

Równe traktowanie pracowników tymczasowych

Equal treatment of temporary workers

Streszczenie

Celem dyrektywy 2008/104/WE jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej przez zagwarantowane tymczasowo zatrudnionym pracownikom przestrzegania przez przedsiębiorców zasady równego traktowania. Podstawą faktyczną sporu w sprawie C-311/21 CM przeciwko *TimePartner Personalmanagement GmbH* (wyrok TSUE z 15 grudnia 2022 r., ECLI:EU:C:2022:983) było powództwo wniesione do sądu pracy przez pracownicę tymczasową zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Istota sporu zmierzała do ustalenia: 1) w jaki sposób należy definiować pojęcie „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” zawarte w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE oraz 2) funkcja, jaką powyższe pojęcie spełnia.

Słowa kluczowe

Praca tymczasowa, równe traktowanie, układy zbiorowe, podstawowe warunki pracy

JEL: K31

Abstract

The purpose of Directive 2008/104/EC is to ensure the protection of temporary workers and to improve the quality of temporary work by guaranteeing temporary workers compliance with the principle of equal treatment by entrepreneurs. The factual basis of the dispute in case C-311/21 CM against *TimePartner Personalmanagement GmbH* was an action brought to the labour court by a temporary worker. The essence of the dispute was to determine: 1) how to define the concept of general protection of temporary workers contained in Article 5(3) of Directive 2008/104/EC and; 2) what is the function of the above term?

Keywords

Temporary work, equal treatment, collective agreements, basic working conditions

Preambuła, zakres zastosowania i cel dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej oraz definicje pojęć wykorzystywanych do realizacji celów tej dyrektywy

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej 2008/104/WE (Dz. Urz. L327 z 5 grudnia 2008, s. 8) reguluje status prawny pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przez agencję pracy tymczasowej lub związaną z taką agencją innym stosunkiem prawnym. Agencja pracy tymczasowej jest zdefiniowana w art. 3 ust. 1 lit. b tej dyrektywy jako każda osoba fizyczna lub

prawna zgodnie z prawem krajowym zawierająca umowy o pracę lub nawiązująca stosunki pracy z pracownikami tymczasowymi w celu skierowania ich do przedsiębiorstw użytkowników, aby wykonywali tam tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorców. Celem prawodawcy unijnego było zapewnienie tymczasowym pracownikom: 1) stosownej ochrony prawnej w sprawach dotyczących równego traktowania (art. 5); 2) dostępu do zatrudnienia, pomieszczeń pracowniczych i kształcenia zawodowego (art. 6); 3) reprezentacji interesów (art. 7 i 8). W motywach 10, 12, 14, 16, 17 i 18 preambuły przedmiotowej dyrektywy zostały wskazane cele oraz wymienione potrzeby, które powyższa dyrektywa ma realizować i zaspakajać. Podstawowe warunki pracy pracowników tymczasowych powinny być

zrównane z warunkami, na jakich pracownicy ci bezpośrednio zatrudnieni mogliby wykonywać taką samą pracę u stałego pracodawcy, a nie przedsiębiorcy użytkownika (motyw 15). Aby zrealizować powyższe cele analizowana dyrektywa zezwala władzom państw członkowskich UE na wprowadzenie i stosowanie odrębnych warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych. Jest to możliwe wówczas, gdy władze tych państw zagwarantują wszystkim zatrudnionym utrzymanie unijnych standardów ogólnego poziomu zatrudnienia (motyw 16). Tylko w niektórych ściśle określonych okolicznościach poszczególne państwa członkowskie UE mogą zezwolić partnerom społecznym na odrębne określenie warunków pracy i zatrudnienia. Warunkiem czynienia użytku z powyższego zezwolenia jest zgodny z unijnym standardem ogólny poziom ochrony pracy wykonywanej przez tymczasowych pracowników. Odpowiedzialność za naruszenie podstawowej zasady unijnego prawa pracy ponosi państwo członkowskie. Sądy krajowe sprawują bowiem kontrolę poszanowania przez partnerów społecznych ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

O daleko posuniętej ochronie praw tymczasowych pracowników świadczą prawne definicje pracownika tymczasowego i przedsiębiorcy użytkownika sformułowane i wymienione w art. 3 ust. 1 litery „a”, „b”, „c” i „d” dla celów tej dyrektywy. Pracownik tymczasowy to osoba zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę. W definicjach wymienionych w przepisach art. 3 ust. 1 dyrektywy nie użyto określenia „pracodawca”. Natomiast w art. 2 tej dyrektywy prawodawca unijny uznaje *expressis verbis* agencję pracy tymczasowej za pracodawcę. Brak jest więc rozróżnienia między zdefiniowanym określeniem „przedsiębiorca użytkownik” i nie zdefiniowanym ważnym pojęciem prawnym, którym w przypadku osoby tymczasowo zatrudnionej jest „pracodawca”. Z art. 2 dyrektywy wynika, że pracodawcą jest nie tylko ten przedsiębiorca użytkownik, który nadzoruje pracę wykonywaną przez pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej. Zasada równego traktowania znajduje zastosowanie poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za podmiot zatrudniający osoby świadczące pracę. W art. 1 ust. 1 dyrektywy postanowiono, że dyrektywę 2008/104 stosuje się do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy. Pracownicy ci powinni zostać skierowani do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw.

