

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunale di Rossano (Włochy) w dniu 5 stycznia 2010 r. — Franco Affatato przeciwko Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n. 3 di Rossano

(Sprawa C-3/10)

(2010/C 63/55)

Język postępowania: włoski

Sąd krajowy

Tribunale di Rossano

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Franco Affatato

Strona pozwana: Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n. 3 di Rossano

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego zawartego w dyrektywie 1999/70/WE (¹) sprzeciwia się obowiązywaniu przepisów krajowych, takich jak te które dotyczą pracowników LSU [lavoratori socialmente utili — pracowników wykonujących prace społecznie użyteczne] lub pracowników LPU [lavoratori di pubblica utilità — pracowników wykonujących prace użyteczności publicznej] zawartych w art. 8 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 468/97 oraz w art. 4 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 81/00, które wyłączając wobec podlegających im pracowników możliwość ustanowienia stosunku pracy, powodują wyłączenie stosowania przepisów dotyczących stosunku pracy zawartego na czas określony transponujących dyrektywę 1999/70/WE;
- 2) Czy klauzula 2 pkt 2 porozumienia ramowego zawartego w dyrektywie 1999/70/WE umożliwia wyłączenie pracowników takich jak pracownicy LSU/LPU, którzy podlegają dekretowi ustawodawczemu nr 468/97 oraz ustawie nr 81/00 z zakresu stosowania dyrektywy 1999/70/WE;
- 3) Czy pracownicy, o których mowa w pytaniu 2 objęci są zakresem definicji zawartej w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego zawartego w dyrektywie 1999/70/WE;
- 4) Czy klauzula 5 porozumienia ramowego zawartego w dyrektywie 1999/70/WE oraz zasada równości [i] niedyskryminacji sprzeciwiają się obowiązywaniu przepisów dotyczących pracowników sektora szkolnictwa (zob. w szczególności art. 4 ust. 1 ustawy nr 124/99 oraz art. 1 ust. 1 lit. a) dekretu ministra nr 430/00), które nie stawiają

wymogu wskazywania przyczyn zawarcia pierwszej umowy zawartej na czas określony, ustanowionego co do zasady w przepisach krajowych dla jakiegokolwiek innego stosunku pracy zawartego na czas określony, jak również umożliwiają odnawianie umów, niezależnie od istnienia jakichkolwiek stałych i trwałych potrzeb, nie przewidują całkowitego maksymalnego czasu trwania umów lub stosunków pracy zawartych na czas określony, liczby odnowień takich umów lub stosunków jak również żadnej zwyczajowej przerwy pomiędzy takimi odnowieniami lub, w przypadku zastępstw rocznych, przerwy odpowiadającej letnim wakacjom, podczas których działalność szkoły jest zawieszona lub znacząco ograniczona;

- 5) Czy zestaw przepisów dotyczących sektora szkolnictwa, o którym mowa powyżej, można uznać za zestaw równoważnych norm służących zapobieganiu nadużyciom;
- 6) Uwzględniając art. 2 dyrektywy 1999/70/WE, czy dekret ustawodawczy nr 368/01 oraz art. 36 dekretu ustawodawczego nr 165/01 mogą być uznane za przepisy posiadające cechy przepisu dokonującego transpozycji dyrektywy 1999/70/WE w odniesieniu do stosunków pracy zawieranych w sektorze szkolnictwa na czas określony;
- 7) Czy dany podmiot, posiadający cechy Poste Italiane S.p.a., a mianowicie:
 - stanowiący własność państwa;
 - podlegający kontroli państwa;
 - dla którego ministerstwo łączności dokonuje wyboru operatora świadczącego usługę powszechną i wobec którego w ogólności dokonuje wszelkich działań w zakresie badania i kontroli rzeczowej i rachunkowej, wraz z ustaleniem celów związanych z powszechną usługą świadczoną przez ten podmiot;
 - świadczący usługi użyteczności publicznej mające nadrzędne ogólne znaczenie;
 - którego budżet jest połączony z budżetem państwa;
 - którego koszty świadczonych usług są ustalane przez państwo, które wypłaca podmiotowi kwoty na pokrycie najwyższych kosztów usługi,
 powinien być uznany za podmiot państwowy, w celach bezpośredniego stosowania prawa wspólnotowego;
- 8) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie 7, czy zgodnie z klauzulą 5 rzezona spółka może stanowić sektor czy też ogół pracowników przez nią zatrudnionych może zostać uznany za szczególną kategorię pracowników, w celu zróżnicowania środków ograniczających;

