

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 18 grudnia 2008 r. *

W sprawie C-306/07

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Højesteret (Dania) postanowieniem z dnia 29 czerwca 2007 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 lipca 2007 r., w postępowaniu:

Ruben Andersen

przeciwko

Kommunernes Landsforening, działającemu w charakterze pełnomocnika gminy Slagelse (dawniej gminy Skælskør),

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits i J.J. Kasel (sprawozdawca), sędziowie,

* Język postępowania: duński.

rzecznik generalny: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 15 maja 2008 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu R. Andersena przez H. Nielsen oraz P. Olsen, advokater,
- w imieniu Kommunernes Landsforening, działającego w charakterze pełnomocnika gminy Slagelse (dawniej gminy Skælskør), przez J. Mosbeka oraz J. Vindinga, advokater,
- w imieniu rządu duńskiego przez J. Beringa Liisberga, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu włoskiego przez I.M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez W. Ferrante, avvocato dello Stato,

- w imieniu rządu szwedzkiego przez A. Falk, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez J. Enegrena oraz S. Schønberga, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 19 czerwca 2008 r.,

wyduje następujący

Wyrok

- ¹ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 8 ust. 1 i 2 dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. L 288, s. 32).
- ² Pytanie to zostało przedstawione w ramach sporu R. Andersena z Kommunernes Landsforening (krajowym związkiem gmin duńskich), działającym w charakterze

pełnomocnika gminy Slagelse (dawniej gminy Skælskør) (Dania), która była pracodawcą R. Andersena. Sprawa ta dotyczy możliwości zastosowania wobec R. Andersena układu zbiorowego regulującego zatrudnianie przez duńskie gminy.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Motyw drugi dyrektywy 91/533 stanowi, że:

„[...] niektóre państwa członkowskie uznają za niezbędne podporządkowanie stosunków pracy wymogom formalnym; owe postanowienia mają na celu zapewnienie pracownikom lepszej ochrony przed możliwymi naruszeniami ich praw i stworzenie większej przejrzystości na rynku pracy”.

4 Zgodnie z motywem siódmym tej dyrektywy:

„niezbędne jest utworzenie na szczeblu Wspólnoty ogólnego obowiązku przekazania każdemu pracownikowi dokumentu zawierającego informacje o istotnych składnikach jego umowy o pracę lub stosunku pracy”.

5 Motywy jedenasty, dwunasty i trzynasty tej dyrektywy sformułowane są w sposób następujący:

„w celu ochrony interesów pracowników w zakresie otrzymywania dokumentów wszelkie zmiany dotyczące głównych warunków umowy o pracę lub stosunku pracy powinny być na piśmie przedstawiane pracownikowi;

niezbędne jest, aby państwa członkowskie zagwarantowały pracownikom możliwość dochodzenia praw przyznanych im przez niniejszą dyrektywę;

państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewnią, że pracodawcy i pracownicy ustalą niezbędne postanowienia w drodze układu, przy czym państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne działania umożliwiające im w każdym czasie zagwarantowanie wyników nałożonych przez niniejszą dyrektywę”.

6 Artykuł 1 dyrektywy 91/533, zatytułowany „Zakres zastosowania”, stanowi, że:

„1. Niniejsza dyrektywa dotyczy każdego pracownika mającego umowę o pracę lub pozostającego w stosunku pracy określonym przez obowiązującą w państwie członkowskim ustawę jak i/lub podlegającym obowiązującej w państwie członkowskim ustawie.

2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że niniejsza dyrektywa nie będzie dotyczyć pracowników mających umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy:

a) — którego łączna długość nie przekracza jednego miesiąca

oraz/lub

— długość tygodnia pracy nie przekracza ośmiu godzin

lub

- b) który ma charakter dorywczy i/lub specjalny, pod warunkiem że w takich przypadkach niestosowanie dyrektywy jest uzasadnione z przyczyn obiektywnych”.

