

**Sprawa C-212/24**

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

**Data wpływu:**

19 marca 2024 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Corte di Appello di Firenze (Włochy)

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

8 stycznia 2024 r.

**Strona występująca z wnioskiem o wznowienie postępowania:**

L.T. s.s.

**Druga strona postępowania:**

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

---

**LA CORTE DI APPELLO DI FIRENZE (SĄD APELACYJNY WE FLORENCJI)**

**Sezione lavoro (izba pracy)**

[...]

w sprawie [...] z wniosku **L.T. s.s.** [...]

*strona występująca z wnioskiem o wznowienie postępowania*

przeciwko

**ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE – INPS**  
**[krajowemu zakładowi ubezpieczeń społecznych (INPS)] [...]**

*druga strona we wznowionym postępowaniu*

w przedmiocie wznowienia postępowania na skutek przekazania sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie postanowienia Corte di Cassazione – Sezione Lavoro (sądu kasacyjnego – izba pracy) nr [...] z dnia 27 kwietnia 2022 r.

[...] wydaje następujące

**POSTANOWIENIE O ZWRÓCENIU SIĘ DO TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ Z WNIOSEM O WYDANIE ORZECZENIA W TRYBIE PREJUDYCJALNYM W PRZEDMIOCIE WYKŁADNI PRAWA UNII EUROPEJSKIEJ (ART. 267 TFUE)**

**SPÓR ZAWISŁY PRZED CORTE (SĄDEM ODSYŁAJĄCYM)**

- 1 Postępowanie dotyczy sprzeciwu wniesionego przez L.T. s.s. od nakazu zapłaty nr [...] wydanego przez INPS (Istituto nazionale della previdenza sociale, krajowy zakład ubezpieczeń społecznych; zwany dalej „INPS” lub „zakładem”) w grudniu 2013 r., zawierającego nakaz zapłaty różnic w składkach oraz sankcji cywilnoprawnych w odniesieniu do pracowników rolnych zatrudnionych przez ową spółkę na czas określony w pierwszym kwartale 2007 r., dla których składki zostały obliczone przez nią na podstawie faktycznie przepracowanych godzin, a nie na podstawie dziennego czasu pracy wynoszącego 6 godzin i 30 minut, określonego w CCNL (contratto collettivo nazionale di lavoro, krajowym układzie zbiorowym pracy; zwanym dalej „CCNL”).
- 2 Corte d’Appello di Firenze – Sezione Lavoro (sąd apelacyjny we Florencji – izba pracy) [...], zmieniając wyrok wydany przez Tribunale di Grosseto (sąd w Grosseto, Włochy), oddalił ów sprzeciw i uznał za zasadne roszczenie będące przedmiotem nakazu zapłaty, wskazując, że wynagrodzenie pracowników rolnych zatrudnionych na czas określony powinno być ustalane na podstawie dziennego czasu pracy wynoszącego 6 godzin i 30 minut, a nie na podstawie faktycznie przepracowanych godzin.
- 3 Corte di Cassazione – Sezione Lavoro (sąd kasacyjny – izba pracy), [...] przekazał sprawę do ponownego rozpoznania niniejszemu Corte d’Appello (sądowi apelacyjnemu), formułując następującą zasadę prawną: *„Składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy prowadzącego gospodarstwo rolne od wynagrodzenia wypłacanego pracownikom rolnym zatrudnionym na czas określony powinny być obliczane, zgodnie z art. 1 ust. 1 d.l. (decreto legislativo; dekretu ustawodawczego) nr 338/1989 [...], w związku z art. 40 CCNL z dnia 6.7.2006 R., wyłącznie na podstawie faktycznie przepracowanych godzin, chyba że in concreto zostanie wykazane, że podczas przestojów w pracy spowodowanych działaniem siły wyższej pracodawca nakazał pracownikowi pozostawanie w gospodarstwie do jego dyspozycji”*.

