

Sprawa C-133/21

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

3 marca 2021 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Efeteio Athinon (sąd apelacyjny w Atenach, Grecja)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

9 marca 2020 r.

Strona wnosząca apelację:

VP

CX

RG

TR

i in.

Strona przeciwna:

Elliniko Dimosio

Przedmiot postępowania głównego

Powództwo o zapłatę różnicy w wynagrodzeniu wynikającej z odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, w przypadku gdy jedynym kryterium zróżnicowania jest to, czy ich umowa została zakwalifikowana jako umowa o pracę na czas określony przez pracodawcę, czy też na mocy ustawy.

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Wykładnia klauzuli 4 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) (dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r.), art. 267 TFUE

Pytania prejudycjalne

- Czy przepisy krajowe, takie jak [te] będące przedmiotem sporu, które wprowadzają odmienne traktowanie pod względem wynagrodzenia na niekorzyść pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 1 dyrektywy 99/70/WE w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, w przypadku gdy jedynym kryterium zróżnicowania jest to, czy ich umowa została zakwalifikowana jako umowa na czas określony przez pracodawcę, czy też na mocy ustawy, są zgodne z klauzulą 4 dyrektywy 99/70/WE?
- W szczególności, czy przepisy krajowe, które uzasadniają odmienne traktowanie pod względem wynagrodzenia pracowników z tego powodu, że wykonywali oni pracę na podstawie umów o pracę na czas określony, wiedząc, iż ich praca odpowiada stałym i trwałym potrzebom pracodawcy, są zgodne z klauzulą 4 dyrektywy 99/70/WE?

Przywołane przepisy prawa Unii

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)

Przywołane przepisy prawa krajowego

Dekret prezydencki nr 164/2004 ustanawiający „przepisy dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony w sektorze publicznym”.

Ustawa nr 3205/2003 ustanawiająca „przepisy dotyczące wynagrodzeń funkcjonariuszy i urzędników publicznych, (osób prawnych prawa publicznego) i (jednostek samorządu terytorialnego), stałego personelu sił zbrojnych oraz, w drodze rozszerzenia, policji greckiej, straży pożarnej i straży przybrzeżnej, a także inne odpowiednie przepisy”.

Ustawa nr 3320/2005 ustanawiająca „przepisy dotyczące pracowników państwowych i osób prawnych w rozszerzonym sektorze publicznym oraz jednostek samorządu terytorialnego”.

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania

- 1 Wnoszący apelację byli zatrudnieni przez państwo greckie w różnych okresach od 2001 r. do 2008 r. i od tego czasu pracowali w sposób ciągły i nieprzerwany do czasu wytoczenia powództwa w 2010 r. (zob. pkt 3 poniżej) jako osoby sprzątające budynki szkół podstawowych i średnich, początkowo na podstawie kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy, które strona przeciwna określiła jako „umowę o dzieło”, a następnie, od grudnia 2006 r. i stycznia 2007 r., na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, podlegających prawu prywatnemu.
- 2 W 2005 r., po złożeniu przez wnoszących apelację wniosków, centralna rada administracyjna kadr Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton [ministerstwa edukacji narodowej i wyznań religijnych (MPIC)], a następnie Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou [wyższa rada doboru kadr („ASEP”)] uznały w drodze odpowiednich decyzji, że spełnione zostały przesłanki zastosowania przepisów art. 11 dekretu prezydenckiego nr 164/2004. Następnie wnoszący apelację zostali zatrudnieni przez stronę przeciwną w ramach stosunków pracy na czas nieokreślony w drodze decyzji MPIC z 2006 r. i 2007 r.
- 3 W związku z tymi okolicznościami faktycznymi wnoszący apelację wytoczyli w dniu 10 czerwca 2010 r. powództwo przed Monomeles Protodikeio Athinon (sądem okręgowym w składzie jednoosobowym w Atenach) i wnieśli o zasądzenie od strony przeciwnej zapłaty na ich rzecz kwot pieniężnych odpowiadających różnicom między wynagrodzeniem, jakie wnoszący apelację otrzymywali w latach 2001–2008, a wynagrodzeniem przewidzianym w przepisach dla pracowników o podobnych kwalifikacjach, zatrudnionych przez stronę przeciwną, przy uwzględnieniu ich czasu pracy, jako że zawarli oni umowy o pracę zakwalifikowane jako umowy o dzieło.
- 4 Prawomocnym wyrokiem nr 2198/2011 sąd okręgowy w składzie jednoosobowym w Atenach oddalił powództwo jako niezgodne z prawem. W wyniku apelacji wniesionej przez wnoszących apelację od wyroku wydanego w pierwszej instancji do Efeteio Athinon (sądu apelacyjnego w Atenach) sąd rozpoznający apelację uznał ją za dopuszczalną postanowieniem nr 1189/2016, uwzględnił powództwo w części i nakazał stronie przeciwnej zapłatę na rzecz wnoszących apelację kwot wskazanych w zaskarżonym wyroku wraz z odsetkami ustawowymi.
- 5 Zarówno państwo greckie, jak i wnoszący apelację wnieśli skargę kasacyjną do Areios Pagos (sądu kasacyjnego). Areios Pagos wydał wyrok nr 570/2018 w przedmiocie żądań przedstawionych w ramach skarg kasacyjnych, w którym uchylił orzeczenie Efeteio Athinon nr 1189/2016 w zakresie, w jakim uznano w nim wspomniane różnice w wynagrodzeniu za okres poprzedzający

zaszeregowanie wnoszących apelację do stanowisk przewidzianych w planie zatrudnienia, a sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania przez ten sam sąd.