7 Zgodnie z art. 2 tej dyrektywy zatytułowanym „Obowiązek przekazywania informacji”:

„1. Pracodawca będzie zobowiązany do poinformowania pracownika, którego dotyczy niniejsza dyrektywa, o zasadniczych aspektach umowy lub stosunku pracy.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, będą co najmniej obejmować następujące elementy:

[...]

d) data zawarcia umowy lub rozpoczęcia stosunku pracy;

e) w przypadku czasowej umowy lub [czasowego] stosunku pracy spodziewana długość trwania tej umowy lub stosunku pracy;

- f) długość płatnego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony, lub jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- g) długość okresów wypowiedzenia, przestrzeganych przez pracodawcę i pracownika, w przypadku zakończenia umowy i stosunku pracy, lub jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, sposoby określania takich okresów wypowiedzenia;

[...].

3. Informacje, o których mowa w ust. 2 litery f), g), h) oraz i), mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub statutowych albo układów zbiorowych regulujących sprawy wymienione w tych punktach”.

8 Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Informacje, o których mowa w art. 2 ust. 2 [dyrektywy 91/533], mogą być przekazane pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia, w formie:

- a) pisemnej umowy o pracę

i/lub

b) pisma angażującego

oraz/lub

c) jednego lub kilku innych pisemnych dokumentów, gdzie przynajmniej jeden z tych dokumentów zawiera wszystkie informacje, o których mowa w art. 2 ust. 2 lit. a), b), c), d), h) oraz i)".

9 Artykuł 3 ust. 2 i 3 dyrektywy 91/533 stanowi:

„2. Jeżeli żaden z dokumentów, o których mowa w ust. 1, nie jest dostarczony pracownikowi w określonym terminie, pracodawca będzie zobowiązany wydać pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia, pisemną deklarację podpisaną przez pracodawcę i zawierającą przynajmniej informacje, o jakich mowa w art. 2 ust. 2.

Jeżeli dokument(-y), o którym mowa w ust. 1, zawiera(-ją) tylko część wymaganych informacji, pisemna deklaracja, wymieniona w pierwszym akapicie niniejszego ustępu, powinna obejmować pozostałe informacje.

3. Jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy dobiega końca przed upływem okresu dwóch miesięcy od daty podjęcia pracy, informacje, o których mowa w art. 2 i w niniejszym artykule, powinny być udostępnione pracownikowi przynajmniej do końca tego okresu”.

- 10 Artykuł 8 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Ochrona praw”, sformułowany jest w sposób następujący:

„1. Państwa członkowskie wprowadzą do swoich krajowych systemów prawnych konieczne środki umożliwiające wszystkim pracownikom, którzy czują się poszkodowani na skutek niedopełnienia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich roszczeń na drodze sądowej, po ewentualnym odwołaniu się do innych kompetentnych organów.

2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że warunkiem dostępu do środków odwoławczych, o których mowa w ust. 1, jest zawiadomienie [wezwanie] pracodawcy przez pracownika oraz brak reakcji pracodawcy w ciągu 15 dni od zawiadomienia [wezwania].

Jednakże tryb uprzedniego zawiadomienia [wezwania] nie musi być zastosowany w przypadku określonym w art. 4 lub w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie czasowej umowy lub [czasowego] stosunku pracy albo gdy stosunek pracy pracownika nie jest objęty układami zbiorowymi”.

- 11 Zgodnie z art. 9 ust. 1 dyrektywy 91/533 państwa członkowskie były zobowiązane do ustanowienia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych dla zastosowania się do niej najpóźniej do dnia 30 czerwca 1993 r. lub zapewnienia — najpóźniej tego dnia — by partnerzy społeczni wprowadzili wymagane postanowienia w drodze porozumienia, przy jednoczesnym obowiązku państw członkowskich

przyjęcia wszelkich niezbędnych przepisów umożliwiających im w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia rezultatów określonych w tej dyrektywie.