Podsumowując, zdaniem Corte di Cassazione (sądu kasacyjnego):

- artykuł 30 ust. 1 CCNL z dnia 6 lipca 2006 r. dla pracowników rolnych i pracowników gospodarstw szkółkarskich, który stanowi, że *„czas pracy ustala się na 39 godzin tygodniowo, odpowiadających 6 godzinom i 30 minutom dziennie”*, ogranicza się do wskazania maksymalnego limitu

podstawowego tygodniowego i dziennego wymiaru czasu pracy, lecz nie odnosi się w żaden sposób do minimalnego wymiaru czasu pracy.

- artykuł 40 CCNL, przewidując w ust. 1, że „*pracownik zatrudniony na czas określony ma prawo do wynagrodzenia za godziny pracy faktycznie przepracowane w ciągu dnia*”, ustanawia zasadę, która, z logicznego punktu widzenia, jest niezgodna z pojęciem tygodniowego i dziennego czasu pracy, ponieważ pozwala ustalać należne wynagrodzenie w oderwaniu od ustanowionego ogólnie i obliczalnego w sposób generalny i abstrakcyjny wymiaru czasu pracy.
  - powyższe uregulowanie, związane ze specyfiką pracy w rolnictwie na czas określony, jest całkowicie spójne z przepisem art. 16 ust. 1 lit. g) d.lgs. (decreto legislativo; dekretu ustawodawczego) nr 66/2003, który, dokonując transpozycji dyrektyw 93/104/WE i 2000/34/WE, stanowi, że pracownicy rolni zatrudnieni na czas określony są wyłączeni z zakresu stosowania przepisów regulujących podstawowy tygodniowy wymiar czasu pracy;
  - [...] [*dodatkowe rozważania niemające znaczenia dla pytania prejudycjalnego*]
  - artykuł 1 ust. 1 d.l. (decreto legislativo; dekretu ustawodawczego) nr 338 z 1989 r. [...] – w odniesieniu do składek – stanowi, że wynagrodzenie, które należy przyjąć za podstawę do obliczania składek na ubezpieczenie społeczne, nie może być niższe niż wynagrodzenie ustalone w przepisach ustawowych, wykonawczych, układach zbiorowych zawartych przez najbardziej reprezentatywne organizacje związkowe na szczeblu krajowym lub w porozumieniach zbiorowych albo umowach indywidualnych (a w przypadku pracowników rolnych zatrudnionych na czas określony wynagrodzeniem należnym na podstawie układów zbiorowych jest właśnie wynagrodzenie przysługujące za przepracowane godziny);
  - do przeciwnych wniosków w przedmiocie obliczania składek za faktycznie przepracowane godziny nie można również dojść „*biorąc pod uwagę orzecznictwo wspólnotowe przytoczone w zaskarżonym wyroku dotyczące zakazu [...] dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, o którym mowa w klauzuli 4 dyrektywy 99/70/WE, ponieważ [...] zakaz ten dotyczy stosunku pracy inter partes i może, co najwyżej, legitymizować ewentualne roszczenia pracownika do uzyskania wyższej kwoty niż ta, która została mu faktycznie wypłacona, lecz z pewnością nie może uprawniać organu zabezpieczenia społecznego do innego, wyższego roszczenia w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne, albowiem dziedzina zobowiązań w zakresie składek nie wchodzi w zakres uregulowań prawa Unii*”.
- 4 Spółka podjęła postępowanie, wnosząc, w zastosowaniu zasady prawnej sformułowanej przez Corte di Cassazione (sąd kasacyjny), o uchylenie nakazu zapłaty będącego przedmiotem sprzeciwu ze względu na to, iż uściśla ona już

składki za pracowników rolnych zatrudnionych na czas określony, obliczając je od faktycznie przepracowanych godzin.

- 5 INPS, który wstąpił do wznowionego postępowania, podniósł kwestię zgodności zasady prawnej sformułowanej przez Corte di Cassazione (sąd kasacyjny) z zakazem dyskryminacji ustanowionym w klauzuli 4 dyrektywy 1999/70/WE 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), która w ust. 1 stanowi: *„Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”*.

