

Wydanie tymczasowe

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 24 września 2026 r. (\*)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Obowiązek pracodawcy dotyczący informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy – Dyrektywa 91/533/EWG – Artykuł 8 ust. 1 – Ochrona praw – Zakres tego przepisu – Ochrona praw wynikających z tej dyrektywy – Artykuł 3 – Prawo pracownika do otrzymania dokumentu zawierającego informacje na temat istotnych elementów umowy o pracę lub stosunku pracy

W sprawie C-369/25

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale di Napoli (sąd w Neapolu, Włochy) postanowieniem z dnia 31 marca 2025 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 czerwca 2025 r., w postępowaniu:

**LW**

przeciwko

**Trenitalia SpA,**

**Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS),**

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: M.L. Arastey Sahún (sprawozdawczyni), prezeska izby, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias i B. Smulders, sędziowie,

rzecznik generalny: T. Ćapeta,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu LW – F. Riccardi i V. Riccardi, avvocati,
- w imieniu Trenitalia SpA – A. Abignente i G. Ronconi, avvocati,
- w imieniu Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) – C. D’Aloisio, E. De Rose, E.A.V. Sciplino i A. Sgroi, avvocati,
- w imieniu rządu włoskiego – S. Fiorentino, w charakterze pełnomocnika, którego wspierali E. Farinelli i P. Garofoli, avvocati dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej – C. Biz i S. Delaude, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzeczniczki generalnej, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

## Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 i 8 dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. 1991, L 288, s. 32).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy LW a Trenitalia SpA i Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) [krajowym zakładem ubezpieczeń społecznych (INPS), Włochy] w przedmiocie odprowadzenia przez Trenitalia do INPS składek ubezpieczeniowych, odpowiadających wynagrodzeniu pobranemu przez LW, które w ocenie INPS są przedawnione.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Motywy drugi, siódmy, dwunasty i trzynasty dyrektywy 91/533 miały następujące brzmienie:

„mając na uwadze [, że] [...] niektóre państwa członkowskie uznają za niezbędne podporządkowanie stosunków pracy wymogom formalnym; owe postanowienia mają na celu zapewnienie pracownikom lepszej ochrony przed możliwymi naruszeniami ich praw i stworzenie większej przejrzystości na rynku pracy;

[...]

niezbędne jest utworzenie na szczeblu Wspólnoty ogólnego obowiązku przekazania każdemu pracownikowi dokumentu zawierającego informacje o istotnych składnikach jego umowy o pracę lub stosunku pracy;

[...]

niezbędne jest, aby państwa członkowskie zagwarantowały pracownikom możliwość dochodzenia praw przyznanych im przez niniejszą dyrektywę;

[mając na uwadze, że] [...] państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne działania umożliwiające im w każdym czasie zagwarantowanie wyników nałożonych przez niniejszą dyrektywę”.
- 4 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Obowiązek przekazywania informacji”, stanowił:

„1. Pracodawca będzie zobowiązany do poinformowania pracownika, którego dotyczy niniejsza dyrektywa [zwanego dalej »pracownikiem«], o zasadniczych aspektach umowy lub stosunku pracy.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, będą co najmniej obejmować następujące elementy:

  - a) dane personalne stron;
  - b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach, oraz podanie miejsca rejestracji firmy lub adresu pracodawcy;
  - c) (i) tytuł, stopień, charakter lub kategoria pracy, do której pracownik jest zatrudniony;
  - lub
  - (ii) krótka charakterystyka lub opis pracy;
  - d) data zawarcia umowy lub rozpoczęcia stosunku pracy;

- e) w przypadku czasowej umowy lub stosunku pracy spodziewana długość trwania tej umowy lub stosunku pracy;
- f) długość płatnego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony, lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- g) długość okresów wypowiedzenia, przestrzeganych przez pracodawcę i pracownika, w przypadku zakończenia umowy i stosunku pracy, lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, sposoby określania takich okresów wypowiedzenia;
- h) początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe i częstotliwość wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;
- i) długość normalnego dnia lub tygodnia pracy pracownika;
- j) tam gdzie ma to zastosowanie;
  - (i) układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika;  
lub
  - (ii) w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje nazwa kompetentnego organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy były zawarte.