Uregulowania krajowe

- ¹² Dyrektywa 91/533 została transponowana do prawa duńskiego po pierwsze w drodze ujednoliconej ustawy nr 385 z dnia 11 maja 1994 r. o obowiązku informowania pracownika przez pracodawcę o warunkach stosunku pracy (zwanej dalej „ustawą o poświadczaniu zatrudnienia”) i po drugie w drodze układów zbiorowych, do których zalicza się układ zbiorowy dotyczący obowiązku informowania pracownika przez pracodawcę o warunkach stosunku pracy (pismo angażujące) z dnia 9 czerwca 1993 r., zawarty pomiędzy Amtsråtsforeningen (federacją rad departamentów), Kommunernes Landsforening (krajowym związkiem gmin), miastami Kopenhaga i Frederiksberg oraz Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (związkiem zawodowym gminnych urzędników i pracowników kontraktowych) (zwany dalej „układem KTO”).

Ustawa o poświadczaniu zatrudnienia

- ¹³ Zgodnie z art. 1 ust. 3 ustawy o poświadczaniu zatrudnienia jej „przepisów nie stosuje się, gdy obowiązek poinformowania pracownika przez pracodawcę o warunkach stosowanych do stosunku pracy objęty jest układem zbiorowym pracy, a układ ten zawiera uregulowania odpowiadające co najmniej przepisom dyrektywy 91/533”.

- 14 Z postanowienia odsyłającego wynika, że ustawa o poświadczaniu zatrudnienia nie uzależnia wykonania prawa do dochodzenia roszczeń na drodze sądowej przyznanego pracownikowi w sytuacji nieprzestrzegania przez pracodawcę jego obowiązków w zakresie informowania pracowników od warunku wezwania pracodawcy przez pracownika do przesłania mu w terminie piętnastu dni pisma angażującego odpowiadającego wymogom dyrektywy 91/533.

Układ KTO

- 15 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, gminy duńskie stosują postanowienia układu KTO do wszystkich pracowników przez nich zatrudnionych, niezależnie od tego, czy są oni członkami związku zawodowego, czy nie.
- 16 Zgodnie z układem KTO jeśli gmina nie sporządziła pisma angażującego lub pismo to zawiera błędy, może ona takie pismo sporządzić lub je poprawić w terminie 15 dni po zwróceniu jej przez pracownika uwagi na wspomniany brak czy też wspomniane błędy. Jeśli pracodawca nie odpowie w terminie, pracownik może zwrócić się do sądu w celu skorzystania z praw, które zostały mu przyznane. Prawo do zwrócenia się do sądu na podstawie układu KTO przysługuje pracownikom zarówno należącym do związków zawodowych, jak i do nich nie należącym, i może być wykonywane w obydwu przypadkach przez organizacje związkowe.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 17 W latach 1999–2001 R. Andersen, na podstawie duńskich przepisów z zakresu polityki społecznej, zawarł z gminą Skælskør pięć umów dotyczących reintegracji zawodowej. Umowy te stanowią środki pomocy społecznej i dotyczą zadań, które nie mogłyby zostać wykonane w ramach zwykłej umowy o pracę. Do beneficjentów takich umów stosuje się przepisy odnoszące się do pracowników, z wyjątkiem płatnych urlopów, stawek dziennych obowiązujących w razie choroby lub narodzin dziecka i zwrotu kosztów szkolenia przez pracodawcę.
- 18 Umowy te zostały zawarte na okresy od jednego do dwunastu miesięcy. Jednakże ze względu na nieobecności R. Andersena w rzeczywistości odnosiły się one do okresu krótszego niż miesiąc.
- 19 W związku z każdą z tych umów R. Andersen otrzymał pismo angażujące nieodpowiadające wymogom ustanowionym w art. 2 ust. 2 dyrektywy 91/533. Z akt sprawy wynika, że w terminie piętnastu dni od zasygnalizowania tej kwestii przez R. Andersena jego pracodawca przesłał mu nowe pisma angażujące, pod każdym względem odpowiadające wspomnianym wymogom.
- 20 Uważając, że postanowienia układu KTO nie znajdują doń zastosowania ze względu na brak przynależności do związku zawodowego, R. Andersen wniósł do sądu krajowego pozew o odszkodowanie, opierając się na ustawie o poświadczaniu zatrudnienia, która ustala odszkodowanie przysługujące pracownikom w sytuacji nieprzestrzegania przez pracodawcę jego obowiązków z zakresu informowania pracowników. Po oddaleniu jego pozwu przez sąd pierwszej instancji, R. Andersen złożył odwołanie od wyroku tego sądu do sądu odsyłającego.