Zdaniem zakładu uznanie, że składki na pracowników rolnych zatrudnionych na czas określony powinny być odprowadzane przy uwzględnieniu wynagrodzenia obliczonego na podstawie faktycznie przepracowanych godzin (stosownie do art. 40 CCNL), a nie czasu pracy wynoszącego 6 godzin i 30 minut dziennie, jak w przypadku pracowników rolnych zatrudnionych na czas nieokreślony (stosownie do art. 30 CCNL), niezależnie od przepracowanych godzin, pomimo iż wykonują oni te same zadania, skutkuje mniej korzystnym traktowaniem tych pierwszych z punktu widzenia zabezpieczenia społecznego, zarówno jeśli chodzi o składki należne od pracodawcy, jak i świadczenia z zakresu zabezpieczenia społecznego przyznawane przez INPS, które, będąc proporcjonalne do składek, prawdopodobnie okażą się niższe niż te, do których będą uprawnieni ci drudzy.

Ponadto, skoro funkcją zasady niedyskryminacji jest zapewnienie, by stosowanie umowy o pracę na czas określony nie szkodziło sytuacji danego pracownika, stawiając go w pozycji mniej korzystnej w stosunku do pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, to sformułowanie „warunki pracy” zawarte w ww. klauzuli 4 nie powinno być rozumiane w sposób zawężający, ograniczony jedynie do świadczeń wypłacanych przez pracodawcę, lecz powinno mieć szerszy zakres, obejmujący wszystkie skutki prawne, które rzutują na materialnoprawną sytuację pracownika i pracodawcy, w tym więc również na sytuację w zakresie zabezpieczenia społecznego, zarówno jeśli chodzi o wysokość składek, jak i odpowiadającą im wysokość świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, w trakcie lub po ustaniu stosunku pracy.

W związku z tym INPS zwrócił się do Corte (sądu odsyłającego) o zawieszenie postępowania i skierowanie do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej następujących pytań prejudycjalnych:

[...] [pytania podobne do tych, które zostały następnie przedstawione przez sąd odsyłający]

Co do istoty, po zakończeniu postępowania w przedmiocie odesłania prejudycjalnego, INPS wniósł o oddalenie wniosku strony przeciwnej jako pozbawionego podstawy faktycznej i prawnej.

- 6 W późniejszych pismach złożonych w dniu 30.6.2023 rzeczona spółka wniosła o oddalenie wniosku o wystąpienie z odesłaniem prejudycjalnym [...]
- [...] podnosząc, że składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy 1999/70/WE, a także dlatego, że dyrektywa ta nie wywołuje skutków horyzontalnych, lecz jedynie wertykalne, a zatem nie można się na nią powoływać w stosunkach między INPS i pracodawcą;
  - [...] [argumenty z zakresu krajowego prawa proceduralnego].
- [...] [procedura krajowa]

#### UZASADNIENIE ORZECZENIA

- 7 Sąd orzekający, mający rozstrzygnąć sprawę przekazaną mu do ponownego rozpoznania, jest, na mocy prawa krajowego, związany orzeczeniem Corte di Cassazione (sądu kasacyjnego), jako że art. 384 c.p.c. (codice di procedura civile italiano; kodeksu postępowania cywilnego) wyraźnie przewiduje, że sąd, któremu przekazano sprawę do ponownego rozpoznania powinien orzekać zgodnie z daną zasadą prawną, a w każdym razie zgodnie ze stanowiskiem Corte di Cassazione (sądu kasacyjnego) [zob. niedawny wyrok Corte di Cassazione (sądu kasacyjnego) 27155/2017 dotyczący mocy wiążącej zasady prawnej sformułowanej przez sąd orzekający w przedmiocie zgodności z prawem].
- 8 Przedmiot sporu, na obecnym etapie postępowania, dotyczy zatem zastosowania do konkretnego przypadku zasady, zgodnie z którą spółka będąca pracodawcą, obecnie strona występująca z wnioskiem o wznowienie postępowania, miała być zobowiązana do zapłaty składek dla pracowników rolnych zatrudnionych na czas określony za godziny faktycznie przepracowane.
- 9 Mające zastosowanie przepisy krajowe to art. 40 CCNL dla pracowników rolnych i pracowników gospodarstw szkółkarskich z dnia 6 lipca 2006 r., w zakresie, w jakim przepis ten stanowi, że „pracownik zatrudniony na czas określony ma prawo do wynagrodzenia za godziny faktycznie przepracowane w ciągu dnia”, w wykładni nadanej mu przez Corte di Cassazione (sąd kasacyjny), oraz art. 1 ust. 1 d.l. (decreto legislativo; dekretu ustawodawczego) nr 338 z 1989 r. [...], który uzależnia wysokość składek od wynagrodzenia, zgodnie z zasadą, że wynagrodzenie, które należy przyjąć za podstawę do obliczania składek na ubezpieczenie społeczne nie może być niższe niż wynagrodzenie ustalone w przepisach ustawowych, wykonawczych, układach zbiorowych zawartych przez najbardziej reprezentatywne na szczeblu krajowym organizacje związkowe lub w porozumieniach zbiorowych albo umowach indywidualnych, jeżeli wynagrodzenie, które z nich wynika jest wyższe niż to przewidziane w układzie

