Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
GIOVANNIEGO PITRUZZELLI
przedstawiona w dniu 9 grudnia 2021 r.[1]

Sprawa C-426/20

GD,
ES
przeciwko
Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (sąd rejonowy w Bradze, sąd pracy w Barcelos, Portugalia)]

Odesłanie prejudycjalne – Praca tymczasowa – Prawo do płatnego urlopu – Ekwiwalent w chwili rozwiązania stosunku pracy – Zasada równego traktowania – Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych

1. Czy ustanowiona w dyrektywie 2008/104/WE[2] zasada równego traktowania stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, który zezwala przedsiębiorstwu użytkownikowi, na rzecz którego pracownik tymczasowy wykonuje pracę, na wypłacenie w chwili rozwiązania stosunku pracy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wysokości niższej niż ta, do której uprawnieni byliby pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez to samo przedsiębiorstwo użytkownika?

2. Taka jest istota wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym skierowanego do Trybunału przez portugalski sąd krajowy w ramach prawa krajowego, które reguluje w drodze przepisu szczególnego prawa przysługujące pracownikom tymczasowym w chwili rozwiązania stosunku pracy.

[1] Język oryginału: włoski.

[2] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9).

I. Ramy prawne

A. Prawo Unii

3. Zgodnie z brzmieniem motywów 1, 10-12 i 15 dyrektywy 2008/104:

„(1) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Została ona opracowana w szczególności w celu zapewnienia pełnej zgodności z art. 31 karty, który stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności oraz do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.

[…]

(10) W obrębie Unii Europejskiej występują znaczne różnice w korzystaniu z pracy tymczasowej oraz w sytuacji prawnej, statusie i warunkach pracy pracowników tymczasowych.

(11) Praca tymczasowa odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników. Przyczynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji.

(12) Niniejsza dyrektywa ustala ramy uregulowań prawnych, które mają chronić pracowników tymczasowych i charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych.

[…]

(15) Najczęstszą formą stosunku pracy są umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku pracowników, którzy zawarli z agencją pracy tymczasowej umowę na czas nieokreślony, i w związku ze szczególną ochroną, jaką zapewnia ten rodzaj umowy, należy przewidzieć możliwość stosowania odstępstw od zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie użytkowniku”.

4. Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakres zastosowania”, stanowi w ust. 1:

„Niniejszą dyrektywę stosuje się do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw”.

5. Artykuł 2 wspomnianej wyżej dyrektywy, zatytułowany „Cel”, stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasadę równego traktowania, o której mowa w art. 5, stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę; jednocześnie należy mieć na uwadze konieczność utworzenia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy

tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia".

6. Artykuł 3 dyrektywy 2008/104, zatytułowany „Definicje", stanowi w ust. 1 lit. f):

„1. Do celów niniejszej dyrektywy:

[…]

f) »*podstawowe warunki pracy i zatrudnienia*« oznaczają warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkowniku, dotyczące:

i) norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt;

ii) wynagrodzenia".

7. Zgodnie z art. 5 dyrektywy, zatytułowanym „Zasada równego traktowania", zawartym w rozdziale II dyrektywy dotyczącym zatrudnienia i warunków pracy:

„1. Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkowniku odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku.

[…]

2. W odniesieniu do wynagrodzenia państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą przewidzieć wyjątek od zasady ustanowionej w ust. 1, jeśli pracownicy tymczasowi związani z daną agencją pracy tymczasowej stałą umową o pracę otrzymują wynagrodzenie również pomiędzy okresami skierowania.

3. Państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą przyznać im, na odpowiednim szczeblu i na warunkach ustanowionych przez państwa członkowskie, możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych pracy, które mogą wprowadzać ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych różniące się od warunków, o których mowa w ust. 1, z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

4. O ile pracownicy tymczasowi objęci są ochroną na odpowiednim poziomie, państwa członkowskie, których prawo nie przewiduje systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące lub w których brak jest przepisów lub praktyk umożliwiających objęcie postanowieniami takich układów wszystkich podobnych do siebie przedsiębiorstw w pewnym sektorze lub na pewnym obszarze geograficznym, mogą – po konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu krajowym oraz na podstawie zawartego przez nich porozumienia – wprowadzić ustalenia dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które stanowią odstępstwo od zasady ustanowionej w ust. 1. Ustalenia takie mogą obejmować okres oczekiwania na nabycie prawa do równego traktowania.

[…]”.

B. Prawo krajowe Portugalii

8. Zgodnie z art. 185 Código do Trabalho (kodeksu pracy) przyjętego ustawą 7/2009 z dnia 12 lutego 2009 r. (zwanego dalej „kodeksem pracy”), zatytułowanym „Warunki pracy pracownika tymczasowego”:

„[…]

6) Pracownik tymczasowy ma prawo, proporcjonalnie do czasu trwania jego umowy o pracę, do urlopu, dodatku urlopowego i dodatku z okazji Świąt Bożego Narodzenia, jak również do innych regularnych i okresowych świadczeń, do których pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika mieliby prawo z tytułu takiej samej pracy lub pracy o równej wartości.

[…]”.

9. Zgodnie z art. 237 kodeksu pracy, zatytułowanym „Prawo do urlopu”:

„1) W każdym roku kalendarzowym pracownik ma prawo do okresu płatnego urlopu, które nabywa w dniu 1 stycznia.

2) Prawo do urlopu odnosi się co do zasady do pracy, którą pracownik świadczył w poprzednim roku kalendarzowym, ale nie jest ono uzależnione od regularnej obecności w miejscu pracy lub efektywności pracy.