- 21 Uważając, że rozstrzygnięcie sprawy zależy od wykładni art. 8 ust. 1 i 2 dyrektywy 91/533 i że istnieją wątpliwości co do prawidłowej wykładni tych przepisów, Højesteret postanowił zawiesić postępowanie i przedstawić Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

- „1) Czy art. 8 ust. 1 dyrektywy Rady 91/533 [...] winien być interpretowany w taki sposób, iż układ zbiorowy pracy, którego celem jest transpozycja przepisów dyrektywy, nie ma zastosowania do pracownika, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu?

- 2) W przypadku kiedy odpowiedź udzielona na pytanie pierwsze jest przecząca — czy wyrażenie użyte w art. 8 ust. 2 dyrektywy »stosunek pracy pracownika nie [...] objęty układami zbiorowymi« powinno być interpretowane w taki sposób, że postanowienia układu zbiorowego pracy przewidujące obowiązek uprzedniego zawiadomienia pracodawcy nie mają zastosowania do pracownika, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu?

- 3) Czy wyrażenia »czasowa umowa« oraz »[czasowy] stosunek pracy« użyte w art. 8 ust. 2 [akapit drugi] dyrektywy odnoszą się do krótkoterminowych stosunków pracy, czy też do wszystkich rodzajów stosunków pracy na czas określony? Jeśli w grę wchodzi pierwszy przypadek, to jakie kryteria winny być zastosowane w celu ustalenia, czy dany stosunek pracy ma charakter czasowy (krótkoterminowy)?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 22 W drodze pytania pierwszego sąd odsyłający zasadniczo zmierza do ustalenia, czy art. 8 ust. 1 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie ustanowieniu przepisów krajowych, zgodnie z którymi układ zbiorowy dokonujący transpozycji do prawa krajowego przepisów tej dyrektywy znajduje zastosowanie do pracowników także wtedy, gdy ci nie są członkami organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu.
- 23 Należy stwierdzić, że brzmienie art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533 nie pozwala na udzielenie użytecznej odpowiedzi na to pytanie.
- 24 Natomiast z art. 9 ust. 1 dyrektywy 91/533 czytanego w świetle jej motywu trzynastego wynika jednoznacznie, że państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na wprowadzenie przepisów niezbędnych dla dokonania transpozycji wspomnianej dyrektywy, pod warunkiem że będą one w każdym momencie w stanie zagwarantować spełnienie wymogów ustanowionych tą dyrektywą.
- 25 Należy dodać, że uprawnienie przyznane omawianą dyrektywą państwom członkowskim jest zgodne z orzecznictwem Trybunału, zgodnie z którym dopuszczalne jest powierzanie realizacji celów polityki społecznej, o których mowa w dyrektywie

należącej do tej dziedziny, w pierwszej kolejności partnerom społecznym (zob. w szczególności wyroki: z dnia 30 stycznia 1985 r. w sprawie 143/83 Komisja przeciwko Danii, Rec. s. 427, pkt 8; z dnia 10 lipca 1986 r. w sprawie 235/84 Komisja przeciwko Włochom, Rec. s. 2291, pkt 20; z dnia 28 października 1999 r. w sprawie C-187/98 Komisja przeciwko Grecji, Rec. s. I-7713, pkt 46).

