

[Powrót do listy wyników](#) | [Następny >>](#)

Dokument 62004CJ0212

[Podstawowe informacje](#) [Tekst](#) [Dokumenty powiązane](#) [Wszystko](#) [Streszczenie](#) [Zwiń wszystko](#) | [Rozwiń wszystko](#)

Tytuł i odniesienie do publikacji

Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 4 lipca 2006 r.
Konstantinos Adeneler i inni przeciwko Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG).
Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym: Monomeles Protodikeio Thessalonikis – Grecja.
Dyrektywa 1999/70/WE – Klauzula 1 lit. b) oraz klauzula 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony – Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym – Pojęcie "kolejnej umowy" i "obiektywnych powodów" uzasadniających ponowne zawarcie takich umów – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom – Kary – Zakres obowiązku dokonywania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z prawem wspólnotowym.
Sprawa C-212/04.

Zbiór Orzeczeń 2006 I-06057

- Identyfikator ECLI: ECLI:EU:C:2006:443

Dostępne języki i formaty

	BG	ES	CS	DA	DE	ET	EL	EN	FR	GA	HR	IT	LV	LT	HU	MT	NL	PL	PT	RO	SK	SL	FI	SV
HTML																								
PDF																								

Widok wielojęzyczny

Język 1

Język 2

Język 3

Tekst

Sprawa C-212/04

Konstantinos Adeneler i in.

przeciwko

Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez

Monomeles Protodikeio Thessalonikis)

Dyrektywa 1999/70/WE – Klauzula 1 lit. b) oraz klauzula 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony – Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym – Pojęcia „kolejna umowa” i „obiektywne powody” uzasadniające ponowne zawarcie takich umów – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom – Sankcje – Zakres obowiązku dokonywania wykładni zgodnej

Streszczenie wyroku

1. *Pytania prejudycjalne – Właściwość Trybunału – Granice*
(art. 234 WE)
2. *Polityka społeczna – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – Dyrektywa 1999/70*
(Dyrektywa Rady 1999/70, załącznik, klauzula 5 pkt 1 lit. a))
3. *Polityka społeczna – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – Dyrektywa 1999/70*
(Dyrektywa Rady 1999/70, załącznik, klauzula 5)
4. *Polityka społeczna – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – Dyrektywa 1999/70*
(Dyrektywa Rady 1999/70, załącznik, klauzula 5 pkt 1)
5. *Akty instytucji – Dyrektywy – Wykonanie przez państwa członkowskie*
(art. 10 akapit drugi WE i art. 249 akapit trzeci WE)
1. Procedura ustanowiona w art. 234 WE jest narzędziem współpracy Trybunału z sądami krajowymi, za pomocą którego Trybunał dostarcza tym sądom wskazówek co do wykładni prawa wspólnotowego, niezbędnych do rozstrzygnięcia rozpatrywanych przez nie sporów. W ramach tej współpracy sąd krajowy, przed którym toczy się spór, który jako jedyny dysponuje bezpośrednią znajomością okoliczności leżących u podstaw sporu i musi przyjąć odpowiedzialność za rozstrzygnięcie sprawy, znajduje się w najlepszym położeniu, aby w świetle specyfiki danej sprawy dokonać oceny, czy wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niezbędne dla wydania przezeń wyroku, jak i znaczenia dla sprawy pytań,

które przedstawia Trybunałowi. W rezultacie gdy pytania te dotyczą wykładni prawa wspólnotowego, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do ich rozpatrzenia.

Jednakże Trybunał uważa, że w celu zweryfikowania jego własnej właściwości do niego należy zbadanie okoliczności, w których zwraca się do niego sąd krajowy. Idea współpracy, która powinna przyświecać funkcjonowaniu instytucji wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, zakłada, że sąd krajowy ze swojej strony będzie miał wzgląd na powierzone Trybunałowi zadanie, którym jest przyczynianie się do sprawowania wymiaru sprawiedliwości w państwach członkowskich, a nie wyrażanie opinii doradczych na pytania ogólne lub hipotetyczne.

(por. pkt 40–42)

2. Wykładni klauzuli 5 pkt 1 lit. a) Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70 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), będącej przepisem dotyczącym obiektywnych powodów mogących uzasadniać ponowne zawarcie umowy o pracę lub nawiązanie stosunku pracy na czas określony, powinno się dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ona wykorzystaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, gdy jedynym tego uzasadnieniem jest okoliczność, że przewiduje to ogólny przepis ustawowy lub wykonawczy państwa członkowskiego. Przeciwnie, pojęcie „obiektywne powody” w rozumieniu tej klauzuli wymaga, by wykorzystanie tego szczególnego rodzaju stosunków pracy, w postaci, w jakiej uregulowane są w przepisach krajowych, było uzasadnione występowaniem konkretnych okoliczności dotyczących w szczególności rozpatrywanej działalności i warunków jej wykonywania.

Bowiem ustawodawczy lub wykonawczy przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie na wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony rodzi rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów, a zatem nie jest zgodny z celem i skutecznością (effet utile) porozumienia ramowego. Zatem okoliczność dopuszczenia, by przepis krajowy z mocy prawa i bez dodatkowych szczegółowych przesłanek uzasadniał zawarcie umowy o pracę na czas określony, stanowiłaby naruszenie celu porozumienia ramowego, którym jest ochrona pracowników przed brakiem stabilności zatrudnienia, i podważałaby zasadę, w świetle której umowy na czas nieokreślony stanowią podstawową formę stosunków pracy. W szczególności stosowanie umów o pracę na czas określony wyłącznie na podstawie ogólnego przepisu ustawowego lub wykonawczego, bez uwzględnienia konkretnych okoliczności rozpatrywanej działalności, nie pozwala na wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów w celu weryfikacji, czy ponowne zawarcie takich umów w istocie służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i jest niezbędne w tym zakresie.

(por. pkt 71–75 oraz pkt 1 sentencji)

3. Wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70 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) – przepisu mającego na celu zapobieżenie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony – należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ona regulacji krajowej, w świetle której za „kolejne” w rozumieniu tej klauzuli uważane są wyłącznie umowy o pracę i stosunki pracy na czas określony, między którymi nie upłynął okres przekraczający 20 dni roboczych.

Taką regulację krajową uznać należy za mogącą podważyć przedmiot, cel jak i skuteczność (effet utile) porozumienia ramowego, taka bowiem nieelastyczna i wąska definicja następczego charakteru szeregu kolejnych umów o pracę pozwalałaby na zatrudnianie pracowników przez lata w sposób niegwarantujący im żadnej stabilności, gdyż w praktyce pracownik często nie ma innego wyboru niż zaakceptować przerwy o długości 20 dni roboczych w łańcuchu umów łączących go z pracodawcą. Ponadto uregulowanie krajowe tego rodzaju może prowadzić nie tylko do faktycznego wyłączenia znacznej liczby stosunków pracy na czas określony z przewidzianej w dyrektywie 1999/70 i porozumieniu ramowym ochrony pracowników, pozbawiając w znacznej części treści realizowany przez nie cel, lecz również pozwala na nadużycia w wykorzystywaniu takich stosunków przez pracodawców.

(por. pkt 84–86, 89 oraz pkt 2 sentencji)

4. Wykładni Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70 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), należy dokonać w ten sposób, że w zakresie, w jakim wewnętrzny porządek prawny państwa członkowskiego nie przewiduje w danym sektorze innych skutecznych środków pozwalających na unikanie nadużyć przy wykorzystaniu kolejnych umów na czas określony, a w pewnych przypadkach – na karanie za dopuszczenie się tych nadużyć, porozumienie to sprzeciwia się stosowaniu regulacji krajowej ustanawiającej jedynie w sektorze publicznym całkowity zakaz przekształcania w umowę na czas nieokreślony kolejnych umów na czas określony, służących w istocie „zwyczajnym i stałym potrzebom” pracodawcy i uważanych wobec tego za nadużycie.

(por. pkt 105 oraz pkt 3 sentencji)

5. W razie dokonania transpozycji dyrektywy do porządku prawnego danego państwa członkowskiego po terminie oraz przy braku bezpośredniej skuteczności odpowiednich przepisów tejże dyrektywy sądy krajowe są zobowiązane, z chwilą upływu terminu transpozycji, do dokonywania wykładni prawa wewnętrznego, tak dalece jak jest to możliwe, w świetle brzmienia dyrektywy i realizowanego przez nią celu, tak by osiągnięte zostały rezultaty wskazane dyrektywą, przychylając się do najbardziej zgodnej z tym celem wykładni przepisów krajowych oraz do przedstawienia rozstrzygnięcia zgodnego z postanowieniami tej dyrektywy.

W sposób oczywisty wynika stąd, że w takiej sytuacji data, z którą krajowe środki służące transpozycji wchodzi w życie w państwie członkowskim, którego dotyczy postępowanie, nie stanowi odpowiedniego kryterium. Rozwiązanie takie podważyłoby bowiem pełną skuteczność prawa wspólnotowego oraz jednolitość stosowania tego prawa, w szczególności za pomocą dyrektyw. Ponadto poczynawszy od daty wejścia w życie dyrektywy, sądy państw członkowskich zobowiązane są tak dalece jak jest to możliwe do powstrzymania się od dokonywania wykładni prawa wewnętrznego w sposób, który poważnie zagrażałby – po upływie terminu dla jej transpozycji – osiągnięciu wskazanego w niej rezultatu.