- 9) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie 7, czy klauzula 5 dyrektywy 1999/70/WE samodzielnie lub w związku z klauzulą 2 i 4 oraz zasadą równości [i] niedyskryminacji sprzeciwia się obowiązywaniu przepisu takiego jak zawarty w art. 2 ust. 1a dekretu ustawodawczego nr 368/01, który zezwala na ustanowienie terminu w umowie o pracę w odniesieniu do konkretnego podmiotu bez podania przyczyny czy też w odróżnieniu od ogólnie przyjętego ograniczenia krajowego (art. 1 dekretu ustawodawczego nr 368/01), zwalnia podmiot, o którym mowa, od wskazania na piśmie i udowodnienia, w przypadku zaskarżenia, względów technicznych, produkcyjnych, organizacyjnych lub związanych z zastępstwem pracownika, które doprowadziły do ustanowienia tego terminu w umowie o pracę, biorąc pod uwagę, że istnieje możliwość przedłużenia okresu obowiązywania pierwotnej umowy z przyczyn obiektywnych i odnoszących się do tej samej pracy, której dotyczy umowa zawarta na czas określony;
- 10) Czy dekret ustawodawczy nr 368/01 oraz art. 36 ust. 5 dekretu ustawodawczego nr 165/01 stanowią przepisy ogólne dla pracowników państwowych dokonujące transpozycji dyrektywy 1999/70/WE, z uwzględnieniem wyjątków od tych ogólnych przepisów, określonych w wyniku odpowiedzi na pytania od 1 do 9;
- 11) Czy w przypadku braku przepisów sankcjonujących dotyczących pracowników LSU/LPU oraz pracowników sektora szkolnictwa, o których mowa powyżej, dyrektywa 1999/70/WE, a w szczególności klauzula 5 pkt 2 lit. b), wyklucza analogiczne zastosowanie przepisów dotyczących wyłącznie odszkodowań, takich jak art. 36 ust. 5 dekretu ustawodawczego nr 165/01, czy też klauzula 5 pkt 2 lit. b) ustanawia zasadę preferencji, aby umowy lub stosunki pracy były traktowane jako zawarte na czas nieokreślony;
- 12) Czy unijne zasady równości [i] niedyskryminacji, klauzula 4 i klauzula 5 pkt 1, wykluczają zróżnicowanie przepisów sankcjonujących w sektorze „pracowników instytucji państwowych” z uwagi na genezę stosunku pracy lub podmiot będący pracodawcą, czy też w sektorze szkolnictwa;
- 13) Określiwszy krajowy zakres transpozycji dyrektywy 1999/70/WE w odniesieniu do państwa i instytucji uznanych za państwowe, w wyniku odpowiedzi na powyższe pytania, czy klauzula 5 sprzeciwia się obowiązywaniu przepisu takiego jak art. 36 ust. 5 dekretu ustawodawczego nr 165/01, który wprowadza wobec państwa bezwzględny zakaz przekształcania stosunków pracy, lub też jakie dalsze badanie powinien przeprowadzić sąd krajowy w celu odstąpienia od stosowania zakazu ustanawiania stosunków pracy na czas nieokreślony z tymi organami administracji publicznej;
- 14) Czy dyrektywa 1999/70/WE powinna być w pełni stosowana wobec Włoch, czy też przekształcenie stosunków pracy w administracji publicznej jest sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa krajowego, a zatem nie należy stosować części klauzuli 5, jako że powoduje skutek sprzeczny z art. 1-5 Traktatu Lizbońskiego, nie przestrzegając podstawowej struktury politycznej i konstytucyjnej lub podstawowych funkcji państwa włoskiego;
- 15) Czy klauzula 5 dyrektywy 1999/70/WE przewidując, w przypadku wprowadzenia zakazu przekształcenia stosunku pracy potrzebę zastosowania środka, który oferuje skuteczne i równoważne gwarancje ochrony pracowników, w porównaniu do podobnych sytuacji, do których dochodzi w prawie krajowym, w celu odpowiedniego ukarania nadużycia wynikającego z naruszenia klauzuli 5 i usunięcia skutków naruszenia prawa wspólnotowego, wymaga uwzględnienia, jako podobnej sytuacji występującej w prawie krajowym, stosunku pracy zawartego z państwem na czas nieokreślony, do którego pracownik byłby uprawniony w przypadku braku art. 36, lub stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony z podmiotem z sektora prywatnego, wobec którego stosunek pracy miałby odznaczać się stabilnością zbliżoną do tej charakteryzującej stosunek pracy z państwem;
- 16) Czy klauzula 5 dyrektywy 1999/70/WE przewidując, w przypadku wprowadzenia zakazu przekształcenia stosunku pracy, potrzebę zastosowania środka oferującego skuteczne i równoważne gwarancje ochrony pracowników, w stosunku do podobnych sytuacji występujących w prawie krajowym, w celu odpowiedniego ukarania nadużycia wynikającego z naruszenia klauzuli 5 i usunięcia skutków naruszenia prawa wspólnotowego, wymaga uwzględnienia w ramach sankcji:
- a) czasu niezbędnego na znalezienie nowej pracy oraz niezdolności do podjęcia zatrudnienia, które posiada cechy wymienione w pytaniu 15;
- b) lub odwrotnie, sumy wynagrodzeń, jakie pracownik otrzymałby, w przypadku przekształcenia stosunku pracy zawartego na czas określony na stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony.

(¹) Dz.U. L 175, s. 43.