[…]”.

10. Artykuł 238 kodeksu pracy, zatytułowany „Czas trwania urlopu”, stanowi w ust. 1:

1) Okres corocznego urlopu wynosi co najmniej 22 dni robocze.

[…]”.

11. Artykuł 239 kodeksu pracy, zatytułowany „Szczególne przypadki czasu trwania urlopu”, ma następujące brzmienie:

1) W roku przyjęcia do pracy pracownik ma prawo do urlopu w wymiarze dwóch dni roboczych za każdy miesiąc trwania umowy, maksymalnie do 20 dni, z którego to urlopu może skorzystać po upływie pełnych sześciu miesięcy wykonywania umowy o pracę.

2) W przypadku gdy rok kalendarzowy kończy się przed upływem okresu, o którym mowa w poprzednim ustępie, urlop może zostać wykorzystany do dnia 30 czerwca kolejnego roku.

3) Stosowanie przepisów poprzednich ustępów nie może prowadzić do wykorzystania w tym samym roku urlopu w wymiarze przekraczającym 30 dni roboczych, bez uszczerbku dla postanowień układów zbiorowych pracy.

12. Artykuł 245 kodeksu pracy, zatytułowany „Skutki umowy o pracę dla prawa do urlopu”, stanowi:

1) W przypadku rozwiązania umowy o pracę pracownik ma prawo do otrzymania wynagrodzenia z tytułu urlopu i dodatku urlopowego:

a) odpowiadających przysługującemu i niewykorzystanemu urlopowi;

b) proporcjonalnych do czasu wykonanej pracy w roku rozwiązania umowy o pracę.

2) W przypadku, o którym mowa w lit. a) poprzedniego ustępu, okres urlopu jest wliczany do stażu pracy.

3) W przypadku rozwiązania umowy w roku kalendarzowym następującym po roku, w którym została ona zawarta, lub umowy, której okres obowiązywania nie przekracza 12 miesięcy, całkowity wymiar urlopu lub odpowiadające mu wynagrodzenie, do jakiego pracownik jest uprawniony, nie może przekroczyć proporcjonalnie wymiaru corocznego urlopu, biorąc pod uwagę czas trwania umowy”.

II. Okoliczności faktyczne, postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

13. GD i ES zawarli umowę o pracę tymczasową z agencją Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA odpowiednio w dniach 29 października 2017 r. i 9 października 2017 r. W tym kontekście powodowie zostali skierowani do spółki Inoveplástika – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A., a ich skierowanie zakończyło się w dniu 28 października 2019 r. (w przypadku powoda GD) i w dniu 8 października 2019 r. (w przypadku powoda ES).

14. W następstwie rozwiązania ich umów o pracę powodowie wnieśli powództwo do Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (sądu rejonowego w Bradze, sądu pracy w Barcelos, Portugalia), będącego sądem odsyłającym, w celu zasądzenia na ich rzecz kwot z tytułu wynagrodzenia za urlop i dodatku za coroczny urlop wypoczynkowy należnych za okres, w którym pracowali oni dla pozwanej w ramach wspomnianych wyżej umów o pracę tymczasową.

15. Stanowiska powodów i pozwanej różnią się w odniesieniu do metody obliczania dni urlopu.

16. Powodowie opierają swoje roszczenia na ogólnym systemie urlopów przewidzianym w art. 237, 238, 239 i 245 Código do Trabalho (portugalskiego kodeksu pracy). Gdyby te przepisy były stosowane, to w dniu 1 stycznia każdego roku (2018 r. i 2019 r.) powodowie nabyliby prawo do urlopu w wymiarze 22 dni, a ponadto mieliby prawo do urlopu w wymiarze dwóch dni za każdy pełny miesiąc pracy przepracowany w roku rozpoczęcia pracy (2017 r.) oraz do pewnej liczby dni urlopu proporcjonalnej do okresu pracy przepracowanego w roku rozwiązania umowy o pracę (2019 r.), łącznie w wymiarze 67 (w przypadku powoda GD) i 65 (w przypadku powoda ES) dni płatnego urlopu.

17. Ze swej strony pozwana utrzymuje, że należy zastosować szczególny system przewidziany dla umów o pracę tymczasową w art. 185 ust. 6 kodeksu pracy, zgodnie z którym każdy z powodów ma prawo jedynie do okresu urlopu (i do odpowiadającego mu dodatku z tytułu corocznego urlopu wypoczynkowego) proporcjonalnego do czasu trwania ich umów, łącznie w wymiarze 44 dni płatnego urlopu odpowiadającego dwóm latom pracy.

18. Sąd odsyłający uważa, że może zachodzić sprzeczność między art. 185 ust. 6 kodeksu pracy a art. 3 ust. 1 lit. f) i art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 w sprawie pracy tymczasowej. Przepis prawa portugalskiego wprowadza bowiem różnicę w traktowaniu między z jednej strony pracownikami, którzy zostali skierowani do przedsiębiorstwa użytkownika, a z drugiej strony pracownikami, którzy byli zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika.

19. W istocie pracownik tymczasowy ma prawo jedynie do urlopu i dodatku urlopowego proporcjonalnie do przepracowanego okresu, natomiast pracownik zatrudniony na podstawie umowy bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika będzie miał prawo do wszystkich urlopów przysługujących mu na podstawie ogólnego systemu kodeksu pracy.