(por. pkt 115, 116, 123, 124 oraz pkt 4 sentencji)

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 4 lipca 2006 r.(*)

Dyrektywa 1999/70/WE – Klauzula 1 lit. b) oraz klauzula 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony – Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym – Pojęcia „kolejna umowa” i „obiektywne powody” uzasadniające ponowne zawarcie takich umów – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom – Sankcje – Zakres obowiązku dokonywania wykładni zgodnej

W sprawie C-212/04

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Monomeles Protodikeio Thessalonikis (Grecja) postanowieniem z dnia 8 kwietnia 2004 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 maja 2004 r., w postępowaniu:

Konstantinos Adeneler,
Pandora Kosa-Valdirka,
Nikolaos Markou,
Agapi Pantelidou,
Christina Topalidou,
Apostolos Alexopoulos,
Konstantinos Vasinotis,
Vasiliki Karagianni,
Apostolos Tsitsionis,
Aristeidis Andreou,
Evangelia Vasila,
Kalliopi Peristeri,
Spyridon Sklivanitis,
Dimosthenis Tselefis,
Theopisti Patsidou,
Dimitrios Vogiatzis,
Rousas Voskakis,
Vasileios Giatakis

przeciwko

Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG),

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas i J. Malenovský, prezesi izb, J.P. Puissechot, R. Schintgen (sprawozdawca), N. Colneric, J. Klučka, U. Lohmus i E. Levits, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 13 września 2005 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu M. Adenelera i pozostałych siedemnastu skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym przez V. Christianosa, A. Kazakosa i C. Nikoloutsopoulosa, dikigori,
 - w imieniu Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) przez K. Mamelisa, P. Tselepidisa i I. Tsitouridisa, dikigori,
 - w imieniu rządu greckiego przez A. Samoni-Rantou i E.M. Mamounę oraz przez I. Bakopoulosa i V. Kyriazopoulosa, działających w charakterze pełnomocników,
 - w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. Patakię i N. Yerrell, działające w charakterze pełnomocników,
- po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 27 października 2005 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 1 i 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego UNICE, CEEP i ETUC w sprawie pracy na czas określony (Dz.U. L 175, str. 43) oraz zakresu ciążącego na sądach państw członkowskich obowiązku dokonywania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z prawem wspólnotowym.
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy K. Adenelerem i innymi siedemnastoma pracownikami a ich pracodawcą Ellinikos Organismos Galaktos (grecka agencja ds. mleka, zwana dalej „ELOG”) dotyczącego braku ponownego zawarcia umów o pracę na czas określony pomiędzy nimi a ELOG.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

- 3 Podstawą prawną dyrektywy 1999/70 jest art. 139 ust. 2 WE. W świetle art. 1 tej dyrektywy ma ona na celu „wykonanie załączonego do niej Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.
- 4 Trzeci, szósty, siódmy, trzynasty, czternasty, piętnasty i siedemnasty motyw wspomnianej dyrektywy, jak również akapity od pierwszego do trzeciego jej preambuły oraz pkt 3, 5–8 i 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego stanowią:
 - zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Proces taki musi wynikać ze zbliżania tych warunków jednocześnie z utrzymaniem tendencji do ich poprawy, w szczególności jeśli chodzi o formy zatrudnienia inne niż umowy o pracę na czas nieokreślony, w celu osiągnięcia lepszej równowagi pomiędzy elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników;

- cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać właściwie osiągnięte przez państwa członkowskie i dlatego uznano za odpowiednie zastosowanie prawnie wiążących przepisów wspólnotowych przygotowanych w ścisłej współpracy z reprezentatywnymi partnerami społecznymi
- strony porozumienia ramowego uznają, że z jednej strony umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami, jako że przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia ich efektywności, lecz że z drugiej strony umowy o pracę na czas określony w pewnych warunkach odpowiadają zarówno potrzebom pracodawców, jak i pracowników
- porozumienie ramowe ustala ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące pracy na czas określony, określając w szczególności ogólne ramy, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz przeciwdziałanie nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony, pozostawiając państwom członkowskim i partnerom społecznym określanie warunków stosowania wskazanych ogólnych zasad i przepisów, w celu uwzględnienia specyficznej sytuacji krajowej, sektorowej i sezonowej;
- zatem Rada Unii Europejskiej uznała, że właściwą formą wprowadzenia w życie porozumienia ramowego jest dyrektywa, jako że wiąże ona strony co do celu, który ma być osiągnięty, pozostawiając im wybór co do formy i środków;
- odnośnie do pojęć użytych w porozumieniu ramowym, ale bezpośrednio w nim nie zdefiniowanych, dyrektywa 1999/70 pozwala państwom członkowskim zdefiniować te terminy zgodnie z ich ustawodawstwem krajowym i praktyką krajową, pod warunkiem że definicje, o których mowa, pozostają zgodne z treścią porozumienia ramowego;
- zdaniem stron-sygnatariuszy porozumienia ramowego korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom wyrządzającym szkodę pracownikom.

5 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego jego „[c]elem [...] jest:

- a) poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
- b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.

6 Klauzula 2 porozumienia ramowego stanowi:

„1. Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich.

2. Państwa członkowskie po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi lub partnerzy społeczni mogą przewidzieć, że niniejsze porozumienie nie będzie miało zastosowania do:

- a) stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk;
- b) umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne”.

7 Klauzula 3 tego porozumienia ramowego ma następujące brzmienie:

„Do celów niniejszego porozumienia:

1. »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub [nawiązała] stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.

2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub [nawiązał] stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

8 Klauzula 5 porozumienia ramowego stanowi:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie [ponowne zawarcie] takich umów lub [ponowne nawiązanie takich] stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość [maksymalny łączny czas trwania] kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę [...] takich [ponownie zawieranych] umów lub [nawiązywanych] stosunków.

2. Państwa członkowskie po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi i/lub partnerzy społeczni ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:

- a) będą uważane za »kolejne«;
- b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.

9 Klauzula 8 porozumienia ramowego stanowi:

„1. Państwa członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne dla pracowników niż postanowienia ustanowione w niniejszym porozumieniu.

[...]

3. Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu niniejszego porozumienia.

[...]”.

10 Artykuł 2 akapity pierwszy i drugi dyrektywy 1999/70 stanowi:

„Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 10 lipca 2001 r. lub zapewniają, że najpóźniej w tym terminie partnerzy społeczni

wprowadzą, w drodze porozumienia, niezbędne ku temu środki, przy czym od państw członkowskich wymaga się podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego rocznego terminu, w razie konieczności [i] po skonsultowaniu [się] z partnerami społecznymi, w celu przewyciężenia szczególnych trudności lub w celu wykonania postanowień układu zbiorowego. Państwa członkowskie w takich okolicznościach niezwłocznie poinformują o tym Komisję".

11 Artykuł 3 teże dyrektywy stanowi:

„Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie w dniu jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*”.

Uregulowania krajowe

12 W świetle wyjaśnień Komisji rząd grecki poinformował ją o zamiarze skorzystania z przewidzianej w art. 2 akapit drugi dyrektywy 1999/70 możliwości wykorzystania dodatkowego terminu na ustanowienie środków wykonujących postanowienia tej dyrektywy, wobec czego termin jej transpozycji upływał w dniu 10 lipca 2002 r.

13 Transpozycji rzeczony dyrektywy do greckiego porządku prawnego dokonano w kwietniu 2003 r.

14 Dekret prezydencki nr 81/2003 zawierający postanowienia dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony (FEK A' 77/2.4.2003), stanowiący pierwszy środek transpozycji dyrektywy 1999/70, wszedł w życie w dniu 2 kwietnia 2003 r.

15 Artykuł 2 ust. 1 tego dekretu stanowi, że „jego postanowienia stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy na czas określony”.

16 Następnie na podstawie art. 1 dekretu prezydenckiego nr 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), który wszedł w życie w dniu 23 sierpnia 2004 r., art. 2 ust. 1 tegoż dekretu prezydenckiego uzyskał następujące brzmienie:

„Postanowienia niniejszego dekretu prezydenckiego stosuje się do pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy na czas określony [...]”.

17 W swej wersji pierwotnej art. 5 dekretu prezydenckiego nr 81/2003, zatytułowany „Postanowienia w zakresie ochrony pracowników i przeciwdziałania obchodzeniu prawa ze szkodą dla pracowników”, stanowił:

„1. Ponowne zawieranie umów o pracę na czas określony, bez ograniczeń, jest zgodne z prawem, jeżeli jest uzasadnione obiektywnymi powodami.

a) Obiektywne powody występują w szczególności w następujących przypadkach:

[...] Obowiązek zawarcia umowy na czas określony przewiduje przepis ustawowy lub wykonawczy [...].

b) Z braku przeciwnego dowodu przedstawionego przez pracownika w odniesieniu do sektorów działalności powołujących się na obiektywne powody wynikające z charakteru sektora lub rodzaju wykonywanej pracy domniemywa się występowania tych powodów [...].

[...]

3. Z zastrzeżeniem sytuacji uzasadnionych obiektywnymi powodami wskazanymi w ust. 1, jeżeli łączny czas trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony przekracza dwa lata, domniemywa się, że służą one zaspokojeniu zwyczajnych i stałych potrzeb przedsiębiorstwa lub gospodarstwa, w związku z czym ulegają przekształceniu w umowy o pracę lub stosunki pracy na czas nieokreślony. Jeżeli w toku wspomnianego powyżej okresu dwóch lat ponadtrzykrotnie zawarto kolejne umowy o pracę lub nawiązano kolejne stosunki pracy w rozumieniu ust. 4 niniejszego artykułu, nieuzasadnione żadnym z powodów, o których mowa w ust. 1, domniemywa się, że nastąpiło to w celu zaspokojenia zwyczajnych i stałych potrzeb przedsiębiorstwa lub gospodarstwa, wobec czego umowy te ulegają przekształceniu w umowy o pracę lub stosunki pracy na czas nieokreślony.