Spór o zasadę równego traktowania pracowników tymczasowych

Przyczyną sporu w sprawie C-311/21 *CM przeciwko TimePartner Personalmanagement GmbH* było roszczenie wniesione do sądu pracy w Würzburgu (Niemcy) przez pracownicę tymczasową oznaczoną inicjałami CM, świadczącą pracę w ramach umowy o pracę zawar-

tej na czas określony w okresie od stycznia do kwietnia 2017 r. Powódka domagała się od pracodawcy stosunkowo niewielkiej części wynagrodzenia w wysokości 1269,72 euro, będącej różnicą między wynagrodzeniem pracowników tymczasowych, wykonujących porównywalną pracę co pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przez pracodawcę występującego w tym przypadku w charakterze przedsiębiorcy użytkownika. Jej zdaniem powinna otrzymywać wynagrodzenie za godzinę pracy w kwocie 13,64 euro, a nie 9,23 euro. Powyższa różnica wynika z wynegocjowanego przez niemieckie organizacje związków zawodowych odstępstwa od zasady równego traktowania w sprawach dotyczących wynagrodzenia za pracę świadczoną przez pracowników tymczasowych. Zdaniem powódki obowiązujące w niemieckich przepisach prawa pracy reguły są niezgodne z art. 5 dyrektywy 2008/104/WE. Obowiązujący w Niemczech układ zbiorowy pracy, stosowany przez pracodawcę powódki, wprowadzał odstępstwo od zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania za wykonywanie porównywalnej pracy przez wszystkich pracowników. Ustanawiał bowiem dla pracowników tymczasowych niższą stawkę wynagrodzenia za identyczną pracę wykonywaną przez pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez pracodawcę, mającego status przedsiębiorcy użytkownika. Roszczenie zostało oddalone zarówno w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu apelacyjnym. Wniesiona przez powódkę do niemieckiego federalnego sądu pracy kasacja od przedstawionych orzeczeń została uznana za ważną z punktu widzenia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Trafnie najwyższy niemiecki sąd orzekający w sprawach pracowniczych uznał, że rozstrzygnięcie takiego sporu jest uzależnione od interpretacji przez TSUE przepisów art. 5 ust. 1–5 dyrektywy 2008/104/WE. Zwrócił się więc do TSUE z pięcioma pytaniami prejudycjalnymi dotyczącymi wszystkich pięciu przepisów art. 5 ust. 1–5 wymienionej dyrektywy. Sens sporu sprowadzał się do ustalenia czy najważniejszy w rozstrzygnięciu sprawy przepis art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE wymaga od prawodawcy krajowego kontrolowania poziomu ogólnej ochrony podstawowych warunków pracy i zatrudnienia wszystkich pracowników. Pytanie drugie, złożone z dwóch części zmierzało – w części pierwszej – do ustalenia, jakie warunki muszą być spełnione, aby można było przyjąć, że postanowienia układu zbiorowego zostały wprowadzone z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Kolejne dwa pytania prejudycjalne, trzecie i czwarte, zmierzały do ustalenia czy art. 5 ust. 3 dyrektywy nakazuje państwu członkowskim regulować warunki i kryteria przestrzegania warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych, stanowiące odstępstwo od obowiązku równego traktowania wówczas, gdy krajowy system rokowań zbiorowych przewiduje wymagania pozwalające oczekiwać odpowiedniej równowagi interesów między stronami układu zbiorowego pracy. Państwa członkowskie UE mogą przyznać partnerom społecznym prawo do zawierania układów zbiorowych pracy w celu ustalenia warun-

ków zatrudnienia pracowników tymczasowych (art. 5 ust. 3 dyrektywy). Niemiecki sąd chciał ustalenia, czy w wyniku takiego upoważnienia krajowi partnerzy społeczni zostają uprawnieni do zgodnego z prawem pracy unijnym, lecz mniej korzystnego dla tymczasowych pracowników, określania podstawowych warunków ich zatrudniania. Zwrócił się więc do TSUE o dokonanie wykładni, czy obowiązek poszanowania ochrony tymczasowej pracowników tymczasowych zostanie spełniony wówczas, gdy uregulowania krajowe ustanowią mniej korzystne warunki zatrudnienia przez ustanowienie dla pracowników tymczasowych minimalnych stawek wynagrodzenia, maksymalnych okresów zatrudnienia tych pracowników przez przedsiębiorców użytkowników i czasowe ograniczenia dla odstępstwa od zasady ich równego traktowania. Ostatnie, piąte pytanie prejudycjalne postawione przez federalny niemiecki sąd pracy na wypadek udzielenia przez TSUE przeczącej odpowiedzi na poprzednie (trzecie) pytanie sądu odsyłającego, odnosi się do obowiązku ustanowienia dla sądów krajowych powinności przeprowadzania skutecznej kontroli przedsiębiorców użytkowników oraz agencji pracy tymczasowej w celu stwierdzenia, czy partnerzy społeczni dotrzymują obowiązków sformułowanych w art. 5 ust. 3 dyrektywy. W szczególności sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy krajowe układy zbiorowe pracy podlegają w świetle europejskiego prawa pracy kontroli sądowej sprawowanej w każdym państwie członkowskim, które zezwoliło na odstępstwo od standardów sformułowanych w przepisach art. 5 ust. 1–2 dyrektywy.

