

[Accueil](#) > [Formulaire de recherche](#) > [Liste des résultats](#) > [Documents](#)Langue du document : ECLI:EU:C:2024:156

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 22 lutego 2024 r.(*)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2008/104/WE – Praca tymczasowa – Artykuł 5 ust. 1 – Zasada równego traktowania – Artykuł 3 ust. 1 lit. f) – Pojęcie „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych” – Pojęcie „wynagrodzenia” – Świadczenie należne z tytułu trwałej całkowitej niezdolności pracownika tymczasowego do wykonywania jego zwykłego zawodu wynikającej z wypadku przy pracy, który miał miejsce w okresie skierowania

W sprawie C-649/22

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (wyższy trybunał sprawiedliwości Kraju Basków, Hiszpania) postanowieniem z dnia 27 września 2022 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 14 października 2022 r., w postępowaniu:

XXX

przeciwko

Randstad Empleo ETT SAU,
Serveo Servicios SAU, dawniej Ferrovial Servicios SA,
Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros,
TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: P.G. Xuereb, pełniący obowiązki prezesa izby, A. Kumin (sprawozdawca) i I. Ziemele, sędziowie,
rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

w imieniu rządu hiszpańskiego – M. Morales Puerta, w charakterze pełnomocnika,

w imieniu Komisji Europejskiej – I. Galindo Martín i D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”), art. 2 TUE oraz art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9) w związku z jej art. 3 ust. 1 lit. f).

Wniosek ten został złożony w ramach sporu między XXX, pracownikiem tymczasowym, a spółką Randstad Empleo ETT SAU (zwaną dalej „Randstad Empleo”), z którą zawarł on umowę o pracę tymczasową, przedsiębiorstwem użytkownikiem Serveo Servicios SAU, dawniej Ferrovial Servicios SA (zwanym dalej „Serveo Servicios”), do którego został skierowany, oraz zakładem ubezpieczeń Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros (zwanym dalej „Axa”), dotyczącego kwoty świadczenia, o które XXX może się ubiegać z tytułu trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania jego zwykłego zawodu wynikającej z wypadku przy pracy, który miał miejsce w okresie skierowania do tego przedsiębiorstwa użytkownika i którego skutkiem było ustanie jego stosunku pracy.

Ramy prawne**Prawo Unii***Dyrektywa 91/383/EWG*

Motyw czwarty dyrektywy Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U. 1991, L 206, s. 19) ma następujące brzmienie:

„badania wskazują, że pracownicy pozostający w stosunku pracy na czas określony lub w tymczasowym stosunku pracy na ogół są w niektórych sektorach bardziej narażeni na ryzyko związane z wypadkami przy pracy czy chorobami zawodowymi niż inni pracownicy”.

Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakres”, stanowi:

„Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

[...]

czasowego stosunku pracy pomiędzy agencją pracy czasowej [tymczasowej], tzn. pracodawcą, i pracownikiem, przy czym ten ostatni jest przydzielony do pracy dla i pod kontrolą przedsiębiorstwa oraz/lub firmy korzystającej

z jego usług.

Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Cel”, stanowi:

„1. Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie, że pracownicy pozostający w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1, uzyskują taki sam stopień ochrony, w odniesieniu do bezpieczeństwa i zdrowia przy pracy, jak inni pracownicy w przedsiębiorstwie i/lub firmie.

2. Istnienie stosunku pracy, o którym mowa w art. 1, nie usprawiedliwia różnego [odmiennego] traktowania w odniesieniu do warunków pracy, w zakresie zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, zwłaszcza w odniesieniu do dostępu do indywidualnego wyposażenia ochronnego.

[...]”.

Zgodnie z art. 8 tej dyrektywy, zatytułowanym „Czasowy stosunek pracy: odpowiedzialność”:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne czynności w celu zapewnienia, że:

bez uszczerbku dla zastosowania ustalonej w prawie krajowym odpowiedzialności związanej z czasowym stosunkiem pracy, w czasie trwania okresu przydzielenia [w okresie skierowania] korzystające przedsiębiorstwo i/lub firma [przedsiębiorstwo użytkownik lub firma użytkownik] są odpowiedzialne za zasady regulujące wykonanie pracy;

dla celów stosowania pkt 1, zasady regulujące świadczenie pracy są ograniczone do tych związanych ze zdrowiem, bezpieczeństwem i higieną pracy [z bezpieczeństwem, higieną i ze zdrowiem w pracy]”.

Dyrektywa 2008/104

Motywy 1, 10–13 i 15–17 dyrektywy 2008/104 stanowią:

Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w [Karcie]. Została ona opracowana w szczególności w celu zapewnienia pełnej zgodności z art. 31 [K]arty, który stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności [...].

W obrębie Unii Europejskiej występują znaczne różnice w korzystaniu z pracy tymczasowej oraz w sytuacji prawnej, statusie i warunkach pracy pracowników tymczasowych.

Praca tymczasowa odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników. Przyczynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji.

Niniejsza dyrektywa ustala ramy uregulowań prawnych, które mają chronić pracowników tymczasowych i charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych [między partnerami społecznymi].

W dyrektywie [91/383] ustanowiono przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia mające zastosowanie do pracowników tymczasowych.

Najczęstszą formą stosunku pracy są umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku pracowników, którzy zawarli z agencją pracy tymczasowej umowę na czas nieokreślony, i w związku ze szczególną ochroną, jaką zapewnia ten rodzaj umowy, należy przewidzieć możliwość stosowania odstępstw od zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie użytkownika.