W każdym z tych przypadków ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.

4. Umowy o pracę zawarte na czas określony lub stosunki pracy nawiązane na taki okres między tym samym pracodawcą i pracownikami, na tych samych lub podobnych warunkach, uważane są za »kolejne«, jeżeli okres który upłynął pomiędzy nimi nie przekracza dwudziestu dni roboczych.

5. Postanowienia niniejszego artykułu stosuje się do umów i kolejnych umów o pracę zawartych po wejściu w życie niniejszego dekretu oraz do stosunków pracy nawiązanych po tej dacie”.

18 Z chwilą wejścia w życie dekretu prezydenckiego nr 180/2004 wskazany art. 5 uzyskał następujące brzmienie:

„1. Ponowne zawieranie umów o pracę na czas określony bez ograniczeń jest zgodne z prawem, jeżeli jest uzasadnione obiektywnymi powodami. Obiektywne powody występują w szczególności:

gdy ponowne zawarcie umowy czy nawiązanie stosunku pracy jest uzasadnione formą prawną, charakterem lub działalnością pracodawcy lub przedsiębiorstwa lub specjalnymi względami bądź wymogami, w zakresie w jakim okoliczności te wynikają bezpośrednio lub pośrednio z danej umowy, na przykład w przypadku czasowego zastępstwa pracownika, wykonania prac przygotowawczych, okresowego wzrostu natężenia prac lub gdy ograniczony czas związany jest z praktykami lub kształceniem, gdy ponowne zawarcie umowy czy nawiązanie stosunku pracy ma na celu ułatwienie przejścia pracownika do podobnego zatrudnienia lub wykonania ściśle zaprogramowanych prac lub gdy jest związane z konkretnym zdarzeniem [...].

[...]

3. Jeżeli łączny czas trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony przekracza dwa lata, domniemywa się, że umowy te lub stosunki pracy mają na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb przedsiębiorstwa lub gospodarstwa wobec czego ulegają przekształceniu w umowy o pracę lub stosunki pracy na czas nieokreślony. Jeżeli w toku wskazanego powyżej okresu dwóch lat ponadtrzykrotnie ponownie zawierano umowy o pracę lub nawiązywano stosunki pracy w rozumieniu ust. 4 niniejszego artykułu, domniemywa się, że ma to na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb przedsiębiorstwa lub gospodarstwa, wobec czego związany z nimi umowy ulegają przekształceniu w umowy o pracę lub stosunki pracy na czas nieokreślony. W każdym z tych przypadków ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.

4. Umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony zawarte w okresach nieprzekraczających czterdziestu pięciu dni – czy to kalendaryzowych czy też roboczych – między tym samym pracodawcą i pracownikiem, na tych samych lub podobnych warunkach, uważane są za »kolejne«. W przypadku grupy przedsiębiorstw »tym samym pracodawcą« dla celów stosowania poprzedniego akapitu są również przedsiębiorstwa należące do tej grupy.

5. Postanowienia niniejszego artykułu stosuje się do umów i kolejnych umów o pracę zawartych po wejściu w życie niniejszego dekretu oraz do stosunków pracy nawiązanych po tej dacie”.

19 Artykuł 21 ustawy nr 2190/1994 dotyczącej utworzenia niezależnych organów odpowiedzialnych za dobór personelu

i administrację (FEK A' 28/3.3.1994), stanowi:

„1. Służby publiczne i osoby prawne [...] mogą zatrudniać personel na podstawie podlegających prawu prywatnemu umów o pracę na czas określony w celu zaspokojenia potrzeb sezonowych, okresowych lub tymczasowych, na warunkach i zgodnie z procedurą wskazanymi poniżej.

2. Czas trwania zatrudnienia personelu, o którym mowa w ust. 1, nie może być dłuższy niż osiem miesięcy w łącznym okresie dwunastu miesięcy. Gdy personel zostaje zatrudniony w związku z pilnymi potrzebami spowodowanymi nieobecnością pracowników lub nieobsadzeniem stanowisk – i zgodnie z obowiązującymi przepisami – czas trwania zatrudnienia w przypadku tej samej osoby nie może przekraczać czterech miesięcy. Przedłużenie umowy lub zawarcie nowej umowy w tym samym roku, jak również przekształcenie jej w umowę na czas nieokreślony, są nieważne”.

- 20 Dekretem prezydenckim nr 164/2004 zawierającym postanowienia dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony w sektorze państwowym (FEK A' 134/19.7.2004) dokonano transpozycji dyrektywy 1999/70 do ustawodawstwa greckiego dotyczącego pracowników państwowych i sektora publicznego w szerokim znaczeniu. Dekret ten wszedł w życie w dniu 19 lipca 2004 r.

- 21 Artykuł 2 ust. 1 tego dekretu stanowi:

„Przepisy niniejszego dekretu stosuje się do personelu sektora publicznego [...], jak również personelu przedsiębiorstw komunalnych i gminnych zatrudnionego na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy na czas określony lub na podstawie umowy o dzieło, lub na podstawie jakiegokolwiek innej umowy lub stosunku pracy, opierających się na stosunku podporządkowania”.

- 22 Artykuł 5 dekretu prezydenckiego nr 164/2004 zawiera w szczególności następujące przepisy:

„1. Zabrania się zawierania i wykonywania kolejnych umów pomiędzy tym samym pracodawcą i pracownikiem w ramach tej samej lub analogicznej specjalizacji zawodowej i na tych samych lub podobnych warunkach w okresach krótszych niż trzy miesiące.

2. Wyjątkowo zawarcie tych umów jest zgodne z prawem, jeśli jest uzasadnione obiektywnym powodem. Obiektywny powód występuje, gdy zawarcie umów następujących po umowie pierwotnej jest spowodowane szczególnymi potrzebami tego samego rodzaju, bezpośrednio lub pośrednio związanymi z formą prawną, charakterem lub działalnością przedsiębiorstwa.

[...]

4. W żadnym razie nie mogą zostać zawarte więcej niż trzy kolejne umowy [...]”.

- 23 Artykuł 11 dekretu prezydenckiego nr 164/2004 zawiera następujące przepisy przejściowe:

„1. Kolejne umowy w rozumieniu art. 5 ust. 1 zawarte przed wejściem w życie niniejszego dekretu i stosowane w chwili jego wejścia w życie ulegają przekształceniu w umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli spełnione są łącznie następujące przesłanki:

- a) łączny czas trwania kolejnych umów wynosi co najmniej 24 miesiące w okresie poprzedzającym wejście w życie niniejszego dekretu, niezależnie od tego, ile razy były one ponownie zawierane, lub gdy pierwotna umowa w rozumieniu art. 5 ust. 1 [niniejszego dekretu] była co najmniej trzykrotnie ponownie zawierana przy łącznym okresie zatrudnienia wynoszącym co najmniej 18 miesięcy w okresie 24 miesięcy liczonym od umowy pierwotnej;
- b) łączny okres zatrudnienia, o którym mowa w lit. a), dotyczy zatrudnienia w tej samej instytucji, na tym samym lub podobnym stanowisku i na tych samych lub podobnych warunkach, co przewidziane w pierwotnej umowie [...];
- c) przedmiotem umowy są czynności bezpośrednio lub pośrednio związane ze zwyczajnymi i stałymi potrzebami danej instytucji zgodnymi z interesem publicznym, któremu instytucja ta służy;
- d) łączny okres zatrudnienia w powyższym rozumieniu dotyczy zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a wykonywane zadania muszą być takie same jak wskazane w umowie pierwotnej lub podobne do nich [...].

4. Postanowienia niniejszego artykułu stosuje się do pracowników sektora publicznego [...], jak również do pracowników przedsiębiorstw gminnych [...].

5. Postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu stosuje się również do umów, które wygasły w okresie trzech miesięcy poprzedzających wejście w życie niniejszego dekretu; umowy te uznaje się za kolejne umowy obowiązujące do czasu wejścia w życie niniejszego dekretu. Przesłanka wskazana w ust. 1 lit. a) niniejszego artykułu musi zostać spełniona w dniu wygaśnięcia umowy.

[...]”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 24 Z akt sprawy przekazanych Trybunałowi przez sąd krajowy wynika, że skarżący w postępowaniu przed tym sądem, którzy wykonywali zawody próbobiornicy, sekretarki, technika oraz weterynarza, poczynawszy od maja 2001 r. i przed upływem terminu transpozycji dyrektywy 1999/70 do greckiego porządku prawnego, to jest przed 10 lipca 2002 r., zawarli z ELOG, należącą do sektora publicznego osobą prawną prawa prywatnego mającą siedzibę w Salonikach, szereg kolejnych umów o pracę na czas określony, pośród których ostatnie wygasły w okresie od czerwca do sierpnia 2003 r. i nie zostały ponownie zawarte (zwanych dalej „spornymi umowami”). Każda z tych umów – zarówno umowa pierwotna, jak i kolejne umowy – była zawarta na okres ośmiu miesięcy a poszczególne umowy były od siebie oddzielone okresami o różnej długości, od 22 dni w przypadku najkrótszego do 10 miesięcy i 26 dni w przypadku najdłuższego. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym byli za każdym razem ponownie zatrudniani na tym samym stanowisku, którego dotyczyła umowa pierwotna. Każdy z tych pracowników był związany taką umową w dniu wejścia w życie dekretu prezydenckiego nr 81/2003.

- 25 Od czasu braku ponownego zawarcia umów o pracę zainteresowani pozostają bezrobotni bądź są zatrudnieni tymczasowo w ELOG w następstwie orzeczeń sądu w przedmiocie środka tymczasowego.

