

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
JULIANE KOKOTT
przedstawiona w dniu 27 października 2005 r.¹

I — Wprowadzenie

1. W niniejszej sprawie przedmiotem analizy jest zawieranie umów o pracę na czas określony przez pracodawców w sektorze publicznym w Grecji. Poprzez wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym sąd grecki, Monomeles Protodikeio Thessalonikis, zwraca się z pytaniem dotyczącym wynikających z prawa wspólnotowego wymogów dotyczących takich umów o pracę na czas określony. W szczególności chodzi przy tym o konieczne środki mające na celu zapobieganie nadużyciom w związku z zawieraniem kolejnych umów o pracę na czas określony.

2. Ponadto w kontekście niniejszej sprawy Trybunał ma za zadanie orzec w kwestii o zasadniczym znaczeniu: od jakiej daty sądy krajowe zobowiązane są do dokonywania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą?

II — Ramy prawne

A — Prawo wspólnotowe

3. Uregulowaniem prawa wspólnotowego mającym zastosowanie w niniejszej sprawie jest 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)² (zwana dalej „dyrektywą 1999/70”). Niniejsza dyrektywa ma na celu wykonanie postanowień załączonego do niej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (zwanego dalej również „porozumieniem ramowym”), zawartego w dniu 18 marca 1999 r. między trzema głównymi organizacjami międzybranżowymi [Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskim Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC)].

4. Z jednej strony porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony opiera się na założeniu, że „umowy zawarte na czas

¹ — Język oryginału: niemiecki.

² — Dz.U. L 175, str. 43.

nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami”³. Jednocześnie porozumienie ramowe uznaje, że umowy o pracę na czas określony „stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach [...] [i] mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom”⁴.

5. W konsekwencji klauzula 1 porozumienia ramowego określa jego zakres przedmiotowy w sposób następujący:

„Celem niniejszego porozumienia ramowego 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”.

3 — Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego; zobacz również pkt 6 postanowień ogólnych tego porozumienia.

4 — Punkt 8 postanowień ogólnych tego porozumienia; zobacz również akapit drugi preambuły tego porozumienia.

6. Klauzula 5 porozumienia ramowego dotyczy środków mających na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony:

„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:

o których mowa, pozostaną zgodne z treścią porozumienia ramowego⁵. W ten sposób uwzględnienia się sytuację istniejącą w każdym z państw członkowskich oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach, w tym także pracy o charakterze pracy sezonowej⁶.

a) będą uważane za »kolejne«;

b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.

9. Artykuł 3 dyrektywy 1999/70 stanowi, że dniem wejścia w życie dyrektywy jest dzień jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*, czyli dzień 10 lipca 1999 r.

7. Klauzula 8 ust. 3 porozumienia ramowego stanowi wreszcie:

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

10. Zgodnie z art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 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”. Zgodnie z art. 2 akapit drugi dyrektywy w razie konieczności państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego rocznego terminu po skonsultowaniu z partnerami społecznymi w celu przewyżczenia szczególnych trudności lub w celu wykonania postanowień układu zbiorowego. Jak wska-

8. Dyrektywa 1999/70 pozwala państwom członkowskim zdefiniować pojęcia stosowane w porozumieniu ramowym, lecz bezpośrednio w nim niezdefiniowane, zgodnie z ich ustawodawstwem krajowym i praktyką krajową, pod warunkiem że definicje,

5 — Motyw 17 dyrektywy 1999/70.

6 — Punkt 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony; zobacz również akapit trzeci preambuły tego porozumienia.

zała Komisja, Grecja skorzystała z takiej możliwości rocznego przedłużenia terminu do dnia 10 lipca 2002 r.

Dekret prezydencki nr 81/2003

B — Prawo krajowe

11. Spośród przepisów ustawodawstwa greckiego w niniejszej sprawie znajdują zastosowanie, po pierwsze, przepisy ustawy nr 2190/1994, a po drugie, dekrety prezydenckie wydane w celu transpozycji dyrektywy 1999/70.

Ustawa nr 2190/1994

12. Artykuł 21 ustawy nr 2190/1994⁷ stanowi:

„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 [...]. [P]rzeksztalcenie [ich] w umowę na czas nieokreślony [jest] nieważne. [...]”.

7 — FEK A' 28 z dnia 3 marca 1994 r.

13. Dekret prezydencki nr 81/2003⁸, który wszedł w życie w dniu 2 kwietnia 2003 r., zawiera „postanowienia dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony” i zgodnie z art. 2 ust. 1 jego przepisy znajdowały początkowo zastosowanie „do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy na czas określony”. Jednakże późniejszy dekret prezydencki nr 180/2004 z dnia 23 sierpnia 2004 r.⁹ ograniczył zakres stosowania tego przepisu do stosunków pracy w sektorze prywatnym¹⁰.

14. Pierwotna wersja art. 5 dekretu prezydenckiego nr 81/2003 zawierała następujące „[p]ostanowienia w zakresie ochrony pracowników i przeciwdziałania obchodzeniu prawa ze szkodą dla pracowników”:

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

8 — FEK A' 77 z dnia 2 kwietnia 2003 r.

9 — FEK A' 160 z dnia 23 sierpnia 2004 r. Zgodnie z art. 5 ust. 1 dekret prezydencki nr 180/2004 wchodzi w życie w dniu jego publikacji w rządowym dzienniku urzędowym, chyba że inne przepisy stanowią inaczej.

10 — Zobacz art. 1 dekretu prezydenckiego nr 180/2004.

- a) Obiektywne powody występują w szczególności w następujących przypadkach:

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

[...]

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 2 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. Jeśli w toku wspomnianego powyżej okresu 2 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 pracownikiem, na tych samych lub podobnych warunkach, uważane są za »kolejne«, jeśli okres, który upłynął pomiędzy nimi, nie przekracza 20 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”.

15. Dekret prezydencki nr 180/2004 nadał nowe brzmienie wskazanemu art. 5 dekretu prezydenckiego nr 81/2003, który stanowi obecnie, co następuje¹¹:

- „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

¹¹ — Zobacz art. 3 dekretu prezydenckiego nr 180/2004.

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 napięcia 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 2 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. Jeśli w toku wskazanego powyżej okresu 2 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 związane 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 45 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”.

Dekret prezydencki nr 164/2004

16. Dekretem prezydenckim nr 164/2004¹², który wszedł w życie w dniu 19 lipca 2004 r., przyjęto wreszcie uregulowania szczególnie dotyczące pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym na podstawie umów na czas określony. Artykuł 2 ust. 1 tego dekretu precyzuje jego zakres zastosowania:

„Przepisy niniejszego dekretu stosuje się do personelu sektora publicznego w rozumieniu art. 3 niniejszego dekretu, jak również

12 — FEK A' 134 z dnia 19 kwietnia 2004 r. Na podstawie art. 12 ust. 1 dekretu prezydenckiego nr 164/2004 wszedł on w życie w dniu jego opublikowania w rządowym dzienniku urzędowym, chyba że inne przepisy stanowią inaczej.

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”.

17. Artykuł 5 dekretu prezydenckiego nr 164/2004 zawiera między innymi następujące uregulowania dotyczące dopuszczalności zawierania kolejnych umów w sektorze publicznym:

„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 3 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. Z zastrzeżeniem postanowień zawartych w ust. 2 kolejnego artykułu, w żadnym razie nie mogą zostać zawarte więcej niż trzy kolejne umowy”.

18. Z przepisów przejściowych zawartych w art. 11 dekretu prezydenckiego nr 164/2004 wynika między innymi:

„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.

[...]

- 5. Postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu stosuje się również do umów, które wygasły w okresie 3 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”.

III — Stan faktyczny i postępowanie przed sądem krajowym

19. Pierwotnie 18 skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym¹³, wśród których także Konstantinos Adeneler, było zatrudnionych przez pozwanego w ramach postępowania przed sądem krajowym, grecki Związek Mleczarstwa Ellinikos Organismos Galaktos (zwany dalej „ELOG”). ELOG jest osobą prawną prawa prywatnego z siedzibą w Salonikach, która zgodnie z właściwymi przepisami prawa greckiego należy do szeroko rozumianego sektora publicznego¹⁴. Zadaniem ELOG jest administracja systemem kwot mlecznych na terytorium greckim, a w szczególności nieprzekraczanie obowiązujących w Grecji górnych limitów.