20. Odmienne traktowanie występuje wyłącznie w przypadku pracowników, którzy zostali skierowani do przedsiębiorstwa użytkownika w danym roku i których stosunek pracy na rzecz tego przedsiębiorstwa został rozwiązany dopiero dwa lata lub więcej po tej dacie, tak jak w niniejszej sprawie. Natomiast w przypadku pracowników, którzy pracowali na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika przez okres nieprzekraczający 12 miesięcy lub którzy rozpoczęli pracę w danym roku i których stosunek pracy został rozwiązany w następnym roku, nie powstają żadne wątpliwości.

21. W tym kontekście Tribunal Judicial da Comarca de Braga (sąd rejonowy w Bradze) zawiesił postępowanie i skierował do Trybunału następujące pytanie prejudycjalne:

„Czy art. 3 ust. 1 lit. f) i art. 5 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej sprzeciwiają się zasadzie, takiej jak zawarta w art. 185 ust. 6 Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.° 7/2009, de 12 de fevereiro) [kodeksu pracy (przyjętego ustawą nr 7/2009 z dnia 12 lutego)], zgodnie z którą pracownik tymczasowy zawsze ma prawo jedynie do urlopu i odpowiadającego mu dodatku proporcjonalnie do okresu przepracowanego na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika, nawet wówczas, gdy rozpocznie on pracę w danym roku kalendarzowym i zakończy ją dopiero po upływie dwóch lub więcej lat kalendarzowych od tej daty, podczas gdy do pracownika zatrudnionego bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika i wykonującego tę samą pracę przez ten sam okres zastosowanie ma ogólny system urlopowy, gwarantujący mu dłuższy okres urlopu i odpowiadający mu wyższy dodatek urlopowy, ponieważ nie są one proporcjonalne do okresu przepracowanego?”.

III. Analiza prawna

A. Uwagi wstępne

22. Kwestia prawna, w przedmiocie której Trybunał będzie musiał wydać orzeczenie w odpowiedzi na wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony w niniejszej sprawie przez portugalski sąd krajowy, dotyczy zasadniczo zgodności z prawem Unii, w szczególności z art. 3 i 5 dyrektywy 2008/104, przepisu krajowego, który w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, wypłacanego w chwili rozwiązania stosunku pracy przewiduje odmienne, a konkretnie mniej korzystne, traktowanie pracownika tymczasowego w porównaniu z pracownikiem zatrudnionym bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika.

23. Innymi słowy, należy odpowiedzieć na pytanie, które nie było dotychczas rozpatrywane w orzecznictwie Trybunału, czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop należny w chwili rozwiązania stosunku pracy jest objęty zakresem pojęcia „podstawowe warunki pracy i zatrudnienia", o którym mowa w art. 5 dyrektywy 2008/104, w odniesieniu do obowiązku równego traktowania pracownika tymczasowego w porównaniu z pracownikiem zatrudnionym bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika.

24. Moim zdaniem odpowiedź na to pytanie można wywnioskować: a) z wykładni systemowej dyrektywy 2008/104, w szczególności jej *celów* oraz *kontekstu*, w jaki się ona wpisuje; b) ze *znaczenia instytucji urlopu* (i związanych z nim praw finansowych) w europejskim prawie socjalnym; c) z *orzecznictwa Trybunału dotyczącego wykładni podobnych przepisów dotyczących równego traktowania*, zawartych w innych dyrektywach mających na celu ochronę pracowników nietypowych lub znajdujących się w niepewnej sytuacji zawodowej.

25. Natomiast *treść* dyrektywy 2008/104 jest całkowicie neutralna dla celów niniejszej analizy, ponieważ nie włącza ona ekwiwalentu będącego przedmiotem roszczenia w postępowaniu głównym do praw stanowiących „podstawowe warunki pracy i zatrudnienia" ani go z nich nie wyklucza. Artykuł 3 w wykazie, który nie może być wyczerpujący, wymienia bowiem jedynie czas pracy, godziny nadliczbowe, przerwy, okresy odpoczynku, pracę w porze nocnej, urlop, święta i wynagrodzenie.

26. Nie ma zatem żadnego konkretnego sformułowania na temat szczególnych świadczeń czy kwot należnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Jedynym istotnym elementem jest odniesienie do „urlopu" i, jak zostanie to wyjaśnione, w orzecznictwie Trybunału przyjęto już, choć względem innych przepisów, szeroką wykładnię obejmującą prawa o charakterze majątkowym dotyczące samych urlopów.

27. Pragnę jednak zauważyć, że w niniejszej sprawie, która leży u podstaw złożonego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, wydają się występować – jak moim zdaniem wynika z postanowienia sądu krajowego i uwag rządu portugalskiego – rozbieżności w wykładni przepisów krajowych państwa członkowskiego. Gdyby tak było, Trybunał nie mógłby oczywiście rozstrzygnąć tych rozbieżności bez wykroczenia poza zakres swoich kompetencji.

28. Wydaje się, że w argumentacji stanowiącej podstawę wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym sąd krajowy skłania się ku wykładni art. 185 ust. 6 portugalskiego kodeksu pracy jako przepisu szczególnego, który w drodze odstępstwa od zasad ogólnych zezwala w pewnych okolicznościach, w odniesieniu do ekwiwalentu za urlop niewykorzystany w chwili rozwiązania stosunku pracy, na mniej korzystne traktowanie pracowników tymczasowych w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika (a także w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o krótszym czasie trwania).