- 26 Skarżący zwrócili się zatem do Monomeles Protodikeio Thessalonikis z wnioskiem o stwierdzenie, że sporne umowy należy uznać za umowy na czas nieokreślony zgodnie z porozumieniem ramowym. W tym celu podnoszą oni, że wykonywali na rzecz ELOG stałe świadczenia w zakresie jej „zwyczajnych i stałych potrzeb” w rozumieniu krajowej regulacji, wobec czego zawarcie z ich pracodawcą kolejnych umów o pracę na czas określony stanowiło nadużycie, gdyż żadne obiektywne powody nie uzasadniały ustanowionego w art. 21 ust 2 ustawy nr 2190/1994 zakazu przekształcania spornych umów o pracę w umowy na czas nieokreślony.

- 27 W opinii sądu krajowego takie przekwalifikowanie spornych umów jest nieodzownym warunkiem podjęcia decyzji dotyczących innych żądań skarżących przedstawionych w postępowaniu głównym, takich jak przywrócenie do pracy i wypłata zaległych wynagrodzeń.

- 28 Uznając, że klauzula 5 porozumienia ramowego pozostawia państwom członkowskim szeroki zakres swobodnego uznania w odniesieniu do jej transpozycji do wewnętrznego porządku krajowego i nie ma wystarczająco szczegółowego

i bezwarunkowego charakteru, by cechować się bezpośrednią skutecznością, sąd krajowy zastanawia się na wstępie, z jaką datą, w razie transpozycji dyrektywy 1999/70 dokonanej po terminie, należy dokonywać wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z tą dyrektywą. Sąd krajowy wskazuje w tym zakresie szereg dat, w tym datę publikacji dyrektywy w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*, która odpowiada dacie jej wejścia w życie, datę upływu terminu na dokonanie transpozycji i datę wejścia w życie dekretu prezydenckiego nr 81/2003.

29 Sąd krajowy zastanawia się następnie nad zakresem pojęcia „obiektywne powody” w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego, które może uzasadniać ponowne zawarcie umowy o pracę lub nawiązanie stosunku pracy na czas określony, w świetle brzmienia art. 5 ust. 1 lit. a) dekretu prezydenckiego nr 81/2003, który pozwala na nieograniczone ponowne zawieranie umów o pracę na czas określony, w szczególności gdy obowiązek zawarcia takiej umowy przewiduje przepis ustawy lub rozporządzenia.

30 Sąd krajowy ma również wątpliwości, czy przesłanki dotyczące ponownego zawarcia umowy na czas określony, takie jak przewidziane w art. 5 ust. 3 i 4 dekretu prezydenckiego nr 81/2003, są zgodne z zasadą proporcjonalności i skuteczności (effet utile) dyrektywy 1999/70.

31 Wreszcie po stwierdzeniu, że powołanie się w praktyce na art. 21 ustawy nr 2190/1994 jako na podstawę prawną zawarcia podlegających przepisom prawa prywatnego umów o pracę na czas określony, gdy umowy te mają na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb, stanowi nadużycie, sąd krajowy zastanawia się, czy w takich okolicznościach zakaz przekształcenia umów zawartych na czas nieokreślony przewidziany w tymże art. 21 ust. 2 ostatnie zdanie nie podważa skuteczności (effet utile) prawa wspólnotowego i czy jest on zgodny z celami wskazanymi w klauzuli 2 lit. b) porozumienia ramowego, które przewiduje zapobieganie nadużyciom wynikającym ze stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony.

32 W tej sytuacji Monomeles Protodikeio Thessalonikis postanowił zawiesić toczące się przed nim postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi, sprostowanymi postanowieniem Monomeles Protodikeio Thessalonikis z dnia 5 lipca 2004 r.:

„1) Czy sąd krajowy powinien – na ile to możliwe – interpretować prawo wewnętrzne zgodnie z dyrektywą transponowaną do krajowego porządku prawnego po terminie, od momentu

- a) wejścia w życie dyrektywy,
- b) upływu terminu transpozycji, którego prawodawca krajowy nie dotrzymał, czy też
- c) wejścia w życie krajowych środków transpozycji dyrektywy?

2) Czy klauzulę 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego [...] należy interpretować w ten sposób, że oprócz powodów związanych z naturą, rodzajem lub charakterystyką pracy oraz innymi podobnymi względami, sam fakt, iż zawarcie umowy na czas określony jest wymagane przepisami ustawowymi lub wykonawczymi, stanowi obiektywny powód uzasadniający kolejne odnawianie lub zawieranie umów tego typu?

a) Czy przepis krajowy taki jak art. 5 ust. 4 dekretu prezydenckiego nr 81/2003, w świetle którego za kolejne uważane są umowy zawarte między tym samym pracodawcą i pracownikiem, w których warunki pracy są takie same lub podobne, a okres, który upłynął między nimi nie przekracza dwudziestu dni, jest zgodny z klauzulą 5 ust. 1 i 2 porozumienia ramowego [...]?

b) Czy klauzula 5 ust. 1 i 2 porozumienia ramowego [...] może być interpretowana w ten sposób, że domniemanie powstania stosunku pracy między pracodawcą i pracownikiem na czas nieokreślony stosuje się wyłącznie w razie spełnienia przesłanki wskazanej w art. 5 ust. 4 dekretu prezydenckiego nr 81/2003?

4) Czy przewidziany w art. 21 greckiej ustawy nr 2190/1994 zakaz przekształcania w umowę o pracę na czas nieokreślony kolejnych umów, zawartych na czas określony pod pretekstem wypełniania nadzwyczajnych i sezonowych potrzeb pracodawcy, a w rzeczywistości mających na celu wypełnienie jego zwyczajnych i stałych potrzeb, jest zgodny z zasadą skuteczności (effet utile) prawa wspólnotowego oraz z celami, jakim służą przepisy klauzuli 5 ust. 1 i 2 w związku z klauzulą 1 porozumienia ramowego [...]?”.

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie wyroku w trybie prejudycjalnym

Uwagi przedstawione Trybunałowi

33 Nie podnosząc wprost zarzutu niedopuszczalności pierwszego pytania, Komisja stwierdza, iż nie jest oczywiste, że ma ono znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu przed sądem krajowym. Opiera ona swe wątpliwości w tym zakresie na okoliczności, że sporne umowy wygasły dopiero po wejściu w życie dekretu prezydenckiego nr 81/2003, mającego właśnie wprowadzić dyrektywę 1999/70 do greckiego porządku prawnego. Zatem powód, dla którego sąd krajowy zastanawia się nad ciężącym na nim już przed datą transpozycji tej dyrektywy obowiązkiem dokonywania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z tą dyrektywą, nie jest jasny.

34 Gdy chodzi o rząd grecki, kwestionuje on znaczenie drugiego i trzeciego pytania dla celów rozstrzygnięcia sporu toczącego się przed sądem krajowym.

35 Wskazuje on w tym zakresie, że jak wynika z art. 2 ust. 1 tegoż dekretu prezydenckiego nr 81/2003, w brzmieniu zmienionym dekretem prezydenckim nr 180/2004, postanowienia pierwszego z tych dekretów były stosowane wyłącznie do pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym, na podstawie umowy na czas określony.

36 Natomiast co się tyczy personelu zatrudnianego przez państwo i sektor publiczny w szeroki znaczeniu, transpozycja dyrektywy 1999/70 powinna była zostać dokonana dekretem prezydenckim nr 164/2004. W świetle przepisów przejściowych zawartych w art. 11 tego dekretu dokonano nim uregulowania skutków wywołanych transpozycją tej dyrektywy po terminie.

37 Wspomniany art. 11 przekształcał bowiem kolejne umowy o pracę zawarte z pracownikami w sektorze publicznym w lipcu 2002 r. – kiedy to upływał ostateczny termin dla transpozycji dyrektywy 1999/70 – w umowy na czas nieokreślony, pod warunkiem że w dniu 19 lipca 2004 r., tj. w dniu wejścia w życie dekretu prezydenckiego nr 164/2004, nadal obowiązywały lub wygasły, w ciągu trzech miesięcy następujących po tej dacie.

38 W konsekwencji drugie i trzecie pytanie dotyczące postanowień dekretu prezydenckiego nr 81/2003 stały się bezprzedmiotowe z chwilą wejścia w życie dekretu prezydenckiego nr 164/2004, jako że pierwszy z tych dwóch dekretów nie miał zastosowania do sporu przed sądem krajowym. Zresztą w przypadku dziewięciu z osiemnastu skarżących spełnione zostały przesłanki wymagane dla przekształcenia ich stosunków pracy w umowy na czas nieokreślony zgodnie z postanowieniami art. 11 dekretu prezydenckiego nr 164/2004.

Ocena Trybunału

39 W tym zakresie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 234 WE, w przypadku gdy pytanie dotyczące wykładni traktatu WE lub aktów prawa wtórnego przyjętych przez instytucje Wspólnoty zostaje podniesione przed sądem jednego z państw członkowskich, sąd ten może, a w pewnych przypadkach musi, jeśli uzna, że decyzja w tej kwestii jest niezbędna do wydania wyroku, zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z wnioskiem o rozpatrzenie tego pytania (zob. w szczególności wyroki z dnia 21 marca 2002 r. w sprawie C-451/99 Cura Anlagen, Rec. str. I-3193, pkt 22, oraz z dnia

22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Rec. str. I-9981, pkt 33).