20. Między ELOG a każdym ze skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym zostało zawartych wiele prywatnoprawnych umów o pracę na czas określony. Ograniczenie w czasie dotyczyło zarówno pierwotnych umów o pracę, jak i następujących po nich kolejnych umów.

21. Z częścią skarżących pierwsze stosunki pracy zostały zawarte jeszcze przed dniem 10 lipca 2001 r., czyli przed końcem zwykłego terminu transpozycji dyrektywy 1999/70. Z pozostałymi skarżącymi ELOG zawarł umowy o pracę w każdym razie przed upływem przedłużonego terminu transpozy-

13 — Tymczasem 3 skarżących cofnęło skargi.

14 — Artykuł 51 pkt 1 ustawy nr 1892/1990 (FEK A' 101).

cji w dniu 10 lipca 2002 r. Wszystkie umowy — zarówno te pierwotne, jak i te kolejne — były zawierane każdorazowo na okres 8 miesięcy, z przerwami między tymi umowami wynoszącymi od 22 dni do 11 miesięcy. Wszyscy skarżący zatrudniani byli ponownie zawsze na tym samym stanowisku (technik laboratoryjny, sekretarka, weterynarz itd.), którego dotyczyła pierwotna umowa o pracę.

IV — Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i postępowanie przed Trybunałem

24. Wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2004 r., sprostowanym postanowieniem z dnia 5 lipca 2004 r., Monomeles Protodikeio Thessalonikis¹⁵ (zwany dalej również „sądem krajowym”) postanowił zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

22. W dniu wejścia w życie dekretu prezydenckiego nr 81/2003, czyli w dniu 2 kwietnia 2003 r., w stosunku do wszystkich skarżących obowiązywały umowy o pracę na czas określony. Wszystkie umowy wygasły w okresie między czerwcem a końcem sierpnia 2003 r. Po tym okresie część skarżących stała się bezrobotna, a część ponownie zatrudniono w ELOG na podstawie sądowych zarządzeń tymczasowych.

„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?

23. W postępowaniu przed sądem krajowym skarżący podnoszą, że ich praca służyła zaspokojeniu zwyczajnych i stałych potrzeb pozwanego oraz że w związku z tym zawieranie z nimi kolejnych umów na czas określony stanowiło nadużycie. Co do istoty wnoszą oni o ustalenie, że zawarte z ELOG umowy o pracę stanowią umowy na czas nieokreślony. Powyższe ustalenie stanowi konieczną przesłankę dochodzenia dalszych roszczeń skarżących, na przykład roszczeń o przywrócenie do pracy oraz o zapłatę zaległych wynagrodzeń.

2) Czy klauzulę 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony 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 przepi-

¹⁵ — Jest on sądem orzekającym w pierwszej instancji w Salonikach.

sami ustawowymi lub wykonawczymi, stanowi obiektywny powód uzasadniający kolejne odnawianie lub zawieranie umów tego typu?

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?”.

- 3) 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 20 dni, jest zgodny z klauzulą 5 ust. 1 i 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony?

25. W trakcie postępowania przed Trybunałem uwagi ustne i na piśmie przedstawili skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym, rząd grecki oraz Komisja, natomiast ELOG wziął udział jedynie w rozprawie.

- b) Czy klauzula 5 ust. 1 i 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony 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?

V — Ocena prawna

A — W przedmiocie dopuszczalności pytań prejudycjalnych

- 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

26. W swoich uwagach na piśmie rząd grecki oraz Komisja kwestionowali znaczenie pytań prejudycjalnych dla rozstrzygnięcia sporu.

W przedmiocie pytania pierwszego: data właściwa dla dokonania oceny prawnej

jedynie wówczas, gdy w sposób oczywisty okazuje się, że wykładnia prawa wspólnotowego, o dokonanie której się zwrócono, nie pozostaje w żadnym związku z kontekstem lub przedmiotem postępowania przed sądem krajowym lub że pytanie jest ogólne lub hipotetyczne¹⁶.

27. Na wstępie Komisja kwestionuje znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu pierwszego pytania prejudycjalnego, zmierzającego do ustalenia daty, od której istnieje obowiązek dokonywania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą. Swoje wątpliwości uzasadnia ona faktem, że sporne umowy o pracę zawarte ze wszystkimi skarżącymi w postępowaniu przed sądem krajowym *wygasty* dopiero *po* przyjęciu dekretu prezydenckiego nr 81/2003, to znaczy w momencie, gdy upłynął już mający zastosowanie w stosunku do Grecji termin transpozycji dyrektywy oraz gdy przyjęty był już przepis krajowy transponujący dyrektywę 1999/70. Komisja zdaje się wychodzić z założenia, że w postępowaniu przed sądem krajowym nie ma znaczenia wcześniejszy okres, a w konsekwencji również nie jest konieczne rozstrzygnięcie kwestii obowiązku dokonywania we wcześniejszym okresie wykładni zgodnej z dyrektywą.

29. W niniejszej sprawie wcale nie jest *oczywiste*, że to wskazany przez Komisję późniejszy okres ma znaczenie dla sprawy. Jedynie sąd krajowy może bowiem określić, jaką datę zgodnie z prawem krajowym należy brać pod uwagę przy ocenie zgodności z prawem zawierania umów o pracę na czas określony (datę zawarcia umowy czy datę wygaśnięcia umowy) oraz które przepisy prawa mają tu zastosowanie (dekret prezydencki nr 81/2003 czy też inne przepisy prawa krajowego). Wcale nie jest nieprawdopodobne, że sąd krajowy dojdzie w niniejszej sprawie do wniosku, iż zgodność z prawem umów na czas określony należy oceniać w każdym przypadku w oparciu o przepisy mające zastosowanie w *dacie ich zawarcia*. O ile wiadomo, datą tą jest w każdym przypadku data *przed* upływem obowiązującego w stosunku do Grecji terminu transpozycji wynikającego z dyrektywy 1999/70, to znaczy przed dniem 10 lipca 2002 r.

28. Jednakże w świetle utrwalonego orzecnictwa jedynie do sądu krajowego należy ocena na podstawie szczególnych cech danej sprawy, zarówno tego, czy dla wydania wyroku konieczne jest wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jak i znaczenia przedstawionych Trybunałowi pytań prejudycjalnych dla rozstrzygnięcia sporu. Nieuwzględnienie przez Trybunał przedłożonego przez sąd krajowy wniosku możliwe jest

30. W szczególności zgodnie z niekwestionowanymi informacjami przedstawionymi przez skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym, co najmniej z częścią

¹⁶ — Zobacz chociażby wyroki z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie C-415/93 *Bosman*, Rec. str. I-4921, pkt 59–61, oraz z dnia 7 czerwca 2005 r. w sprawie C-17/03 *VEMW i in.*, Zb.Orz. str. I-4983, pkt 34.

z nich zarówno pierwsza, jak i druga umowa o pracę na czas określony zostały zawarte jeszcze przed upływem obowiązującego Grecję terminu transpozycji, czyli przed dniem 10 lipca 2002 r.¹⁷. Wobec powyższego również w odniesieniu do tych umów decydujące może być to, czy już przed upływem terminu transpozycji należało dokonać zgodnej z dyrektywą i porozumieniem ramowym wykładni właściwego prawa krajowego czy też nie.

31. W tym kontekście kwestia początku okresu istnienia obowiązku dokonania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą nie jest *oczywiście pozbawiona znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu*. Zgłoszone przez Komisję wątpliwości co do znaczenia pierwszego pytania prejudycjalnego dla rozstrzygnięcia sporu nie zasługują zatem na uwzględnienie.