3. Informacje, o których mowa w ust. 2 litery f), g), h) oraz i), mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub statutowych albo układów zbiorowych regulujących sprawy wymienione w tych punktach”.

5 Artykuł 3 omawianej dyrektywy, zatytułowany „Sposoby informowania”, miał następujące brzmienie:

„1. Informacje, o których mowa w art. 2 ust. 2, mogą być przekazane pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia, w formie:

- a) pisemnej umowy o pracę;  
oraz/lub
- b) pisma angażującego [o zatrudnieniu];  
oraz/lub
- c) jednego lub kilku innych pisemnych dokumentów, gdzie przynajmniej jeden z tych dokumentów zawiera wszystkie informacje, o których mowa w art. 2 ust. 2 lit. a), b), c), d), h) oraz i).

2. Jeżeli żaden z dokumentów, o których mowa w ust. 1, nie jest dostarczony pracownikowi w określonym terminie, pracodawca będzie zobowiązany wydać pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia, pisemną deklarację podpisaną przez pracodawcę i zawierającą przynajmniej informacje, o jakich mowa w art. 2 ust. 2.

[...]”.

6 Artykuł 4 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Pracownicy kierowani do pracy za granicę”, stanowił w ust. 1:

„Jeżeli od pracownika wymaga się pracy w państwie lub państwach innych niż państwo członkowskie, którego ustawodawstwo i/lub praktyka reguluje umowę o pracę lub stosunek pracy, dokument(-y), o jakim mowa w art. 3, powinien być w posiadaniu pracownika przed jego wyjazdem oraz zawierać przynajmniej następujące informacje dodatkowe:

- a) czas trwania zatrudnienia za granicą;
- b) waluta, w której wynagrodzenie ma być wypłacane;
- c) tam gdzie ma to zastosowanie, świadczenia pieniężne lub w naturze, związane z zatrudnieniem za granicą;
- d) tam gdzie ma to zastosowanie, warunki repatriacji [powrotu z zagranicy] pracownika”.

7 Artykuł 5 dyrektywy 91/533, zatytułowany „Zmiany aspektów umowy o pracę lub stosunku pracy”, stanowił w ust. 1:

„Wszelkie zmiany danych, określonych w art. 2 ust. 2 oraz art. 4 ust. 1, powinny być przedmiotem pisemnego dokumentu przekazanego pracownikowi przez pracodawcę przy najbliższej okazji, ale niepóźniej niż jeden miesiąc od daty wejścia w życie tych zmian”.

8 Artykuł 8 tej dyrektywy, zatytułowany „Ochrona praw”, przewidywał w ust. 1:

„Państwa członkowskie wprowadzą do swoich krajowych systemów prawnych konieczne środki umożliwiające wszystkim pracownikom, którzy czują się poszkodowani na skutek niedopełnienia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich roszczeń na drodze sądowej, po ewentualnym odwołaniu się do innych kompetentnych organów”.

### ***Prawo włoskie***

#### *Kodeks cywilny*

9 Artykuł 2114 Codice civile (kodeksu cywilnego) stanowi:

„Przepisy szczególne [...] określają sytuacje i formy obowiązkowego zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej, jak również składki oraz odpowiadające im świadczenia”.

10 Zgodnie z art. 2116 kodeksu cywilnego:

„Świadczenia wskazane w art. 2114 przysługują pracownikowi, nawet gdy przedsiębiorca nie odprowadzał regularnie należnych składek do instytucji zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

W przypadkach gdy, zgodnie z takimi przepisami, instytucje zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej, z uwagi na brak lub nieregularne opłacanie składek, nie są zobowiązane do wypłacenia należnych świadczeń w całości lub w części, przedsiębiorca ponosi odpowiedzialność za spowodowaną tym szkodę w stosunku do pracownika”.