- 26 W tym kontekście trzeba wyjaśnić, że wspomniane uprawnienie nie zwalnia państw członkowskich z obowiązku zapewnienia poprzez odpowiednie środki ustawowe, wykonawcze i administracyjne, by wszyscy pracownicy mogli korzystać z pełnej ochrony przyznanej dyrektywą 91/533, ponieważ gwarancje państwowe muszą obejmować wszystkie sytuacje, w których ochrona nie jest zapewniona w inny sposób, a w szczególności wtedy, gdy brak ochrony wynika z okoliczności, iż dany pracownik nie należy do organizacji związkowej.
- 27 Wynika z tego, że dyrektywa 91/533 sama w sobie nie stoi na przeszkodzie ustanowieniu przepisów krajowych, zgodnie z którymi pracownik, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem układu zbiorowego transponującego przepisy dyrektywy, nie jest z tego jedynie powodu pozbawiony możliwości korzystania, na podstawie układu zbiorowego, z pełnej ochrony przewidzianej przez tę dyrektywę.
- 28 W postępowaniu przed sądem krajowym niesporne jest, iż duńskie przepisy przyznają wszystkim pracownikom objętym zakresem zastosowania układu KTO, niezależnie od tego, czy są członkami organizacji związkowej, czy nie, prawo do powoływania się przed sądami krajowymi na postanowienia ochronne tego układu zbiorowego, co skutkuje tym, że wszyscy pracownicy korzystają z tego samego zakresu ochrony.
- 29 Jednakże do sądu odsyłającego należy zbadanie, czy stwierdzenie to odpowiada rzeczywistości i upewnienie się, że układ KTO jest w stanie zagwarantować pracownikom objętym jego zakresem skuteczną ochronę praw przyznanych im w dyrektywie 91/533.

- 30 Mając na względzie powyższe uwagi, na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533 powinien być interpretowany w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie stosowaniu przepisów krajowych stanowiących, że układ zbiorowy zapewniający transpozycję do prawa krajowego przepisów tej dyrektywy stosuje się do pracownika także wtedy, gdy nie jest on członkiem żadnej organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu zbiorowego.

W przedmiocie pytania drugiego

- 31 W drodze pytania drugiego sąd odsyłający zasadniczo zmierza do ustalenia, czy art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, aby pracownika, który jest członkiem organizacji związkowej niebędącej sygnatariuszem układu zbiorowego regulującego jego stosunek pracy, uważać za „objętego” zakresem tego układu w rozumieniu wspomnianego przepisu.
- 32 W tym kontekście należy stwierdzić, że użycie w art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 sformułowania „nie jest objęty układami zbiorowymi” pozwala przypuszczać, że prawodawca wspólnotowy miał na celu odniesienie się do sytuacji, w których określani pracownicy nie korzystają z ochrony prawnej, jaką układ zbiorowy ma przyznać pracownikom, do których znajduje zastosowanie.
- 33 Jak słusznie zauważyła Komisja Wspólnot Europejskich, stwierdzenie to znajduje potwierdzenie w porównaniu poszczególnych wersji językowych dyrektywy 91/533.

34 Jako że przynależność do kategorii osób, które mogą być objęte układem zbiorowym, może być w szczególności w przypadku układu zbiorowego uznanego za powszechnie stosowany całkowicie niezależna od kwestii, czy osoby te posiadają status członków organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu, czy też nie, okoliczność, że dana osoba nie jest członkiem takiej organizacji związkowej nie skutkuje sama w sobie nieobjęciem tej osoby zakresem ochrony przyznanym przez ten układ zbiorowy.