W przedmiocie pytania drugiego i trzeciego: późniejsza zmiana krajowego stanu prawa

32. Poprzez drugie i trzecie pytanie prejudycjalne sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, czy porozumienie ramowe

17 — Zobacz pkt 51 i 52 pisma procesowego zawierającego uwagi skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym, z którego wynika, że z niemal połową zainteresowanych pierwsze umowy o pracę na okres ośmiu miesięcy zawarto jeszcze przed dniem 10 lipca 2001 r., przy czym z częścią tych osób kolejne umowy na czas określony zawarte zostały już 22 dni po wygaśnięciu pierwszych umów.

w sprawie pracy na czas określony można interpretować w ten sposób, że nie sprzeciwia się ono definicjom obiektywnego powodu oraz „kolejnych” umów, które ustawodawca grecki przyjął w dekreście prezydenckim nr 81/2003. W tym zakresie rząd grecki podnosi w swoich uwagach pisemnych oraz ustnych, że obecnie dekret prezydencki nr 81/2003, po przyjęciu przepisów szczególnych dotyczących sektora publicznego na mocy dekretów prezydenckich nr 164/2004 oraz nr 180/2004, nie znajduje już zastosowania do postępowania głównego, a w związku z tym kwestie dotyczące tego przepisu są bezprzedmiotowe dla rozstrzygnięcia sporu przed sądem krajowym. W ten sposób rząd grecki kwestionuje znaczenie drugiego i trzeciego pytania prejudycjalnego dla rozstrzygnięcia sporu.

33. W tym zakresie należy na wstępie stwierdzić, że zgodnie z art. 234 WE Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania o wykładni *prawa wspólnotowego*, z tego względu zmiany przepisów krajowych przyjęte po złożeniu wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie mają wpływu na wykładnię¹⁸.

34. Ponadto w świetle powołanego powyżej orzecznictwa jedynie do sądu krajowego należy ocena znaczenia złożonego przez

18 — Wyrok z dnia 7 grudnia 1993 r. w sprawie C-83/92 Pierrel i in., Rec. str. I-6419, pkt 32. Podobnie również wyrok z dnia 30 kwietnia 1996 r. w sprawie C-194/94 CIA Security International, Rec. str. I-2201, pkt 20.

niego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dla rozstrzygnięcia sporu¹⁹; Trybunał może nie uwzględnić postawionych przez sąd krajowy pytań jedynie wówczas, gdy w sposób oczywisty nie mają one znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu²⁰.

35. W niniejszej sprawie, wbrew stanowisku rządu greckiego, nie jest *oczywiste*, że obecnie *wszyscy*²¹ skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym zostali objęci zakresem stosowania przepisów szczególnych dla sektora publicznego zgodnie z dekretem prezydenckim nr 164/2004 i że z tego względu mające wcześniej zastosowanie przepisy prawa, np. dekret prezydencki nr 81/2003 w brzmieniu z 2003 r., nie mogą już znajdować zastosowania w odniesieniu do osób zainteresowanych.

36. Wprawdzie przepisy dekretu prezydenckiego nr 164/2004 wywołują skutek wsteczny w zakresie, w jakim *expressis verbis* obejmują one również określone stosunki pracy nawiązane w okresie 2 lat przed jego wejściem w życie, jednakże w dniu jego wejścia w życie, czyli w dniu 19 lipca 2004 r., musiała jeszcze istnieć umowa o pracę lub ostatnia taka umowa nie mogła wygasnąć przed upływem 3 miesięcy poprzedzających wejście

w życie [dekretu]²². Tymczasem w świetle informacji przedstawionych przez sąd krajowy wszystkie umowy zawarte ze skarżącymi w postępowaniu przed sądem krajowym wygasły przed tą datą, mianowicie między czerwcem a wrześniem 2003 r.

37. Również mało oczywistym jest, że dekret prezydencki nr 180/2004 ogranicza przedmiotowy zakres stosowania dekretu prezydenckiego nr 81/2003 do stosunków pracy w sektorze prywatnym *ze skutkiem wstecznym*. Dekret prezydencki nr 180/2004 nie zawiera w każdym razie wyraźnego przepisu o takiej treści. Wydaje się raczej, że odpowiednie przepisy zmieniające weszły w życie dopiero w sierpniu 2004 r.²³

38. Nadto również przebieg rozprawy w przedmiocie tej kwestii ukazał, że uczestnicy nie są zgodni co do przepisów prawa greckiego znajdujących tu zastosowanie *ratione temporis*.

39. W świetle powyższych uwag nie można w każdym razie w sposób oczywisty stwierdzić, że drugie i trzecie pytanie prejudycjalne nie pozostają w żadnym związku z kontekstem lub przedmiotem postępowania przed sądem krajowym. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w tym zakresie należy zatem uznać za dopuszczalny.

19 — Wyżej wymieniony w przypisie 18 wyrok w sprawie CIA Security International, pkt 20.

20 — Zobacz wyżej pkt 28 oraz przypis 16 niniejszej opinii.

21 — W pkt 16 uwag na piśmie rząd grecki sam przyznaje, że zgodnie z przepisami dekretu prezydenckiego nr 164/2004 tylko 9 z 18 skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym spełnia przesłanki przekształcenia pierwotnych umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Również z wyjaśnień ELOG przedstawionych na rozprawie można wywnioskować, że nie wszyscy skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym mogą skorzystać z przepisów przejściowych dekretu prezydenckiego nr 164/2004.

22 — Zobacz przepisy przejściowe zawarte w art. 11 ust. 1 i 5 dekretu prezydenckiego nr 164/2004.

23 — Zobacz w tym zakresie powyżej przypis 9.

W przedmiocie czwartego pytania prejudycjalnego: przedmiotowy zakres zastosowania porozumienia ramowego

40. Czwarte pytanie prejudycjalne porusza kwestię przewidzianych w porozumieniu ramowym w sprawie pracy na czas określony konsekwencji stanowiącego nadużycie stosowania art. 21 ustawy nr 2190/1994 w ramach zawierania umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym. Rząd grecki wywodzi w tym zakresie, że w jego opinii przepis ten nie jest objęty zakresem stosowania porozumienia ramowego, bowiem to ostatnie ma na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z zawierania *wielu* kolejnych umów o pracę na czas określony, podczas gdy art. 21 ustawy nr 2190/1994 dotyczy jedynie nawiązania *pierwszego* stosunku pracy. W konsekwencji rząd grecki poddaje w wątpliwość znaczenie tego pytania prejudycjalnego dla rozstrzygnięcia sporu głównego.

41. Jednakże wbrew stanowisku rządu greckiego wcale nie jest *oczywiste*, że art. 21 ustawy nr 2190/1994 nie może wpływać także — co najmniej pośrednio — na dopuszczalność *kolejnych* umów o pracę na czas określony. W rzeczy samej przepis ten zabrania przedłużania lub zawierania nowych umów na czas określony jedynie w określonych sytuacjach. Można wnioskować z tego a contrario, że we wszystkich pozostałych sytuacjach dopuszczalne jest zawieranie nowych umów. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym podnosili zatem, co nie zostało zakwestionowane, że w praktyce w sektorze publicznym na przestrzeni wielu lat art. 21 ustawy nr 2190/1994 stanowił podstawę prawną umów o pracę zawieranych każdorazowo między tym samym pracodawcą a

pracownikiem na okres 8 miesięcy, a które były od siebie oddzielone czteromiesięcznymi przerwami. Wobec takich okoliczności faktycznych wykładnia porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony może okazać się pomocna dla sądu krajowego oraz może mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu przed sądem krajowym. Wobec powyższego także w tym zakresie nie istnieją zatem wątpliwości co do dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

B — *Data, od której istnieje obowiązek dokonania zgodnej z dyrektywą wykładni prawa krajowego (pytanie pierwsze)*

42. Poprzez pierwsze pytanie prejudycjalne sąd krajowy zmierza do ustalenia, od którego momentu jest on zobowiązany do dokonywania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą. Określa on trzy wchodzące w rachubę momenty, a mianowicie nie tylko datę upływu terminu transpozycji lub datę wejścia w życie (spóźnionych) środków transponujących dyrektywę do krajowego porządku prawnego, lecz wyraźnie również poprzedzającą je datę wejścia w życie dyrektywy. Co najmniej dla części skarżących w postępowaniu krajowym znaczenie ma bowiem już okres przed upływem terminu transpozycji²⁴.

24 — Chodzi tu o skarżących, z którymi pierwszą i drugą umowę o pracę ELOG zawarł jeszcze przed upływem obowiązującego w stosunku do Grecji terminu transpozycji, czyli przed dniem 10 lipca 2002 r. (zob. w tym zakresie pkt 29 i 30 niniejszej opinii).

