

Z orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-2762-4820

e-mail: a.zietek-capiga@wpia.uw.edu.pl

Praca tymczasowa — obowiązek zapobiegania stosowaniu kolejnych okresów skierowania

Temporary agency work — the obligation to prevent successive assignments

Streszczenie

W wyroku z 14 października 2020 r. w sprawie C-681/18, JH przeciwko KG, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej po raz pierwszy dokonał wykładni art. 5 ust. 5 dyrektywy 2008/104 w sprawie pracy tymczasowej. Zdaniem Trybunału przepis ten należy interpretować w ten sposób, że nie stoi na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, w którym nie ograniczono liczby kolejnych okresów skierowania, jakie ten sam pracownik tymczasowy może ukończyć w tym samym przedsiębiorstwie użytkownika, oraz nie uzależniono zgodności z prawem korzystania z pracy tymczasowej od wskazania powodów o charakterze technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem uzasadniających to korzystanie. Z drugiej strony przepis ten należy interpretować w ten sposób, że stoi na przeszkodzie niepodjęciu przez państwo członkowskie jakiegokolwiek środka w celu zachowania tymczasowego charakteru pracy tymczasowej oraz uregulowaniu krajowemu, w którym nie przewidziano jakiegokolwiek środka zmierzającego do uniknięcia stosowania kolejnych okresów skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika w celu obejścia przepisów dyrektywy 2008/104 jako całości.

Słowa kluczowe

praca tymczasowa, nadużywanie pracy tymczasowej, równe traktowanie

JEL: K31

Wyrok Trybunału zapadł na tle następującego stanu faktycznego. JH jako pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej przez ponad dwa i pół roku świadczył pracę dla KG (przedsiębiorstwa użytkownika) na podstawie ośmiu kolejnych umów o pracę tymczasową oraz siedemnastu przedłużeń tych umów. JH wystąpił do sądu odsyłającego (sąd w Brescii, Włochy) z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy z KG na podstawie

Abstract

The Court of Justice of the EU on 14 October 2020 issued a judgement in case C-681/18, JH vs. KG, which gave the Court its first opportunity to interpret Article 5(5) of Directive 2008/104 on temporary agency work. According to the ruling that provision must be interpreted as not precluding national legislation which does not limit the number of successive assignments that the same temporary agency worker may fulfil at the same user undertaking and does not make the lawfulness of the use of temporary agency work subject to the prerequisite that it must be justified by technical, production, organisation or replacement-related reasons. On the other hand, that provision must be interpreted as precluding a Member State from taking no measures at all to preserve the temporary nature of temporary agency work and as precluding national legislation which does not lay down any measure to prevent successive assignments of the same temporary agency worker to the same user undertaking in order to circumvent the provisions of Directive 2008/104 as a whole.

Keywords

temporary agency work, misuse of temporary agency work, equal treatment

umowy na czas nieokreślony z powodu niezgodności z prawem korzystania z kolejnych i nieprzerwanych okresów skierowania do pracy tymczasowej. Włoski dekret ustawodawczy nr 276 w sprawie stosowania oddelegowań w dziedzinie zatrudnienia i rynku pracy, określonych w ustawie nr 30 z 14 lutego 2003 r., nie ogranicza dopuszczalnej liczby kolejnych okresów skierowania pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użyt-

kownika. Jednak zdaniem Sądu w Brescii ustawodawstwo krajowe wydaje się być niezgodne z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz. Urz. 2008, L 327, s. 9), w szczególności z art. 5 ust. 5, ponieważ nie przewiduje ograniczenia kolejnych okresów skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika. W tych okolicznościach Sąd w Brescii postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym.