zbiorowym. Na podstawie tego przepisu, stosując zasadę prawną sformułowaną przez Corte di Cassazione (sąd kasacyjny), w przypadku pracowników rolnych zatrudnionych na czas określony składka powinna zostać uiszczona za godziny faktycznie przepracowane, ponieważ tylko za takie godziny pracownicy mają prawo do wynagrodzenia, zgodnie z przepisami układu zbiorowego.

Sąd odsyłający zauważa ponadto, że art. 30 CCNL przewiduje w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, iż „*czas pracy ustala się na 39 godzin tygodniowo, odpowiadających 6 godzinom i 30 minutom dziennie*”, co oznacza, że pracodawca jest zobowiązany do zapłaty wynagrodzenia pracownikowi za taki czas pracy w każdym przypadku, nawet jeśli nie żąda on wykonywania pracy, z wyjątkiem sytuacji przestoju w pracy z powodu siły wyższej oraz do opłacania składek od należnego wynagrodzenia.

- 10 Sąd ten ma wątpliwości co do tego, czy zasada prawną sformułowaną przez Corte di Cassazione (sąd kasacyjny) jest zgodna z prawem Unii, w szczególności z klauzulą 4 dyrektywy 1999/70/WE dotyczącej pracy na czas określony, i uważa, że zostały spełnione przesłanki wystąpienia do Trybunału Sprawiedliwości z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, zgodnie z żądaniem INPS.

Dopuszczalność wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na gruncie prawa krajowego

- 11 [...]
- 12 [...]
- 13 [...] [orzecznictwo krajowe i unijne, zgodnie z którym wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości jest dopuszczalny]

Zastosowanie prawa Unii w niniejszej sprawie

- 14 Następnie, z merytorycznego punktu widzenia, sąd odsyłający uważa, że prawo Unii ma zastosowanie w niniejszej sprawie z uwagi na zasadę niedyskryminacji ustanowioną w klauzuli 4 dyrektywy 1999/70/WE 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), która w pkt 1 stanowi: „*Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym*”.
- 15 Po pierwsze, przedmiotem sporu sądowego są „*warunki pracy*” stanowiące pojęcie, które należy rozumieć nie w sposób zawężający, lecz szeroki, jako

obejmujące wszystkie świadczenia wypłacane pracownikowi przez pracodawcę z tytułu stosunku pracy, a zatem uwzględniające również wysokość wynagrodzenia (wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 13 września 2007 r., w sprawie C-307/05, Del Cerro Alonso; z dnia 12 grudnia 2013 r., w sprawie C-361/12, Carratù; z dnia 15 kwietnia 2008 r., w sprawie C-268/06, Impact).