29. Natomiast rząd portugalski wydaje się opowiadać za wykładnią systemową, zgodnie z którą przepis zawarty w art. 185 ust. 6 portugalskiego kodeksu pracy nie stanowi odstępstwa od przepisów zawartych w art. 237 i nast., lecz powinien być interpretowany w powiązaniu z nimi, aby uniknąć wszelkiej dyskryminacji między pracownikami tymczasowymi a pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika.

30. Moim zdaniem Trybunał powinien jedynie potwierdzić swoje stanowisko w odniesieniu do zakresu zasady równego traktowania w pracy tymczasowej, która to kwestia nie była jeszcze przedmiotem jego orzeczenia, zawężając jej zakres do prawa do urlopu i związanych z nim świadczeń finansowych, oraz udzielić sądowi krajowemu wskazówek, na podstawie których będzie można rozstrzygnąć spory takie jak przed nim zawisły spór w drodze wykładni zgodnej.

B. Pytanie prejudycjalne

1. Cel dyrektywy, „flexicurity" i znaczenie prawa do urlopu (i związanych z nimi praw majątkowych) w prawie socjalnym Unii

31. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem „[…] przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy uwzględniać nie tylko jego brzmienie, lecz także jego kontekst oraz cele regulacji, której część on stanowi" [3].

32. To właśnie sam art. 2 dyrektywy 2008/104 stanowi, że *celem* tej dyrektywy jest „zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasadę równego traktowania, o której mowa w art. 5, stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej".

33. Jeśli chodzi o *kontekst*, w jaki wpisuje się dyrektywa 2008/104, której podstawę prawną stanowi dawny art. 137 ust. 1 i 2 WE (obecnie art. 153 TFUE) [4], to została ona przyjęta po długim i złożonym procesie wypracowywania dwóch wcześniejszych dyrektyw dotyczących pracy nietypowej, odpowiednio pracy w niepełnym wymiarze czasu oraz stosunków pracy na czas określony [5], w celu włączenia do systemu europejskiego prawa socjalnego.

34. Wspomniana wyżej dyrektywa wpisuje się zatem w bardziej ogólne ramy prawne, których celem jest zapewnienie, by przewidziane formy ochrony miały generalne zastosowanie do wszystkich kategorii pracowników nietypowych [6].

35. Głównym celem działań Unii w dziedzinie polityki społecznej był rozwój elastycznych form zatrudnienia, przy jednoczesnym dążeniu do osiągnięcia wyższego stopnia harmonizacji prawa socjalnego. Model regulacyjny leżący u podstaw tych działań jest oparty na poszukiwaniu równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy i nosi nazwę „flexicurity" [7].

[3] Zobacz między innymi wyroki: z dnia 6 października 2020 r., Jobcenter Krefeld (C-181/19, EU:C:2020:794, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 12 maja 2021 r., Hauptzollamt B (kawior gatunków ryb jesiotrokształtnych) (C-87/20, EU:C:2021:382, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

[4] Postanowienia te przewidywały, że instytucje mogą „przyjąć […], w drodze dyrektyw, minimalne wymagania stopniowo wprowadzane w życie" dotyczące między innymi „warunków pracy".

[5] Chodzi o 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/ (Dz.U. 1998, L 14, s. 9) oraz dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą 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. 1999, L 175, s. 43). Zobacz także podobnie opinię rzecznik generalnej E. Sharpston w sprawie KG (kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej) (C-681/18, EU:C:2020:300, pkt 36).

[6] Zobacz podobnie S. Peers, Equal Treatment of Atypical Workers, Yearbook of European Law, Vol. 32, No 1 (2013), s. 43 i nast.

[7] Zobacz podobnie opinię rzecznika generalnego M. Szpunara w sprawie AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, pkt 33).

36. Dyrektywa 2008/104, która jest najbardziej udanym wynikiem debaty na temat „flexicurity" zainicjowanej przez Komisję w latach bezpośrednio poprzedzających jej przyjęcie [8], ma na celu osiągnięcie właściwej równowagi między, z jednej strony, poprawą ochrony pracowników tymczasowych a, z drugiej strony, wsparciem pozytywnej roli, jaką może odgrywać praca tymczasowa poprzez zapewnienie wystarczającej elastyczności na rynku pracy [9].

37. Celem harmonizacji warunków pracy jest „zbliżeni[e] warunków pracy tymczasowej do »normalnych« stosunków pracy" [10] i jest on realizowany przez dyrektywę 2008/104 właśnie poprzez afirmację zasady równego traktowania.

38. Jak wynika bowiem bardzo jasno z tekstu dyrektywy, gwarancje leżące u podstaw modelu „flexicurity" [11], a zatem szczególne znaczenie zasady równego traktowania, należy rozpatrywać również w świetle dopełniającego charakteru tych stosunków pracy w porównaniu z najczęstszą formą stosunku pracy, którą stanowią umowy o pracę na czas nieokreślony (z pracodawcą, który korzysta z pracy).

39. Koncepcja „flexicurity", czyli modelu opartego na działaniach zmierzających do uzyskania równowagi między promowaniem zatrudnienia a bezpieczeństwem na rynku pracy [12], jest możliwa do zrealizowania tylko wtedy, gdy w pełni przestrzegana jest ustanowiona w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 zasada równego traktowania, będąca rzeczywistą podstawą systemu „flexicurity" we wszystkich dyrektywach przyczyniających się do jego stworzenia.

40. Jak bowiem słusznie zauważono, kompromisem, który leży u podstaw dyrektywy i który umożliwił jej przyjęcie, jest kompromis między afirmacją zasady równego traktowania pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika w zamian za zniesienie zakazów i przeszkód w działalności agencji [13].