43. W orzecznictwie istnieje jasność co do tego, że należy dokonywać zgodnej z dyrektywami wykładni krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych²⁵. O ile zatem ustawodawstwo krajowe pozwala na dokonywanie zgodnej wykładni, na przykład ze względu na to, że mające zastosowanie przepisy zawierają klauzule generalne lub niedookreślone pojęcia prawne, to sąd krajowy musi w pełni skorzystać z przyznanej mu swobody („zakresu swobodnej oceny”) na rzecz prawa wspólnotowego²⁶.

44. Początkiem istnienia powyższego obowiązku jest w każdym razie dzień, w którym upływa określony w dyrektywie termin transpozycji²⁷. W żadnym wypadku sąd krajowy nie może oczekiwać faktycznej — dokonywanej ewentualnie po upływie terminu — transpozycji dyrektywy do krajowego porządku prawnego. Obowiązek dokonania wykładni zgodnej z prawem wspólnotowym obejmuje cały porządek prawa krajowego i nie ogranicza się do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych przeję-

tych specjalnie w celu transponowania danej dyrektywy²⁸. W rezultacie obowiązek dokonania wykładni zgodnej z dyrektywą istnieje zupełnie niezależnie od tego, czy i kiedy dana dyrektywa zostanie faktycznie przetransponowana²⁹.

45. Ponadto już w opinii w sprawie Wip-pel³⁰ stwierdziłam, że krajowe przepisy prawa powinny być interpretowane i stosowane w zgodzie z dyrektywą *także przed upływem terminu transpozycji*, a dokładniej mówiąc od daty wejścia w życie danej dyrektywy. Stanowisko to podzielił ostatnio również rzecznik generalny A. Tizzano w sprawie Mangold³¹. Także wyrok w sprawie Kolpinghuis Nijmegen³²

25 — Wyroki z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 Von Colson i Kamann, Rec. str. 1891, pkt 26, oraz z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. str. I-8835, pkt 113 i 114. Zobacz również wydany ostatnio w związku z decyzją ramową wyrok z dnia 16 czerwca 2005 r. w sprawie C-105/03 Pupino, Zb.Orz. str. I-5285, pkt 34.

26 — Podobnie również np. ww. w przypisie 25 wyrok w sprawie Colson i Kamann, pkt 28, ostatnie zdanie.

27 — Wynika to np. z wyroków z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 Marleasing, Rec. str. I-4135, pkt 8, oraz z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. str. I-3325, pkt 26: obydwa wyroki zostały wydane w sprawach, w których upłynął już wyznaczony termin transpozycji danej dyrektywy, pkt 4 wyroku w sprawie Marleasing oraz pkt 8 wyroku w sprawie Faccini Dori. Zobacz również w ostatnim czasie wyrok z dnia 13 lipca 2000 r. w sprawie C-456/98 Centrosteeel, Rec. str. I-6007, pkt 16 i 17.

28 — Wyżej wspomniany w przypisie 25 wyrok w sprawie Pfeiffer, pkt 115, 118 i 119; podobnie ww. w przypisie 25 wyrok w sprawie Pupino, pkt 47, ostatnie zdanie.

29 — Z tego względu, wbrew temu, co zdaje się sugerować sąd krajowy, pierwsze pytanie ma znaczenie nie tylko wtedy, gdy dyrektywa „została transponowana do krajowego porządku prawnego po terminie”, lecz ma ono znaczenie co do zasady w zakresie wszystkich dyrektyw, w tym tych, których transpozycji dokonano w terminie.

30 — Opinia z dnia 18 maja 2004 r. w zakończonej wyrokiem z dnia 12 października 2004 r. sprawie C-313/02 Wip-pel, Zb.Orz. str. I-9483, pkt 58–63.

31 — Opinia z dnia 30 czerwca 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. str. I-9981, pkt 115 i 120. Podobnie opinia rzecznika generalnego M. Darmona z dnia 14 listopada 1989 r. w zakończonych wyrokiem z dnia 8 listopada 1990 r. sprawach połączonych C-177/88 i C-179/88 Dekker i in. Rec. str. I-3941, pkt 11, oraz z dnia 29 maja 1991 r. w zakończonych wyrokiem z dnia 11 lipca 1991 r. sprawach połączonych C-87/90, C-88/90 i C-89/90 Verhopen i in., Rec. str. I-3757, pkt 15 in fine. Ku podobnemu stanowisku skłania się również rzecznik generalny F.G. Jacobs, opinia z dnia 24 kwietnia 1997 r. w zakończonej wyrokiem z dnia 18 grudnia 1997 r. sprawie C-129/96 Inter-Environnement Wallonie, Rec. str. I-7411, pkt 29 i nast.; nie tak daleko idąca jest jeszcze jego opinia z dnia 25 czerwca 1992 r. w zakończonej wyrokiem z dnia 10 listopada 1992 r. sprawie C-156/91 Hansa Fleisch Ernest Mundt, Rec. str. I-5567, pkt 23 i 24.

32 — Wyrok z dnia 8 października 1987 r. w sprawie 80/86 Kolpinghuis Nijmegen, Rec. str. 3969, pkt 15, ostatnie zdanie.

jest po części rozumiany w podobny sposób³³, w każdym razie nie sprzeciwia się on rozstrzygnięciu zaproponowanemu w niniejszej sprawie.

46. Za obowiązkiem sądów krajowych do dokonywania wykładni prawa krajowego w zgodzie z dyrektywą już przed upływem terminu transpozycji przemawiają w szczególności następujące argumenty.

47. Wiadomo, że dyrektywy wywołują skutki prawne już w dniu ich wejścia w życie. Od tego momentu wiążą one bowiem państwa członkowskie w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty (art. 249 akapit trzeci WE).

48. Uwzględniając wyrażoną w art. 10 WE zasadę lojalności wspólnotowej, Trybunał wywiódł z powyższego, że państwa członkowskie zobowiązane są już w terminie, który został przewidziany na dokonanie transpozycji przepisów dyrektywy, do zaniechania wszelkich działań, które poważnie narażałyby na szwank osiągnięcie celu wynikającego z dyrektywy (tzw. Frustrationsverbot, zakaz działania wbrew celom wynikającym z dyrektywy)³⁴.

49. Z kolei z art. 249 akapit trzeci WE w związku z art. 10 WE można wywnioskować nie tylko ten wypracowany konkretnie przez Trybunał *obowiązek zaniechania*. Artykuł 10 akapit pierwszy WE określa ponadto także *czynny obowiązek* podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych, to znaczy przedsięwzięcia wszelkich koniecznych działań w celu wykonania zobowiązań wynikających z prawa wspólnotowego³⁵. W przypadku dyrektyw wymagających ich transponowania wynikający z prawa wspólnotowego obowiązek osiągnięcia zamierzonego nimi celu powstaje już w momencie ich wejścia w życie³⁶. Przy tym obowiązek podjęcia wszelkich koniecznych środków zmierzających do osiągnięcia zamierzonego dyrektywą celu ciąży na wszystkich organach państw członkowskich, w tym — w ramach ich właściwości — na organach sądowych³⁷. Wobec powyższego cele dyrektywy wiążą również sądownictwo w państwach członkowskich od daty jej wejścia w życie.

50. Jak dalece sądy zobowiązane są do poszanowania prawa wspólnotowego ukazuje też fakt, że w świetle orzecznictwa Trybunału mają one obowiązek wzięcia pod

33 — Wyżej wspomniana w przypisie 31 opinia rzecznika generalnego M. Darmona w sprawie Verholen i in., pkt 15 in fine; zobacz również opinię rzecznika generalnego P. Légera z dnia 20 czerwca 1995 r. w zakończonej wyrokiem z dnia 23 maja 1996 r. sprawie C-5/94 Hedley Lomas, Rec. str. I-2553, pkt 64.

34 — Wyżej wspomniany w przypisie 31 wyrok w sprawie C-129/96 Inter-Environnement Wallonie, pkt 45.

35 — Wyżej wspomniany w przypisie 25 wyrok w sprawie Pfeiffer, pkt 110.

36 — Podobnie już ww. w przypisie 31 wyrok w sprawie Inter-Environnement Wallonie, pkt 40–42.