Każda ze stron sporu oraz inne podmioty występujące jako *amici curiae* – Komisja Europejska i rząd niemiecki przedstawiły TSUE pisemne opinie zawierające oficjalne zapatrywania na zasadę równego traktowania pracowników tymczasowych. O wadze i doniosłości interpretacji wszystkich ustępów przepisu art. 5 dyrektywy oraz innych przepisów wymienionych w dokumentach sprawy – art. 1, 2, 3, 9 i 10 dyrektywy 2008/104/WE – świadczy udział w ustnej debacie podczas rozprawy w dniu 5 maja 2022 r. wskazanych wyżej osób i instytucji państwowych, reprezentowanych przez pełnomocników w której uczestniczyli również – w największej liczbie – przedstawiciele rządu Szwecji.

W dalszej części opracowania zostaną omówione oficjalne zapatrywania na sprawę C-311/21 Rzecznika Generalnego TSUE A. M. Collinsa (Opinia Rzecznika Generalnego Antony'ego Collinsa przedstawiona 14 lipca 2022 r. w sprawie C-311/21, ECLI:EU:C:2022:581) oraz stanowisko i rozstrzygnięcie drugiej izby TSUE orzekającej w pięcioosobowym składzie¹.

Stanowiska stron sporu: powódki, strony pozwanej oraz pozostałych uczestników postępowania

Pytanie pierwsze

CM przyznała, że pobierała podczas skierowania do pracy przez agencję pracy tymczasowej u przedsiębiorcy

użytkownika *TimePartner* wynagrodzenie za świadczoną pracę zgodnie z układem zbiorowym pracy. Zdaniem CM niemiecka ustawa o pracy tymczasowej jest niezgodna z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE w takim stopniu, w jakim nie wymaga, aby układy zbiorowe pracy zapewniały poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Ponadto niemiecka ustawa zezwala, aby w układach zbiorowych pracy zostały wprowadzone alternatywne ustalenia dotyczące pracy i zatrudnienia, natomiast nie zezwala na ustępstwa od zasady równego traktowania (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 27). Z kolei *TimePartner* zwracał uwagę na okoliczność, że partnerom społecznym przysługuje szeroki margines swobody. Jego zdaniem, powyższa konstatacja dopuszcza możliwość wprowadzenia w układach zbiorowych pracy odstępstw od zasady równego traktowania na korzyść lub niekorzyść pracowników tymczasowych (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 28). Natomiast rząd niemiecki uważał, że dyrektywa 2008/104/WE gwarantuje poszanowanie zasady równego traktowania pracowników tymczasowych, wykonujących porównywalną pracę z pracownikami bezpośrednio zatrudnionymi przez przedsiębiorstwa użytkowników. Nie przewiduje ona szczególnej formy ochrony pracowników (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 29). Według Komisji UE pojęcie zawarte w art. 5 ust. 3 omawianej dyrektywy: „ogólna ochrona pracowników tymczasowych” odnosi się do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia wymienionych w jej art. 5 ust. 1. Celem tej dyrektywy jest zagwarantowanie poszanowania zasady równego traktowania. Nie przyczynia się ona jednak do zagwarantowania pracownikom tymczasowym lepszych warunków niż te, które mają zastosowanie do pracowników wykonujących porównywalną pracę, bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwa użytkowników. Partnerzy społeczni mogą przewidzieć w układzie zbiorowym, że pracownicy tymczasowi otrzymają niższe wynagrodzenie niż wykonujący porównywalną pracę pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwa użytkowników. W takiej sytuacji poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych wymaga, aby partnerzy społeczni przyznali pracownikom tymczasowym inne świadczenia nie przysługujące pracownikom bezpośrednio zatrudnionym przez przedsiębiorstwa użytkowników (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 30).

Komisja Europejska uważała, że układy zbiorowe pracy, gwarantujące poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, mogą stanowić odstępstwo od zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy i zatrudnienia (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 32). Warunki te obejmują m.in. wynagrodzenie za pracę. Natomiast zasada równego traktowania nie narusza prawa państw członkowskich do wspierania układów zbiorowych pracy bardziej korzystnych dla pracowników (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 33). Zasada ta zmierza do ustanowienia uregulowań prawnych chroniących pracowników tymczasowych, charakteryzujących się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością i jednocześnie poszanowaniem różnorodności ryn-

ków pracy i stosunków między partnerami społecznymi (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 34). Do pisemnych uwag Komisja dołączyła opublikowane w 2011 r. sprawozdanie ekspertów na temat wprowadzania dyrektywy 2008/104/WE do systemów prawnych państw członkowskich². Wynika z niego, że układ zbiorowy pracy zawarty przez partnerów społecznych w celu odstąpienia od zasady równego traktowania pracowników tymczasowych nie może ograniczać się do wprowadzenia niższej stawki wynagrodzenia. Musi natomiast równoważyć tę zrewidowaną stawkę płacową innymi postanowieniami korzystnymi wyłącznie dla pracowników tymczasowych (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 24). Obowiązek zachowania równowagi między pracą tymczasową a poziomem wynagrodzenia za wykonywanie takiej pracy jest tym środkiem prawnym, który zgodnie z zasadą równego traktowania zatrudnionych umożliwia ogólną ochronę pracowników tymczasowych.

