

### Pytania prejudycjalne

- 1) Czy przepisy prawa dotyczące sektora szkolnictwa [zezwalające na zawieranie kolejnych umów na czas określony, bez przerywania ciągłości, z tym samym nauczycielem nieokreśloną ilość razy, również w celu zaspokojenia stałego zapotrzebowania na personel], stanowią środki o skutku równoważnym w rozumieniu klauzuli 5 dyrektywy 1999/70/WE <sup>(1)</sup>?
- 2) Kiedy należy uznać, że stosunek pracy jest zawarty z „państwem”, w rozumieniu klauzuli 5 dyrektywy 1999/70/WE, w szczególności w świetle znaczenia wyrażenia „szczególne gałęzie lub grupy pracowników” i w konsekwencji, iż może uzasadniać skutki inne niż w przypadku stosunku pracy z podmiotem prywatnym?
- 3) Czy uwzględniając wyjaśnienia, o których mowa w art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78/WE <sup>(2)</sup> i art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE <sup>(3)</sup>, pojęcie warunków pracy, o którym mowa w klauzuli 4 dyrektywy 1999/70/WE, obejmuje również skutki niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy; w wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytanie — czy różnica między skutkami normalnie przewidzianymi w prawie krajowym dla niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na czas nieokreślony i na czas określony jest uzasadniona w świetle klauzuli 4?
- 4) Czy w świetle zasady lojalnej współpracy, zabronione jest, by państwo przedstawiało w postępowaniu dotyczącym wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej krajowe przepisy prawa w sposób celowo niezgodny z prawdą i czy sąd jest zobowiązany — wobec braku innej wykładni prawa krajowego w podobny sposób spełniającej wymogi wynikające z członkostwa w Unii Europejskiej — dokonywać wykładni prawa krajowego w możliwym zakresie zgodnie z wykładnią zaproponowaną przez to państwo?
- 5) Czy warunki, mające zastosowanie do umowy lub do stosunku pracy, o których mowa w dyrektywie 91/533/EWG <sup>(4)</sup>, a w szczególności w art. 2 ust. 1 i 2 lit. e), obejmują wskazanie sytuacji, w których umowa o pracę na czas określony może zostać przekształcona w umowę na czas nieokreślony?
- 6) W wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytanie — czy zmiana z mocą wsteczną ram prawnych w sposób niegwarantujący pracownikowi możliwości dochodzenia swoich praw określonych w dyrektywie lub przestrzegania warunków pracy określonych w dokumencie będącym podstawą zatrudnienia, jest sprzeczna z art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533/EWG i z celami, o których mowa w dyrektywie 91/533/EWG, a w szczególności w motywie drugim?
- 7) Czy wykładni ogólnych zasad obowiązującego prawa Unii takich jak zasady pewności prawa, ochrony uzasadnionych oczekiwań, „równości broni” stron postępowania, skutecznej ochrony sądowej, dostępu do niezawisłego sądu i bardziej ogólnie rzetelnego procesu, zagwarantowanych w art. 6 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (ze zmianami wynikającymi z art. 1 ust. 8 traktatu z Lizbony i do którego odsyła art. 46 Traktatu o Unii Europejskiej) — w związku z art. 6 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych

wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. oraz z art. 46, 47 i 52 ust. 3 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, przyjętej w Nicei dnia 7 grudnia 2000 r., włączonej do traktatu z Lizbony — należy dokonywać w ten sposób, iż w zakresie stosowania dyrektywy 1999/70/WE stoją one na przeszkodzie ustanowieniu przez państwo włoskie po upływie istotnego okresu czasu (3 lata i sześć miesięcy) przepisu takiego jak art. 9 dekretu ustawy nr 70 z dnia 13 maja 2011 r. zmienionego ustawą nr 106 z dnia 12 lipca 2011 r., który dodał ust. 4-bis w art. 10 dekretu ustawy nr 368/01 mogący zmienić konsekwencje toczących się postępowań działając bezpośrednio na szkodę pracownika z korzyścią dla państwa, jako pracodawcy i eliminując przewidzianą w krajowym porządku prawnym możliwość objęcia sankcją zawierania z nadużyciem kolejnych umów na czas określony?

- (<sup>1</sup>) Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Dz.U. L 175, s. 43
- (<sup>2</sup>) Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. L 303, s. 16
- (<sup>3</sup>) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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 (wersja preredagowana), Dz.U. L 204, s. 23.
- (<sup>4</sup>) Dyrektywa Rady z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, Dz.U. L 288, s. 32.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunale di Napoli (Włochy) w dniu 7 lutego 2013 r. — Immacolata Racca przeciwko Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**

(Sprawa C-62/13)

(2013/C 141/21)

Język postępowania: włoski

#### Sąd odsyłający

Tribunale di Napoli

#### Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Immacolata Racca

Druga strona postępowania: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

#### Pytania prejudycjalne

- 1) Czy przepisy prawa dotyczące sektora szkolnictwa [zezwalające na zawieranie kolejnych umów na czas określony, bez przerywania ciągłości, z tym samym nauczycielem nieokreśloną ilość razy, również w celu zaspokojenia stałego zapotrzebowania na personel], stanowią środki o skutku równoważnym w rozumieniu klauzuli 5 dyrektywy 1999/70/WE <sup>(1)</sup>?