37 — Wyrok z dnia 2 czerwca 2005 r. w sprawie C-15/04 Koppensteiner, Zb.Orz. str. I-4855, pkt 33, oraz ww. w przypisie 25 wyrok w sprawie Pfeiffer, pkt 110, ww. w przypisie 27 wyrok w sprawie Faccini Dori, pkt 26, ww. w przypisie 32 wyrok w sprawie Kolpinghuis Nijmegen, pkt 12, oraz ww. w przypisie 25 wyrok w sprawie von Colson i Kamann, pkt 26.

uwagę nawet prawnie niewiążących *zaleceń*³⁸.

51. Wprawdzie związanie sądów krajowych w odniesieniu do celu dyrektywy nie oznacza, że miałyby one być zobowiązane do *zaniechania stosowania* sprzecznego z nią prawa wewnętrznego już przed upływem terminu transpozycji³⁹, jednakże przy dokonywaniu wykładni zgodnej z dyrektywą w ogóle nie powstaje taki problem. Mianowicie wówczas gdy sąd interpretuje prawo krajowe w sposób zgodny z dyrektywą, odpowiednie przepisy nie zostają pominięte, lecz właśnie zostają *zastosowane*⁴⁰.

52. Ponadto stwierdzeniu obowiązku do dokonania zgodnej z dyrektywą wykładni prawa krajowego od momentu wejścia w życie danej dyrektywy nie sprzeciwia się fakt, że państwom członkowskim przyznawany jest *termin na dokonanie transpozycji* oraz że w związku z tym nie są one zobowiązane do *przyjęcia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych* niezbędnych dla transpozycji dyrektywy przed upływem tego terminu⁴¹. Bowiem okoliczność, że dyrektywa przyznaje ustawo-

dawcy krajowemu określony termin, nie oznacza jeszcze, że na ten sam okres przejściowy mogą powoływać się także sądy. Termin na dokonanie transpozycji służy raczej jedynie uwzględnieniu trudności o charakterze technicznym mogących wystąpić w ramach czynności legislacyjnych⁴², np. w ramach parlamentarnej procedury ustawodawczej lub negocjacji między partnerami społecznymi. Znajduje to wyraz również w mającej tu zastosowanie dyrektywie 1999/70, jako że wyraźnie ogranicza ona określony w jej art. 2 ust. 1 termin transpozycji do przyjęcia koniecznych *przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych* oraz do *porozumień między partnerami społecznymi*, jednakże w żaden sposób nie odracza jej obowiązywania. Zatem istnienie terminu transpozycji nie zmienia tego, że przewidziane rezultaty mają moc wiążącą już przed wejściem w życie dyrektywy⁴³.

53. W podobnie niewielkim stopniu istnieje ryzyko, że sąd krajowy mógłby antycypować decyzje ustawodawcy krajowego lub nawet sprzeciwić się jemu, w sytuacji gdy dokonuje on zgodnej z dyrektywą wykładni istniejących unormowań prawa krajowego już przed upływem terminu transpozycji. Jak wskazano już powyżej, rezultat przewidziany w dyrektywie wiąże także sądy w ramach ich właściwości i to od momentu wejścia w życie dyrektywy. W związku z tym, skoro sąd krajowy już przed upływem terminu transpozycji może przyczynić się do osiągnięcia celu określonego w dyrektywie poprzez dokonanie wykładni *obowiązujących* uregulowań, to

38 — Wyrok z dnia 13 grudnia 1989 r. w sprawie 322/88 Grimaldi, Rec. str. 4407, pkt 18. Rzecznik generalny A. Tizzano podkreślił to także w ww. w przypisie 31 opinii w sprawie Mangold, pkt 117.

39 — Wyrok z dnia 5 lutego 2004 r. w sprawie C-157/02 Rieser Internationale Transporte, Rec. str. I-1477, pkt 67 i 69, podobnie ww. w przypisie 31 opinia rzecznika generalnego A. Tizzana w sprawie Mangold, pkt 110.

40 — Zobacz pkt 60 oraz przypis 41 ww. w przypisie 30 mojej opinii w sprawie Wippel.

41 — Wyżej wspomniany w przypisie 31 wyrok w sprawie Inter-Environnement Wallonie, pkt 43 i 45.

42 — Podobnie ww. w przypisie 39 wyrok w sprawie Rieser, pkt 68, oraz ww. w przypisie 31 wyrok w sprawie Inter-Environnement Wallonie, pkt 43.

43 — Należy przypomnieć w niniejszej sprawie, że dyrektywa 1999/70 zgodnie z jej art. 3 weszła w życie w dniu 10 lipca 1999 r.

nie antycypuje on decyzji ustawodawcy krajowego, lecz jedynie stosuje on przepisy przyjęte przez samego ustawodawcę. W ten sposób wypełnia on swoje podstawowe uprawnienia i jednocześnie przyczynia się do wypełnienia wynikających z prawa wspólnotowego zobowiązań danego państwa członkowskiego. Powyższe nie ma oczywiście wpływu na obowiązek ustawodawcy krajowego do — w razie konieczności — osiągnięcia celu dyrektywy w drodze przyjęcia nowych przepisów przed upływem terminu⁴⁴.

54. Na pierwsze pytanie prejudycjalne należy zatem udzielić następującej odpowiedzi:

Od chwili wejścia w życie danej dyrektywy sąd krajowy zobowiązany jest interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu tej dyrektywy, tak aby osiągnąć skutek zgodny ze stawianym w niej celem.

44 — W świetle utrwalonego orzecznictwa transpozycja dyrektywy do prawa krajowego niekoniecznie wymaga formalnego i dosłownego przeniesienia jej przepisów do wyraźnej i szczególnej normy prawnej, lecz może wyrażać się w ogólnym kontekście prawnym. Jednakże konieczne jest, aby dane uregulowania krajowe zapewniały faktyczne i pełne stosowanie dyrektywy, aby stan prawa wynikający z tych uregulowań był wystarczająco precyzyjny i jasny oraz aby beneficjenci mieli możliwość poznania zakresu swych praw i obowiązków a w razie potrzeby powoływania się na nie przed sądami krajowymi, zobacz np. wyroki z dnia 14 września 2004 r. w sprawie C-168/03 Komisja przeciwko Hiszpanii, Zb.Orz. str. I-8227, pkt 36, z dnia 28 kwietnia 2005 r. w sprawie C-410/03 Komisja przeciwko Włochom, Zb.Orz. str. I-3507, pkt 60, jak również z dnia 16 czerwca 2005 r. w sprawie C-456/03 Komisja przeciwko Włochom, Zb.Orz. str. I-5335, pkt 51.

C — *Obiektywny powód uzasadniający stosowanie umów na czas określony (pytanie drugie)*

55. Poprzez drugie pytanie sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, jakie aspekty w rozumieniu porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony mogą stanowić obiektywne powody uzasadniające zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony. Konkretnie sąd zwraca się z pytaniem, czy sama okoliczność, że zawarcie umowy na czas określony *stanowi wymóg ustawowy*, może stanowić obiektywny powód w rozumieniu porozumienia ramowego. Przepis o takiej treści zawarty jest w przedstawionym przez sąd krajowy fragmencie art. 5 ust. 1 lit. a) dekretu prezydenckiego nr 81/2003 w brzmieniu z 2003 r.

56. Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, a w szczególności jego klauzula 5 ust. 1 lit. a), nie zawiera wyjaśnienia pojęcia obiektywnego powodu. W związku z tym państwa członkowskie i partnerzy społeczni dysponują szerokim zakresem uznania w odniesieniu do wykładni tego pojęcia z uwzględnieniem odrębności występujących w państwach członkowskich oraz cech szczególnych danych gałęzi i zawodów⁴⁵. Przy tym w myśl art. 249 akapit trzeci WE są one jednak związane celami dyrektywy i załączonego do niej porozumienia ramowego. Także w motywie 17 samej dyrektywy 1999/70

45 — Zobacz również pkt 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony oraz akapit trzeci jego preambuły.

zawarty jest wymóg, aby definicje przyjęte w ustawodawstwie krajowym były zgodne z treścią porozumienia ramowego.