Pytanie drugie, część pierwsza i druga

Zdaniem powódki i Komisji stopień poszanowania ogólnej ochrony pracowników powinien być oceniony nie poprzez abstrakcyjne odniesienie, lecz bezpośrednie porównanie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych z warunkami pracy pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika. Natomiast *TimePartner* i rząd niemiecki uważali, że ogólna ochrona pracowników tymczasowych winna być oceniana na podstawie ogólnego badania postanowień określonego układu zbiorowego pracy.

W drugiej części analizowanego pytania prejudycjalnego Komisja i rząd niemiecki nie przedstawili własnych zapatrywań na sprawę znaczenia ochrony pracownika tymczasowego oraz prawnych ram zatrudnienia – układu zbiorowy pracy czy ustawy. Wspierali stanowisko przedsiębiorcy użytkownika – *TimePartnera*. Wymienione podmioty uważały, że art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE zezwala państwom członkowskim na przekazanie kompetencji do zawierania całkowicie autonomicznych układów zbiorowych pracy regulujących warunki zatrudnienia i wynagrodzenia za tymczasową pracę wykonywaną przez pracowników, którzy ją świadczą niezależnie od tego, czy są związani z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas określony albo nieokreślony. Dla ogólnej ochrony pracowników tymczasowych rodzaj zatrudnienia nie ma decydującego znaczenia.

Pytania trzecie i czwarte

Prawne problemy przedstawione w tych pytaniach są zbieżne. Dotyczą obowiązków nałożonych na państwa członkowskie przepisami europejskiego prawa pracy. Ratyfikując dyrektywę 2008/104/WE państwa członkowskie UE powinny mieć świadomość, że postanowienia krajowych układów zbiorowych poszczególnych państw członkowskich UE stwarzają możliwość wprowadzania odstępstw od zasady równego traktowania pracowników sformułowanej w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE. Na pytanie przedstawione przez niemiecki federalny sąd pracy należało udzielić odpowiedzi aprobowanej lub za-

przeczącej (tak albo nie). W skrócie pytanie brzmiało: „czy poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu art. 5 ust. 3 [omawianej dyrektywy] zapewnia uregulowanie ustawowe (...)” obowiązujące w tym państwie członkowskim, które wystąpiło do TSUE z pytaniami prejudycjalnymi³. W przypadku udzielenia przez TSUE odpowiedzi przeczącej sąd odsyłający chciał ustalenia, czy taka sama sytuacja ma miejsce, gdy obowiązujące uregulowania prawne nie przewidują ograniczenia czasowego dla odstępstwa od zasady równego traktowania wynagrodzenia. Pytającemu sądowi odsyłającemu chodziło o zagwarantowanie pracownikowi tymczasowemu tych samych warunków zatrudnienia, jakie zapewniono pracownikom przedsiębiorstw użytkowników w sprawach dotyczących dostępu do zbiorowych obiektów lub świadczeń socjalnych: opieki nad dziećmi, żywienia zbiorowego i środków transportu. Ponieważ odpowiedź na pytanie czwarte jest uzależniona od odpowiedzi na pytanie trzecie, Rzecznik Generalny TSUE postanowił zweryfikować te pytania łącznie. Ustalił, że pomiędzy stronami sporu występowała zasadnicza sprzeczność. Powódka – CM uważała, że art. 5 ust. 3 dyrektywy wymaga, aby w ustawodawstwie krajowym zostały wyraźnie zidentyfikowane szczegółowe kryteria albo warunki, jakie powinny być spełnione przez strony negocjujące i wspólnie decydujące o treści układów zbiorowych pracy. Natomiast jej oponent, *TimePartner*, popierany przez rząd niemiecki, był zdania, że wskazana przez powódkę norma prawna nie nakłada na państwa członkowskie wymagań, jakie powinny spełniać układy zbiorowe pracy po to, aby można było zapewnić ogólną ochronę tymczasowym pracownikom. Jego zdaniem, państwa członkowskie mogą pozostawić partnerom społecznym margines swobody korespondujący z zakresem autonomii przysługującej państwom członkowskim zawierającym układy zbiorowe pracy w takich kategoriach spraw, jak te regulowane przepisami omawianej dyrektywy. Dodatkowo rząd niemiecki podkreślał, że w przepisie art. 5 ust. 3 dyrektywy w sposób dorozumiany sformułowano założenie o sprawiedliwym charakterze układów zbiorowych pracy zawieranych przez partnerów społecznych, wyposażonych przez prawodawców w państwach członkowskich w kompetencje do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy. Układy *ex lege* powinny gwarantować wszystkim pracownikom, również tymczasowym, ogólną ochronę prawną w sprawach z zakresu prawa pracy, krajowego i unijnego.