- 2) Kiedy należy uznać, że stosunek pracy jest zawarty z „państwem”, w rozumieniu klauzuli 5 dyrektywy 1999/70/WE, w szczególności w świetle znaczenia wyrażenia „szczególne gałęzie lub grupy pracowników” i w konsekwencji, iż może uzasadniać skutki inne niż w przypadku stosunku pracy z podmiotem prywatnym?
- 3) Czy uwzględniając wyjaśnienia, o których mowa w art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78/WE<sup>(2)</sup> i art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE<sup>(3)</sup>, pojęcie warunków pracy, o którym mowa w klauzuli 4 dyrektywy 1999/70/WE, obejmuje również skutki niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy; w wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytanie — czy różnica między skutkami normalnie przewidzianymi w prawie krajowym dla niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na czas nieokreślony i na czas określony jest uzasadniona w świetle klauzuli 4?
- 4) Czy w świetle zasady lojalnej współpracy, zabronione jest, by państwo przedstawiało w postępowaniu dotyczącym wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej krajowe przepisy prawa w sposób celowo niezgodny z prawdą i czy sąd jest zobowiązany — wobec braku innej wykładni prawa krajowego w podobny sposób spełniającej wymogi wynikające z członkostwa w Unii Europejskiej — dokonywać wykładni prawa krajowego w możliwym zakresie zgodnie z wykładnią zaproponowaną przez to państwo?
- 5) Czy warunki, mające zastosowanie do umowy lub do stosunku pracy, o których mowa w dyrektywie 91/533/EWG<sup>(4)</sup>, a w szczególności w art. 2 ust. 1 i 2 lit. e), obejmują wskazanie sytuacji, w których umowa o pracę na czas określony może zostać przekształcona w umowę na czas nieokreślony?
- 6) W wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytanie — czy zmiana z mocą wsteczną ram prawnych w sposób niegwarantujący pracownikowi możliwości dochodzenia swoich praw określonych w dyrektywie lub przestrzegania warunków pracy określonych w dokumencie będącym podstawą zatrudnienia, jest sprzeczna z art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533/EWG i z celami, o których mowa w dyrektywie 91/533/EWG, a w szczególności w motywie drugim?
- 7) Czy wykładni ogólnych zasad obowiązującego prawa Unii takich jak zasady pewności prawa, ochrony uzasadnionych oczekiwań, „równości broni” stron postępowania, skutecznej ochrony sądowej, dostępu do niezawisłego sądu i bardziej ogólnie rzetelnego procesu, zagwarantowanych w art. 6 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (ze zmianami wynikającymi z art. 1 ust. 8 traktatu z Lizbony i do którego odsyła art. 46 Traktatu o Unii Europejskiej) — w związku z art. 6 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. oraz z art. 46, 47 i 52 ust. 3 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, przyjętej w Nicei dnia 7 grudnia 2000 r.,

włączonej do traktatu z Lizbony — należy dokonywać w ten sposób, iż w zakresie stosowania dyrektywy 1999/70/WE stoją one na przeszkodzie ustanowieniu przez państwo włoskie po upływie istotnego okresu czasu (3 lata i sześć miesięcy) przepisu takiego jak art. 9 dekretu ustawy nr 70 z dnia 13 maja 2011 r. zmienionego ustawą nr 106 z dnia 12 lipca 2011 r., który dodał ust. 4-bis w art. 10 dekretu ustawy nr 368/01 mogący zmienić konsekwencje toczących się postępowań działając bezpośrednio na szkodę pracownika z korzyścią dla państwa, jako pracodawcy i eliminując przewidzianą w krajowym porządku prawnym możliwość objęcia sankcją zawierania z nadwyżkiem kolejnych umów na czas określony?

- (<sup>1</sup>) Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Dz.U. L 175, s. 43
- (<sup>2</sup>) Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. L 303, s. 16
- (<sup>3</sup>) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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 (wersja przededagowana), Dz.U. L 204, s. 23.
- (<sup>4</sup>) Dyrektywa Rady z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, Dz.U. L 288, s. 32.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunale di Napoli (Włochy) w dniu 7 lutego 2013 r. — Fortuna Russo przeciwko Comune di Napoli**

(Sprawa C-63/13)

(2013/C 141/22)

*Język postępowania: włoski*

**Sąd odsyłający**

Tribunale di Napoli

**Strony w postępowaniu głównym**

*Strona skarżąca:* Fortuna Russo

*Dруга strona postępowania:* Comune di Napoli

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Kiedy należy uznać, że stosunek pracy jest zawarty z „państwem”, w rozumieniu klauzuli 5 dyrektywy 1999/70/WE<sup>(1)</sup>, w szczególności w świetle znaczenia wyrażenia „szczególne gałęzie lub grupy pracowników” i w konsekwencji, iż może uzasadniać skutki inne niż w przypadku stosunku pracy z podmiotem prywatnym?