57. Jak wiadomo, porozumienie ramowe wyraźnie uznaje, że umowy o pracę na czas określony są charakterystyczne dla zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach i mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników⁴⁶. Porozumienie ramowe i dyrektywa nie sprzeciwiają się zatem uregulowaniom krajowym przewidującym możliwość nawiązania stosunków pracy na czas określony w odniesieniu do szczególnych gałęzi, zawodów i rodzajów działalności lub nawet — ze względu na szczególne cechy niektórych sektorów, jak na przykład sektora służby publicznej⁴⁷ — wyraźnie ustanawiającym wymóg zawierania takich umów. W takich sytuacjach obiektywnym powodem uzasadniającym zawarcie umowy o pracę na czas określony są właśnie szczególne cechy uznane za charakterystyczne dla zatrudnienia w danej gałęzi, w danym zawodzie lub w danej pracy⁴⁸. Ponadto takim obiektywnym powodem może być również dążenie do ponownego włączenia do życia zawodowego określonych grup osób — przykładowo osób długotrwale bezrobotnych lub bezrobotnych, którzy przekroczyli określoną granicę wieku.

58. Przepis takiego rodzaju, jak rozważany tu fragment art. 5 ust. 1 lit. a) dekretu

46 — Punkt 8 postanowień ogólnych porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony; zobacz też akapit drugi jego preambuły.

47 — Zobacz w tym zakresie rozważania w przedmiocie pytania czwartego, w szczególności pkt 85 niniejszej opinii.

48 — Podobnie np. w art. 5 ust. 1 lit. b) dekretu prezydenckiego nr 81/2003 domniemywa się występowanie obiektywnych powodów w określonych, wymienionych w nim, sektorach działalności.

prezydenckiego nr 81/2003, jest jednak przepisem w pełni niedookreślonym odsyłającym do *każdej* ustawy krajowej oraz *każdego* rozporządzenia krajowego, które przewiduje wymóg zawarcia umowy na czas określony. Przepis ten stwarza zatem fikcję istnienia obiektywnego powodu w odniesieniu do sytuacji, w których ustawa lub rozporządzenie jedynie generalnie przewiduje wymóg nawiązania stosunków pracy na czas określony i z których brzmienia lub przynajmniej z których celu oraz kontekstu nie wynika *expressis verbis*, co stanowi cechy charakterystyczne danej gałęzi, zawodów i prac lub osób uzasadniające czasowe ograniczenie tych umów.

59. Przepis o tak szeroko zakreślonym zakresie stosowania oraz na tyle niedookreślony jest szczególnie podatny na nadużycia, a zatem nie jest zgodny z celami porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Przewidziane w nim obiektywne powody mogące stanowić uzasadnienie korzystania z umów o pracę na czas określony mają bowiem na celu właśnie przyczynienie się do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania umów o pracę na czas określony; ten cel jasno wyraża się w klauzuli 1 lit. b) porozumienia ramowego, a ponadto znajduje wyraz w szczególnie wyraźny sposób w zdaniu wprowadzającym klauzulę 5 ust. 1⁴⁹. Im ogólniejszy charakter posiada dany przepis definiujący obiektywny powód, w tym mniejszym stopniu przepis ten może służyć osiągnięciu celu wynikającego z porozumienia

49 — Zobacz również pkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

ramowego przez co tym łatwiejsze jest obchodzenie modelu umowy o pracę na czas nieokreślony jako podstawowej formy stosunku pracy⁵⁰.

60. Podsumowując, należy zatem stwierdzić, że jedynie wówczas można ustalić istnienie obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego, gdy z brzmienia lub przynajmniej z celu oraz kontekstu danego przepisu wynika *expressis verbis*, co stanowi cechy charakterystyczne danej gałęzi, zawodów, prac lub osób, uzasadniające nawiązywanie stosunków pracy na czas określony. W tym zakresie nie wystarcza sama okoliczność, że nawiązywanie stosunków pracy na czas określony przewidziane jest w krajowych przepisach ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych.

61. Na drugie pytanie przedłożone przez sąd krajowy należy zatem udzielić następującej odpowiedzi:

Sama okoliczność, że nawiązywanie stosunków pracy na czas określony przewidziane jest w krajowym przepisie ustawowym, wykonawczym lub administracyjnym, nie stanowi obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

50 — Zobacz akapit drugi preambuły porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony oraz pkt 6 jego postanowień ogólnych (w tym zakresie por. pkt 4 niniejszej opinii).

D — *Kolejne stosunki pracy na czas określony (pytanie trzecie)*

62. Pierwsza część trzeciego pytania prejudycjalnego dotyczy definicji pojęcia kolejnych umów o pracę. Druga część niniejszego pytania dotyczy nawiązującej do niego problematyki przekształcania umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony.

W przedmiocie wykładni pojęcia „kolejne” [pytanie trzecie lit. a)]

63. Poprzez pierwszą część pytania trzeciego [pytanie trzecie lit. a)] sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy klauzula 5 ust. 1 i 2 porozumienia ramowego sprzeciwia się przepisowi krajowemu takiemu jak art. 5 ust. 4 dekretu prezydenckiego nr 81/2003 w brzmieniu obowiązującym w 2003 r., który uzależnia stwierdzenie istnienia kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy w szczególności od tego, aby okres, który upłynął pomiędzy tymi umowami o pracę, nie przekraczał 20 dni⁵¹.

51 — Zgodnie z brzmieniem art. 5 ust. 4 dekretu prezydenckiego nr 81/2003 w brzmieniu z 2003 r., pod pojęciem 20 dni rozumie się 20 dni roboczych. Ponieważ sąd krajowy w swoim pytaniu prejudycjalnym wyraźnie powołuje się na ten przepis, poniżej stosowane będzie pojęcie dni roboczych.

64. Pojęcie kolejnych umów jest jednym z zasadniczych pojęć prawnych zawartych w porozumieniu ramowym w sprawie pracy na czas określony. Celem porozumienia ramowego, a tym samym również dyrektywy 1999/70, nie jest bowiem w pierwszym rzędzie zapobieganie nawiązywaniu *poszczególnych* stosunków pracy na czas określony, lecz przede wszystkim — obok zapewnienia poprawy jakości takich stosunków pracy — zapobieganie możliwościom nadużyć wynikających z wykorzystywania takich kolejnych umów (tzw. łańcuchowych stosunków pracy)⁵². W szczególności bowiem w przypadku *następowania kolejno po sobie* licznych stosunków pracy na czas określony istnieje ryzyko obchodzenia stosunków pracy na czas nieokreślony jako określonego przez partnerów społecznych modelu stosunku pracy⁵³, a wobec tego ryzyko pojawienia się problematyki nadużyć. Z tego właśnie względu klauzula 5 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony ustanawia *expressis verbis* wymóg przyjęcia środków mających na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych stosunków pracy na czas określony.

65. Samo porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony nie zawiera definicji pojęcia kolejnych umów lub stosunków pracy, lecz pozostawia państwu członkowskim zadanie jej sprecyzowania. Przy tym zgodnie z klauzulą 5 ust. 2 lit. a) porozumienia ramowego, mają one możliwość rezygnacji z przyjęcia jakichkolwiek przepisów, skoro zgodnie z brzmieniem tej klauzuli „[p]aństwa członkowskie [...] ustalają, o ile to właściwe,

na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy [...] będą uważane za »kolejne«⁵⁴. Jednak w sytuacji gdy państwo członkowskie zdecydowało się na zdefiniowanie tego pojęcia, nie dysponuje w tym zakresie swobodą uznania, lecz zgodnie z art. 249 akapit trzeci WE związane jest w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty dyrektywą oraz porozumieniem ramowym, co zresztą wyraźnie stwierdza także motyw 17 dyrektywy 1999/70.

66. Jak słusznie podkreśla Komisja, klauzulę 5 ust. 2 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w kontekście celów wynikających z dyrektywy, a mianowicie skutecznego zapobiegania nadużyciom. Zgodnie z klauzulą 5 ust. 1 porozumienia ramowego państwa członkowskie są mianowicie nie tylko wezwane, lecz wyraźnie zobowiązane do wprowadzenia środków tego rodzaju.

67. Definicja pojęcia *następowania kolejno po sobie* w sposób tak ścisły, aby zupełnie nie było ono w stanie objąć znacznej części przypadków, w których w sposób ciągły nawiązywane są kolejne stosunki pracy na czas określony, a tym samym ustalona definicja zostaje praktycznie pozbawiona wszelkiej treści, jest niezgodna z powołanym powyżej celem. W ten sposób bowiem dane przypadki zostałyby faktycznie wyłączone z zakresu stosowania krajowych środków podejmowanych w celu ochrony przed nadużyciami wynikającymi z nawiązywania sto-

52 — Zobacz w szczególności klauzulę 1 lit. b) oraz klauzulę 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

53 — Zobacz akapit drugi preambuły porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony oraz pkt 6 jego postanowień ogólnych (w tym zakresie por. pkt 4 niniejszej opinii).