#### *Ustawa nr 1338/62*

11 Artykuł 13 legge n. 1338 – Disposizioni per il miglioramento dei trattamenti di pensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (ustawy nr 1338 – przepisy mające na celu poprawę wypłat rent i emerytur w ramach obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek niezdolności do pracy, starości i śmierci żywiciela rodziny) z dnia 12 sierpnia 1962 r. (GURI nr 229 z dnia 11 września 1962 r., s. 3727), w brzmieniu mającym zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą nr 1338/62”), stanowi:

„[...] [P]racodawca, który zaniechał opłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy, starości i śmierci żywiciela rodziny i który nie może już ich opłacić z powodu przedawnienia [...], może zwrócić się do [INPS] o ustanowienie [...] renty dożywotniej rewersyjnej, równej emeryturze lub rencie albo odpowiedniej części emerytury lub renty z obowiązkowego ubezpieczenia, do której pracownik byłby uprawniony z tytułu nieopłaconych składek.

[...]

W przypadku gdy pracownik nie może uzyskać od pracodawcy ustanowienia renty zgodnie z niniejszym artykułem, może on sam działać w zastępstwie pracodawcy, bez uszczerbku dla prawa do odszkodowania. [...]

[...]

#### *Ustawa nr 335/95*

- 12 Artykuł 1 ust. 6 legge n. 335 – Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare (ustawy nr 335 o reformie obowiązkowego i uzupełniającego systemu emerytalno-rentowego) z dnia 8 sierpnia 1995 r. (GURI nr 190 z dnia 16 sierpnia 1995 r., dodatek zwykły nr 101), w brzmieniu mającym zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą nr 335/95”), stanowi:

„Wysokość rocznej emerytury w powszechnym systemie ubezpieczeń obowiązkowych oraz w systemach zastępujących i wyłączających ten system jest ustalana według systemu składkowego przez pomnożenie indywidualnej kwoty składki przez współczynnik przekształcenia, o którym mowa w załączonej tabeli A, odnoszący się do wieku ubezpieczonego w chwili przejścia na emeryturę. [...]”.

- 13 Artykuł 3 ust. 9 wspomnianej ustawy stanowi:

„Składki należne z tytułu obowiązkowego ubezpieczenia i pomocy społecznej ulegają przedawnieniu i nie mogą być opłacane po upływie następujących terminów:

- a) dziesięciu lat w odniesieniu do składek na fundusz emerytur pracowników najemnych [...]. Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 1996 r. okres ten ulega skróceniu do pięciu lat, z wyjątkiem przypadku zaskarżenia przez pracownika lub jego członków rodziny pozostałych przy życiu;

[...]

#### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

- 14 LW jest pracownikiem, który w maju 2003 r. został skierowany do pracy w spółce Trenitalia przez agencję pracy tymczasowej.
- 15 Wyrokiem z dnia 31 października 2018 r. Corte d'appello di Napoli (sąd apelacyjny w Neapolu, Włochy) stwierdził, że skierowanie to zostało dokonane z naruszeniem włoskich przepisów transponujących dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9), i w konsekwencji stwierdził istnienie stosunku pracy między LW a Trenitalia ze skutkiem od maja 2003 r.
- 16 W wykonaniu tego wyroku spółka ta włączyła LW w skład swojego personelu ze skutkiem od dnia 1 lipca 2019 r.
- 17 LW uzyskał również, w drodze innego orzeczenia sądowego, zasądzenie od Trenitalia zapłaty 110 308,13 EUR tytułem zaległego wynagrodzenia.
- 18 Następnie Trenitalia uiściła do INPS składki na ubezpieczenie społeczne odpowiadające wynagrodzeniu wypłaconemu LW za okres od stycznia 2016 r. do czerwca 2019 r.
- 19 Natomiast spółka ta nie odprowadziła do INPS składek ubezpieczeniowych odpowiadających wynagrodzeniu wypłaconemu LW za okres od maja 2003 r. do grudnia 2015 r. (zwanym dalej „rozpatrywanymi składkami”) ze względu na to, że INPS uznał je za przedawnione w świetle pięcioletniego terminu przedawnienia przewidzianego w art. 3 ust. 9 ustawy nr 335/95.
- 20 LW wniósł do Tribunale di Napoli (sądu w Neapolu, Włochy), który jest sądem odsyłającym, powództwo zmierzające do uzyskania, tytułem żądania głównego, uiszczenia rozpatrywanych składek.

