na czas określony powinna być sporządzona na piśmie oraz powinna wskazywać przyczynę, dla której została zawarta, jeżeli te nowe wymogi zostaną zrekompensowane przez przyjęcie innych gwarancji lub środków ochrony lub jeżeli dotyczą one ograniczonej kategorii pracowników, którzy zawarli umowy o pracę na czas określony, czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego.

W przedmiocie pytania drugiego

49 W drodze pytania drugiego sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy na podstawie prawa Unii jest on zobowiązany odmówić stosowania uregulowań krajowych takich jak decreto legislativo nr 368/2001 w przypadku gdy decreto ten nie jest zgodny z przepisami porozumienia ramowego, a w razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej – czy powinien on zastosować art. 1 ustawy nr 230/1962.

50 Należy w tym względzie przypomnieć, że Trybunał orzekł już, iż klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego nie spełnia przesłanek wywoływania skutku bezpośredniego. W istocie, po pierwsze, klauzula ta dotyczy jedynie „wykonania" tego porozumienia przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych, na których spoczywa obowiązek dokonania jej transpozycji do wewnętrznego porządku prawnego, zakazując, przy dokonywaniu transpozycji, uzasadniania obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony koniecznością wykonania tego porozumienia ramowego. Po drugie, wspomniana klauzula, ograniczając się do zakazania, zgodnie z jej własnym brzmieniem: „obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu [tego porozumienia]", implikuje, że

jedynie obniżenie poziomu ochrony w określonym zakresie mogącym wpłynąć na uregulowanie krajowe dotyczące umów o pracę na czas określony w skali globalnej może być objęte jego zakresem zastosowania. Jednostki nie mogłyby jednak wywodzić z tego zakazu żadnego uprawnienia, którego treść byłaby wystarczająco jasna, precyzyjna i bezwarunkowa (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 209–211 oraz ww. postanowienie w sprawie Koukou, pkt 128).

51 Jednakże sądy krajowe zobowiązane są tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać wykładni prawa wewnętrznego w świetle brzmienia i celu rozpatrywanego porozumienia ramowego, by osiągnąć przewidziany w nim rezultat, a zatem dostosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE. Ten obowiązek wykładni zgodnej dotyczy wszystkich krajowych przepisów prawnych, zarówno wcześniejszych, jak i późniejszych w stosunku do rozpatrywanego porozumienia ramowego (zob. w drodze analogii ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 108 oraz wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 Kücükdeveci, Zb.Orz. s. I-365, pkt 48).

52 Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści porozumienia ramowego przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i braku retroaktywności prawa, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (zob. w drodze analogii ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 110).

53 Zasada wykładni zgodnej wymaga jednakże, by sądy krajowe czyniły wszystko co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanego porozumienia ramowego i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nie celami (zob. w drodze analogii ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 111).

54 Poza tym, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 68 opinii, wspomniana zasada wykładni zgodnej nie może prowadzić do tego, że w sporze zawisłym przed sądem krajowym znajdują zastosowanie przepisy prawa, które nie są formalnie ważne i nie mają znaczenia dla sprawy ani ratione materiæ ani ratione temporis.

55 Na pytanie drugie należy w konsekwencji odpowiedzieć, że – z uwagi na to, że klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego nie wywołuje skutku bezpośredniego – w razie stwierdzenia przez sąd odsyłający, że przepisy krajowe, których dotyczy postępowanie główne są niezgodne z prawem Unii, sąd ten nie powinien odstąpić od ich stosowania, ale dokonać, tak dalece, jak jest to możliwe, ich wykładni zgodnej z dyrektywą 1999/70 i z celami porozumienia ramowego.

W przedmiocie kosztów

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

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

1) **Wykładni klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, które zostało zawarte w dniu 18 marca 1999 r. i stanowi załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez**

Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom wewnętrznym takim jak te, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym i które w stosunku do pracodawcy zniosły obowiązek wskazania w umowie o pracę na czas określony zawartej w celu zastąpienia nieobecnych pracowników nazwisk tychże pracowników i powodu ich zastępstwa i które ograniczają się do wskazania, że umowa na czas określony powinna być sporządzona na piśmie oraz powinna wskazywać przyczynę, dla której została zawarta, jeżeli te nowe wymogi zostaną zrekompensowane przez przyjęcie innych gwarancji lub środków ochrony lub jeżeli dotyczą one ograniczonej kategorii pracowników, którzy zawarli umowy o pracę na czas określony, czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego.

2) **Z uwagi na to, że klauzula 8 pkt 3 tego porozumienia ramowego nie wywołuje skutku bezpośredniego, w razie stwierdzenia przez sąd odsyłający, że przepisy krajowe, których dotyczy postępowanie główne są niezgodne z prawem Unii, sąd ten nie powinien odstąpić od ich stosowania, ale dokonać, tak dalece, jak jest to możliwe, ich wykładni zgodnej z dyrektywą 1999/70 i z celami wspomnianego porozumienia ramowego.**

Podpisy