- 40 Zatem jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, procedura ustanowiona w art. 234 WE jest narzędziem współpracy Trybunału z sądami krajowymi, za pomocą którego Trybunał dostarcza tym sądom wskazówek co do wykładni prawa wspólnotowego, niezbędnych do rozstrzygnięcia rozpatrywanych przez nie sporów (zob. w szczególności wyrok z dnia 12 czerwca 2003 r. w sprawie C-112/00 Schmidberger, Rec. str. I-5659, pkt 30 oraz cytowane tam orzecznictwo).
- 41 W ramach tej współpracy sąd krajowy, przed którym toczy się spór, który jako jedyny dysponuje bezpośrednią znajomością okoliczności leżących u podstaw sporu i musi przyjąć odpowiedzialność za rozstrzygnięcie sprawy, znajduje się w najlepszym położeniu, aby w świetle specyfiki danej sprawy dokonać oceny, czy wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niezbędne dla wydania przezeń wyroku, jak i znaczenia dla sprawy pytań, które przedstawia Trybunałowi. W rezultacie gdy pytania te dotyczą wykładni prawa wspólnotowego, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do ich rozpatrzenia (zob. w szczególności ww. wyroki w sprawie Schmidberger, pkt 31, jak również Mangold, pkt 34 i 35).
- 42 Jednakże Trybunał uważa, że – w celu zweryfikowania jego własnej właściwości – do niego należy zbadanie okoliczności, w których zwraca się do niego sąd krajowy. Idea współpracy, która powinna przyświecać funkcjonowaniu instytucji wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zakłada, że sąd krajowy ze swojej strony będzie miał wzgląd na powierzone Trybunałowi zadanie, którym jest przyczynianie się do sprawowania wymiaru sprawiedliwości w państwach członkowskich, a nie wyrażanie opinii doradczych na pytania ogólne lub hipotetyczne (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 36 i cytowane tam orzecznictwo).
- 43 Biorąc pod uwagę to zadanie, Trybunał uznał, że nie może rozstrzygać pytania prejudycjalnego podniesionego przed sądem krajowym, gdy okazuje się w oczywisty sposób, że wykładnia prawa wspólnotowego nie ma żadnego związku z okolicznościami lub przedmiotem sporu przed sądem krajowym (zob. ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 37).
- 44 W niniejszej sprawie nie wydaje się jednak oczywiste, by przedstawione przez sąd odsyłający pytania były objęte jednym z tych przypadków.
- 45 Zatem – odnosząc się w pierwszej kolejności do wątpliwości wyrażonych przez Komisję co do znaczenia dla sprawy pierwszego pytania – z przekazanych przez sąd krajowy Trybunałowi akt sprawy wynika, że dla znacznej liczby skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym pierwsza umowa o pracę na osiem miesięcy został zawarta z ELOG przed dniem 10 lipca 2002 r., tj. ostatecznym terminem transpozycji dyrektywy 1999/70, czy nawet przed dniem 10 lipca 2001 r., tj. podstawowym terminem na wprowadzenie postanowień tej dyrektywy do porządków prawnych państw członkowskich. Z akt tych wynika, że w przypadku niektórych z nich kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane były z tym samym pracodawcą w zaledwie 22 dni po wygaśnięciu wcześniejszej umowy.
- 46 Ponadto nawet zakładając, że Republika Grecka uczyniła zadość formalnym wymogom prawidłowego skorzystania z możliwości przedłużenia do 10 lipca 2002 r. terminu transpozycji dyrektywy 1999/70, transpozycja ta została w każdym razie dokonana po terminie, jak przyznał to również rząd grecki, gdyż pierwszy akt wykonujący dyrektywę wszedł w życie w tym państwie członkowskim dopiero w kwietniu 2003 r. (zob. pkt 13 i 14 niniejszego wyroku). Ponadto pierwsze pytanie wyraźnie zadano w związku z taką spóźnioną transpozycją rzeczony dyrektywy do krajowego porządku prawnego. Ponadto postanowień art. 5 dekretu prezydenckiego nr 81/2003 nie stosuje się do umów zawartych przed wejściem w życie tego dekretu.
- 47 W tych okolicznościach sąd krajowy zasadnie stawia pytanie, z jaką datą po stronie sądu państwa członkowskiego powstaje obowiązek dokonywania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą, a w szczególności czy obowiązek ten powstaje z chwilą wejścia w życie dyrektywy, czy też przynajmniej z upływem terminu, w którym państwa członkowskie powinny były dokonać jej transpozycji.
- 48 Jednakże pytanie dotyczące zakresu ciężącego na sądach krajowych obowiązku zgodnej wykładni może zostać zbadane w sposób przydatny wyłącznie w zakresie w jakim odpowiedź udzielona przez Trybunał na co najmniej jedno z pozostałych przedstawionych pytań może doprowadzić sąd krajowy do dokonania oceny zgodności przepisu prawa krajowego z wymogami prawa wspólnotowego. Zatem pierwsze pytanie należy w takim przypadku zbadać w ostatniej kolejności.
- 49 W drugiej kolejności, odnośnie do drugiego i trzeciego pytania, należy stwierdzić że kwestia dotycząca tego, który spośród dekretów prezydenckich: nr 81/2003, nr 164/2004 i nr 180/2004 stosuje się do sytuacji skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym, pozostaje przedmiotem rozważań przed tymże sądem i wyłącznie do niego należy rozstrzygnięcie w tym zakresie.
- 50 Ponadto nie zakwestionowano okoliczności, że nie wszyscy skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym są w stanie skorzystać z przepisów przejściowych zawartych w regulacji prawnej ustanowionej w 2004 r. przez Republikę Grecką i dotyczącej sektora publicznego.
- 51 W świetle ogółu powyższych rozważań nie można zasadnie twierdzić, że w niniejszej sprawie zwrócono się do Trybunału o orzeczenie w przedmiocie pytań pozbawionych znaczenia dla rozstrzygnięcia, o którego wydanie zwrócono się do sądu krajowego.
- 52 Zarówno bowiem postanowienie odsyłające, jak i akta sprawy, nie zawierają żadnych elementów, które mogłyby podawać rzeczywisty charakter sporu przed sądem krajowym oraz ocenę tegoż sądu co do konieczności uzyskania wyroku w trybie prejudycjalnym dla umożliwienia mu rozstrzygnięcia tego sporu z uwzględnieniem odpowiedzi Trybunału na przedstawione pytania.
- 53 Stąd wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za dopuszczalny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

- 54 W celu przedstawienia przydatnej odpowiedzi na przedstawione pytania należy na wstępie wskazać, że dyrektywa 1999/70 oraz porozumienie ramowe stosują się zarówno do umów o pracę i stosunków pracy na czas określony zawartych z administracją i innymi jednostkami sektora publicznego.
- 55 Postanowienia tych dwóch aktów nie zawierają bowiem żadnej wskazówki, która pozwalałaby stwierdzić, że ich zakres stosowania ograniczałby się do umów na czas określony zawieranych wyłącznie przez pracodawców w sektorze publicznym.
- 56 Przeciwnie, po pierwsze, jak wynika z samego brzmienia klauzuli 2 ust. 1 porozumienia ramowego, zakres stosowania porozumienia został szeroko zakreślony, obejmując w sposób ogólny „pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”. Ponadto definicja pojęcia „pracownik zatrudniony na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3 ust. 1 porozumienia ramowego obejmuje wszystkich pracowników, nie czyniąc rozróżnienia ze względu na to, czy pracodawca, z którym są związani, jest podmiotem publicznym, czy prywatnym.
- 57 Po drugie klauzula 2 ust. 2 tegoż porozumienia będąc daleka od wyłączenia umów lub stosunków pracy na czas określony z pracodawcą będącym podmiotem publicznym, ogranicza się do umożliwienia państwom członkowskim

i partnerom społecznym niestosowanie tego porozumienia ramowego do „stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk” oraz umów o pracę i stosunków pracy „zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne”.