Komisja Europejska uważała, że państwo członkowskie, które przekazało partnerom społecznym prawo do zawierania układów zbiorowych pracy, powinno samodzielnie zadbać o przestrzeganie przez partnerów społecznych ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Odstępstwo od zasady równego traktowania pracowników tymczasowych automatycznie musi z mocy prawa zostać zrekomensowane innymi stosownymi świadczeniami. Na sądzie krajowym spoczywa obowiązek oceny, czy ogólna ochrona pracowników tymczasowych może być skutecznie zagwarantowana bez uszczerbku dla nich poprzez interpretację prawa krajowego, które jest w sta-

nie zagwarantować poszkodowanym pracownikom tymczasowym rekompensatę zgodną z wymaganiami systemu unijnego prawa pracy.

Ostatnie, piąte pytanie prejudycjalne

Sąd odsyłający pytał TSUE, czy w obowiązującym systemie prawa unijnego w wystarczającym stopniu umożliwiono sądom krajowym zrealizowanie przysługujących im obowiązkowych kompetencji służących zapewnieniu poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Powódka udzieliła na powyższe pytanie zwięzłej odpowiedzi twierdzącej. *TimePartner* i rząd niemiecki zgodnie podkreślali, że układy zbiorowe pracy korzystają z domniemania sprawiedliwego charakteru. Poddane są zatem ograniczonej kontroli sądowej. Ci uczestnicy postępowania ogólnego prowadzonego przez TSUE powoływali się na podstawy prawne sformułowane w motywie 19 dyrektywy 2008/104/WU oraz art. 28 KPP UE (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 73). Wymieniony przepis KPP przyznaje partnerom społecznym prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy zgodnie z prawem UE i przepisami krajowymi. W przypadku konfliktu interesów partnerów społecznych KPP przyznaje pracownikom prawo do podejmowania działań zbiorowych – strajku. Nie określa jednak, z jakich instrumentów prawnych (lokaut) mogą korzystać w podobnej sytuacji pracodawcy. Natomiast motyw 19 wymienionej powyżej dyrektywy wyraźnie zastrzega, iż dyrektywa pozostaje bez wpływu na autonomię partnerów społecznych i istniejące między nimi stosunki. Partnerzy mają prawo negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy zgodnie ze standardami uregulowanymi w systemach prawa pracy państw członkowskich i Unii Europejskiej. Motyw 19 dyrektywy przypomina wyłącznie państwom członkowskim UE o obowiązku poszanowania nadrzędnych przepisów wspólnotowych. Moim zdaniem, trudno zatem przyznać rację Komisji wskazującej wyraźnie, że jedynie sąd odsyłający, sprawdzając treść układu zbiorowego pracy, spełnia wymóg zagwarantowania ogólnej ochrony pracownikom tymczasowym.

Opinia prawna – propozycje Rzecznika Generalnego TSUE w odpowiedzi na pytania prejudycjalne

Rekompensata interesów

Kwestia przedstawiona przez Rzecznika Generalnego TSUE w omawianej w niniejszym fragmencie opinii dotyczy tego, w jakich okolicznościach układ zbiorowy pracy zawarty przez partnerów społecznych może wprowadzać odstępstwo od zasady równego traktowania pracowników tymczasowych. Dyrektywa 2008/104/WE dopuszcza układy zbiorowe pracy zapewniające nie tylko odstępstwa od bardziej korzystnych warunków pracy i zatrudnienia. W rozdziale trzecim „Postanowienia końcowe” art. 9 zatytułowany „Wymogi minimalne” wprowadza korzystniejsze dla pracowników odstępstwa od zasady równego traktowania pod warunkiem, że gwa-

rantują one poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 35). Przeto w art. 5 ust. 3 tej dyrektywy powinno się dopuszczać również układy zbiorowe pracy wprowadzające odstępstwa od zasady równego traktowania. Rzecz jasna, taki przypadek może mieć miejsce w razie poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Zdaniem Rzecznika Generalnego TSUE, który powołuje się na inne, wcześniejsze wyroki TSUE⁴, pod pojęciem ogólnej ochrony prawnej pracowników tymczasowych nieodłącznie powiązana jest szansa odstąpienia od ogólnej zasady, za jaką uznawana jest zasada równego traktowania (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 36). We wszystkich wymienionych przez Rzecznika Generalnego orzeczeniach wymienionych w powołanych przez niego sprawach, a także w innych przypadkach, wcześniejszych i późniejszych, wymienionych przez TSUE w sprawie C-447/09, pkt. 56,72⁵ chodziło przede wszystkim o bardzo ścisłą interpretację ograniczającą zakres tego, co jest bezwzględnie niezbędne dla ochrony interesów osób tymczasowo zatrudnionych. Odstępstwa te pozwalają zabezpieczyć powyższe interesy⁶. Należy więc pilnować, aby wszelkie odstępstwa od zasady równego traktowania, powodujące uszczerbek podstawowych warunków pracy, w jakich znajduje się pracownik tymczasowy, powinny być zrekompensowane przyznaniem poszkodowanemu świadczeń wymienionych w art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104/WE dotyczących: norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, okresów wypoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu, świąt oraz przede wszystkim wynagrodzenia. Według Rzecznika Generalnego TSUE „(...) wynagrodzenie stanowi warunek zatrudnienia o tak fundamentalnym znaczeniu, iż jakiegokolwiek odstępstwo od zasady równego traktowania powinno być uzasadnione przez odniesienie do najsurowszych standardów” (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 39). Jako przykład podaje, że odstępstwo nie może być skutecznie zrekompensowane w drodze upominków promocyjnych oferowanych przez przedsiębiorstwo. Zatem wszelkie świadczenia – zgodne z zasadą równego traktowania – kompensujące uszczerbek spowodowany zastąpieniem przepisów ustawowych postanowieniami układu zbiorowego pracy, muszą być proporcjonalne i współmierne do szkód wyrządzonych pracownikowi tymczasowemu. Nie można zatem uznać za wystarczające przyznanie pracownikowi tymczasowemu dodatkowego urlopu w wymiarze jednego dnia w zamian za pięćdziesięcioprocentowe obniżenie stawki rocznego wynagrodzenia za pracę (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 50).