- 21 LW wniosł również, tytułem żądania ewentualnego, o ustanowienie renty dożywotniej na podstawie art. 13 ustawy nr 1338/62 oraz, tytułem dalszego żądania ewentualnego, o wypłatę odszkodowania na podstawie art. 2116 akapit drugi kodeksu cywilnego.
- 22 Trenitalia i INPS sprzeciwiły się żądaniu wniesionemu przez LW tytułem żądania głównego. W szczególności INPS podnosi, że w odniesieniu do okresów objętych przedawnieniem na podstawie art. 3 ust. 9 ustawy nr 335/95 żądanie to jest niedopuszczalne. Trenitalia nie może zatem odprowadzić do INPS rozpatrywanych składek, lecz może wystąpić o ustanowienie renty dożywotniej na podstawie art. 13 ustawy nr 1338/62.
- 23 Sąd odsyłający wskazuje, że ten argument INPS wydaje się być zgodny z utrwalonym orzecznictwem Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy).
- 24 Sąd ten zastanawia się jednak, czy przedawnienie rozpatrywanych składek jest zgodne z dyrektywą 91/533 i czy, w przypadku gdyby tak nie było, LW mógłby uzyskać na podstawie tej dyrektywy zasądzenie od Trenitalia uiszczenia tych składek.
- 25 W tym względzie w pierwszej kolejności sąd odsyłający stawia sobie pytanie, czy państwo członkowskie jest jedynie zobowiązane do zapewnienia przekazania dokumentu zatrudnienia przewidzianego w art. 3 wspomnianej dyrektywy, zawierającego informację, o której mowa w jej art. 2, czy też jest ono również zobowiązane na mocy tej dyrektywy do zagwarantowania ochrony praw, które powinny być wymienione w tym dokumencie, w tym prawa do wynagrodzenia.
- 26 Sąd ten uważa, że przepisy dyrektywy 91/533 przemawiają za tą drugą opcją. Przede wszystkim z motywów dwunastego i trzynastego tej dyrektywy wydaje się wynikać, że jej celem jest zagwarantowanie praw wynikających ze stosunku pracy, które powinny być wymienione we wspomnianym dokumencie, w związku z czym państwo członkowskie powinno podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia skuteczności tych praw. Wykładnię tę potwierdza użycie w art. 8 wspomnianej dyrektywy słowa „prawa” w liczbie mnogiej, a nie w liczbie pojedynczej, w związku z czym wydaje się, że ma ona na celu ochronę praw wymienionych w tym samym dokumencie, a nie jedynie prawo do informacji o tych prawach.
- 27 W drugiej kolejności wspomniany sąd twierdzi, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału emerytura wypłacana przez instytucję publiczną stanowi „odroczone wynagrodzenie”, jeżeli jest wypłacana szczególnej kategorii pracowników i obliczana na podstawie wynagrodzenia i okresu ubezpieczenia. Tak jest w przypadku Włoch, ponieważ wysokość świadczeń emerytalnych zależy od liczby lat składkowych i wysokości wpłaconych składek, obliczanej od odsetka otrzymywanego miesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z art. 1 ust. 6 ustawy nr 335/95.
- 28 Sąd odsyłający stawia sobie pytanie, czy w przypadku gdyby należało przyjąć taką kwalifikację jako „odroczonego wynagrodzenia”, skutkowałoby to tym, że prawo do opłacania składek na zabezpieczenie społeczne jest objęte zakresem stosowania dyrektywy 91/533.
- 29 Wreszcie w trzeciej kolejności sąd odsyłający wskazuje, że z utrwalonego orzecznictwa Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego) wynika, iż w prawie włoskim nie istnieje powództwo pozwalające pracownikowi na żądanie nakazania INPS uregulowania jego sytuacji w dziedzinie składek na zabezpieczenie społeczne.
- 30 Jedynymi możliwościami, jakimi dysponuje pracownik w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, jest albo żądanie od pracodawcy naprawienia poniesionej szkody na podstawie art. 2116 akapit drugi kodeksu cywilnego, albo możliwość wstąpienia w miejsce pracodawcy w celu uzyskania renty dożywotniej na podstawie art. 13 ustawy nr 1338/62. Takie działania mogą jednak zostać zrealizowane dopiero w chwili złożenia przez pracownika wniosku o przejście na emeryturę, czyli w chwili gdy rozpatrywane składki na zabezpieczenie społeczne będą, jak w niniejszej sprawie, przedawnione.
- 31 Aby uniknąć takiego przedawnienia, w trakcie trwania stosunku pracy pracownik powinien wytoczyć powództwo przeciwko swojemu pracodawcy i INPS. Jednakże, aby powództwo to mogło doprowadzić