41. Innymi słowy, ustawodawca krajowy przesuwa środek ciężkości ochrony z aspektu dotyczącego dostępu do pracy na aspekt dotyczący stosunku pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem, kładąc silny nacisk na zasadę równego traktowania jako technikę ochrony, która może działać jako bariera zapobiegająca sytuacji, w której zwiększona elastyczność w dostępie do pracy prowadziłaby do nadmiernego obniżenia poziomu ochrony [14].

42. Cele dyrektywy 2008/104 i kontekst, w jaki się ona wpisuje, przemawiają zatem za szeroką wykładnią zasady równego traktowania [15], która obejmowałaby zatem wśród świadczeń, jakie należy zagwarantować pracownikom w takim samym stopniu w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika, również kwoty wypłacane z tytułu niewykorzystanego urlopu.

8 S. Robin-Olivier, A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work, ELLJ, 2010, s. 398 i nast.

9 Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów dotyczące stosowania dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej, COMP(2014) 176 final, s. 20. Zobacz podobnie motyw 11 dyrektywy 2008/104.

10 Zobacz wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej) (C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 51).

11 Motyw 15 dyrektywy 2008/104.

12 Zobacz opinię rzecznik generalnej E. Sharpston w sprawie KG (kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej) (C-681/18, EU:C:2020:300, pkt 36).

13 N. Contouris - R. Horton, The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?, ILJ, 2009, s. 329 i nast.

14 Zobacz podobnie M. Quaranta, La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei, [w:] L. Calcaterra (red.), La somministrazione di lavoro, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019, s. 407.

15 Podobne stanowisko zajęła także Komisja Europejska w swoich uwagach w pkt 22.

43. Ponadto wykładnia zawężająca prowadziłaby do tego, że zasada równego traktowania nie miałaby zastosowania w chwili rozwiązania umowy z pracownikiem tymczasowym, co sprzyjałoby rozwiązywaniu umów na czas określony zamiast realizacji jednego z celów dyrektywy 2008/104, jakim jest ułatwienie pracownikom tymczasowym dostępu do stałego zatrudnienia.

44. Ponadto przemawia za tym również znaczenie instytucji urlopu i związanych z nim praw o charakterze majątkowym w europejskim prawie socjalnym.

45. Trybunał orzekł już bowiem, że prawo do corocznego płatnego urlopu stanowi „istotn[ą] i wiążąc[ą] zasadę] prawa socjalnego ustanowion[ą] w art. 31 ust. 2 karty” [16] i jako podstawowa zasada prawa socjalnego Unii ma charakter bezwzględnie obowiązujący; ta podstawowa zasada „obejmuje prawo do corocznego »płatnego« urlopu jako takie i współistotne temu pierwszemu prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do czasu ustania stosunku pracy” [17].

2. W przedmiocie wykładni rozszerzającej zasady równego traktowania w odniesieniu do „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia”

46. Zgodnie z art. 5 dyrektywy 2008/104 pracownikom tymczasowym muszą przysługiwać od pierwszego dnia ich skierowania „podstawowe warunki pracy i zatrudnienia” odpowiadające co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku [18].

47. Oprócz przedstawionych powyżej rozważań dotyczących celów, założeń i kontekstu, w jakim wpisuje się dyrektywa 2008/104 w ramach europejskiego prawa socjalnego, a także znaczenia prawa do urlopu i związanych z nim dodatków, wyraźnie potwierdzonego już przez Trybunał, niektóre wcześniejsze orzeczenia Trybunału, dotyczące dyrektywy 2008/104 i innych dyrektyw składających się na mozaikę ochrony pracowników nietypowych lub znajdujących się w niepewnej sytuacji zawodowej w europejskim prawie socjalnym, również przemawiają za szeroką i rozszerzającą wykładnią zasady równego traktowania [19].

48. Szeroka wykładnia pojęcia „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia”, obejmująca również ekwiwalent z tytułu niewykorzystanego urlopu należny w chwili rozwiązania stosunku pracy, wynika zatem moim zdaniem nie tylko z ogólnych ram systemowych odnoszących się do celów dyrektywy 2008/104 i znaczenia instytucji urlopu w stosunku pracy, lecz również z uważnej analizy niektórych wcześniejszych orzeczeń Trybunału, choć nie zostały one wydane konkretnie w przedmiocie art. 3 i 5 dyrektywy 2008/104.

[16] Zobacz ostatnio wyrok z dnia 8 września 2020 r., Komisja/Carreras Sequeros i in. (C-119/19 P, EU:C:2020:676, pkt 113).

[17] Zobacz wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 72); z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 83).

[18] Warunki te, na mocy wyraźnego przepisu art. 3 dyrektywy, dotyczą, jak wspomniano powyżej, przytoczonych już najważniejszych aspektów stosunku pracy (wynagrodzenia, czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt) i muszą być stosowane wobec pracowników tymczasowych w zakresie, w jakim stanowią wiążące normy o charakterze generalnym obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkowniku (zob. sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów dotyczące stosowania dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej, COMP(2014) 176 final, s. 5).

[19] Dyrektywa Rady 97/81/WE 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/ oraz dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC).