35 Należy dodać, że powyższa wykładnia jest zgodna z wolą prawodawcy wspólnotowego, który — co wynika także z pkt 24 niniejszego wyroku — upoważnia państwa członkowskie do powierzenia zadania ustanowienia przepisów niezbędnych dla osiągnięcia celów dyrektywy 91/533 partnerom społecznym, w szczególności w drodze zawarcia układów zbiorowych.

36 Przyjęcie takiej wykładni pozwala ponadto na realizację głównego celu dyrektywy, którym jest — co wynika także z jej motywów drugiego, piątego i siódmego — zwiększenie ochrony pracowników poprzez informowanie ich o istotnych składnikach umowy o pracę lub stosunku pracy, gdyż wszyscy pracownicy, do których znajduje zastosowanie układ zbiorowy należycie transponujący tę dyrektywę do prawa krajowego — niezależnie od tego, czy są członkami organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu, czy nie — mogą zgodnie z postanowieniami układu się nań powoływać.

37 W sprawie głównej do sądu odsyłającego należy z jednej strony ustalenie, czy — jak można wnosić z uwag przedstawionych Trybunałowi — pracownik taki jak R. Andresen jest objęty zakresem układu KTO, a z drugiej strony ocena, czy postanowienia tego układu zbiorowego są w stanie zapewnić skuteczną ochronę praw przyznanых pracownikom w dyrektywie 91/533.

- 38 Mając na względzie powyższe uwagi, na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 powinien być interpretowany w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie temu, aby pracownika, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem układu zbiorowego regulującego jego stosunek pracy, uważać za „objętego” tym układem w rozumieniu wspomnianego przepisu.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 39 W drodze pytania trzeciego sąd odsyłający zasadniczo zmierza do ustalenia, czy wyrażenie „czasow[a] umow[a] lub [czasowy] stosun[ek] pracy” zawarte w art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 należy interpretować w ten sposób, że odnosi się ono do wszystkich umów o pracę i stosunków pracy na czas określony, czy jedynie do tych, które zawierane są na krótki okres czasu.
- 40 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dla potrzeb wykładni przepisu prawa wspólnotowego należy brać pod uwagę nie tylko jego brzmienie, ale także kontekst jego występowania i cel uregulowań, w skład których on wchodzi (zob. w szczególności wyroki: z dnia 17 listopada 1983 r. w sprawie 292/82 Merck, Rec. s. 3781, pkt 12; z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie C-442/05 Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, Zb.Orz. s. I-1817, pkt 30).
- 41 W pierwszej kolejności, jeśli chodzi o brzmienie art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533, należy zauważyć, że zawarte tam wyrażenie „czasow[a] umow[a] lub [czasowy] stosun[ek] pracy” nie zostało zdefiniowane w tej dyrektywie i wydaje się, że nie pojawia się ono w żadnym innym przepisie wtórnego prawa wspólnotowego.

- 42 Prawodawca wspólnotowy odniósł się natomiast w wielu przypadkach do umów i stosunków pracy „na czas określony”. Stało się tak w szczególności w dyrektywie Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U. L 206, s. 19), przyjętej tylko cztery miesiące przed przyjęciem dyrektywy 91/533, oraz w dyrektywie 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).
- 43 Należy zatem wywieść stąd, że używając w art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 wyrażenia „czasowy/-a” zamiast „na czas określony” — tak jak we wcześniejszej dyrektywie 91/383 i późniejszej dyrektywie 1999/70 — prawodawca wspólnotowy nie miał zamiaru objęcia zakresem tego wyrażenia wszystkich umów o pracę na czas określony.
- 44 Taka interpretacja woli prawodawcy wspólnotowego odpowiada potrzebie interpretowania prawa wspólnotowego w taki sposób, aby w najszerszym możliwym zakresie przestrzegać jego wewnętrznej spójności i ją zapewniać.
- 45 Poprawności tej interpretacji nie podważa okoliczność, że w art. 2 ust. 2 dyrektywy 91/533, czyli przepisie wymieniającym istotne składniki umowy o pracę lub stosunku pracy, o których pracownik musi być powiadomiony, wśród których w lit. e) figuruje „spodziewana długość trwania” umowy o pracę lub stosunku pracy, używa się wyrażenia „czasow[a] umow[a] lub [czasowy] stosun[ek] pracy”. Wyrażenie „spodziewana długość trwania” charakteryzuje się bowiem niepewnością czasową, w odróżnieniu od precyzji charakteryzującej wyrażenie użyte w klauzuli 3 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, w celu określenia charakterystycznych składników umowy na czas nieokreślony, a mianowicie „obiektywnych okoliczności, takich jak upływ określonego terminu, wykonanie określonego zadania czy też wystąpienie określonego zdarzenia”. Taka różnica terminologiczna każe domniemywać, że ma miejsce także różnica koncepcyjna.