do odprowadzenia składek na zabezpieczenie społeczne przez pracodawcę do INPS, konieczne jest, aby INPS był stroną postępowania i domagał się tego odprowadzenia.

32 W tych okolicznościach sąd odsyłający uważa, że gdyby przyjąć, iż emerytura jest „odroczonym wynagrodzeniem”, pracownik mógłby dochodzić roszczeń z tytułu wynagrodzenia wynikających ze stosunku pracy w terminie pięciu lat od jego ustania, nie będąc zobowiązanym do wszczęcia postępowania sądowego w trakcie trwania tego stosunku pracy.

33 W tych okolicznościach Tribunale di Napoli (sąd w Neapolu) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy prawa wskazane w art. 8 [dyrektywy 91/533], których ochronę musi zapewnić państwo członkowskie, obejmują jedynie prawo do otrzymania dokumentu o zatrudnieniu określone w art. 2 tej dyrektywy, czy też obejmują one prawa, które muszą być wskazane w samym dokumencie, a w szczególności wynagrodzenie?
- 2) W przypadku udzielenia przez Trybunał odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy w opisanym kontekście emerytura, którą będzie otrzymywał powód, uzależniona od składek opłacanych proporcjonalnie do otrzymywanego wynagrodzenia i lat przynależności do powszechnego obowiązkowego systemu ubezpieczeń, stanowi dla ubezpieczonych sektora prywatnego odroczone wynagrodzenie w rozumieniu art. 2 [dyrektywy 91/533]?
- 3) W przypadku gdy odpowiedź na pierwsze dwa pytania jest twierdząca: czy prawo pracownika do opłacania składek, które ma decydujący wpływ na prawo do świadczenia emerytalnego i jego wysokość, również jest objęte zakresem ochrony art. 8 [dyrektywy 91/533]?
- 4) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytania: czy art. 8 [dyrektywy 91/533] stoi na przeszkodzie temu, aby pracownik był zobowiązany w czasie trwania stosunku pracy do wszczęcia postępowania przeciwko pracodawcy, obok [INPS], w celu żądania opłacenia składek, aby uniknąć przedawnienia swoich roszczeń – w sytuacji gdy roszczenia te zależą wyłącznie od woli przystąpienia przez [INPS] do postępowania i żądania przez ten zakład zapłaty wierzytelności, inaczej niż jest to w przypadku zwykłego wynagrodzenia, i to nawet wtedy, gdy pracownik ten nie ma wystarczającej ochrony przed bezprawnym wypowiedzeniem stosunku pracy, a tym samym ryzykuje utratę zatrudnienia lub brak kontynuacji stosunku pracy chronionego [dyrektywą 2008/104]?
- 5) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytania: jakimi instrumentami dysponuje sąd odsyłający, a w szczególności, czy zrównanie systemu okresu przedawnienia składek i systemu okresu przedawnienia wynagrodzenia można uznać za środek wystarczający do wypełnienia obowiązków wynikających z art. 8 [dyrektywy 91/533]?”.