W wyroku w sprawie Del Cerro Alonso stwierdzono dosłownie: „*objęta zakresem stosowania art. 137 ust. 1 lit. b) WE i tym samym dyrektywy 1999/70, a także porozumienia ramowego przyjętego na tej podstawie jest kwestia, czy stosując zasadę niedyskryminacji, o której stanowi klauzula 4.1 porozumienia ramowego, jeden z elementów wynagrodzenia, objęty warunkami pracy, winien zostać przyznany pracownikowi zatrudnionemu na czas określony w takim samym rozmiarze jak pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony*” (pkt 47). Tak więc pojęcie równych „warunków pracy” należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono wynagrodzenie, którego wysokość jest pozostawiona całkowicie krajowym porządkom prawnym, lecz które nie może być ustalane w sposób zróżnicowany na niekorzyść pracowników zatrudnionych na czas określony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

- 16 W niniejszym przypadku, w pierwszej kolejności, kwestią sporną w postępowaniu przed sądem jest przede wszystkim wynagrodzenie przysługujące pracownikom rolnym zatrudnionym na czas określony, ponieważ zgodnie z krajowym porządkiem prawnym składki, to znaczy świadczenie, którego domaga się INPS, są należne od całości wynagrodzenia należnego pracownikom najemnym.
- 17 Ponadto, w drugiej kolejności, przyjmuje się, że pojęcie „warunków pracy” obejmuje również składki dochodzone przez INPS w zakresie, w jakim mają one zasadnicze znaczenie dla wypłaty świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego udzielanych w ramach systemów emerytalnych pracowników, czyli świadczeń, które również wchodzą w zakres pojęcia wynagrodzenia [przewidzianego w prawie Unii] (zob. wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 i z dnia 13 listopada 2008 r. w sprawie C-46/07, Komisja przeciwko Włochom oraz wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 15 kwietnia 2008 r., w sprawie C-268-06, Impact, który obejmuje tym pojęciem „*emerytury zależące od stosunku pracy istniejącego między pracownikiem a pracodawcą, z wyłączeniem emerytur wypłacanych w ramach ustawowego systemu zabezpieczeń społecznych, który zależą w mniejszym stopniu od tego stosunku pracy, a w większym od względów polityki społecznej*”).
- 18 W istocie dyrektywa 2006/54 definiuje jako systemy zabezpieczenia społecznego pracowników systemy zapewniające ochronę przed chorobą, inwalidztwem, starością, wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i bezrobociem, które nie są objęte przepisami dyrektywy 79/7/EWG (dotyczącej powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego) i które mają na celu „*zapewnienie pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek, w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należącym do*

*grupy zawodowej, świadczeń, których celem jest uzupełnienie ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub ich zastąpienie, niezależnie od tego, czy przystąpienie do nich jest obowiązkowe czy dobrowolne”.*

Jest to pojęcie utrwalone w orzecznictwie sądów Unii, z którego można wywnioskować, że tym, co odróżnia systemy zabezpieczenia społecznego pracowników od powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego, nie jest cel ochrony w postaci zabezpieczenia społecznego lub charakter ryzyka objętego ochroną, lecz raczej rodzaj beneficjentów i podstawa uzasadniająca stosunek: jednostki zarządzające systemem zabezpieczenia społecznego wypłacają świadczenia na rzecz ogółu osób na podstawie przepisów prawa i zgodnie z kryteriami solidarności oraz wsparcia dla słabszych grup społecznych, natomiast systemy zabezpieczenia społecznego pracowników przyznają świadczenia uzupełniające lub zastępujące świadczenia zapewniane przez ustawowe systemy zabezpieczenia społecznego na rzecz pracowników należących do danego przedsiębiorstwa, gałęzi gospodarki lub grupy zawodowej, jako integralny element ich stosunku pracy.