Główne argumenty stron postępowania głównego

- 6 Wnoszący apelację twierdzą, że zostali zatrudnieni jako osoby sprzątające i że na podstawie umów zakwalifikowanych przez stronę przeciwną jako umowy o dzieło zajmują się sprzątnięciem szkół strony przeciwnej. Utrzymują oni, że ich warunki pracy oraz czas jej trwania wskazują na najemny charakter pracy oraz na fakt, że podlegali oni uprawnieniom kierowniczym ich pracodawcy (państwa greckiego), którego przedstawiciele określali miejsce, czas i warunki wykonywania ich zadań.
- 7 Wnoszący apelację uznali, że zostali potraktowani w sposób dyskryminujący pod względem otrzymanego wynagrodzenia w zakresie, w jakim nie wypłacono im wynagrodzenia przewidzianego w ustawie nr 3205/2003 dla pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, podlegających prawu prywatnemu, w związku z czym utrzymują oni, że wobec braku jakiegokolwiek obiektywnego powodu uzasadniającego takie dyskryminacyjne traktowanie powstaje pytanie o możliwość zastosowania klauzuli 4 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) (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), załączonego do dyrektywy 99/70/WE, która to klauzula ma bezpośrednie zastosowanie.

Zwięzłe uzasadnienie odesłania prejudycjalnego

- 8 W wyżej wspomnianym wyroku nr 570/2018 Areios Pagos orzekł, że rzezone różnice w wynagrodzeniu nie mogą być oparte na art. 1 ustawy nr 3320/2015. Natomiast w odniesieniu do zgodności art. 1 ust. 4 lit. a) ustawy nr 3320/2005 z klauzulą 4 porozumienia ramowego orzeczono, że przepis ten nie jest sprzeczny z przepisami dyrektywy 99/70/WE, w szczególności z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego, zgodnie z którą w przypadku umów o pracę pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być 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 jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.
- 9 Ponadto w wyżej wymienionym wyroku Areios Pagos orzekł, że w niniejszej sprawie nie istnieje wymagana we wspomnianej klauzuli porównywalność warunków zatrudnienia, w odniesieniu do której należy wziąć pod uwagę szereg czynników, takich jak charakter pracy, wykształcenie i warunki pracy. Nie można zatem uznać, że wnoszący apelację znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, w związku z czym

klauzula 4 nie ma zastosowania, ponieważ odmienne traktowanie dotyczy różnych sytuacji. Aby wyżej wspomniana przesłanka porównywalności została spełniona, nie wystarczy bowiem, by wynagrodzenie wnoszących apelację nie było równoważne z wynagrodzeniem otrzymywanym przez ich współpracowników wchodzących w skład personelu statutowego strony przeciwnej, nawet jeśli mają oni takie same kwalifikacje i pracują na takich samych warunkach, bez konkretnego wskazania określonej kategorii pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony oraz wskazania zadań i obowiązków obu kategorii.

- 10 Areios Pagos wskazuje również, że w zakresie, w jakim przepis dotyczący zawierania umów o dzieło na czas określony w celu sprzątnięcia szkół odnosi się do okresu następującego po dostosowaniu prawa krajowego do dyrektywy 99/70/WE (10 lipca 2002 r.), nie okazuje się on arbitralny, lecz jest uzasadniony szczególnym charakterem obowiązków, dla których wykonania umowy zostały zawarte, oraz cechami charakterystycznymi tych umów w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a), zważywszy, że takie usługi stanowią działalność konieczną do zaspokojenia stałych i trwałych potrzeb związanych z prowadzeniem nauczania (sprzątnięcie budynków szkół), która nie wymaga zatrudniania przez państwo greckie pracowników statutowych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, lecz może być również realizowana poprzez zawieranie umów o dzieło z osobami prawnymi (np. przedsiębiorstwami świadczącymi usługi sprzątnięcia) lub osobami fizycznymi. Wynika to z faktu, że zawieranie nowych kolejnych umów o pracę lub umów o dzieło na czas określony, nawet powtarzających się lub wręcz trwałych, o ile jest uzasadnione obiektywnymi powodami w rozumieniu art. 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie, nie jest objęte zakresem ram ochronnych dyrektywy, która ma na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony w rozumieniu art. 1 pkt 2 porozumienia ramowego.
- 11 Zdaniem Areios Pagos powyższe ustalenia nie różnią się ze względu na okoliczność, że w niniejszej sprawie wnoszący apelację zostali zaszeregowani do stanowisk w planie zatrudnienia w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, podlegającego prawu prywatnemu, na podstawie przepisu przejściowego przewidzianego w art. 11 dekretu prezydenckiego nr 164/2004, przyjętego w wykonaniu dyrektywy. Przepis art. 11, odsyłając jedynie do przepisu art. 5 ust. 1 dekretu prezydenckiego, który dotyczy zakazu zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony, a nie do przepisu art. 5 ust. 2, który zezwala na wyjątkowe zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, jeżeli uzasadniają to obiektywne powody, jak przewiduje ponadto klauzula 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, przy czym porozumienie to nie ustanawia ograniczeń czasowych, jest w tym względzie korzystniejszy dla pracowników niż dyrektywa.
- 12 Sąd odsyłający wskazuje, że w niniejszej sprawie wnoszący apelację opierają swoje żądanie, które ma na celu uzyskanie uznania różnicy w wynagrodzeniu, na twierdzeniu, iż w rzeczywistości wykonywali oni pracę w warunkach pracy