Aby zachować elastyczność w obliczu różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych [między partnerami społecznymi], państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na określanie warunków pracy i zatrudnienia, pod warunkiem że zapewniony zostanie ogólny poziom ochrony pracowników tymczasowych.

Ponadto w ściśle określonych okolicznościach państwa członkowskie powinny – na podstawie porozumienia zawartego przez partnerów społecznych na szczeblu krajowym – mieć możliwość wprowadzania ograniczonych odstępstw od zasady równego traktowania, o ile zachowany jest odpowiedni poziom ochrony”.

Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakres zastosowania”, stanowi w ust. 1:

„Niniejszą dyrektywę stosuje się do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw”.

Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Cel”, stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasadę równego traktowania, o której mowa w art. 5, stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę; jednocześnie należy mieć na uwadze konieczność utworzenia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia”.

Zgodnie z art. 3 dyrektywy 2008/104, zatytułowanym „Definicje”:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy:

[...]»

»podstawowe warunki pracy i zatrudnienia« oznaczają 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 oraz świąt;
wynagrodzenia.

2. Niniejsza dyrektywa nie narusza ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji wynagrodzenia, umowy o pracę, stosunku pracy ani pracownika.

[...]

Artykuł 5 tej dyrektywy, zatytułowany „Zasada równego traktowania”, stanowi:

„1. 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.

[...]

2. W odniesieniu do wynagrodzenia państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą przewidzieć wyjątek od zasady ustanowionej w ust. 1, jeśli pracownicy tymczasowi związani z daną agencją pracy tymczasowej stałą umową o pracę otrzymują wynagrodzenie również pomiędzy okresami skierowania.

3. Państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą przyznać im, na odpowiednim szczeblu i na warunkach ustanowionych przez państwa członkowskie, możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych pracy, które mogą wprowadzać ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych różniące się od warunków, o których mowa w ust. 1, z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

4. O ile pracownicy tymczasowi objęci są ochroną na odpowiednim poziomie, państwa członkowskie, których prawo nie przewiduje systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące lub w których brak jest przepisów lub praktyk umożliwiających objęcie postanowieniami takich układów wszystkich podobnych do siebie przedsiębiorstw w pewnym sektorze lub na pewnym obszarze geograficznym, mogą – po konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu krajowym oraz na podstawie zawartego przez nich porozumienia – wprowadzić ustalenia dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które stanowią odstępstwo od zasady ustanowionej w ust. 1. Ustalenia takie mogą obejmować okres oczekiwania na nabycie prawa do równego traktowania.

[...]

Prawo hiszpańskie

Ustawa 14/1994

Artykuł 11 ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (ustawy 14/1994 o agencjach pracy tymczasowej) z dnia 1 czerwca 1994 r. (BOE nr 131 z dnia 2 czerwca 1994 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą 14/1994”), stanowi w ust. 1:

„W okresie zatrudnienia w przedsiębiorstwie użytkownika pracownicy tymczasowi są uprawnieni do stosowania podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które miałyby do nich zastosowanie, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku.

W tym celu za podstawowe warunki pracy i zatrudnienia uważa się warunki dotyczące wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, pracy w porze nocnej, urlopu i dni wolnych od pracy.

Wynagrodzenie obejmuje wszystkie wynagrodzenia ekonomiczne, stałe lub zmienne, ustalone na stanowisku pracy przewidzianym w układzie zbiorowym mającym zastosowanie do przedsiębiorstwa użytkownika, związane z tym stanowiskiem pracy. W każdym przypadku powinno ono obejmować proporcjonalną część odpowiadającą wypowiedzeniu tygodniowemu, dodatkiem i premiom rocznym, dniami ustawowo wolnymi od pracy oraz urlopem rocznym. Do przedsiębiorstwa użytkownika należy obliczenie tego, co ostatecznie otrzyma pracownik, i w tym celu wskazanie w umowie o skierowanie pracownika wynagrodzenia, o którym mowa w niniejszym ustępie.

Ponadto pracownicy tymczasowi mają prawo do stosowania tych samych przepisów, które mają zastosowanie do pracowników przedsiębiorstwa użytkownika, dotyczących [...] równego traktowania mężczyzn i kobiet oraz wszelkich działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

Kodeks pracy

Artykuł 49 Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy), w brzmieniu wynikającym z Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 2/2015 zatwierdzającego tekst jednolity kodeksu pracy) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224), stanowi w ust. 1:

„Umowa o pracę ulega rozwiązaniu:

[...]

z powodu śmierci, znacznej niezdolności do pracy lub trwałej całkowitej lub absolutnej niezdolności do pracy pracownika [...]

Układ zbiorowy pracy tymczasowej

Na podstawie art. 42 VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (szóstego krajowego układu zbiorowego agencji pracy tymczasowej, zwanego dalej „układem zbiorowym pracy tymczasowej”) pracownicy tymczasowi mają prawo do świadczenia w wysokości 10 500 EUR w przypadku trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania ich zwykłego zawodu wynikającej z wypadku przy pracy.

Układ zbiorowy w sektorze transportu

W art. 31 convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (układu zbiorowego dla przedsiębiorstw sektora transportu drogowego towarów i agencji transportowych w Álava, zwanego dalej „układem zbiorowym w sektorze transportu”) przewidziano świadczenie w wysokości 60 101,21 EUR w przypadku trwałej całkowitej lub absolutnej niezdolności pracownika do wykonywania jego zwykłego zawodu wynikającej z wypadku przy pracy.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

XXX zawarł umowę o pracę tymczasową ze skutkiem od dnia 1 października 2016 r. z Randstad Empleo, która skierowała go do pracy w Serveo Servicios w celu wykonywania funkcji doświadczonego pracownika magazynu. Zgodnie z tą umową do tego stosunku pracy stosuje się układ zbiorowy pracy tymczasowej.