49. Trybunał wyjaśnił bowiem niedawno w odniesieniu do dyrektywy 2008/104, że „z motywu 1 tej dyrektywy wynika, że ma ona na celu zapewnienie pełnego poszanowania art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, który zgodnie z jego ust. 1 ustanawia w sposób ogólny prawo każdego pracownika do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. W wyjaśnieniach dotyczących Karty praw podstawowych […] wskazano w tym względzie, że określenie »warunki pracy« należy rozumieć zgodnie z art. 156 TFUE. W tym ostatnim postanowieniu wskazano jednak jedynie, bez dalszego zdefiniowania, »warunki pracy« jako jedną z dziedzin polityki socjalnej Unii, w której może interweniować Komisja Europejska w celu wspierania współpracy między państwami członkowskimi oraz ułatwienia koordynacji ich działań. Ze względu na zamierzony w dyrektywie 2008/104 ochronny cel uprawnień pracownika tymczasowego taki brak uściślenia przemawia na rzecz *szerokiej wykładni*[20] pojęcia »warunków pracy«”[21].

50. Do tego jasnego i zasadniczego stwierdzenia należy dodać, że Trybunał już wcześniej uściślił granice zasady równego traktowania w odniesieniu do innych stosunków pracy, które różnią się od „normalnego” stosunku pracy na czas nieokreślony, który – przypomnijmy – zgodnie z wyraźnym stwierdzeniem prawodawcy stanowi „najczęstszą formę stosunku pracy”[22]. Trybunał dokonał tego poprzez uściślenie zakresu wyrażenia „warunki zatrudnienia”, aczkolwiek w odniesieniu do przepisów innych niż przepisy dyrektywy 2008/104, lecz w kontekstach, które się z nią pokrywają.

51. Ponieważ, jak już wskazano, dyrektywa została przyjęta w celu uzupełnienia istniejących ram prawnych w dziedzinie polityki społecznej Unii Europejskiej, należy wziąć pod uwagę, jak sugeruje Komisja[23], to, co zostało już ustalone w orzecznictwie Trybunału w przedmiocie wykładni pojęcia „warunki zatrudnienia” w odniesieniu do porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony[24].

52. W odniesieniu do klauzuli 4 pkt 1 wyżej wymienionego porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony[25] Trybunał orzekł już, że wyrażenie „warunki zatrudnienia” oznacza prawa oraz obowiązki określające dany stosunek pracy, obejmujące zarówno warunki, na jakich dana osoba podejmuje zatrudnienie, jak i warunki dotyczące zakończenia tego stosunku pracy[26], oraz że wyrażenie to obejmuje również odprawę, którą pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi z powodu rozwiązania łączącej ich umowy o pracę na czas określony[27].

53. Powyższe ustalenia zdają się potwierdzać kryterium, zgodnie z którym w celu ustalenia, czy dany środek jest objęty zakresem pojęcia „warunki zatrudnienia”, należy wziąć pod uwagę całość stosunku pracy między pracownikiem a jego pracodawcą.

[20] Wyróżnienie moje.

[21] Zobacz wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej) (C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 54), w którym przywołano pkt 44 opinii rzecznik generalnej E. Sharpston w tej samej sprawie.

[22] Zobacz wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej) (C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 51) w odniesieniu do motywu 15 dyrektywy 2008/104.

[23] Uwagi Komisji, pkt 35.

[24] Taką wykładnię przez analogię potwierdza, oprócz wspólnych celów leżących u podstaw tych przepisów, sam zakres dyrektywy 2008/104, ponieważ zgodnie z art. 3 ust. 2 ma ona zastosowanie do wszystkich stosunków pracy na czas określony.

[25] Zgodnie z którym, „[j]eżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

[26] Zobacz wyrok z dnia 20 grudnia 2017 r., Vega González, (C-158/16, EU:C:2017:1014, pkt 34).

[27] Zobacz podobnie wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 32).

54. Ponadto, jak orzekł Trybunał, rozważania te znajdują w pełni zastosowanie do ewentualnych dodatków do wynagrodzenia przyznanych pracownikowi w chwili rozwiązania umowy o pracę z pracodawcą, w związku z czym przepis ów należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „warunków zatrudnienia" obejmuje odprawę, jaką pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę na czas określony [28].

55. W niedawnym wyroku, aczkolwiek w odniesieniu do innego dodatku, który nie był związany z urlopem, w ramach stosunku pracy na czas określony, Trybunał stwierdził, że „odprawa wypłacana pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę łączącej go z pracodawcą […] wchodzi w zakres pojęcia »warunków pracy« w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 tego porozumienia" [29].

56. Ponadto, w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, dokonując wykładni przepisów zawartych w porozumieniu ramowym w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, Trybunał orzekł, że w przypadku pracownika, który z przyczyn niezależnych od swojej woli nie był w stanie skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przed zakończeniem stosunku pracy, przysługujący mu ekwiwalent pieniężny powinien zostać obliczony w taki sposób, aby pracownik ten znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w jakiej znajdowałby się, gdyby skorzystał z tego prawa podczas trwania stosunku pracy [30].

57. Ponadto, co się tyczy ogólnie prawa do ekwiwalentu w przypadku niewykorzystanego urlopu, Trybunał wyjaśnił przy dokonywaniu wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 [31], że w razie ustania stosunku pracy, przez co rzeczywiste wykorzystanie corocznego płatnego urlopu nie jest już możliwe, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 przyznaje pracownikowi prawo do ekwiwalentu pieniężnego, aby ów brak możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego nie doprowadził do sytuacji, w której pracownik nie może skorzystać z tego prawa, choćby w formie pieniężnej [32].