W przedmiocie drugiego pytania

- 58 Pytanie to dotyczy wykładni pojęcia „obiektywne powody”, które w świetle art. 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego uzasadniają ponowne zawarcie kolejnych umów o pracę lub nawiązanie stosunków pracy na czas określony.
- 59 W tym kontekście sąd krajowy zapytuje w szczególności, czy jak ma to miejsce w przypadku uregulowania krajowego przewidzianego w art. 5 ust. 1 lit. a) dekretu prezydenckiego nr 81/2003 w jego pierwotnej wersji, wyłączna okoliczność, że obowiązek zawarcia umowy na czas określony jest przewidziany przepisami ustawowymi lub wykonawczymi państwa członkowskiego, może stanowić taki obiektywny powód.
- 60 Biorąc pod uwagę, że pojęcie „obiektywnych powodów” nie zostało zdefiniowane w porozumieniu ramowym, jego treść i zakres należy ustalić uwzględniając realizowany przezeń cel jak również kontekst, w którym znajduje się rzeczona klauzula 5 ust. 1 lit. a) (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 7 czerwca 2005 r. w sprawie C-17/03 VEMW i in., Rec. str. I-4983, pkt 41 oraz cytowane tam orzecznictwo, jak również wyrok z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-323/03 Komisja przeciwko Hiszpanii, Zb.Orz. str. I-2161, pkt 23).
- 61 W tym zakresie punktem wyjścia porozumienia ramowego jest stanowisko, że umowy o pracę na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy przy uznaniu, że umowy o pracę na czas określony są charakterystyczne dla zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i rodzajach działalności (zob. pkt 6 i 8 postanowień ogólnych porozumienia ramowego).
- 62 W konsekwencji korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 64), podczas gdy umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników (zob. drugi akapit preambuły i ust. 8 postanowień ogólnych porozumienia ramowego).
- 63 Wobec tego porozumienie ramowe zmierza do ograniczenia stosowania tej ostatniej kategorii stosunków pracy uważanej za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochronny w celu uniknięcia niestabilności sytuacji pracowników.
- 64 Zatem klauzula 5 ust. 1 porozumienia ramowego ma w szczególności na celu „zapobiegani[e] nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.
- 65 W tym celu klauzula ta nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia do ich porządku prawnego co najmniej jednego ze środków wskazanych w jej ust. 1 lit. a)–c), jeżeli w danym państwie członkowskim brak jest równoważnych przepisów prawnych zapobiegających w skuteczny sposób nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony.
- 66 Pośród wskazanych środków klauzula 5 ust. 1 lit. a) przewiduje „obiektywne powody, uzasadniające odnowienie [ponowne zawarcie] takich umów lub [ponowne nawiązanie takich] stosunków pracy”.
- 67 Sygnatariusze porozumienia ramowego uznali bowiem, że korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom (zob. pkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego).
- 68 Jest prawdą, że porozumienie pozostawia państwom członkowskim i partnerom społecznym określanie warunków stosowania jego ogólnych zasad i wymogów w celu zagwarantowania ich zgodności z krajowym prawem i praktykami oraz zapewnienia, że specyfika sytuacji występującej w każdym z państw członkowskich zostanie należycie uwzględniona (zob. pkt 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego). Jeśli państwa członkowskie korzystają ze swobody uznania w tej dziedzinie, są one zobowiązane do zapewnienia rezultatu przewidzianego w prawie wspólnotowym, jak wynika nie tylko z art. 249 akapit trzeci WE, lecz również z art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 w związku z motywem siedemnastym tejże dyrektywy.
- 69 W tych okolicznościach pojęcie „obiektywne powody” w rozumieniu art. 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego musi być rozumiane jako odnoszące się do precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony.
- 70 Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji zasadnych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego.
- 71 Natomiast ustawodawczy lub wykonawczy przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie na wykorzystanie umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami wskazanymi w dwóch poprzednich punktach.
- 72 Taki przepis o wyłącznie formalnym charakterze, który nie uzasadnia w sposób szczegółowy wykorzystania kolejnych umów o pracę na czas określony poprzez wskazanie obiektywnych czynników związanych z charakterem danej działalności i warunkami jej wykonywania, rodzi rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów, a zatem nie jest zgodny z celem i skutecznością (effet utile) porozumienia ramowego.
- 73 Zatem okoliczność dopuszczenia, by przepis krajowy z mocy prawa i bez dodatkowych szczegółowych przesłanek uzasadniał kolejne umowy o pracę na czas określony, stanowiłaby naruszenie celu porozumienia ramowego, którym jest ochrona pracowników przed brakiem stabilności zatrudnienia, i podważałaby zasadę, w świetle której umowy na czas nieokreślony stanowią podstawową formę stosunków pracy.
- 74 W szczególności stosowanie umów o pracę na czas określony wyłącznie na podstawie ogólnego przepisu ustawowego lub wykonawczego, bez uwzględnienia konkretnych okoliczności rozpatrywanej działalności, nie pozwala na wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów w celu weryfikacji czy ponowne zawarcie takich umów w istocie służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i jest niezbędne w tym zakresie.
- 75 W konsekwencji na drugie pytanie należy odpowiedzieć, że wykładni klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego powinno się dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ona wykorzystaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, gdy jedynym tego uzasadnieniem jest okoliczność, że przewiduje to ogólny przepis ustawowy lub wykonawczy państwa członkowskiego. Przeciwnie, pojęcie „obiektywnych powodów” w rozumieniu tej klauzuli wymaga, by wykorzystanie tego szczególnego rodzaju stosunków pracy, w postaci w jakiej uregulowane są w przepisach krajowych, było uzasadnione występowaniem konkretnych okoliczności dotyczących w szczególności rozpatrywanej działalności i warunków jej wykonywania.

W przedmiocie trzeciego pytania

- 76 W swym trzecim pytaniu, składającym się z dwóch, ściśle ze sobą powiązanych części, które wobec tego należy zbadać łącznie, sąd krajowy pragnie uzyskać wyjaśnienia co do pojęcia „kolejnych” umów o pracę lub stosunków pracy na czas

określony w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego.

- 77 Z motywów postanowienia odsyłającego wynika, że pytanie to dotyczy zasadniczo przesłanki zawartej w art. 5 ust. 4 dekretu prezydenckiego nr 81/2003 w jego pierwotnej wersji, który stanowił, że umowy o pracę na czas określony nie mogą być uważane za „kolejne”, jeśli okres który upłynął pomiędzy nimi nie przekracza dwudziestu dni roboczych.
- 78 W tym zakresie sąd krajowy zapytuje w szczególności, czy tak wąska definicja następczego charakteru stosunków pracy łączących tego samego pracodawcę i pracownika przy takich samych lub podobnych warunkach pracy nie podważa celu i skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego, w szczególności wobec tego, że jej spełnienie jest niezbędne, by pracownik mógł skorzystań na podstawie art. 5 ust. 3 tegoż dekretu prezydenckiego z przekształcenia stosunku pracy na czas określony trwającego łącznie ponad dwa lata i ponownie nawiązywanego więcej niż trzy razy w umowę o pracę na czas nieokreślony.
- 79 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy przypomnieć, że jak wynika to z klauzuli 1 lit. b) oraz klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego, porozumienie to ma na celu ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.
- 80 W tym zakresie porozumienie ramowe wylicza, w szczególności w klauzuli 5 ust. 1 lit. a)–c), różne środki mające na celu zapobieganie nadużyciom, przy czym państwa członkowskie są zobowiązane do wprowadzenia przynajmniej jednego z tych środków do ich uregulowań krajowych.
- 81 Ponadto ust. 2 tej klauzuli pozostawia co do zasady państwom członkowskim zadanie określenia przesłanek, przy wystąpieniu których umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony są uważane po pierwsze za „kolejne”, a po drugie za zawarte na czas nieokreślony.
- 82 O ile takie odesłanie do władz krajowych dotyczące zdefiniowania szczególnych sposobów stosowania pojęć „kolejne” i „na czas nieokreślony” w rozumieniu porozumienia ramowego wynika z troski o zachowanie różnorodności uregulowań krajowych w tej dziedzinie, należy jednakże przypomnieć, że pozostawiony państwom członkowskim margines swobodnego uznania nie jest nieograniczony, jako że nie mogą one w żadnym wypadku podważać celu lub skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego (zob. pkt 68 niniejszego wyroku). W szczególności władze krajowe nie mogą korzystać z tej swobody uznania w taki sposób, który powodowałby powstanie sytuacji mogących prowadzić do nadużyć, a zatem sprzecznych ze wskazanym celem.
- 83 Wykładnia taka narzuca się, w szczególności gdy chodzi o kluczowe pojęcie, takie jak następczy charakter stosunków pracy, mające decydujące znaczenie dla określenia samego zakresu obowiązywania przepisów krajowych wykonujących porozumienie ramowe.
- 84 Należy stwierdzić w tym względzie, że przepis krajowy uznający za kolejne wyłącznie umowy o pracę na czas określony, między którymi występują przerwy trwające 20 dni roboczych lub krótsze, musi zostać uznany za mogący podważyć przedmiot, cel jak i skuteczność (effet utile) porozumienia ramowego.
- 85 Jak bowiem wskazali sąd krajowy, Komisja i rzecznik generalny w pkt 67–69 swej opinii, tak nieelastyczna i wąska definicja następczego charakteru szeregu kolejnych umów o pracę pozwalałaby na zatrudnianie pracowników przez lata w sposób niegwarantujący im żadnej stabilności, gdyż w praktyce pracownik często nie ma innego wyboru niż zaakceptować przerwy o długości 20 dni roboczych w łańcuchu umów łączących go z pracodawcą.
- 86 Ponadto takie uregulowanie krajowe, jak to którego dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, może prowadzić nie tylko do faktycznego wyłączenia znacznej liczby stosunków pracy na czas określony z przewidzianej w dyrektywie 1999/70 i porozumieniu ramowym ochrony pracowników, pozbawiając w znacznej części treści realizowany przez nie cel, lecz również pozwala na nadużycia w wykorzystywaniu takich stosunków przez pracodawców.
- 87 W postępowaniu przed sądem krajowym uregulowanie takie może również prowadzić do znacznie poważniejszych konsekwencji dla pracowników, jako że wyłącza ono praktycznie stosowanie przepisu krajowego, który władze greckie specjalnie ustanowiły w celu wykonania klauzuli 5 porozumienia ramowego – środka zgodnie z którym domniemywa się, że pewne umowy o pracę zostały zawarte na czas nieokreślony, w szczególności pod warunkiem że są kolejnymi umowami w rozumieniu dekretu prezydenckiego nr 81/2003.
- 88 Wystarczyłoby zatem, by pracodawca pozwolił z wygaśnięciem każdej umowy na czas określony na upływ zaledwie 21 dni roboczych przed zawarciem innej umowy o tym samym charakterze, by automatycznie uniemożliwić przekształcenie kolejnych umów w bardziej stabilny stosunek pracy, i to niezależnie zarówno od ilości lat zatrudnienia zainteresowanego pracownika w tej samej pracy, jak i okoliczności, że wskazane umowy nie służą potrzebom o ograniczonym czasie trwania, lecz przeciwnie, potrzebom zwykłym i stałym. W tych okolicznościach ochrona pracowników przeciwko nadużyciom w wykorzystaniu umów lub stosunków pracy na czas określony, stanowiąca cel klauzuli 5 porozumienia ramowego, zostaje osłabiona.
- 89 W świetle powyższych rozważań na trzecie pytanie należy odpowiedzieć, że wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ona istnieniu takiej regulacji krajowej jak rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym, w świetle której za „kolejne” w rozumieniu tej klauzuli uważane są wyłącznie umowy o pracę i stosunki pracy na czas określony, między którymi nie upłynął okres przekraczający dwadzieścia dni roboczych.
- W przedmiocie czwartego pytania*
- 90 Swym czwartym pytaniem sąd krajowy dąży zasadniczo do ustalenia, czy wykładni porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ono stosowaniu przepisów krajowych, które zakazują przekształcania w sektorze publicznym w umowę na czas nieokreślony kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony, które w rzeczywistości mają na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy.
- 91 W pierwszej kolejności w kwestii tej należy stwierdzić, że porozumienie ramowe nie ustanawia ogólnego obowiązku wprowadzenia przez państwa członkowskie przepisów przewidujących przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony ani też nie wskazuje szczegółowych przesłanek stosowania tych pierwszych.
- 92 Jednakże zobowiązuje ono państwa członkowskie do ustanowienia co najmniej jednego ze środków enumeratywnie wyliczonych w klauzuli 5 ust. 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, mających na celu skuteczne zapobieganie nadużyciom przy wykorzystywaniu kolejnych umów o pracę i stosunków pracy na czas określony.
- 93 Ponadto państwa członkowskie są zobowiązane do wyboru w ramach swobody pozostawionej im przez art. 249 akapit trzeci WE form i środków najbardziej odpowiednich dla zapewnienia skuteczności (effet utile) dyrektyw, z uwzględnieniem ich celu (zob. wyroki z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 48/75 Royer, Rec. str. 497, pkt 75, z dnia 12 września 1996 r. w sprawach połączonych C-58/95, C-75/95, C-112/95, C-119/95, C-123/95, C-135/95, C-140/95, C-141/95, C-154/95 i C-157/95 Gallotti i in., Rec. str. I-4345, pkt 14).
- 94 Zatem gdy, jak w niniejszej sprawie, prawo wspólnotowe nie przewiduje szczególnych sankcji, w sytuacji gdy stwierdzono jednak nadużycie, na władzach krajowych ciąży obowiązek ustanowienia odpowiednich środków dotyczących takiej sytuacji, które muszą być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstraszające, by zagwarantować pełną skuteczność przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego.
- 95 O ile sposoby wykonania tych przepisów należą do wewnętrznego porządku prawnego państw członkowskich w świetle