W trakcie tego skierowania w dniu 24 października 2016 r. XXX był ofiarą wypadku przy pracy. W decyzji Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava (dyrekcji prowincji krajowego instytutu zabezpieczenia społecznego w Álava, Hiszpania) z dnia 16 marca 2019 r., utrzymanej w mocy przez Juzgado de lo Social n° 2 de Vitoria-Gasteiz (sąd pracy nr 2 w Vitoria-Gasteiz, Hiszpania) wyrokiem z dnia 12 września 2019 r., stwierdzono, że XXX jest trwale całkowicie niezdolny do wykonywania swojego zwykłego zawodu z powodu tego wypadku przy pracy.

W dniu 21 listopada 2019 r. na podstawie art. 42 układu zbiorowego pracy tymczasowej Axa wypłaciła XXX świadczenie w wysokości 10 500 EUR z tytułu trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania jego zwykłego zawodu. XXX uważa jednak, że należało wypłacić mu z tego tytułu świadczenie w wysokości 60 101,21 EUR, na podstawie art. 31 układu zbiorowego w sektorze transportu.

I tak w dniu 7 lutego 2020 r. sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (związek zawodowy Solidarność Robotników Baskijskich), jako przedstawiciel XXX, wniósł do Juzgado de lo Social n°3 de Vitoria (sądu pracy nr 3 w Vitorii, Hiszpania) powództwo o zasądzenie świadczenia przeciwno, po pierwsze, Randstad Empleo, Serveo Servicios i Axa, a po drugie, Fondo de Garantía Salarial (funduszowi gwarantowanych świadczeń pracowniczych, Hiszpania), w wysokości 49 601,21 EUR, czyli kwoty różnicy między świadczeniem wypłaconym na rzecz XXX na podstawie art. 42 układu zbiorowego pracy tymczasowej a świadczeniem przewidzianym w art. 31 układu zbiorowego w sektorze transportu, powiększonym o 20 % lub odsetki za zwłokę. Sąd ten oddalił to powództwo wyrokiem z dnia 30 grudnia 2021 r., w szczególności ze względu na to, że układ zbiorowy pracy tymczasowej ma zastosowanie do XXX i że w świetle orzecznictwa Tribunal Supremo (sądu najwyższego, Hiszpania) dodatki do świadczenia z zabezpieczenia społecznego przyznane na zasadzie dobrowolności, które nie są częścią minimalnej gwarancji płacy przewidzianej w art. 11 ustawy 14/1994, takie jak świadczenie żądane w niniejszej sprawie przez XXX, nie wchodzi w zakres pojęcia „wynagrodzenia”.

Związek zawodowy Solidarność Robotników Baskijskich wniósł apelację od tego wyroku do Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (wyższego trybunału sprawiedliwości Kraju Basków, Hiszpania), będącego sądem odsyłającym. Przed tym sądem XXX podnosi, że powinien być otrzymać świadczenie na podstawie art. 31 układu zbiorowego w sektorze transportu, ponieważ świadczenie to wchodzi w zakres pojęcia „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104. Natomiast pozwane w postępowaniu głównym są zdania, że układ zbiorowy pracy tymczasowej ma zastosowanie do XXX i że świadczenie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym nie jest objęte zakresem stosowania „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” w rozumieniu tej dyrektywy.

Sąd odsyłający wyraża wątpliwości co do zgodności dokonanej przez Tribunal Supremo (sąd najwyższy) wykładni art. 11 ustawy 14/1994, która ma na celu transpozycję dyrektywy 2008/104, z zasadami równego traktowania i niedyskryminacji ustanowionymi w art. 20 i 21 Karty, a także z art. 5 tej dyrektywy. Zdaniem sądu odsyłającego zgodnie z tą wykładnią dodatki do świadczeń z zabezpieczenia społecznego przyznawane na zasadzie dobrowolności nie wchodzi bowiem w zakres pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu tego art. 11, ponieważ nie są one bezpośrednio związane z pracą. Ze wspomnianej wykładni wynika, że świadczenie rozpatrywane w postępowaniu głównym nie wchodzi w zakres pojęcia „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia”, a tym samym XXX nie może domagać się świadczenia, którego dochodzi na podstawie art. 31 układu zbiorowego w sektorze transportu.

Zdaniem sądu odsyłającego w świetle celu dyrektywy 2008/104, a w szczególności jej art. 5, pojęcie „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” należy interpretować szeroko, zgodnie z orzecznictwem Trybunału, tak aby XXX miał prawo do takiego samego odszkodowania, do jakiego miałby prawo pracownik zatrudniony bezpośrednio przez Serveo Servicios w takiej samej sytuacji. Wykładnia art. 11 ustawy 14/1994 dokonana przez Tribunal Supremo (sąd najwyższy) mogłaby bowiem doprowadzić do absurdu, w której dwaj pracownicy poszkodowani w tym samym wypadku przy pracy otrzymaliby różne odszkodowanie w zależności od tego, czy zostali zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika, czy też nie.

Ponadto, co się tyczy okoliczności, że umowa o pracę XXX została rozwiązana w następstwie jego trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania jego zwykłego zawodu, sąd odsyłający zauważa, że w wyroku z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373), Trybunał orzekł, że pojęcie „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” obejmuje świadczenie, jakie pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi z powodu ustania jego stosunku pracy.