Według opinii Rzecznika Generalnego TSUE, partnerzy społeczni zawierający układ zbiorowy pracy mogą odstąpić od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, jeżeli w zawartym przez nich układzie zbiorowym pracy zostaną przyznane pracownikom tymczasowym proporcjonalne świadczenia wyrównawcze związane z podstawowymi warunkami pracy, które będą mogły zostać potraktowane przez pracowników tymczasowych jako rekompensatę poniesionych uszczerbków z powodu ich tymczasowego – a nie stałego zatrudnienia.

Porównanie warunków pracy

Podstawowe warunki pracy pracowników tymczasowych winny odpowiadać co najmniej warunkom pracy obowiązującym w zakładach pracy prowadzonych przez przedsiębiorców bezpośrednio zatrudniających pracowników. Zasada równego traktowania jednych i drugich zatrudnionych wymieniona w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE jest wyrazem woli i równocześnie koncepcją Unii Europejskiej zainteresowanej przystosowaniem warunków zatrudnienia tymczasowych pracowników do standardów obowiązujących w „normalnych” stosunkach pracy. Wymieniona dyrektywa została uchwalona dla powiązania dwóch celów jakimi są: elastyczność przedsiębiorstwa oraz zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnionym pracownikom tymczasowym. Ta dwójka idea odpowiada dążeniu prawodawcy unijnego do maksymalnego zbliżenia warunków pracy tymczasowej do „normalnego” stosunku pracy, którym jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W motywie 15 dyrektywy 2008/104/WE wyraźnie stwierdzono, że najczęstszą formą stosunku pracy są umowy o pracę. Dyrektywa ta zmierza zatem do wspierania dostępu pracowników tymczasowych do stałego zatrudnienia w przedsiębiorstwie użytkownika. Cel znajduje szczególne odzwierciedlenie w art. 6 ust. 1 wymienionej dyrektywy. Unijny prawodawca bowiem nakazuje przedsiębiorcy informowanie pracowników tymczasowych o wszelkich wolnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie użytkownika. Zmierza więc do stworzenia tymczasowo zatrudnionym pracownikom takich samych możliwości wykonywania pracy, jakie mają inni „pełnowartościowi” pracownicy jego przedsiębiorstwa⁷. Określona w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE zasada równego traktowania wpisuje się w ten sam cel. Zgodnie bowiem z tym przepisem podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku. Na tej podstawie, w opinii Rzecznika Generalnego TSUE w sprawie C-311/21 stwierdzono, że partnerzy społeczni, zawierając układy zbiorowe pracy, powinni okazać poszanowanie dla ogólnej ochrony pracowników tymczasowych (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 47). Oznacza to, że państwa członkowskie mają obowiązek porównywania podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które rzeczywiście mają zastosowanie do pracownika tymczasowego w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika w celu upewnienia się, na podstawie wszystkich istotnych okoliczności rozpatrywanych w postępowaniu głównym, czy w odniesieniu do wspomnianego pracownika tymczasowego jest przestrzegana zasada równego traktowania⁸. W przypadku wystąpienia z roszczeniami odsyłające sądy krajowe są zobowiązane do ustalenia czy podstawowe warunki pracy i zatrudnienia mogłyby zostać zastosowane do pracownika tymczasowego. Mam na uwadze pracowników wyłącznie za-

trudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika na tych samych stanowiskach i na ten sam okres, na jaki zatrudniono stałych pracowników. Do takiego sądu, a nie do TSUE, należy porównanie tych podstawowych warunków z tymi, które rzeczywiście mają zastosowanie do tego pracownika. Jest to konieczne dla upewnienia się, czy jest przestrzegana zasada równego traktowania. Przeto, jeżeli partnerzy społeczni w państwie członkowskim korzystają z możliwości odstąpienia od warunków zatrudnienia, przysługujących pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie użytkownika, to w zawieranej przez nich układzie zbiorowym należy przyznać pracownikom tymczasowym inne świadczenia wyrównawcze, niedostępne dla bezpośrednio zatrudnionych pracowników. Na tym właśnie oparte jest poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 48).