- najemnej (a nie na podstawie umowy o dzieło) ze względu na prawidłową kwalifikację prawną stosunku prawnego. Ich roszczenie o uzyskanie wyższych wynagrodzeń wynika bezpośrednio z ustawy nr 3205/2003, której przepisy zgodnie z prawem objęły pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę podlegających prawu prywatnemu w drodze powszechnego dekretu ministerialnego.
- 13 Ponadto zgodnie z klauzulą 4 porozumienia ramowego „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”. Klauzula ta została już transponowana do prawa krajowego między innymi na mocy art. 4 dekretu prezydenckiego nr 164/2004 w odniesieniu do sektora publicznego.
 - 14 W odróżnieniu od klauzuli 5, dotyczącej zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony, klauzula 4, dotycząca zakazu dyskryminacji, jest jasna i precyzyjna oraz ma bezpośrednie zastosowanie (wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., C-268/06, Impact, EU:C:2008:223, pkt 59 i nast.). Trybunał konsekwentnie podkreślał bowiem, że klauzula 4 ma podstawowe znaczenie i powinna być interpretowana szeroko, a nie w sposób zawężający. Za pracowników w rozumieniu dyrektywy uważa się osoby, które zawarły umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy na czas określony, niezależnie od bardziej szczegółowej kwalifikacji tej pracy lub tego dzieła przez ustawodawcę krajowego (wyrok z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 29). Ponadto zgodnie z orzecznictwem Trybunału warunki pracy, do których odnosi się klauzula 4 porozumienia ramowego, dotyczą również odmiennego traktowania (pod względem wynagrodzenia) pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony.
 - 15 Z powyższego wynika, że klauzula 4 porozumienia ramowego, która została już transponowana do prawa greckiego, stoi na przeszkodzie co do zasady wszelkiej dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, w zakresie ich wynagrodzenia, w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, wykonującymi takie same lub podobne obowiązki. Natomiast w celu ustalenia, czy klauzula 4 ma zastosowanie w niniejszej sprawie, i sprawdzenia, czy doszło do naruszenia klauzuli, nie wystarczy, by wynagrodzenie wnoszących apelację nie było równoważne z wynagrodzeniem ich współpracowników wchodzących w skład personelu statutowego strony przeciwnej, mimo że mieli oni takie same kwalifikacje i pracowali na takich samych warunkach, lecz należy zbadać konkretnie tę kategorię pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, jak również zadania i obowiązki każdej kategorii pracowników.
 - 16 W niniejszej sprawie ustalono, że wnoszący apelację pracowali w warunkach pracy najemnej, to znaczy podlegali uprawnieniom kierowniczym ich pracodawcy (państwa greckiego), którego przedstawiciele określali miejsce, czas i sposób

wykonania ich zadań. W konsekwencji wnoszący apelację nie wykonywali w rzeczywistości pracy na podstawie umów o dzieło, lecz na podstawie umowy o pracę, w związku z czym byli objęci pojęciem pracownika w rozumieniu klauzuli 1 porozumienia ramowego.

- 17 Z tego właśnie powodu ich dyskryminujące traktowanie pod względem otrzymywanych wynagrodzeń, w zakresie, w jakim nie otrzymywali oni wynagrodzenia przewidzianego w przepisach dotyczących pracowników państwowych zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, podlegających prawu prywatnemu, rodzi pytanie o zastosowanie klauzuli 4 porozumienia ramowego, ponieważ nie istnieje żaden obiektywny powód uzasadniający takie odmienne traktowanie.
- 18 W odniesieniu do kwestii istnienia obiektywnego powodu Areios Pagos orzekł w niedawnych wyrokach, że odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, do czasu przekształcenia tych umów w zatrudnienie na czas nieokreślony na podstawie przepisów art. 11 dekretu prezydenckiego nr 164/2004 i art. 1 ustawy nr 3320/2005, było uzasadnione faktem, iż pracownicy ci „świadomie wykonywali pracę w celu zaspokojenia stałych potrzeb”, przy czym nie powołał się jednak bezpośrednio na klauzulę 4 porozumienia ramowego. Uzasadnione jest zatem pytanie, czy okoliczność ta stanowi obiektywny powód uzasadniający odstępianie od stosowania zakazu dyskryminacji przewidzianego w klauzuli 4 porozumienia ramowego.

DOKUMENT