Wreszcie, sąd odsyłający uważa, że XXX jest niepełnosprawny z powodu rozpatrywanego wypadku przy pracy i że z tego względu stracił on pracę. Tymczasem nieprzyznanie XXX prawa do odszkodowania w taki sam sposób jak pracownikom bezpośrednio zatrudnionym przez Serveo Servicios znajdującym się w takiej samej sytuacji, a mianowicie na mocy art. 31 układu zbiorowego w sektorze transportu, mogłoby stanowić dyskryminację ze względu na niepełnosprawność, zakazaną na mocy art. 21 Karty.

W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (wyższy trybunał sprawiedliwości Kraju Basków) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym: „Czy art. 20 i 21 [Karty], art. 2 TUE oraz art. 3 [ust. 1] lit. f) i art. 5 dyrektywy [2008/104] należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie dokonywanej w orzecznictwie wykładni przepisów hiszpańskich wykluczającej z zakresu pojęcia »podstawowych warunków pracy i zatrudnienia« odszkodowanie należne pracownikowi tymczasowemu, którego umowa o pracę została rozwiązana wskutek uznania go za trwale i całkowicie niezdolnego do dotychczas wykonywanej pracy z powodu wypadku przy pracy, któremu uległ

w przedsiębiorstwie użytkownika, w którym wykonywał pracę?”.

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Na wstępie należy przypomnieć, że konieczność dokonania użytecznej dla sądu krajowego wykładni prawa Unii wymaga, aby określił on dokładnie ramy faktyczne i prawne stawianych pytań lub przynajmniej aby wyjaśnić założenia faktyczne, na których pytania te są oparte. W ramach postępowania przewidzianego w art. 267 TFUE Trybunał może jedynie orzekać o wykładni aktu prawa Unii w oparciu o fakty przedstawione mu przez sąd krajowy (wyrok z dnia 12 stycznia 2023 r., DOBELES HES, C-702/20 i C-17/21, EU:C:2023:1, pkt 85 i przytoczone tam orzecznictwo).

Ponadto Trybunał podkreśla znaczenie wskazania przez sąd krajowy dokładnych powodów, dla których powziął on wątpliwości w przedmiocie wykładni prawa Unii i uznał za konieczne zadanie pytań prejudycjalnych Trybunałowi. W tym względzie niezbędne jest, aby sąd krajowy przedstawił w samym postanowieniu odsyłającym minimalne chociażby wyjaśnienie powodów odnośnie do wyboru przepisów prawa Unii, o których wykładnię wnosi, a także odnośnie do związku, jaki ustalił on pomiędzy tymi przepisami a prawodawstwem krajowym mającym zastosowanie do rozpoznawanego przez niego sporu (wyrok z dnia 9 września 2021 r., Toplofikatsia Sofia i in., C-208/20 i C-256/20, EU:C:2021:719, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo).

Te wymogi dotyczące treści wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym są przedstawione w wyraźny sposób w art. 94 regulaminu postępowania przed Trybunałem, z którym w ramach współpracy między Trybunałem a sądami krajowymi ustanowionej w art. 267 TFUE sąd odsyłający powinien być zapoznany i którego powinien skrupulatnie przestrzegać. Zostały one przypomniane w pkt 15 zaleceń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dla sądów krajowych dotyczących składania wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym (Dz.U. 2019, C 380, s. 1) (wyrok z dnia 9 września 2021 r., Toplofikatsia Sofia i in., C-208/20 i C-256/20, EU:C:2021:719, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo).

W niniejszej sprawie sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o dokonanie wykładni art. 20 i 21 Karty, art. 2 TUE oraz art. 3 ust. 1 lit. f) i art. 5 dyrektywy 2008/104. Jednakże sąd ten nie wskazuje z wymaganą precyzją i jasnością powodów, dla których rozpatruje kwestię wykładni art. 20 i 21 Karty oraz art. 2 TUE, ani związku, jaki dostrzega między tymi postanowieniami a przepisami krajowymi rozpatrywanymi w postępowaniu głównym.

Po pierwsze bowiem, o ile art. 20 i 21 Karty ustanawiają odpowiednio zasady równego traktowania i niedyskryminacji, o tyle należy stwierdzić, podobnie jak czyni to Komisja Europejska, że sąd odsyłający ogranicza się do wskazania w odniesieniu do tych postanowień, że nieprzyznanie XXX prawa do odszkodowania tak, jakby był on pracownikiem bezpośrednio zatrudnionym przez Serveo Servicios, mogłoby stanowić zakazaną przez ten art. 21 dyskryminację ze względu na niepełnosprawność.

Tymczasem sąd odsyłający nie wyjaśnił, w jaki sposób fakt wypłaty odszkodowania XXX raczej na podstawie art. 42 układu zbiorowego pracy tymczasowej niż na podstawie art. 31 układu zbiorowego w sektorze transportu może stanowić dyskryminację na jego niekorzyść w związku z niepełnosprawnością. Jak bowiem wynika z postanowienia odsyłającego, należy stwierdzić, podobnie jak uczynił to rząd hiszpański, że dla rozstrzygnięcia kwestii, na którym z tych układów zbiorowych pracownik może się oprzeć w celu dochodzenia świadczenia z tytułu trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania jego zwykłego zawodu, decydujące znaczenie ma status tego pracownika, ponieważ ewentualna niepełnosprawność, na którą ten pracownik cierpi, jest w tym kontekście pozbawiona znaczenia.

W tych okolicznościach nie ma również potrzeby badania sytuacji XXX w świetle art. 2 i 3 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16), dotyczących w szczególności dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, do których to przepisów odniósł się sąd odsyłający – jednakże bez uściślenia, z jakiego powodu przepisy te są istotne dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.