Ustalono powyżej reguły rekompensowania odstępców dotyczących wyłącznie pracowników tymczasowych mają zastosowanie do każdej umowy o pracę zawartej z agencją pracy tymczasowej. Nie ma zatem podstaw prawnych w przepisach art. 5 ust. 2 i 3 dyrektywy 2008/104/WE, aby wyłączać spod ogólnej ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 54 *in fine*).

Transpozycja do prawa krajowego wymagań sformułowanych w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C Nr 83, s. 89) stanowi, że dyrektywy wiążą – w odniesieniu do rezultatu, jaki ma być osiągnięty – każde państwo członkowskie do którego są one skierowane. Pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków (art. 288 akapit trzeci). Powyższa swoboda postępowania nie wpływa na wykonywanie obowiązków przez te państwa. Swoboda ta nie umniejsza zobowiązań państw członkowskich, do których dyrektywa jest skierowana. W ramach porządku prawnego państwa te są zobowiązane przedsięwziąć wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy, zgodnie z jej celami. Zasada ta została sformułowana w orzecznictwie TSUE kilkadziesiąt lat temu⁹ i nadal obowiązuje¹⁰. Państwa członkowskie UE mogą, jak miało to miejsce w omawianej sprawie C-311/21, powierzać, również w pierwszej kolejności¹¹, partnerom społecznym kompetencje do zawierania układów zbiorowych pracy. Przeniesienie tych uprawnień na inne podmioty nie wywiera wpływu na te państwa w sprawach dotyczących podejmowania i stosowania wszelkich niezbędnych środków gwarantujących skuteczność dyrektywy. Nie upoważnia władz tych państw do odstąpienia od obowiązku zapewnienia wszystkim bez wyjątku pracownikom prawa do korzystania w pełnym zakresie z ochrony prawnej przyznanej przez prawodawcę unijnego określoną dyrektywą¹². Art. 11 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE nakłada na państwa członkowskie obowiąz-

zek „(...) dokonania wszelkich niezbędnych ustaleń umożliwiających im stałą realizację celów niniejszej dyrektywy”. Państwa członkowskie powinny kontrolować czy partnerzy społeczni dążą do wzajemnego zachowania równowagi (wyważenia) swoich interesów¹³, a także czy postępują zgodnie z prawem Unii, w szczególności z jej dyrektywami. Oznacza to, że w analizowanej w niniejszym opracowaniu sprawie C-311/21 Federalna Republika Niemiec powinna postępować zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem TSUE.

Zdaniem Rzecznika Generalnego, przepisy niemieckiego prawa pracy ograniczają możliwość wprowadzania przez partnerów społecznych odstępstw od zasady równego traktowania. Nie zobowiązują wyraźnie partnerów społecznych do zapewnienia, że odstępstwa są rekompensowane innymi świadczeniami (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 68).

Sądowa kontrola układów zbiorowych pracy

Według Rzecznika Generalnego TSUE sprzeczna z naturą prawa unijnego jest sytuacja, w której uniemożliwiono by właściwemu sądowi krajowemu uchylenie postanowień układu zbiorowego mogących stanowić przeszkodę dla zapewnienia skuteczności prawa unijnego. Równie konieczne jest zastosowanie takiego modelu działania do przypadku, gdy sprzeczne z prawem wspólnotowym postanowienie wywodzi się z układu zbiorowego pracy. „Byłoby niezgodne z samą naturą prawa wspólnotowego, gdyby sąd właściwy do stosowania tego prawa nie mógł w momencie jego stosowania podjąć wszelkich niezbędnych kroków w celu uchylenia postanowień układu zbiorowego, które mogłyby stanowić przeszkodę dla pełnej skuteczności przepisów wspólnotowych”¹⁴. Sąd odsyłający powinien zrobić wszystko, aby zapewnić pełną skuteczność dyrektywy. W celu wykonania tego zobowiązania zasada zgodnego z prawem krajowym działania wymaga, by organy 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 prawa Unii i przyjąć rozstrzygnięcie zgodne z realizowanymi przez nie celami¹⁵. Taka zasada ma pewne granice. 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*¹⁶. „Obowiązek spoczywający na sądzie odsyłającym obejmuje ustalenie, czy układy zbiorowe pracy wprowadzające odstępstwa od zasady równego traktowania zapewniają poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w drodze przyznania takim pracownikom pewnych świadczeń w celu zgodnego z prawem zrekomensowania im ja-

kichkolwiek odstępstw od tej zasady. Mimo że partnerom społecznym przysługuje szeroki margines swobody przy ustalaniu równowagi pomiędzy takimi odstępstwami a świadczeniami wyrównawczymi przyznawanymi pracownikom tymczasowym, sąd odsyłający musi być w stanie ustalić, czy partnerom społecznym rzeczywiście udało się zapewnić taką równowagę. Niezależnie od konieczności poszanowania przyznanego partnerom społecznym zakresu swobody nie istnieje domniemanie zgodności układów zbiorowych pracy z prawem Unii” (Opinia Rzecznika Generalnego, pkt. 79).