zasady ich autonomii proceduralnej, nie mogą one jednakże być mniej korzystne od przepisów dotyczących podobnych sytuacji o charakterze wewnętrznym (zasada równoważności) ani czynić w praktyce niemożliwym lub zbyt utrudnionym wykonywania uprawnień nadanych we wspólnotowym porządku prawnym (zasada skuteczności) (zob. w szczególności wyrok z dnia 14 grudnia 1995 r. w sprawie C-312/93 Peterbroeck, Rec. str. I-4599, pkt 12 i cytowane tam orzecznictwo).

- 96 W drugiej kolejności, odnosząc się bardziej szczegółowo do ram, w których zadano czwarte pytanie, należy przedstawić następujące uwagi.
- 97 Na wstępie z akt sprawy przekazanych Trybunałowi przez sąd krajowy wynika, że o ile ustawodawca grecki postanowił zastosować jako środek służący wykonaniu porozumienia ramowego przekształcenie pod pewnymi warunkami umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony (zob. art. 5 ust. 3 dekretu prezydenckiego nr 81/2003), to zakres stosowania tej regulacji został w świetle art. 1 dekretu prezydenckiego nr 180/2004 ograniczony do umów o pracę na czas określony z pracownikami zatrudnionymi w sektorze prywatnym.
- 98 Natomiast jeśli chodzi o sektor publiczny, art. 21 ust. 2 ustawy nr 2190/1994 zawiera całkowity zakaz, pod sankcją nieważności, dokonywania wszelkich przekształceń umów o pracę na czas określony, o których mowa w ust. 1 tego artykułu, w umowy na czas nieokreślony.
- 99 Następnie z postanowienia odsyłającego wynika, że w praktyce art. 21 ustawy nr 2190/1994 może być wykorzystywany w sposób niezgodny z jego celem, w zakresie w jakim zamiast ograniczać się do służenia za podstawę zawierania umów na czas określony mających na celu zaspokojenie jedynie tymczasowych potrzeb, wydaje się on być wykorzystywany do zawierania takich umów służących w rzeczywistości „zwyczajnym i stałym potrzebom”. Zatem sąd krajowy w motywach swego postanowienia stwierdził już, że zastosowanie w sprawie przed nim rozpatrywanej tegoż art. 21 jako podstawy zawarcia umów o pracę na czas określony, których celem było w rzeczywistości zaspokojenie „zwyczajnych i stałych potrzeb”, stanowi nadużycie w rozumieniu porozumienia ramowego. Sąd ten ogranicza się zatem do pytania, czy w takiej sytuacji wyrażony w tym przepisie ogólny zakaz przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony nie podważa celu i skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego.
- 100 Wreszcie nie podniesiono przed Trybunałem, by w odniesieniu do sektora publicznego występował w prawie greckim, przynajmniej do momentu wejścia w życie dekretu prezydenckiego nr 164/2004, jakikolwiek środek w odpowiedni sposób służący unikaniu i sankcjonowaniu nadużyć w zakresie wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony.
- 101 Zatem jak stwierdzono już w pkt 91–95 niniejszego wyroku, porozumienie ramowe nie ustanawia ogólnego obowiązku państw członkowskich w zakresie wprowadzenia przepisów przewidujących przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, lecz w klauzuli 5 ust. 1 przewiduje efektywne i wiążące ustanowienie co najmniej jednego ze środków enumeratywnie wyliczonych w tym przepisie i mających na celu zapobieganie nadużyciom przy wykorzystywaniu kolejnych umów o pracę i stosunków pracy na czas określony, o ile prawo krajowe nie zawiera już równoważnych środków.
- 102 Ponadto gdy dochodzi jednak do takiego nadużycia, musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników, by zastosować odpowiednią karę i usunąć konsekwencje naruszenia prawa wspólnotowego. Zgodnie z brzmieniem samego art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70, państwa członkowskie „pod[e]jmują wszelki[e] środka[i] niezbędn[e] dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w [tej] dyrektywie”.
- 103 Nie jest zadaniem Trybunału rozstrzygnięcie o wykładni prawa wewnętrznego, jako że należy to wyłącznie do sądu krajowego, który musi w niniejszej sprawie ustalić, czy wymogi przypomniane w poprzednim punkcie zostały spełnione przez przepisy odpowiedniej regulacji krajowej.
- 104 W razie stwierdzenia przez sąd krajowy braku spełnienia tych wymogów, należałoby dojść do wniosku, że porozumienie ramowe sprzeciwia się stosowaniu tych uregowań krajowych.
- 105 Zatem na czwarte pytanie należy odpowiedzieć, że w takich okolicznościach jak rozpatrywane w postępowaniu przed sądem krajowym, wykładni porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że w zakresie w jakim wewnętrzny porządek prawny państwa członkowskiego nie zawiera w danym sektorze innych skutecznych środków pozwalających na unikanie nadużyć przy wykorzystaniu kolejnych umów na czas określony, a w pewnych przypadkach – na karanie za dopuszczenie się tych nadużyć, porozumienie ramowe sprzeciwia się stosowaniu regulacji krajowej ustanawiającej jedynie w sektorze publicznym całkowity zakaz przekształcania w umowę na czas nieokreślony kolejnych umów na czas określony, służących w istocie „zwyczajnym i stałym potrzebom” pracodawcy i uważanych wobec tego za nadużycie.

W przedmiocie pierwszego pytania

- 106 W świetle odpowiedzi udzielonych na pierwsze trzy pytania przedstawione przez sąd krajowy, z których wynika, że w takich okolicznościach jak w postępowaniu przed sądem krajowym sąd ten może w razie takiej potrzeby dokonać oceny zgodności pewnych mających znaczenie dla sprawy przepisów krajowych z postanowieniami dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego, należy również udzielić odpowiedzi na pierwsze pytanie.
- 107 Jak wynika z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, pytanie to zmierza zasadniczo do ustalenia z jaką chwilą – w sytuacji dokonania transpozycji dyrektywy do porządku prawnego danego państwa członkowskiego po upływie terminu oraz braku bezpośredniego skutku istotnych postanowień dyrektywy – sądy krajowe są zobowiązane do dokonywania wykładni przepisów prawa wewnętrznego w sposób zgodny z tymi postanowieniami dyrektywy. Sąd krajowy zastanawia się w tym kontekście w szczególności nad znaczeniem dla sprawy daty opublikowania rzeczony dyrektywy w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*, która odpowiada dacie wejścia w życie dyrektywy w stosunku do będących jej adresatami państw członkowskich, daty upływu terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy oraz daty wejścia w życie przepisów krajowych wykonujących postanowienia dyrektywy.
- 108 Należy przypomnieć, że stosując prawo wewnętrzne, sądy krajowe zobowiązane są tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem dostosować się do art. 249 akapit trzeci WE (zob. w szczególności wyrok z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Rec. str. I-8835, pkt 113 i cytowane tam orzecznictwo). Obowiązek zgodnej wykładni dotyczy wszystkich krajowych przepisów prawnych, zarówno wcześniejszych, jak i późniejszych w stosunku do rozpatrywanej dyrektywy (zob. w szczególności wyroki z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 Marleasing, Rec. str. I-4135, pkt 8, i w ww. sprawie Pfeiffer i in., pkt 115).
- 109 Wymóg zgodnej wykładni prawa krajowego jest bowiem nieodłączną cechą systemu traktatowego, który umożliwia sądowi krajowemu zapewnienie w ramach ich właściwości pełnej skuteczności prawa wspólnotowego przy rozstrzygnięciu wniesionych przed nie sporów (zob. w szczególności ww. wyrok Pfeiffer i in., pkt 114).
- 110 Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i braku retroaktywności prawa, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (zob. podobnie wyrok z dnia 16 czerwca 2005 r. w sprawie C-105/03 Pupino, Rec. p. I-5285, pkt 44 i 47).
- 111 Zasada zgodnej wykładni wymaga jednakże, by sądy krajowe czyniły wszystko co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by

zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (zob. ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 115, 116, 118 i 119).