Ponadto w zakresie, w jakim postanowienie odsyłające zawiera odniesienie do art. 14 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23), zgodnie z którym „[z]akazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć”, należy stwierdzić, że akta sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie zawierają żadnej wskazówki świadczącej o dyskryminacji XXX ze względu na płeć.

Po drugie, co się tyczy art. 2 TUE, wystarczy zauważyć, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie jest zgodny z orzecznictwem przypomnianym w pkt 27 i 28 niniejszego wyroku, ponieważ nie zawiera żadnych wyjaśnień co do powodów, dla których sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału z pytaniem o wykładnię tego postanowienia, ani co do związku, jaki dostrzega on między wspomnianym postanowieniem a prawodawstwem krajowym mającym zastosowanie w postępowaniu głównym.

W świetle powyższych rozważań wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny jedynie w zakresie, w jakim dotyczy art. 5 ust. 1 akapit pierwszy i art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

Poprzez swoje pytanie, a także biorąc pod uwagę to, co wynika z pkt 35 niniejszego wyroku, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 w związku z art. 3 ust. 1 lit. f) tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z ich wykładnią dokonaną w orzecznictwie krajowym, zgodnie z którymi świadczenie, którego mogą dochodzić pracownicy tymczasowi tytułem trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania ich zwykłego zawodu – wynikającej z wypadku przy pracy, który miał miejsce w przedsiębiorstwie użytkownika i skutkowało ustaniem ich stosunku pracy tymczasowej – jest niższe od świadczenia, którego pracownicy ci mogliby dochodzić w takiej samej sytuacji i z tego samego tytułu, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez to przedsiębiorstwo

użytkownika na tym samym stanowisku na ten sam okres.

W przedmiocie pojęcia „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” w rozumieniu art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 w związku z art. 3 ust. 1 lit. f) tej dyrektywy

W pierwszej kolejności należy zbadać, czy świadczenie należne pracownikowi tymczasowemu z tytułu trwałej całkowitej niezdolności tego pracownika do wykonywania jego zwykłego zawodu, wynikającej z wypadku przy pracy, który miał miejsce w przedsiębiorstwie użytkownika i skutkowało ustaniem stosunku pracy tymczasowej, wchodzi w zakres pojęcia „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” w rozumieniu art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 w związku z art. 3 ust. 1 lit. f) tej dyrektywy.

O ile treść art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 nie zawiera żadnej wskazówki pozwalającej na ustalenie, czy zawarte w tym artykule pojęcie „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono takie świadczenie, o tyle pojęcie to odnosi się w szczególności, zgodnie z definicją zawartą w art. 3 ust. 1 lit. f) tej dyrektywy, do pojęcia „wynagrodzenia”.

W tym względzie należy zauważyć, że to ostatnie pojęcie nie zostało zdefiniowane w dyrektywie 2008/104.

O ile jest prawdą, że zgodnie z art. 3 ust. 2 dyrektywy 2008/104 dyrektywa ta „nie narusza ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji wynagrodzenia”, o tyle należy uściślić, że przepis tego nie można interpretować w ten sposób, że stanowi on rezygnację prawodawcy Unii z samodzielnego określenia zakresu pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu tej dyrektywy, ponieważ przepis ten oznacza jedynie, że prawodawca ten zamierzał zachować uprawnienie państw członkowskich do zdefiniowania tego pojęcia w rozumieniu prawa krajowego – który to aspekt nie jest przedmiotem harmonizacji wspomnianej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, pkt 30–32).

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, ustalenie znaczenia i zakresu pojęć, których definicji prawo Unii nie zawiera, powinno być dokonywane zgodnie z ich zwyczajowym znaczeniem w języku potocznym, z uwzględnieniem kontekstu, w którym są użyte, i celów uregulowania, którego są częścią (wyrok z dnia 1 sierpnia 2022 r., Navitours, C-294/21, EU:C:2022:608, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

Po pierwsze, zgodnie ze zwyczajowym znaczeniem w języku potocznym pojęcie „wynagrodzenia” jest rozumiane w sposób ogólny jako środki pieniężne wypłacane za określoną pracę lub za świadczenie usługi.

W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem istotna cecha wynagrodzenia polega na tym, że stanowi ono gospodarczy odpowiednik określonego świadczenia, który usługodawca i usługobiorca uzgadniają zazwyczaj między sobą (wyrok z dnia 11 listopada 2021 r., Manpower Lit, C-948/19, EU:C:2021:906, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

Ponadto pojęcie „wynagrodzenia” zdefiniowano w art. 157 ust. 2 TFUE, zgodnie z którym „przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy”. Jak wynika z orzecznictwa, pojęcie to należy interpretować szeroko jako obejmujące w szczególności wszystkie korzyści w gotówce lub w naturze, obecne lub przyszłe, otrzymywane przez pracownika od pracodawcy bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia, niezależnie od tego, czy są one wypłacane z tytułu umowy o pracę, z mocy uregulowań ustawowych, czy też według uznania (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, pkt 70 i przytoczone tam orzecznictwo).