Przedstawione powyżej wszystkie zapatrywania Rzecznika Generalnego TSUE zostały zaakceptowane przez orzekający w tej sprawie skład Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Zdaniem TSUE art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej powinien być interpretowane w następujący sposób:

1) „poprzez odniesienie do pojęcia »ogólnej ochrony pracowników tymczasowych« przepis ten nie wymaga uwzględnienia poziomu ochrony przysługującego pracownikom tymczasowym, który przekraczałby poziom ochrony ustalony przez prawo krajowe i przez prawo Unii dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia dla wszystkich pracowników. Jednakże jeżeli partnerzy społeczni zezwalają, w drodze układu zbiorowego, na odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych, ów układ zbiorowy powinien, w celu zapewnienia ogólnej ochrony danych pracowników tymczasowych, przyznawać tym pracownikom pewne korzyści w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które będą mogły rekompensować odmienne traktowanie, jakiego ci pracownicy są poddawani.

2) przestrzeganie obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych podlega ocenie w sposób konkretny, poprzez porównanie w odniesieniu do danego stanowiska podstawowych warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika z warunkami mającymi zastosowanie do pracowników tymczasowych, aby w ten sposób móc określić, czy przyznane korzyści kompensacyjne w zakresie wspomnianych warunków podstawowych pozwalają zrównoważyć skutki odmiennego traktowania.

3) obowiązek zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych nie wymaga, aby dany pracownik tymczasowy był związany z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas nieokreślony.

4) ustawodawca krajowy nie jest zobowiązany do ustanowienia warunków i kryteriów mających na celu

zapewnienie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu tego przepisu, jeżeli dane państwo członkowskie przyznaje partnerom społecznym możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych dopuszczających odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść tych pracowników.

5) układy zbiorowe dopuszczające, zgodnie z tym przepisem, odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych muszą móc podlegać skutecznej kontroli sądowej w celu zbadania przestrzegania przez partnerów społecznych ich obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony tych pracowników”.

Przypisy/Notes

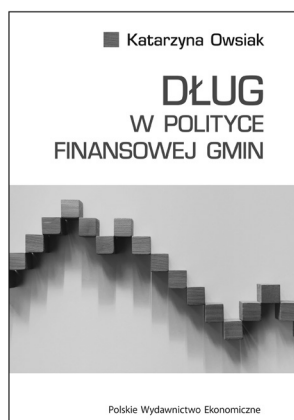
- ¹ A. Prechal, prezes Izby, M. L. Arastey Sahún, sprawozdawczyni, F. Biltgen, N. Wahl, I. Passer, sędziowie.
- ² <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en> [dostęp: 7 stycznia 2023 r.].
- ³ W analizowanym przypadku tym państwem jest Republika Federalna Niemiec. Obowiązuje tam ustawa z 3 lutego 1995 r. o pracy tymczasowej (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, BGBl. 1995 I, s.158) zmieniona ustawą z 21 lutego 2017 r. (BGBl.2017 I, s.258).
- ⁴ Wyroki w sprawach: z 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt. 89; 21 października 2010 r., Accardo i inni, C-227/09, EU:C:2010:624, pkt.58; 13 września 2011 r., Prigge i inni, C-447/09, EU:C:2011:573, pkt. 56 i 72. Zob. Opinię Rzecznika Generalnego G. Pitruzzelli w sprawie Luso Temp, C-426/20, EU:C:2021:995, pkt. 62.
- ⁵ Wyroki TSUE z: 15 maja 1986 r. C-222/84, w sprawie Johnston, Rec. s. 1651, pkt 36; 26 października 1999 r.; C-273/97 Sirdar, Rec. s. I-7403, pkt 23; 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-341/08 Petersen, Zb.Orz. s. I-47, pkt 60.
- ⁶ Wyrok TSUE z 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-341/08 Petersen, Zb.Orz. s. I-47, pkt 60.
- ⁷ Wyrok TSUE z 14 października 2020 r., JK przeciwko KG, C-681/18, EU:C:2020:823, pkt. 51–52.
- ⁸ Wyrok TSUE z 12 maja 2022 r., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, pkt. 50.
- ⁹ Wyrok TSUE z 10 kwietnia 1984 r., von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 15.
- ¹⁰ Wyrok TSUE z 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt. 94.
- ¹¹ Wyroki TSUE z: 18 grudnia 2008 r., Ruben Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, pkt.25; 11 lutego 2010 r., Ingenioforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, pkt.39; 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt. 108.
- ¹² Ingenioforeningen i Danmark, C-405/08, pkt. 40; Daimler, C-232/20, pkt.109.
- ¹³ Wyroki TSUE z: 8 września 2011 r., Hennigs i Mai, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 66; 19 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 68.
- ¹⁴ Wyrok TSUE z 7 lutego 1991 r., Nimz, C-184/89, EU:C:1991:50, pkt 20.
- ¹⁵ Wyrok TSUE z 19 września 2019 r., Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, pkt 60.
- ¹⁶ Ibidem, pkt. 61.

Bibliografia/References

Opinia Rzecznika Generalnego Antony'ego Collinsa przedstawiona 14 lipca 2022 r. w sprawie C-311/21, ECLI:EU:C:2022:581.

Prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski, prawnik. Profesor imienia Jean Monnet europejskiego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski, lawyer. Jean Monnet Professor of European Labour Law and Social Security.



Nowości

Więcej informacji na:
www.pwe.com.pl