- 112 Ponadto należy przypomnieć, że w przypadku gdy rezultat, który przewiduje dyrektywa, nie może zostać osiągnięty w drodze wykładni, w świetle wyroku z dnia 19 listopada 1999 r. w sprawach połączonych C-6/90 i C-9/90 Francovich i in., Rec. str. I-5357, pkt 39, prawo wspólnotowe nakłada na państwa członkowskie obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej jednostkom wskutek braku transpozycji tej dyrektywy, o ile spełnione zostaną trzy przesłanki. Po pierwsze celem takiej dyrektywy musi być nadanie jednostkom uprawnień. Następnie treść tych uprawnień musi wynikać z postanowień tej dyrektywy. Wreszcie musi występować związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy naruszeniem ciężącego na państwie członkowskim zobowiązania a poniesioną szkodą (zob. w tym zakresie wyrok z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. str. I-3325, pkt 27).
- 113 W celu bardziej precyzyjnego określenia daty, w której po stronie sądu krajowego powstaje obowiązek stosowania zasady zgodnej wykładni, należy podkreślić, że obowiązek ten, wynikający z art. 10 akapit drugi WE i art. 240 akapit trzeci WE, jak i z samej dyrektywy, został nałożony w szczególności w przypadku braku bezpośredniej skuteczności postanowień dyrektywy, czy to wobec okoliczności, że odpowiedni przepis dyrektywy nie jest wystarczająco jasny, precyzyjny i bezwarunkowy dla bezpośredniej skuteczności, czy też wobec okoliczności, że stronami sporu są wyłącznie jednostki.
- 114 Należy dodać, że przed upływem terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy państwom członkowskim nie można zarzucić, że nie ustanowiły jeszcze w swych porządkach prawnych środków wykonujących dyrektywę (zob. wyrok z dnia 18 grudnia 1997 r. w sprawie C-129/96 Inter-Environnement Wallonie, Rec. str. I-7411, pkt 43).
- 115 Wynika z tego, że w razie spóźnionej transpozycji dyrektywy ciążyący na sądach krajowych ogólny obowiązek dokonywania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą powstaje z chwilą upływu terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy.
- 116 Z powyższych rozważań w sposób oczywisty wynika, że w razie transpozycji dyrektywy dokonanej po terminie data wskazana przez sąd krajowy w jego pierwszym pytaniu lit. c), z którą krajowe środki służące transpozycji wchodzą w życie w państwie członkowskim, którego dotyczy postępowanie, nie stanowi odpowiedniego kryterium. Rozwiązanie takie podważyłoby bowiem pełną skuteczność prawa wspólnotowego oraz jednolitość stosowania tego prawa, w szczególności za pomocą dyrektyw.
- 117 Ponadto co się tyczy daty wskazanej w pierwszym pytaniu prejudycjalnym lit. a) i dla celów kompletności rozstrzygnięcia w tym zakresie należy stwierdzić, że z orzecznictwa Trybunału wynika, że przewidziany w art. 10 akapit drugi WE, art. 249 akapit trzeci i w samej dyrektywie obowiązek podjęcia przez państwo członkowskie wszelkich środków koniecznych dla osiągnięcia rezultatu wskazanego w tej dyrektywie, wiąże wszystkie władze krajowe, włącznie z władzą sądowniczą w zakresie jej właściwości (zob. w szczególności ww. wyroki w sprawie Inter-Environnement Wallonie, pkt 40, i Pfeiffer i in., pkt 110 oraz cytowane tam orzecznictwo).
- 118 Ponadto zgodnie z art. 254 ust. 1 WE dyrektywy są publikowane w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* i w takim przypadku wchodzą w życie w nich określonym lub z braku takiego wskazania dwudziestego dnia po ich publikacji bądź są notyfikowane ich adresatom i stają się skuteczne wraz z tą notyfikacją, zgodnie z ust. 3 tegoż artykułu.
- 119 W świetle powyższego dyrektywa rodzi skutki prawne w odniesieniu do państwa członkowskiego będącego jej adresatem, a przeto wszelkich władz krajowych, w zależności od konkretnego przypadku, po jej opublikowaniu lub z datą notyfikacji.
- 120 W niniejszej sprawie dyrektywa 1999/70 stanowi w art. 3, że wchodzi ona w życie w dniu jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*, tj. w dniu 10 lipca 1999 r.
- 121 W świetle orzecznictwa Trybunału z art. 10 akapit drugi WE w związku z art. 249 akapit trzeci WE i samą dyrektywą wynika, że w okresie przewidzianym na dokonanie transpozycji dyrektywy będące jej adresatami państwa członkowskie są zobowiązane do powstrzymania się od przyjmowania przepisów, których charakter poważnie zagraża osiągnięciu rezultatu wskazanego przez tę dyrektywę (ww. wyrok w sprawie Inter-Environnement Wallonie, pkt 45, wyrok z dnia 8 maja 2003 r. w sprawie C-14/02 ATRAL, Rec. str. I-4431, pkt 58, i ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 67). W tym kontekście nie ma znaczenia, czy sporny przepis prawa krajowego, przyjęty po wejściu w życie niniejszej dyrektywy, służy jej transponowaniu, czy też nie (ww. wyroki w sprawie ATRAL, pkt 59, i w sprawie Mangold, pkt 68).
- 122 Jako że wszystkie władze państw członkowskich są zobowiązane do zapewnienia pełnej skuteczności postanowień prawa wspólnotowego (zob. ww. wyrok w sprawie Francovich i in., pkt 32, wyrok z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-453/00 Kühne & Heitz, Rec. str. I-837, pkt 20, oraz ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 111), wskazany w poprzednim punkcie obowiązek powstrzymania się dotyczy również sądów krajowych.
- 123 W świetle powyższego począwszy od daty wejścia w życie dyrektywy sądy państw członkowskich zobowiązane są tak dalece jak jest to możliwe do powstrzymania się od dokonywania wykładni prawa wewnętrznego w sposób, który poważnie zagrażałby – po upływie terminu dla jej transpozycji – osiągnięciu wskazanego w niej rezultatu.
- 124 W świetle powyższych rozważań na pierwsze pytanie należy odpowiedzieć, że w razie dokonania transpozycji dyrektywy do porządku prawnego danego państwa członkowskiego po terminie oraz przy braku bezpośredniej skuteczności odpowiednich przepisów te same dyrektywy, sądy krajowe są zobowiązane, z chwilą upływu terminu transpozycji, do dokonywania wykładni prawa wewnętrznego tak dalece jak jest to możliwe, w świetle brzmienia dyrektywy i realizowanego przez nią celu, tak by osiągnięte zostały rezultaty wskazane dyrektywą, przychylając się do najbardziej zgodnej z tym celem wykładni przepisów krajowych oraz do przedstawienia rozstrzygnięcia zgodnego z postanowieniami tej dyrektywy.

W przedmiocie kosztów

- 125 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

- 1) **Wykładni klauzuli 5 pkt 1 lit. a) 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 UNICE, CEEP i ETUC w sprawie pracy na czas określony, powinno się dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ona wykorzystaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, gdy jedynym tego uzasadnieniem jest okoliczność, że przewiduje to ogólny przepis ustawowy lub wykonawczy państwa członkowskiego. Przeciwnie, pojęcie „obiektywne powody” w rozumieniu tej klauzuli wymaga, by wykorzystanie tego szczególnego rodzaju stosunków pracy, w postaci w jakiej uregulowane są w przepisach krajowych, było uzasadnione występowaniem konkretnych okoliczności dotyczących w szczególności rozpatrywanej działalności i warunków jej wykonywania.**
- 2) **Wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się**

ona obowiązaniu takiej regulacji krajowej jak rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym, w świetle której za „kolejne” w rozumieniu tej klauzuli uważane są wyłącznie umowy o pracę i stosunki pracy na czas określony, między którymi nie upłynął okres przekraczający 20 dni roboczych.

- 3) W zakresie w jakim wewnętrzny porządek prawny państwa członkowskiego nie przewiduje w danym sektorze innych skutecznych środków pozwalających na unikanie nadużyć przy wykorzystaniu kolejnych umów na czas określony, a w pewnych przypadkach – na karanie za dopuszczenie się tych nadużyć, porozumienie ramowe sprzeciwia się stosowaniu regulacji krajowej ustanawiającej jedynie w sektorze publicznym całkowity zakaz przekształcania w umowę na czas nieokreślony kolejnych umów na czas określony, służących w istocie „zwyczajnym i stałym potrzebom” pracodawcy i uważanych wobec tego za nadużycie.
- 4) W razie dokonania transpozycji dyrektywy do porządku prawnego danego państwa członkowskiego po terminie oraz przy braku bezpośredniej skuteczności odpowiednich przepisów tejże dyrektywy, sądy krajowe są zobowiązane, z chwilą upływu terminu transpozycji, do dokonywania wykładni prawa wewnętrznego, tak dalece jak jest to możliwe, w świetle brzmienia dyrektywy i realizowanego przez nią celu, tak by osiągnięte zostały rezultaty wskazane dyrektywą, przychylając się do najbardziej zgodnej z tym celem wykładni przepisów krajowych oraz do przedstawienia rozstrzygnięcia zgodnego z postanowieniami tej dyrektywy.

Podpisy

* Język postępowania: grecki.

Góra