- 19 Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie są składki przeznaczone na wypłatę świadczeń wynikających ze stosunku pracy, których wysokość jest proporcjonalna do czasu trwania stosunku pracy i które są związane z wysokością wynagrodzenia, albowiem wysokość składek zależy od wysokości wynagrodzenia. Powoduje to, że niższa kwota wynagrodzenia, która przekłada się na niższą kwotę składek, skutkuje również obniżeniem świadczeń z zabezpieczenia społecznego, co prowadzi do oczywistego pogorszenia sytuacji poszczególnych pracowników, a jednocześnie wiąże się ze wzrostem kosztów ponoszonych przez społeczeństwo z uwagi na to, iż świadczenia przyznawane takim pracownikom są pokrywane w całości z publicznego systemu zabezpieczenia społecznego.
- 20 Z punktu widzenia omawianej sprawy chodzi zatem również o wyjaśnienie kwestii, jakie świadczenia mogą być wypłacane pracownikowi rolnemu zatrudnionemu na czas określony, który, mając prawo do wynagrodzenia ustalonego wyłącznie na podstawie faktycznie przepracowanych godzin, w przeciwieństwie do zapewnienia pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony otrzymywania w każdej sytuacji minimalnego wynagrodzenia ustalonego w drodze negocjacji zbiorowych, niezależnie od faktycznie przepracowanych godzin, będzie uprawniony do świadczeń w niewątpliwie niższej wysokości.
- 21 W każdym razie nie ulega wątpliwości, że w niniejszej sprawie chodzi o „warunki pracy”, do których odnosi się klauzula 4 dyrektywy 99/70/WE, a zatem zagadnienie, które wchodzi w zakres stosowania prawa Unii.
- 22 Sektor rolny nie jest również wyłączony z zakresu stosowania tej dyrektywy.
- 23 Następnie, co się tyczy kwestii jedynie wertykalnej skuteczności dyrektywy, która według obrońcy strony występującej z wnioskiem o wznowienie postępowania nie



może być powoływana w sporze pomiędzy jednostkami, twierdzeniu temu zaprzecza przede wszystkim fakt, że omawiana dyrektywa została prawidłowo transponowana do krajowego porządku prawnego d.lgs. (decreto legislativo; dekretem ustawodawczym) nr 368/2001, który w art. 6 ustanawia zasadę niedyskryminacji również w systemie włoskim [...], nadając jej w ten sposób skuteczność także horyzontalną między jednostkami oraz między jednostkami i organami.

- 24 Po drugie, zasada niedyskryminacji jest ogólną zasadą prawa Unii mającą pełną bezpośrednią skuteczność, w tym w stosunkach horyzontalnych, przynajmniej w przypadkach, w których została ona doprecyzowana w źródłach prawa wtórnego, tak jak ma to miejsce w niniejszym sporze za sprawą dyrektywy 99/70/WE (zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości, w sprawie C-555/07, Kucukdeveci).
- 25 Wreszcie należy uwzględnić, że zakaz zawarty w przywołanej klauzuli 4.1 został uznany za bezwarunkowy i wystarczająco precyzyjny, aby nie wymagać nawet aktów krajowej transpozycji dyrektywy, z jednym tylko zastrzeżeniem dotyczącym uzasadnienia powodami o charakterze obiektywnym (podlegającymi kontroli sądowej, wyrok Trybunału Sprawiedliwości, w sprawie C-268-06, Impact, pkt 65 i 68), które należy rozumieć jako odnoszące się do „*ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność*” (wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-307/05, Del Cerro Alonso, pkt 53–58).
- 26 Ustaliwszy zatem, że klauzula 4.1 omawianej dyrektywy ma zastosowanie do wynagrodzenia pracowników rolnych zatrudnionych na czas określony i do związanych z nim składek, należy stwierdzić in concreto, że zastosowanie zasady prawnej ustanowionej przez Corte di Cassazione (sąd kasacyjny) dotyczącej obliczania składek, które pracodawca jest zobowiązany odprowadzać na podstawie faktycznie przepracowanych godzin, prowadzi do naruszenia rzeczowej klauzuli, ponieważ skutkuje mniej korzystnym traktowaniem niż to zastrzeżone dla pracowników rolnych zatrudnionych na czas nieokreślony, mimo iż nie istnieją ku temu rzeczywiste powody o charakterze obiektywnym.
- 27 Jeśli chodzi o porównywalność tych dwóch kategorii pracowników, ewidentne i niekwestionowane jest, że pracownicy rolni zatrudnieni na czas określony wykonywali te same zadania co pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony [...].
- 28 Co się tyczy mniej korzystnego traktowania, nie ulega wątpliwości, że stosowanie zasady prawnej sformułowanej przez sąd orzekający w przedmiocie zgodności z prawem prowadziłoby do mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, zważywszy na to, że w ramach niestabilnych stosunków pracy w rolnictwie, i tylko w ich ramach, pracodawca miałby swobodę jednostronnego kształtowania treści wzajemnych obowiązków stron w zakresie