46 W drugiej kolejności, jeśli chodzi o kontekst, w którym znajduje się art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533, należy zauważyć — tak jak uczyniła to Komisja w uwagach przedstawionych Trybunałowi — iż wspomniany ust. 2 daje państwom członkowskim możliwość uzależnienia dostępu do środków odwoławczych przeciwko pracodawcy nieprzestrzegającemu swoich obowiązków od jego uprzedniego wezwania dokonanego przez pracownika.

47 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 39 opinii, należy uznać, że uprawnienie przyznane państwom członkowskim na podstawie art. 8 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 91/533, odnoszące się do ustanowienia takiego wymogu formalnego, odpowiada potrzebom ekonomiki procesowej i ma na celu unikanie sporów sądowych poprzez rozwiązywanie konfliktów w sposób mniej kosztowny i mniej skomplikowany aniżeli na drodze sądowej.

48 Jednakże art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 wymienia trzy kategorie pracowników, na których nie można nałożyć tego wymogu formalnego, a mianowicie pracowników kierowanych do pracy za granicą, takich, których stosunek pracy nie jest objęty układami zbiorowymi oraz pracowników zatrudnionych na podstawie czasowej umowy o pracę lub czasowego stosunku pracy. Należy uznać, co proponuje także rzecznik generalny w pkt 39 opinii, że wyjątek przewidziany przez prawodawcę wspólnotowego odpowiada potrzebie uniknięcia sytuacji, w której wezwanie stanowiłoby nadmierny wymóg, powodujący, iż dostęp pracownika do drogi sądowej stałby się w praktyce trudniejszy, a nawet niemożliwy.

49 Jeśli chodzi o zakres tego wyjątku, z wyliczenia kategorii pracowników zwolnionych z formalnego wymogu uprzedniego wezwania wynika, że prawodawca wspólnotowy dążył do objęcia ochroną tych ich kategorii, które ze względów merytorycznych lub prawnych wydawały mu się być najbardziej zagrożone, a mianowicie pracowników kierowanych do pracy za granicą, którzy mogą napotkać trudności związane ze swym odizolowaniem geograficznym oraz pracowników, których stosunek pracy nie jest objęty układem zbiorowym, którzy znajdują się w sytuacji odizolowania prawnego.