Ponadto Trybunał wyjaśnił również, że do świadczeń uznanawanych za „wynagrodzenie” w rozumieniu art. 157 TFUE należą właśnie świadczenia wypłacane przez pracodawcę z tytułu stosunku pracy, których celem jest zapewnienie pracownikom źródła dochodu, nawet jeśli nie wykonują oni w konkretnych wypadkach żadnych czynności przewidzianych umową o pracę. Co więcej, nie można podważać kwalifikacji takich świadczeń jako wynagrodzenia jedynie z tego względu, że stanowią one jednocześnie odpowiedź na względy polityki społecznej (wyrok z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

W tym względzie należy stwierdzić, że z orzecznictwa wynika, iż „wynagrodzenie” w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE należy do „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. 1998, L 131, s. 10), a także klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43) (zob. podobnie wyroki: z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 131, 132; a także z dnia 22 listopada 2012 r., Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 20, 21).

Tymczasem art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 ma na celu, w sposób jeszcze bardziej ukierunkowany niż wspomniane klauzule, zapewnienie skutecznej ochrony pracownikom nietypowym i tymczasowym, w związku z czym wykładnia pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 157 TFUE analogiczna do przyjętej w orzecznictwie przytoczonej w pkt 44 i 45 niniejszego wyroku jest, a fortiori, konieczna dla określenia zakresu tego pojęcia w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. f) ppkt (ii) tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, pkt 36).

O ile jest prawdą, że świadczenie takie jak to, o którym mowa w pkt 37 niniejszego wyroku, nie jest wypłacane bezpośrednio w zamian za świadczenie pracy wykonane przez pracownika tymczasowego, o tyle należy jednak

uznać, że tego rodzaju świadczenie stanowi korzyść pieniężną, która, po pierwsze, jest przyznawana pracownikowi pośrednio przez pracodawcę z racji zatrudnienia tego pracownika w zakresie, w jakim świadczenie to jest przewidziane w układzie zbiorowym mającym zastosowanie do stosunku pracy, i, po drugie, jest wypłacana temu pracownikowi w celu wyrównania utraty dochodów wynikającej z niezdolności pracownika do wykonywania jego zwykłego zawodu, w związku z czym jego celem jest zapewnienie mu źródła dochodu.

W związku z tym pojęcie „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. f) ppkt (ii) dyrektywy 2008/104 jest wystarczająco szerokie, aby objąć świadczenie, o które pracownicy tymczasowi mogą się ubiegać z tytułu trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania ich zwykłego zawodu, wynikającej z wypadku przy pracy, który miał miejsce w przedsiębiorstwie użytkownika.

Po drugie, co się tyczy kontekstu, w jaki wpisuje się art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 w związku z jej art. 3 ust. 1 lit. f) ppkt (ii), należy stwierdzić, że zgodnie z motywem 13 tej dyrektywy dyrektywa 91/383 ustanawia przepisy mające zastosowanie do pracowników tymczasowych w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia.

Tymczasem z art. 2 ust. 1 dyrektywy 91/383 w związku z jej art. 1 pkt 2 wynika, że dyrektywa ta ma na celu zapewnienie, by pracownicy tymczasowi korzystali w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia z takiego samego poziomu ochrony, jaki przysługuje innym pracownikom przedsiębiorstwa użytkownika. Ponadto zgodnie z art. 2 ust. 2 w związku z art. 1 pkt 2 istnienie tymczasowego stosunku pracy nie może uzasadniać odmiennego traktowania w odniesieniu do warunków pracy w zakresie dotyczącym ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, tym bardziej że, jak wynika z motywu 4 wspomnianej dyrektywy, pracownicy tymczasowi są w niektórych sektorach narażeni na większe ryzyko wypadków przy pracy niż inni pracownicy.

Ponadto art. 8 dyrektywy 91/383 przewiduje w istocie, że państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że – bez uszczerbku dla odpowiedzialności ustalonej przez ustawodawstwo krajowe w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej – przedsiębiorstwo użytkownik będzie w czasie trwania okresu skierowania odpowiedzialne za warunki wykonywania pracy związane z bezpieczeństwem, higieną i zdrowiem w miejscu pracy.

W związku z tym należy stwierdzić, po pierwsze, że ochrona „bezpieczeństwa” i „zdrowia” w miejscu pracy należy do „warunków pracy” w rozumieniu dyrektywy 91/383 i że pracownik tymczasowy powinien być w tym względzie traktowany w okresie skierowania w taki sam sposób jak pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika.

Po drugie, świadczenie takie jak to, o którym mowa w pkt 37 niniejszego wyroku, jest związane z ochroną „bezpieczeństwa” i „zdrowia” w miejscu pracy w zakresie, w jakim odpowiedzialność przedsiębiorstwa użytkownika i, w stosownym przypadku, agencji pracy tymczasowej za warunki wykonywania pracy związane z tą ochroną wiąże się z naprawą szkód w sytuacji, w której wspomniana ochrona nie powiodła się, a mianowicie w szczególności w sytuacji, gdy wypadek przy pracy ma miejsce w okresie skierowania pracownika tymczasowego, co skutkuje trwałą całkowitą niezdolnością tego pracownika do wykonywania jego zwykłego zawodu.

Mając na względzie zawarte w dyrektywie 2008/104 odesłanie do dyrektywy 91/383, należy zatem stwierdzić, że kontekst, w jaki wpisuje się art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 w związku z jej art. 3 ust. 1 lit. f), potwierdza wykładnię, zgodnie z którą pojęcie „wynagrodzenia”, do którego odnosi się zawarte w tych przepisach pojęcie „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia”, obejmuje świadczenie takie jak to, o którym mowa w pkt 37 niniejszego wyroku.