Pytanie dotyczyło ustalenia, czy art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że stoi na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, w którym nie ograniczono liczby kolejnych okresów skierowania, jakie ten sam pracownik tymczasowy może ukończyć w tym samym przedsiębiorstwie użytkownika, oraz nie uzależniono zgodności z prawem korzystania z pracy tymczasowej od wskazania powodów o charakterze technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem uzasadniających to korzystanie. Trybunał przypomniał, że dyrektywa 2008/104 przewiduje jedynie wprowadzenie wymogów minimalnych, które mają na celu zapewnienie poszanowania zasady równego traktowania pracowników tymczasowych oraz zbadanie zakazów i ograniczeń mających zastosowanie do pracy tymczasowej przewidzianych przez państwa członkowskie w celu zachowania jedynie tych, które są uzasadnione względami interesu ogólnego i związane z ochroną pracowników. W myśl art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/14 państwa członkowskie zgodnie ze swoimi przepisami lub praktyką podejmują odpowiednie środki w celu zapobiegania niewłaściwemu stosowaniu tego artykułu, a w szczególności stosowaniu kolejnych skierowań w celu obchodzenia przepisów dyrektywy. Trybunał stwierdził, że wskazany przepis nie zobowiązuje państw członkowskich do ograniczenia liczby kolejnych okresów skierowania tego samego pracownika do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika ani do uzależnienia korzystania z tej formy pracy na czas określony od podania powodów o charakterze technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem. Co więcej, zarówno ten przepis, jak i żaden z pozostałych przepisów omawianej dyrektywy nie przewidują żadnego szczególnego środka, jaki państwa członkowskie powinny przyjąć w tym celu. I tak Trybunał przypomniał, że art. 4 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy rozumieć jako wyznaczający ramy, w których powinna się rozwijać działalność ustawodawcza państw członkowskich w dziedzinie zakazów lub ograniczeń dotyczących korzystania z pracowników tymczasowych, a nie jako wymagający przyjęcia określonej regulacji w tej dziedzinie, w tym w celu zapobiegania nadużyciom (zob. podobnie wyrok w sprawie AKT, C-533/13).

Trybunał odniósł się również do wątpliwości sądu odsyłającego wyrażonych w sposób bardziej ogólny, czy rozpatrywane ustawodawstwo krajowe może być niezgodne z dyrektywą 2008/104, ponieważ mogłoby umożliwić stosowanie kolejnych okresów skierowania tego samego pra-

cownika do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika w celu obejścia przepisów dyrektywy, w szczególności tymczasowego charakteru pracy tymczasowej. Sąd odsyłający chciałby ustalić, czy taką niezgodność z prawem Unii należy również wywodzić z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104, który zakłada tymczasowy charakter oddania pracownika do dyspozycji przedsiębiorstwa użytkownika, jak również z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy, w którego lit. b)–e) zdefiniowano pojęcia „agencji pracy tymczasowej”, „pracownika tymczasowego”, „przedsiębiorstwa użytkownika” i „okresu skierowania” w sposób pozwalający sformułować wniosek, że taki rodzaj stosunku pracy ma co do zasady tymczasowy charakter. Sąd odsyłający chciałby zatem ustalić, czy celem realizowanym przez prawodawcę Unii, jaki wynika zwłaszcza z art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104, jest zobowiązanie państw członkowskich do zachowania tymczasowego charakteru pracy tymczasowej przez zakazanie nieograniczonego przedłużania okresów skierowania zaspokajającego w rzeczywistości stałe potrzeby kadrowe danego przedsiębiorstwa użytkownika i obchodzącego w ten sposób przepisy tej dyrektywy.

W tej kwestii Trybunał po pierwsze podkreślił, że dyrektywa 2008/104 ma na celu pogodzenie celu związanego z zapewnieniem elastyczności przedsiębiorstwom z celem polegającym na ochronie pracowników. Trybunał zaznaczył, że omawiana dyrektywa zmierza do wspierania dostępu pracowników tymczasowych do stałego zatrudnienia w przedsiębiorstwie użytkownika. Określona w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 zasada równego traktowania wpisuje się w ten cel. Zgodnie 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. Trybunał zaznaczył, że pojęcie „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia”, które określa zakres stosowania zasady równego traktowania do pracowników tymczasowych, zostało w omawianej dyrektywie zdefiniowane i oznacza warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika dotyczące norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu, świąt i wynagrodzenia (art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104). Jednak Trybunał, powołując się na treść opinii rzecznika generalnego, wskazał, że z motywu 1 dyrektywy 2008/104 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 wskaza-

no 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 pojęcia „warunków pracy”.