### **W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

34 Trenitalia i INPS twierdzą, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niedopuszczalny.

35 Trenitalia uważa, że spór w postępowaniu głównym stanowi sytuację czysto wewnętrzną i nie ma żadnego związku z prawem Unii. W szczególności przedłożone pytania nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy 91/533, ponieważ nie odnosi się ona w żaden sposób do świadczeń z zabezpieczenia społecznego ani do działań, które mogą być podejmowane w celu uzyskania zapłaty składek na zabezpieczenie społeczne, które nie zostały opłacone przez pracodawcę. Wykładnia, zgodnie z którą art. 8 tej dyrektywy rozszerza ochronę przewidzianą w dziedzinie prawa pracy na system ochrony socjalnej, nie może opierać się na przepisach tej dyrektywy i wykraczałaby poza jej cele.

36 INPS uważa natomiast, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niedopuszczalny ze względu na brak uzasadnienia, skoro w sformułowaniu powodów przedłożenia tego wniosku nie istnieje żaden argument przemawiający za taką wykładnią art. 2 i 8 dyrektywy

91/533, która pozwalałaby na osiągnięcie rezultatu zamierzonego przez sąd odsyłający. Ponadto przedłożone pytania są zdaniem INPS pozbawione znaczenia, a w każdym razie sugerują, że owe art. 2 i 8 należy interpretować w sposób wykraczający poza zakres stosowania tej dyrektywy.

- 37 Należy stwierdzić, że zarzuty niedopuszczalności podniesione przez Trenitalia i INPS opierają się zasadniczo na argumentach dotyczących wykładni zakresu stosowania dyrektywy 91/533 oraz jej art. 2 i 8.
- 38 Argumenty te dotyczą zatem istoty przedstawionych pytań, a nie ich dopuszczalności, w związku z czym należy je zbadać w ramach badania tych pytań co do istoty (zob. analogicznie wyrok z dnia 12 marca 2026 r., *Harry i Associés*, C-527/24, EU:C:2026:192, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 39 Z tego wynika, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### ***W przedmiocie pytania pierwszego***