Po trzecie, co się tyczy celów zamierzonych w dyrektywie 2008/104, z motywu 1 tej dyrektywy wynika, że ma ona na celu zapewnienie pełnego poszanowania art. 31 Karty, 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 (Dz.U. 2007, C 303, s. 17) wskazano w tym względzie, że pojęcie „warunków pracy” należy rozumieć zgodnie z art. 156 TFUE, chociaż w tym ostatnim postanowieniu nie zdefiniowano tego pojęcia. Biorąc pod uwagę zamierzony we wspomnianej dyrektywie ochronny cel uprawnień pracownika tymczasowego, taki brak uściślenia przemawia na rzecz szerokiej wykładni wspomnianego pojęcia (zob. podobnie wyrok z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

W związku z tym w zakresie, w jakim dyrektywa 2008/104 ma na celu zapewnienie ochrony pracowników tymczasowych w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, należy stwierdzić, podobnie jak Komisja, że gdyby w razie wypadku przy pracy ryzyko finansowe dla przedsiębiorstw użytkowników było mniejsze w odniesieniu do tych pracowników w porównaniu z pracownikami, których zatrudniają one bezpośrednio, przedsiębiorstwa te byłyby mniej skłonne do inwestowania w bezpieczeństwo pracowników tymczasowych, co prowadziłoby do naruszenia tego celu.

W konsekwencji cele realizowane przez dyrektywę 2008/104 potwierdzają wykładnię pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. f) ppkt (ii) tej dyrektywy jako „podstawowego warunku pracy i zatrudnienia” w rozumieniu art. 5 ust. 1 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy, zgodnie z którą to wykładnią pojęcie to obejmuje świadczenie, którego może dochodzić pracownik tymczasowy z tytułu trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania jego zwykłego zawodu, wynikającej z wypadku przy pracy, który miał miejsce w przedsiębiorstwie użytkownika.

Wykładni tej nie podważa, wbrew temu, co twierdzi w istocie rząd hiszpański, okoliczność, że takie świadczenie jest wypłacane po ustaniu stosunku pracy tymczasowej, ani też okoliczność, że świadczenie to ma jakoby wynikać wyłącznie ze stwierdzenia trwałej całkowitej niezdolności do pracy danego pracownika tymczasowego, a zatem z ustania jego stosunku pracy.

Po pierwsze, należy bowiem uściślić, że okoliczność, iż rozpatrywane świadczenie jest wypłacane po ustaniu stosunku pracy, nie wyklucza, że może ono mieć charakter wynagrodzenia w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. f) ppkt (ii) dyrektywy 2008/104 (zob. analogicznie wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, pkt 70).

Po drugie, należy przypomnieć, że wykładnia pojęcia „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia”, która wykluczałaby z zakresu stosowania art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 świadczenie, jakie pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi tymczasowemu z powodu rozwiązania stosunku pracy, byłaby sprzeczna zarówno z kontekstem, w jaki wpisuje się ten przepis, jak i z realizowanymi przez tę dyrektywę celami (zob. podobnie wyrok z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, pkt 39, 45).

Ponadto należy stwierdzić, jak wynika z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, że wypadek przy pracy rozpatrywany w postępowaniu głównym, który jest zdarzeniem powodującym trwałą całkowitą niezdolność XXX do wykonywania jego zwykłego zawodu, miał miejsce „w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika” w rozumieniu art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104, w związku z czym nie można przyjąć, że świadczenie wypłacane z powodu tej niezdolności ma źródło wyłącznie w ustaniu stosunku pracy XXX.

W świetle wszystkich powyższych rozważań należy stwierdzić, że świadczenie należne pracownikowi tymczasowemu z tytułu trwałej całkowitej niezdolności tego pracownika do wykonywania jego zwykłego zawodu, wynikającej z wypadku przy pracy, który miał miejsce w przedsiębiorstwie użytkownika i skutkowało ustaniem stosunku pracy tymczasowej, wchodzi w zakres pojęcia „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” w rozumieniu art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 w związku z jej art. 3 ust. 1 lit. f).

W przedmiocie zakresu stosowania zasady równego traktowania, o której mowa w art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104

W drugiej kolejności, jeśli chodzi o zakres stosowania zasady równego traktowania, o której mowa w art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104, należy zauważyć, że zgodnie z tym przepisem w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych powinny odpowiadać co najmniej warunkom, jakie miałyby do nich zastosowanie, gdyby zostali bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku.

Do sądu odsyłającego należy zatem określenie, po pierwsze, podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które miałyby zastosowanie do danego pracownika tymczasowego, gdyby został bezpośrednio zatrudniony przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku, które faktycznie zajmuje, i na ten sam okres, a konkretnie, w niniejszej sprawie, świadczenia, do którego miałby on prawo z tytułu trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania jego zwykłego zawodu, wynikającej z wypadku przy pracy i skutkującej ustaniem jego stosunku pracy. Po drugie, do tego sądu należy porównanie tych podstawowych warunków pracy i zatrudnienia z tymi, które faktycznie mają zastosowanie do tego pracownika tymczasowego w okresie skierowania do pracy w tym przedsiębiorstwie użytkownika, a to w celu upewnienia się, na podstawie wszystkich istotnych okoliczności rozpatrywanych w postępowaniu głównym, czy w odniesieniu do wspomnianego pracownika tymczasowego przestrzegano zasady równego traktowania (zob. podobnie wyrok z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, pkt 50).