58. Przepisy art. 3 w związku z art. 5 dyrektywy 2008/104, które regulują zakres i granice zasady równego traktowania pracowników tymczasowych, należy zatem moim zdaniem interpretować szeroko, odnosząc się również do tego, co Trybunał orzekł w odniesieniu do „warunków zatrudnienia", które stanowią treść zasady równego traktowania ustanowionej dla pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

59. Należy uściślić, że nawet jeśli względy ochrony pracowników nietypowych lub pracowników znajdujących się w niepewnej sytuacji zawodowej są takie same, wyrażenia użyte przez prawodawcę w dyrektywie 2008/104 są jeszcze bardziej ukierunkowane na skuteczną ochronę i konieczność uniknięcia powielania różnych statusów prawnych w odniesieniu do pracowników znajdujących się w niepewnej sytuacji zawodowej.

60. W odróżnieniu od poprzednich dyrektyw dotyczących pracy na czas określony i pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, po pierwsze, zdecydowano się na określenie zasady jako zasady „równego traktowania" zamiast „niedyskryminacji"; po drugie, użyto wyrażenia

[28] Zobacz podobnie wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 28, 30-32 i przytoczone tam orzecznictwo).

[29] Zobacz wyrok z dnia 22 stycznia 2020 r., Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, pkt 36).

[30] Zobacz wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).

[31] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

[32] Zobacz wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

„odpowiadają co najmniej" zamiast „[nie będą traktowani] w sposób mniej korzystny" w odniesieniu do porównania z warunkami zatrudnienia porównywalnych osób; po trzecie, zakres stosowania warunków zatrudnienia odnosi się wyraźnie do prawie wszystkich instytucji stosunku pracy, nie pozostawiając praktycznie żadnego miejsca na jakąkolwiek wykładnię zawężającą; po czwarte, ze względu na szczególny charakter umowy o pracę tymczasową wybrano możliwość „hipotetycznego porównania" zamiast porównania z „porównywalnymi" pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy lub na czas nieokreślony. Z tego względu porównanie jest zawsze możliwe w przypadku pracowników tymczasowych, gdyż należy je przeprowadzić w odniesieniu do traktowania, do którego byłby uprawniony pracownik zatrudniony bezpośrednio, posiadający porównywalne obowiązki, nawet jeśli taki pracownik nie jest faktycznie przewidziany w planie zatrudnienia [33].

61. Pragnę poczynić jeszcze jedną uwagę dotyczącą możliwości odstępstw dozwolonych na podstawie art. 5 ust. 2, 3 i 4 dyrektywy 2008/104. Z akt sprawy jasno wynika, że ustawodawca portugalski nie skorzystał z przyznanej przez dyrektywę możliwości wprowadzenia odstępstw od zakresu stosowania zasady równego traktowania. Przeciwnie, w uwagach rządu portugalskiego wskazano, że niektóre istniejące wcześniej niejasności zawarte w ustawodawstwie krajowym zostały usunięte poprzez transpozycję dyrektywy [34].

62. W tej kwestii dokonam jedynie pewnej dygresji: mam wątpliwości co do tego, czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop (którego nie można uznać za „wynagrodzenie" w ścisłym tego słowa znaczeniu [35]) mógłby być przedmiotem odstępstwa ze względu na jego związek z podstawowym prawem do urlopu, a w każdym razie, w świetle ogólnego celu dyrektywy jestem przekonany o konieczności dokonania zawężającej wykładni jakiejkolwiek możliwości odstępstwa od zasady równego traktowania przyznanej przez prawodawcę wspólnotowego.

63. Podsumowując analizę w tej kwestii: cele dyrektywy 2008/104 oraz jej założenia związane z ochroną pracowników znajdujących się w niepewnej sytuacji zawodowej, wraz z kontekstem przyjęcia samej dyrektywy i jej miejscem w europejskim prawie socjalnym, charakter urlopu i związanych z nim dodatków finansowych jako prawa podstawowego, a także dokonana przez Trybunał wykładnia podobnych przepisów dotyczących równego traktowania pracowników znajdujących się w niepewnej sytuacji zawodowej przemawiają w sposób jednoznaczny za szeroką wykładnią wyrażenia „podstawowe warunki pracy i zatrudnienia", obejmującą ekwiwalenty należne pracownikowi tymczasowemu w chwili rozwiązania umowy o pracę z tytułu urlopu niewykorzystanego w czasie trwania stosunku pracy.

64. Dodatki takie należy zatem obliczyć zgodnie z tą samą metodą, jaką stosuje się wobec pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika, tak aby ostateczne obliczenie było takie samo, proporcjonalnie do przepracowanego czasu.

[33] Zobacz podobnie L. Zappalà, Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento, [w:] L. Calcaterra (red.), La somministrazione di lavoro, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019, s. 417.

[34] Podobne stanowisko zajął rząd Portugalii w swoich uwagach w pkt 52.

[35] Instytucja ta podlega odstępstwu pod pewnymi warunkami na mocy art. 5 ust. 2 dyrektywy 2008/104.

3. W przedmiocie konsekwencji dla sądu odsyłającego

65. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału system współpracy ustanowiony w art. 267 TFUE opiera się na wyraźnym rozdziale kompetencji pomiędzy sądami krajowymi a Trybunałem. Ustalenie stanu faktycznego i wykładnia przepisów prawa krajowego należy do sądów państw członkowskich.

66. Natomiast Trybunał jest właściwy w zakresie przekazania sądowi krajowemu wszystkich elementów wykładni związanych z prawem Unii oraz udzielenia mu wskazówek, w oparciu o informacje wynikające z akt sprawy w postępowaniu głównym oraz z przedstawionych przez Trybunałem uwag pisemnych i ustnych, które to elementy i wskazówki mogą pozwolić sądowi krajowemu na wydanie rozstrzygnięcia [36].