Następnie Trybunał zwrócił uwagę, że art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 nakłada na państwa członkowskie dwa odrębne obowiązki, tj. obowiązek podjęcia niezbędnych środków w celu uniknięcia, po pierwsze, nadużywania odstępstw od zasady równego traktowania dopuszczonych przez sam art. 5, i po drugie stosowania kolejnych okresów skierowania w celu obejścia przepisów dyrektywy 2008/104 jako całości. Trybunał podkreślił, że wymienione dwa obowiązki mają dwa odrębne zakresy. Pierwszy z nich wymaga od państw członkowskich podjęcia niezbędnych środków w celu uniknięcia jedynie nadużywania odstępstw dozwolonych na podstawie art. 5 ust. 2–4 dyrektywy 2008/104. Drugi obowiązek został natomiast określony w szerszy sposób i ma na celu przyjęcie przez państwa członkowskie środków niezbędnych, aby uniknąć w szczególności stosowania kolejnych okresów skierowania w celu obejścia przepisów tej dyrektywy jako całości. Trybunał opowiedział się zatem przeciwko przyjętej przez Komisję zawężającej wykładni art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104, uznając taką wykładnię za sprzeczną z brzmieniem tego przepisu oraz z celem dyrektywy 2008/104, rozumianym jako ochrona pracowników tymczasowych i poprawa warunków pracy tymczasowej. Zatem zgodnie z wykładnią art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 przyjętą przez Trybunał, obowiązek nałożony na państwa członkowskie polegający na podjęciu środków niezbędnych do uniknięcia stosowania kolejnych okresów skierowania w celu obejścia przepisów tej dyrektywy powinien być rozumiany jako obejmujący wszystkie jej przepisy.

Trybunał uzupełnił swoją argumentację o przywołanie celu dyrektywy 2008/104 polegającego na zagwarantowaniu, by państwa członkowskie zapewniły, aby praca tymczasowa w tym samym przedsiębiorstwie użytkownika nie stała się dla pracownika tymczasowego sytuacją stałą.

Dr Aleksandra Ziątek-Capiga, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny. Autorka ponad 20 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z korelacją prawa pracy z prawem cywilnym.

Wskazał, że już z definicji pojęć „agencji pracy tymczasowej”, „pracownika tymczasowego”, „przedsiębiorstwa użytkownika” i „okresu skierowania” [art. 3 ust. 1 lit. b)–e)] wynika, że stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem ma ze swej natury charakter tymczasowy. Zdaniem Trybunału art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie niepodjęciu przez państwo członkowskie jakiegokolwiek środka w celu zachowania tymczasowego charakteru pracy tymczasowej.

To sąd odsyłający powinien przeprowadzić kontrolę kwalifikacji prawnej stosunku pracy rozpatrywanego w postępowaniu głównym oraz ustalić, czy zaistniał stosunek pracy na czas nieokreślony, któremu sztucznie przypisano formę kolejnych umów o pracę tymczasową, aby obejść cele dyrektywy 2008/104, w szczególności niestały charakter pracy tymczasowej. Trybunał udzielił jednak sądowi odsyłającemu następujących wskazówek. Po pierwsze, jeżeli kolejne okresy skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika powodują, że okres pracy w tym przedsiębiorstwie jest dłuższy niż okres, który można racjonalnie określić jako „tymczasowy”, może to wskazywać na niewłaściwe stosowanie kolejnych okresów skierowania. Po drugie, podobnie kolejne okresy skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika stanowią obejście samej istoty przepisów dyrektywy 2008/104 i są równoznaczne z niewłaściwym stosowaniem tej formy stosunku pracy w zakresie, w jakim zaburzają one osiągniętą w tej dyrektywie równowagę między elastycznością zapewnianą pracodawcom a bezpieczeństwem zapewnianym pracownikom przez podważenie tego bezpieczeństwa. Po trzecie, jeżeli w konkretnym przypadku brak jest obiektywnego wyjaśnienia okoliczności, że dane przedsiębiorstwo użytkownik korzysta z szeregu kolejnych umów o pracę tymczasową, do sądu krajowego należy zbadanie, w kontekście krajowych ram prawnych i z uwzględnieniem okoliczności każdego przypadku, czy nie dochodzi do obejścia jednego z przepisów dyrektywy 2008/104, tym bardziej w sytuacji, gdy ten sam pracownik tymczasowy jest oddawany do dyspozycji przedsiębiorstwa użytkownika na mocy szeregu umów.

Dr Aleksandra Ziątek-Capiga, PhD, Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Author of over 20 scientific publications in the field of labour law. Her work focuses on correlation of labour law and civil law.