W niniejszej sprawie sąd odsyłający wskazuje, że w świetle dokonanej przez Tribunal Supremo (sąd najwyższy) wykładni art. 11 ustawy 14/1994 pracownicy tymczasowi mogą domagać się – w przypadku trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania ich zwykłego zawodu – jedynie świadczenia na podstawie art. 42 układu zbiorowego pracy tymczasowej, niższego niż świadczenie, do którego są uprawnieni pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika na podstawie art. 31 układu zbiorowego w sektorze transportu. Dokładniej rzecz ujmując, zgodnie z aktami sprawy, jakimi dysponuje Trybunał, XXX, jako pracownik tymczasowy, ma prawo do świadczenia w wysokości 10 500 EUR na podstawie pierwszego z tych układów zbiorowych, podczas gdy – gdyby został on zatrudniony bezpośrednio przez Serveo Servicios – przysługiwałoby mu świadczenie w wysokości 60 101,21 EUR na podstawie drugiego z tych układów zbiorowych.

Jeśli tak jest w istocie, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego, należałoby uznać, że wbrew temu, co przewiduje art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104, XXX nie korzystał w okresie skierowania do Serveo Servicios z podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które byłyby co najmniej równe warunkom, jakie miałyby do niego zastosowanie, gdyby został bezpośrednio zatrudniony przez to przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku w tym samym okresie.

W tym względzie należy zauważyć, że chociaż państwa członkowskie mają możliwość ustanowienia, na podstawie art. 5 ust. 2–4 dyrektywy 2008/104, pod pewnymi określonymi warunkami, odstępstw od zasady równego traktowania, to postanowienie odsyłające i akta sprawy, jakimi dysponuje Trybunał, nie zawierają żadnych informacji dotyczących ewentualnego wprowadzenia w życie jakiegokolwiek z tych odstępstw w Hiszpanii.

Ponadto należy przypomnieć, że o ile prawdą jest, iż na podstawie art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 partnerzy społeczni mają możliwość zawierania układów zbiorowych, które ustanawiają przepisy – dotyczące warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych – które mogą różnić się od przepisów, o których mowa w ust. 1 tego artykułu, o tyle zgodnie z tym ust. 3 w związku z motywami 16 i 17 tej dyrektywy takie układy zbiorowe muszą jednak gwarantować ogólną ochronę pracowników tymczasowych.

Tymczasem obowiązek zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych wymaga w szczególności, aby korzyści w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które mogą zrekomensować odmienne traktowanie tych pracowników, zostały przyznane tym pracownikom, przy czym poszanowanie tego obowiązku

należy oceniać w sposób konkretny (zob. podobnie wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., TimePartner Personalmanagement, C-311/21, EU:C:2022:983, pkt 44, 50). Tym samym, aby można było odstąpić w układzie zbiorowym pracy tymczasowej od zasady równego traktowania ustanowionej w art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104, konieczne jest – czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego – aby ten układ zbiorowy pozwalał na zagwarantowanie XXX takiej ogólnej ochrony poprzez przyznanie mu korzyści wyrównawczych w odniesieniu do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, pozwalających zrównoważyć skutki odmiennego traktowania, którego doznaje.

Wreszcie, należy przypomnieć, że Trybunał wielokrotnie orzekał, iż sąd krajowy rozpatrujący spór zawisty wyłącznie pomiędzy podmiotami prywatnymi jest zobowiązany, stosując przepisy prawa krajowego uchwalone w celu transpozycji obowiązków przewidzianych w dyrektywie, uwzględnić całość przepisów prawa krajowego i interpretować je tak dalece, jak to możliwe, w świetle treści oraz zamierzeń tej dyrektywy, aby uzyskać rozstrzygnięcie zgodne z realizowanym przez nią celem, przy czym wykładnia prawa krajowego contra legem jest jednak wykluczona (zob. podobnie wyrok z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, pkt 56, 57 i przytoczone tam orzecznictwo).

W związku z tym, w przypadku gdyby sąd odsyłający doszedł do wniosku, że XXX miałyby prawo do świadczenia, którego dochodzi na podstawie art. 31 układu zbiorowego w sektorze transportu, gdyby został zatrudniony bezpośrednio przez Serveo Servicios, sąd ten powinien w szczególności zweryfikować, czy art. 11 ustawy 14/1994 może być przedmiotem wykładni zgodnej z wymogami dyrektywy 2008/104, a zatem wykładni innej niż pozbawiająca XXX tego świadczenia – która to wykładnia byłaby sprzeczna z art. 5 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy, jak wynika z pkt 67 niniejszego wyroku.

Z wszystkich powyższych rozważań wynika, że art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 w związku z art. 3 ust. 1 lit. f) tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z ich wykładnią dokonaną w orzecznictwie krajowym, zgodnie z którymi świadczenie, którego mogą dochodzić pracownicy tymczasowi tytułem trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania ich zwykłego zawodu – wynikającej z wypadku przy pracy, który miał miejsce w przedsiębiorstwie użytkownika i skutkowało ustaniem ich stosunku pracy tymczasowej – jest niższe od świadczenia, którego pracownicy ci mogliby dochodzić w takiej samej sytuacji i z tego samego tytułu, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez to przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku na ten sam okres.

W przedmiocie kosztów

Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (szósta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej w związku z art. 3 ust. 1 lit. f) tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że:

stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z ich wykładnią dokonaną w orzecznictwie krajowym, zgodnie z którymi świadczenie, którego mogą dochodzić pracownicy tymczasowi tytułem trwałej całkowitej niezdolności do wykonywania ich zwykłego zawodu – wynikającej z wypadku przy pracy, który miał miejsce w przedsiębiorstwie użytkownika i skutkowało ustaniem ich stosunku pracy tymczasowej – jest niższe od świadczenia, którego pracownicy ci mogliby dochodzić w takiej samej sytuacji i z tego samego tytułu, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez to przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku na ten sam okres.

Podpisy

* Język postępowania: hiszpański.