67. Jak wskazano powyżej, sąd odsyłający uważa, że w Portugalii pracownicy tymczasowi, którzy rozpoczynają pracę w przedsiębiorstwie użytkowniku w danym roku kalendarzowym i których stosunek pracy zostaje rozwiązany dopiero po upływie dwóch lub więcej lat kalendarzowych od tej daty, podlegają szczególnym przepisom art. 185 ust. 6 portugalskiego kodeksu pracy, zgodnie z którymi pracownicy tymczasowi mają prawo jedynie do wynagrodzenia z tytułu urlopu i dodatku urlopowego obliczanego proporcjonalnie do przepracowanego czasu. Ta metoda obliczenia różni się od metody przewidzianej w przepisach dotyczących pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika, do których zastosowanie ma ogólny, korzystniejszy system obliczania wymiaru płatnego urlopu, ustanowiony w art. 237–239 i 245 portugalskiego kodeksu pracy.

68. Z uwag przedstawionych przez rząd portugalski zdaje się wynikać, że przepisy portugalskiego kodeksu pracy powinny być interpretowane inaczej niż w sposób, w jakie je interpretuje sąd odsyłający [37].

69. Do Trybunału nie należy orzekanie co do istoty prawa krajowego: zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunał jest bowiem uprawniony do orzekania w zakresie wykładni lub ważności aktu Unii wyłącznie na podstawie stanu faktycznego przedstawionego mu przez sąd krajowy, natomiast wykładnia przepisów krajowych należy wyłącznie do sądu krajowego [38].

70. Należy ponadto przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału sądy krajowe są zobowiązane tak dalece, jak to możliwe dokonywać wykładni prawa krajowego w świetle prawa europejskiego [39].

[36] Postanowienie Prezesa Trybunału z dnia 28 stycznia 2015 r., Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, pkt 30-32 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz niedawno na przykład wyrok z dnia 3 października 2019 r., Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, pkt 48, 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

[37] Jak już wspomniałem w uwagach wstępnych do mojej analizy prawnej, rząd portugalski wydaje się opowiadać za wykładnią systemową, zgodnie z którą przepis zawarty w art. 185 ust. 6 portugalskiego kodeksu pracy nie stanowi odstępstwa od przepisów zawartych w art. 237 i nast., lecz powinien być interpretowany w powiązaniu z nimi, aby uniknąć wszelkiej dyskryminacji między pracownikami tymczasowymi a pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika.

[38] Zobacz w szczególności wyrok z dnia 10 czerwca 2021 r., Ultimo Portfolio Investment (Luksemburg) (C 303/20, EU:C:2021:479, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

[39] Zobacz wyroki: z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI (C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 32); z dnia 14 października 2020 r., KG (kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej) (C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 66); Rayonna prokuratura Lom, (C-467/18, EU:C:2019:765, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).

71. Zasada wykładni zgodnej wymaga, by organy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w tym prawie metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność prawa Unii i przyjąć rozstrzygnięcie zgodne z realizowanymi przez nie celami.

72. Niemniej taka zasada podlega określonym ograniczeniom. W szczególności spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści prawa Unii przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem.

73. Ponadto, jak już wcześniej podkreślono, Trybunał nie może zastąpić oceny dokonanej przez sąd krajowy co do możliwości dokonania wykładni prawa krajowego w sposób zapewniający zgodność z prawem Unii.

74. Do sądu krajowego należy zbadanie, czy w Portugalii pracownicy tymczasowi korzystają w okresie ich skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika z podstawowych warunków pracy i zatrudnienia co najmniej równych tym, które miałyby do nich zastosowanie, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika [40].

75. Sąd krajowy powinien zatem zbadać, czy – jak utrzymuje rząd portugalski w odniesieniu do obliczania wymiaru urlopu i związanego z nim ekwiwalentu w przypadku rozwiązania umowy – ogólny system przewidziany w art. 237-239 i 245 kodeksu pracy stosuje się do pracowników tymczasowych, niezależnie od szczególnego przepisu ustanowionego w art. 185 ust. 6 kodeksu pracy. W takim przypadku sąd ten nie mógłby uznać, że pracownicy tymczasowi korzystają z mniej korzystnych podstawowych warunków pracy i zatrudnienia niż te, które miałyby do nich zastosowanie, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez owo przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku, a zatem nie mógłby stwierdzić naruszenia art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104.

IV. Wnioski

76. Artykuł 3 ust. 1 lit. f) i art. 5 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej stoją na przeszkodzie przepisowi prawnemu państwa członkowskiego, który stanowi, że pracownik tymczasowy ma prawo do urlopu i dodatku urlopowego w przypadku rozwiązania stosunku pracy proporcjonalnie do okresu pracy świadczonej na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika, jeżeli do pracownika zatrudnionego bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika, który wykonuje te same obowiązki i przez równoważny okres, stosuje się inny system, który gwarantowałby mu prawo do urlopu w większym wymiarze i wyższy dodatek z tytułu corocznego urlopu wypoczynkowego. Zasada równego traktowania wymaga bowiem również w odniesieniu do instytucji ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, przysługującego w chwili rozwiązania stosunku pracy, by pracownik tymczasowy, w okresie skierowania go do przedsiębiorstwa użytkownika, był traktowany w taki sam sposób jak pracownik zatrudniony bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika, wykonujący te same obowiązki.

[40] Zobacz analogicznie wyrok z dnia 20 grudnia 2017 r., Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).