- 50 Wspominając pracowników zatrudnionych na podstawie czasowej umowy o pracę lub czasowego stosunku pracy prawodawca wspólnotowy nie miał szczególnych powodów, aby obejmować tym pojęciem wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony, bez jakiegokolwiek rozróżnienia i niezależnie od czasu trwania zatrudnienia. Z drugiej strony logiczne i uzasadnione jest, iż zamierzał on odnieść się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy krótkoterminowej, gdyż właśnie ta krótkoterminowość może stanowić dla nich przeszkodę skutecznym dostępem do drogi sądowej.
- 51 W trzeciej kolejności, jeśli chodzi o cel art. 8 dyrektywy 91/533, z jej motywu dwunastego wynika, że przepis ten odzwierciedla troskę prawodawcy wspólnotowego o zapewnienie pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę możliwości dochodzenia ich praw wynikających ze wspomnianej dyrektywy. Taka troska podkreśla poprawność interpretacji dokonanej w poprzednim punkcie niniejszego wyroku, zgodnie z którą prawodawca wspólnotowy — odnosząc się do pracowników zatrudnionych na podstawie „czasowej umowy lub [czasowego] stosunku pracy” zmierzał do objęcia zakresem tego pojęcia pracowników zatrudnionych na podstawie umów o tak krótkim czasie trwania, że wymóg uprzedniego wezwania przed wystąpieniem na drogę sądową mógłby stanowić dla nich przeszkodę w skutecznym dostępem do środków odwoławczych.
- 52 Wobec braku w dyrektywie 91/533 wskazówek odnoszących się do metody bardziej dokładnego ustalenia tego czasu trwania, zasadniczo na państwach członkowskich spoczywa zadanie jego ustalenia. W sytuacji gdy przepisy państwa członkowskiego nie określają takiego czasu trwania, do sądu krajowego należy, co proponuje także rzecznik generalny w pkt 67 opinii, ustalenie go w każdym indywidualnym przypadku, przy uwzględnieniu specyfiki danego sektora lub danego stanowiska i rodzaju działalności.
- 53 Należy jednakże wyjaśnić, że wspomniany czas trwania musi zostać ustalony w taki sposób, aby nie miało to negatywnego wpływu na effet utile art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533, którego celem jest — co wynika także z pkt 51 niniejszego wyroku — umożliwienie pracownikom znajdującym się w utrudnionej sytuacji dochodzenia praw, które zostały im przyznane wspomnianą dyrektywą, bezpośrednio na drodze sądowej.

54 Mając na względzie powyższe uwagi, na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, że wyrażenie „czasow[a] umow[a] lub [czasowy] stosun[ek] pracy” zawarte w art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 powinno być interpretowane w ten sposób, iż odnosi się ono do krótkoterminowych umów o pracę i krótkoterminowych stosunków pracy. W braku unormowań ustanowionych w tym zakresie przepisami prawa państwa członkowskiego do sądów krajowych należy ustalenie czasu trwania takiej umowy lub takiego stosunku pracy w każdym indywidualnym przypadku, z uwzględnieniem specyfiki danego sektora lub danych stanowisk i rodzajów działalności. Ten czas trwania powinien jednak zostać ustalony w taki sposób, aby zapewniona była skuteczna ochrona praw, z których pracownicy korzystają na podstawie tej dyrektywy.

W przedmiocie kosztów

55 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

- 1) Wykładni art. 8 ust. 1 dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy należy dokonywać w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie stosowaniu przepisów krajowych stanowiących, że układ zbiorowy zapewniający transpozycję do prawa krajowego przepisów tej dyrektywy stosuje się do pracownika także wtedy, gdy nie jest on członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu zbiorowego.

- 2) Wykładni art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 należy dokonywać w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie temu, aby pracownika, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem układu zbiorowego regulującego jego stosunek pracy, uważać za „objętego” tym układem w rozumieniu wspomnianego przepisu.
- 3) Wyrażenie „umowa czasowa lub [czasowy] stosunek pracy” zawarte w art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 powinno być interpretowane w ten sposób, iż odnosi się ono do krótkoterminowych umów o pracę i krótkoterminowych stosunków pracy. W braku unormowań ustanowionych w tym zakresie przepisami prawa państwa członkowskiego do sądów krajowych należy ustalenie czasu trwania takiej umowy lub takiego stosunku pracy w każdym indywidualnym przypadku, z uwzględnieniem specyfiki danego sektora lub danych stanowisk i rodzajów działalności. Ten czas trwania powinien jednak zostać ustalony w taki sposób, aby zapewniona była skuteczna ochrona praw, z których pracownicy korzystają na podstawie tej dyrektywy.

Podpisy