- 40 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533 należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „praw” w rozumieniu tego przepisu obejmuje wyłącznie prawa wynikające z tej dyrektywy, takie jak prawo pracownika do otrzymania jednego z dokumentów przewidzianych w jej art. 3, czy również prawa wynikające z umowy o pracę lub ze stosunku pracy, o których pracodawca powinien poinformować pracownika za pomocą takiego dokumentu na podstawie art. 2 wspomnianej dyrektywy.
- 41 W tym względzie należy przede wszystkim przypomnieć, że art. 2 ust. 1 dyrektywy 91/533 stanowi, iż pracodawca jest zobowiązany poinformować pracownika, do którego dyrektywa ta ma zastosowanie, o istotnych elementach umowy o pracę lub stosunku pracy. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują co najmniej, zgodnie z art. 2 ust. 2, elementy wymienione w tym ostatnim ustępie.
- 42 Następnie art. 3 wspomnianej dyrektywy przewiduje rodzaje dokumentów, za pomocą których pracodawca powinien dostarczyć pracownikowi informacje na temat elementów, o których mowa w art. 2 ust. 2 tej dyrektywy, a także terminy, w których należy przekazać te informacje.
- 43 Wreszcie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533 państwa członkowskie wprowadzą do swoich krajowych systemów prawnych konieczne środki umożliwiające wszystkim pracownikom, którzy czują się poszkodowani na skutek niedopełnienia obowiązków wynikających z tej dyrektywy, dochodzenie swoich roszczeń na drodze sądowej, po ewentualnym odwołaniu się do innych kompetentnych organów.
- 44 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy brać pod uwagę nie tylko jego brzmienie, lecz także jego kontekst oraz cele regulacji, której stanowi on część (zob. wyroki: z dnia 17 listopada 1983 r., *Merck*, 292/82, EU:C:1983:335, pkt 12; z dnia 4 czerwca 2026 r., *Landkreis Schweinfurt*, C-621/24, EU:C:2026:450, pkt 56).
- 45 W pierwszej kolejności, z brzmienia art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533 wynika, że państwa członkowskie muszą umożliwić „wszystkim pracownikom, którzy czują się poszkodowani na skutek niedopełnienia obowiązków wynikających z [tej] dyrektywy” „dochodzenie swoich roszczeń na drodze sądowej”.
- 46 Całościowa lektura brzmienia tego przepisu wskazuje zatem na to, że państwa członkowskie powinny zapewnić pracownikom możliwość dochodzenia na drodze sądowej nie praw wynikających z ich umowy o pracę lub stosunku pracy, lecz praw, które wywodzą oni z obowiązków informacyjnych nałożonych na pracodawców przez wspomnianą dyrektywę.
- 47 W drugiej kolejności taką wykładnię potwierdza kontekst wspomnianego przepisu.

- 48 W tym względzie, co się tyczy kwestii, jakie są „prawa” wynikające z dyrektywy 91/533 w rozumieniu jej art. 8 ust. 1, należy przypomnieć, że dyrektywa ta ustanawia, jak wynika z samego jej tytułu, „obowiązek pracodawcy dotyczący informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy”, przy czym motyw siódmy tej dyrektywy kwalifikuje go jako „obowiązek ogólny”.
- 49 Ten „ogólny obowiązek” składa się z szeregu obowiązków szczególnych ciążyących na pracodawcy, które w konsekwencji przyznają pracownikowi tyle samo szczególnych praw. Chodzi tu zatem w szczególności o:
- obowiązek informacyjny dotyczący istotnych elementów umowy o pracę lub stosunku pracy, przewidziany w art. 2 tej dyrektywy;
  - obowiązek dostarczenia tych informacji w jednym z dokumentów i w terminach określonych w art. 3 dyrektywy 91/533;
  - obowiązek podania do wiadomości pracowników kierowanych za granicę przed wyjazdem, oprócz tych zasadniczych elementów, innych dodatkowych informacji związanych z ich delegowaniem, jak wynika to z art. 4 tej dyrektywy;
  - czy też obowiązek podania do wiadomości pracowników wszelkich zmian tych istotnych elementów i dodatkowych informacji w terminie i formie, o których mowa w art. 5 wspomnianej dyrektywy.
- 50 W konsekwencji „prawa” wynikające z tej dyrektywy w rozumieniu jej art. 8 ust. 1 należy rozumieć w ten sposób, że odnoszą się one do praw, które pracownicy wywodzą z obowiązków nałożonych na pracodawców przez przywołane w poprzednim punkcie artykuły dyrektywy 91/533, a zatem przedmiot takich praw jest ograniczony do przekazywania informacji należnych tym pracownikom o niektórych elementach umowy o pracę lub stosunku pracy, a także o sposobach tego przekazywania.
- 51 Natomiast ów art. 8 ust. 1 nie dotyczy praw wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, o których ewentualnie mowa w art. 2 ust. 2 tej dyrektywy.
- 52 Prawdą jest, że ów art. 2 ust. 2 zawiera niewyczerpujące wyliczenie istotnych elementów umowy o pracę lub stosunku pracy a niektóre z nich stanowią prawa, o których pracownik ma prawo zostać poinformowany.
- 53 Należy jednak stwierdzić, że te istotne elementy zostały jedynie wymienione we wspomnianej dyrektywie jako informacja, którą należy podać do wiadomości pracowników.
- 54 System prawny praw zagwarantowanych pracownikom, które należą do tych samych istotnych elementów, jest natomiast przewidziany nie w omawianej dyrektywie, lecz w innych aktach prawa Unii lub prawa krajowego. Jak podnosi Komisja Europejska w swoich uwagach na piśmie, znajduje to potwierdzenie w art. 2 ust. 3 dyrektywy 91/533, z którego wynika, że niektóre elementy określone w tym art. 2 ust. 2, są regulowane przez takie inne akty prawne, w tym układy zbiorowe.
- 55 Wynika z tego, że ewentualne naruszenie rzeczonych praw zagwarantowanych pracownikom nie ma samo w sobie znaczenia dla oceny przestrzegania tej dyrektywy, ponieważ nakłada ona jedynie, w odniesieniu do tych praw, obowiązek poinformowania.
- 56 Wykładnia zawarta w pkt 46 niniejszego wyroku znajduje wreszcie w trzeciej kolejności potwierdzenie również w celu realizowanym przez tę dyrektywę, który – jak wynika z jej motywów drugiego i siódmego – polega na poddaniu stosunków pracy wymogom formalnym w celu lepszej ochrony pracowników przed ewentualnym naruszeniem ich praw oraz zapewnienia większej przejrzystości na rynku pracy poprzez informowanie tych pracowników o istotnych elementach ich umowy o pracę lub stosunku pracy.
- 57 Dyrektywa ta zmierza zatem, zgodnie z takim celem, do ustanowienia formalnego obowiązku informowania i przejrzystości.