świadczenia pracy oraz wynagrodzenia, a w konsekwencji wysokości składek i, co więcej, wysokości świadczeń z zabezpieczenia społecznego, podczas gdy pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony mają zagwarantowane w każdym wypadku minimalne dzienne wynagrodzenie, odpowiadające 6 godzinom i 30 minutom, niezależnie od rzeczywistego świadczenia pracy, wraz ze skutkami, jakie z tego wynikają w zakresie składek oraz świadczeń wypłacanych przez INPS.

- 29 Jeśli chodzi o brak obiektywnych powodów zróżnicowanego traktowania, należy zauważyć, że żadna ze stron nie wskazała, jakie są te obiektywne powody odnoszące się do „ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność” (wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-307/05, Del Cerro Alonso, pkt 53–58), podczas gdy zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości pojęcie to wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem „szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunki zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria – tak by można było upewnić się, że to odmienne traktowanie odpowiada rzeczywistej potrzebie, że może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i że jest do tego niezbędne” (wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 października 2023, w sprawie C-660/20).
- 30 W niniejszej sprawie nie występują żadne obiektywne okoliczności związane ze świadczeniem pracy, ani szczegółowo określone i konkretne okoliczności, które pozwalałyby przyjąć, iż istnieje rzeczywista potrzeba odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, również ze względu na to, że ryzyko charakterystyczne dla działalności rolniczej, wynikające ze szczególnego wpływu nieprzewidywalnych warunków meteorologicznych, dotyczy ogółu tego rodzaju pracy, niezależnie od formy zatrudnienia.

#### Z POWYŻSZYCH WZGLĘDÓW

Corte (sąd odsyłający)

Zważywszy na art. 267 TFUE,

zwraca się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z następującymi pytaniami prejudycjalnymi dotyczącymi wykładni:

- 1) czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowego układu zbiorowego takim jak te zawarte w art. 40 C.C.N.L. [krajowego układu zbiorowego pracy] dla pracowników rolnych i pracowników gospodarstw szkółkarskich z dnia 6.7.2006 R., stosownie do jego wykładni dokonanej w sposób wiążący dla sądu odsyłającego przez Corte di Cassazione (sąd kasacyjny), który to artykuł w odniesieniu do pracowników rolnych zatrudnionych na czas określony przyznaje prawo do wynagrodzenia za godziny faktycznie przepracowane w ciągu dnia, podczas gdy art. 30 C.C.N.L. w odniesieniu do pracowników rolnych

zatrudnionych na czas nieokreślony przyznaje prawo do wynagrodzenia, przyjmując za podstawę dzień roboczy trwający 6 godzin i 30 minut?

2) w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że określenie wysokości obowiązkowej składki na ubezpieczenie społeczne należnej pracownikom rolnym zatrudnionym na czas określony w ramach systemu zabezpieczenia społecznego pracowników wchodzi również w zakres warunków pracy, w związku z czym należy ją ustalić na podstawie tego samego kryterium co w przypadku pracowników rolnych zatrudnionych na czas nieokreślony, a zatem proporcjonalnie do dziennego wymiaru czasu pracy ustanowionego w układzie zbiorowym, a nie na podstawie faktycznie przepracowanych godzin?

Postanawia zawiesić niniejsze postępowanie do momentu opublikowania orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości w przedmiocie powyższych pytań.

Postanawia przekazać niniejsze postanowienie sekretariatowi w celu przesłania go Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

[...]

Florencja, dnia 8 stycznia 2024 r.

[...]

DOKUMENT ROBOCZY