- 58 Prawdą jest, że realizacja tego celu pozwala z kolei na ochronę pracowników przed wszelkimi ewentualnymi naruszeniami ich praw zagwarantowanych przez inne akty prawa Unii lub prawa krajowego, w tym układy zbiorowe, poprzez wyjaśnienie ich praw i obowiązków wobec pracodawcy.
- 59 Jednakże, jak wynika również z pkt 54 niniejszego wyroku, dyrektywa 91/533 jako taka nie dotyczy obowiązku zagwarantowania ochrony tych praw.
- 60 Biorąc pod uwagę wszystkie powyższe rozważania, odpowiedź na pytanie pierwsze jest następująca: art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533 należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „praw” w rozumieniu tego przepisu obejmuje wyłącznie prawa wynikające z tej dyrektywy, takie jak prawo pracownika do otrzymania jednego z dokumentów przewidzianych w jej art. 3, a tym samym pojęcie to nie obejmuje praw wynikających z umowy o pracę lub ze stosunku pracy, o których pracodawca powinien poinformować pracownika za pomocą takiego dokumentu na podstawie art. 2 wspomnianej dyrektywy.

***W przedmiocie pytań od drugiego do piątego***

- 61 Z uwagi na treść odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze udzielanie odpowiedzi na pytania od drugiego do piątego jest bezprzedmiotowe.

**W przedmiocie kosztów**

- 62 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 (piąta izba) orzeka, co następuje:

**Artykuł 8 ust. 1 dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy**

**należy interpretować w ten sposób, że:**

**pojęcie „praw” w rozumieniu tego przepisu obejmuje wyłącznie prawa wynikające z tej dyrektywy, takie jak prawo pracownika do otrzymania jednego z dokumentów przewidzianych w jej art. 3, a tym samym pojęcie to nie obejmuje praw wynikających z umowy o pracę lub ze stosunku pracy, o których pracodawca powinien poinformować pracownika za pomocą takiego dokumentu na podstawie art. 2 wspomnianej dyrektywy.**

Podpisy

---

\* Język postępowania: włoski.