54 — Wyróżnienie własne.

sunków pracy na czas określony, tak iż cel dyrektywy, jakim jest ochrona pracowników, stałby się nieosiągalny.

68. Przepis taki jak art. 5 ust. 4 dekretu prezydenckiego nr 81/2003 w brzmieniu z 2003 r. daje właśnie podstawę do takich obaw. Mianowicie w sytuacji gdy za „kolejne” umowy uznawane są jedynie stosunki pracy na czas określony, między którymi upłynął okres co najwyżej 20 dni roboczych, to obejście celu porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, jakim jest ochrona pracowników przed nadużyciami, nie sprawia żadnej trudności. Wystarczy tylko, aby przed zawarciem nowej umowy o pracę z tym samym pracownikiem każdorazowo odczekać 21 dni roboczych. Na tę okoliczność słusznie powołali się: sąd krajowy, Komisja i skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym. Taki krótki i sztywny termin pozwalałby na przestrzeni wielu lat na ciągle zatrudnianie z krótkimi przerwami wynoszącymi każdorazowo 21 dni roboczych, przy czym sytuacje takie nie byłyby objęte zakresem obowiązywania krajowych przepisów mających na celu ochronę przed nadużyciami. Ostatecznie powyższa sytuacja wręcz sprzyjałaby nadużyciom wynikającym z wykorzystywania stosunków pracy na czas określony.

69. W tym kontekście przepis uznający jedynie takie stosunki pracy za „kolejne”, między którymi upłynął okres wynoszący co najwyżej 20 dni roboczych, nie jest zgodny z celem ochrony wynikającym z porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony oraz celem dyrektywy 1999/70.

70. Tylko na marginesie należy wspomnieć, że powyższy przepis może naruszać również inne właściwe przepisy prawa wspólnotowego. Przepis zezwalający na czasowo nieograniczone zatrudnianie przerywane corocznie okresem wynoszącym każdorazowo dwadzieścia jeden dni roboczych mógłby bowiem faktycznie prowadzić do powstania trwałych stosunków pracy z corocznym urlopem o charakterze nieodpłatnym, w szczególności w państwach członkowskich lub gałęziach, w których coroczny urlop wykorzystywany jest w przeważającej mierze w określonym miesiącu, na przykład w sierpniu. Taka praktyka byłaby jednak niezgodna z art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy⁵⁵. Zgodnie z tym przepisem bowiem „państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni [...]”. Trybunał uznaje to prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu za szczególnie doniosłą zasadę prawa socjalnego Wspólnoty, od której nie można odstąpić⁵⁶.

71. Podsumowując, należy wobec powyższego stwierdzić, co następuje:

Klauzula 5 ust. 1 w związku z ust. 2 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na

55 — Dz.U. L 299, str. 9. Dyrektywa ta nadała nowe brzmienie obowiązującej do owej chwili dyrektywie Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, str. 18), która zawierała już przepis o takim samym brzmieniu.

56 — Wyroki z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. str. I-4881, pkt 43, oraz z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. str. I-2605, pkt 29.

czas określony sprzeciwia się przepisowi krajowemu, który uzależnia istnienie kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy w szczególności od tego, aby dane umowy o pracę dzielił okres wynoszący co najwyżej 20 dni roboczych.

Przekształcenie w umowę o pracę na czas nieokreślony [pytanie trzecie lit. b)]

72. Podczas gdy rozpatrywana powyżej pierwsza część pytania trzeciego dotyczyła *zapobiegania nadużyciom* wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony, druga część tego pytania [pytanie trzecie lit. b)] koncentruje się na *sankcji ewentualnego nadużycia*. Sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, czy porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony jedynie wtedy pozwala na domniemanie przekształcenia stosunków pracy na czas określony w stosunki pracy na czas nieokreślony, gdy między kolejnymi stosunkami pracy upłynęły okresy wynoszące co najwyżej 20 dni roboczych. Takie uregulowanie zawarte jest w art. 5 ust. 3 w związku z ust. 4 dekretu prezydenckiego nr 81/2003 w brzmieniu z 2003 r.

73. W tym względzie należy najpierw stwierdzić, że porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony pozostawia państwu członkowskim swobodę uznania odnośnie do określenia sankcji za popełnienie nadużycia wynikającego z nawiązywania

kolejnych stosunków pracy na czas określony. Jedyne uregulowanie w tym zakresie zawiera klauzula 5 ust. 2 lit. b) porozumienia ramowego, która przytacza wprawdzie tylko przykładowo przekształcenie w stosunki pracy na czas nieokreślony, jednakże nie przewiduje takiego przekształcenia w sposób bezwzględnie obowiązujący. Państwa członkowskie ustalają mianowicie jedynie, o *ile to właściwe*, na jakich warunkach umowy lub stosunki pracy zawarte na czas określony uważane będą za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

74. Z powyższego wynika, że państwa członkowskie wprawdzie zobowiązane są na mocy klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony do wprowadzania skutecznych środków zmierzających do *zapobiegania nadużyciom* wynikającym z kolejnych stosunków pracy na czas określony jednakże nie mają one obowiązku *przekształcania* tego rodzaju stosunków pracy w stosunki na czas nieokreślony tytułem *sankcji* za popełnienie nadużycia; porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony przewiduje bowiem takie przekształcenie jedynie jako jedną z *możliwości*⁵⁷.

75. Państwa członkowskie dysponują zatem szerokim zakresem uznania, czy i w jaki sposób będą one nakładać sankcje za popełnianie nadużyć wynikających z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Jeśli państwu członkowskiemu uda się

57 — Podobnie również opinia rzecznika generalnego M. Poiraresa Madura z dnia 20 września 2005 r. w sprawach połączonych C-53/04 i C-180/04 Marruso, Sardino i Vasallo, Zb.Orz. str. I-7213, pkt 30.

już prewencyjnie zapobiec nadużyciom, na przykład poprzez wprowadzenie regulacji, które nie pozwalają na powstawanie takich przypadków, to można sobie nawet wyobrazić, że wszelkie sankcje okażą się całkowicie zbędne. Jedynym zobowiązaniem, jakie zawiera dyrektywa — obok poprawy jakości stosunków pracy na czas określony — jest osiągnięcie celu, jakim jest skuteczne *zapobieganie* nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy.

76. Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony nie określa w sposób wiążący także rodzaju i konkretnego sposobu uregulowania ewentualnych sankcji. Okoliczność, że jaką jedną z możliwości porozumienie wymienia przekształcenie stosunków pracy nawiązanych na czas określony w stosunki na czas nieokreślony, nie wyklucza stosowania innych środków, na przykład przyznania zainteresowanym pracownikom odszkodowania⁵⁸.

77. W sytuacji gdy już określenie sankcji jako takiej leży w gestii państw członkowskich, a fortiori do ich kompetencji należy także określenie przesłanek pozwalających na nałożenie określonej sankcji. Jeśli zdecydują się one na wybór przekształcenia stosunków pracy nawiązanych na czas określony w stosunki na czas nieokreślony, to tego

rodzaju rzeczono przekształcenie nie musi następować koniecznie we wszystkich przypadkach, lecz może na przykład ograniczać się do szczególnie rażących nadużyć.

78. W tym kontekście nie budzi wątpliwości, że można domniemywać istnienie stosunku pracy na czas nieokreślony jedynie wówczas, gdy między poszczególnymi kolejnymi umowami o pracę na czas określony upłynęły szczególnie krótkie okresy wynoszące co najwyżej 20 dni roboczych (zob. w tym zakresie art. 5 ust. 3 w związku z ust. 4 dekretu prezydenckiego nr 81/2003 w brzmieniu z 2003 r.). Klauzula 5 ust. 2 lit. b) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony nie sprzeciwia się takiemu uregulowaniu.

79. Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony stawia zatem zróżnicowane wymogi w zależności od tego, czy odnoszą się one do środków mających na celu *zapobieganie nadużyciom* czy też do środków mających na celu *sankcjonowanie nadużyć*. Wymogi dotyczące zapobiegania nadużyciom wynikającym z kolejnych umów o pracę na czas określony, których dotyczyła pierwsza część trzeciego pytania prejudycjalnego [pytanie trzecie lit. a)], są wyższe niż wymogi dotyczące sankcji — w każdym razie nieobowiązkowych — za wystąpienie takich nadużyć, na których koncentruje się druga część niniejszego pytania [pytanie trzecie

58 — Taki przepis przyjęto na przykład we Włoszech w odniesieniu do stosunków pracy w sektorze publicznym. Zobacz w tym zakresie ww. w przypisie 57 zawisie przed Trybunałem sprawy połączone C-53/04 i C-180/04 Marruso, Sarnino i Vasallo. W kwestii, czy odmienne sankcje w sektorze publicznym i prywatnym mogą być uzasadnione, zob. opinię rzecznika generalnego M. Poiareasa Madura w przywołanych powyżej w przypisie 57 sprawach połączonych, pkt 27–49.

lit. b)]. W konsekwencji klauzula 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony dopuszcza również ograniczenie stosowania szczególnej sankcji *przekształcenia* stosunków pracy na czas określony w stosunki na czas nieokreślony jedynie do sytuacji, w których okres dzielący poszczególne umowy wynosi co najwyżej 20 dni roboczych, bez takiego przekształcenia w innych sytuacjach. Z kolei jeżeli chodzi o *zapobieganie nadużyciom*, to porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony — jak wykazano powyżej — *nie może być* interpretowane w taki sposób, że nadużycie jako takie przyjmuje się wyłącznie wówczas, gdy kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane były w odstępnie co najwyżej 20 dni roboczych; w przeciwnym razie cel ochrony porozumienia ramowego byłby w dużej mierze pozbawiony znaczenia⁵⁹.

80. Tylko na marginesie należy stwierdzić, że ograniczenie przekształcenia stosunków pracy na czas określony w stosunki pracy na czas nieokreślony jedynie do konkretnych sytuacji nie narusza *zakazu nieregresji*⁶⁰ zawartego w klauzuli 8 ust. 3 porozumienia ramowego. Porównując z dotychczasową praktyką w Grecji, pozycja pracowników zatrudnionych na czas określony w sektorze publicznym nie ulega pogorszeniu, lecz raczej poprawie, skoro dekret prezydencki nr 81/2003 w pierwotnym brzmieniu lub obecnie dekret prezydencki nr 164/2004 w każdym razie w odniesieniu do niektórych sytuacji umożliwia przekształcenie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony.

81. Wprawdzie zdaniem skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym już dotychczasowy stan prawa w Grecji umożliwiał bardziej korzystną praktykę przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony; w tym zakresie odsyłają oni do art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920. Jednakże w postępowaniu przed Trybunałem nie można było stwierdzić ponad wszelką wątpliwość, czy w Grecji kiedykolwiek zastosowano ten przepis w sektorze publicznym. W szczególności ustalenia poczynione w toku rozprawy wskazują raczej na to, że chodziło tu — o ile w ogóle — o sporadyczne przypadki, a nie o powszechną praktykę. Tymczasem kwestię ewentualnego obniżenia poziomu ochrony pracowników na skutek transpozycji dyrektywy 1999/70 należy oceniać w oparciu o okoliczności faktyczne, a nie o teoretyczne rozważania. Wobec powyższego okoliczność, że państwo greckie w drodze wykonania dyrektywy 1999/70 wyraźnie przewidywało możliwość przekształcenia stosunków pracy za czas określony w stosunki pracy na czas nieokreślony, nawet jeżeli nie we wszystkich, lecz tylko w poszczególnych przypadkach, nie należy uznać za obniżenie, lecz raczej za poprawę poziomu ochrony zainteresowanych pracowników w rozumieniu klauzuli 8 ust. 3 porozumienia w sprawie pracy na czas określony.

82. Podsumowując, należy wobec powyższego stwierdzić, co następuje:

59 — Zobacz w tym zakresie rozważania w przedmiocie pytania trzeciego lit. a) w pkt 63–71 niniejszej opinii.

60 — W przedmiocie zakazu nieregresji zob. ww. w przypisie 31 opinię rzecznika generalnego A. Tizzano w sprawie Mangold, pkt 43–78.

Klauzula 5 ust. 1 w związku z ust. 2 lit. b) porozumienia ramowego w sprawie pracy na

czas określony nie sprzeciwia się przepisowi krajowemu, który jedynie w niektórych stanowiących nadużycie przypadkach wykorzystywania kolejnych stosunków pracy na czas określony przewiduje, że uznaje się je za stosunki pracy na czas nieokreślony, natomiast nie przewiduje tego w odniesieniu do innych przypadków.

E — Specyfika sektora publicznego: zakaz przekształcania stosunków pracy na czas określony w stosunki pracy na czas nieokreślony (pytanie czwarte)

83. Poprzez pytanie czwarte sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, czy klauzula 5 ust. 1 i 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony sprzeciwia się uregulowaniu krajowemu w randze ustawy zabraniającemu przekształcania stosunków pracy na czas określony w stosunki pracy na czas nieokreślony w sektorze publicznym i to nawet w sytuacji, w której zmierzałoby to do stanowiącego nadużycie obejścia ustawowych przesłanek wykorzystania takich stosunków pracy na czas określony.

84. Jak wskazano powyżej⁶¹, klauzula 5 ust. 2 lit. b) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony pozos-

tawia państwom członkowskim swobodę uznania, czy w ogóle zamierzają one przewidzieć przekształcenie stosunków pracy na czas określony w stosunki pracy na czas nieokreślony oraz pod jakimi warunkami takie przekształcenie ma ewentualnie nastąpić. Porozumienie ramowe nie wymaga na przykład, aby za każde stanowiące nadużycie wykorzystanie umów o pracę na czas określony nakładana była sankcja w postaci przekształcenia w umowę na czas nieokreślony. Zatem nawet gdyby w niniejszej sprawie miało dojść do nadużycia w postaci obejścia ustawowych ograniczeń wykorzystania prywatnoprawnych stosunków pracy na czas określony⁶², to porozumienie ramowe nie wymaga w sposób bezwzględnie obowiązujący, aby przewidziana została sankcja w postaci przekształcenia w stosunki pracy na czas nieokreślony. Samo porozumienie ramowe wyraźnie uznaje, „że szczegółowe warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i okresach”⁶³.

85. W niniejszej sprawie istotną rolę odgrywają w szczególności zasady prawa dotyczącego służby cywilnej przewidziane w prawie krajowym — w szczególności w greckiej konstytucji⁶⁴ — opierające się na modelu zawodowego urzędnika. Zastosowanie znajduje tu zasada planowanych stanowisk, zaś

62 — Przesłanką stwierdzenia nadużycia jest wykładnia i stosowanie prawa krajowego oraz ocena okoliczności faktycznych w postępowaniu przed sądem krajowym, które leżą wyłącznie w gestii sądu krajowego, por. wyroki z dnia 18 listopada 2004 r. w sprawie C-284/02 Sass, Zb.Orz. str. I-11143, pkt 55, oraz z dnia 9 czerwca 2005 r. w sprawach połączonych C-211/03, C-299/03 i od C-316/03 do C-318/03 HLH Warenvertrieb, Zb.Orz. str. I-5141, pkt 96.

63 — Podobnie akapit trzeci preambuły porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony; zobacz również pkt 10 jego postanowień ogólnych.

64 — Artykuł 103 greckiej konstytucji w brzmieniu zmienionym mocą ustawy z dnia 16 kwietnia 2001 r. Przepis ten przywołują skarżący w skardze w postępowaniu przed sądem krajowym.

61 — Zobacz w tym zakresie rozważania w przedmiocie pytania trzeciego lit. b) w pkt 72 i nast. niniejszej opinii.

dostęp do stanowisk urzędniczych podlega określonej procedurze ustanowionej w ustawie. Ponadto w Grecji wykorzystywanie w sektorze publicznym — nawiązywanych zwykle tylko na czas określony — prywatnoprawnych stosunków pracy jest ustawowo ograniczone, a przekształcenie takich stosunków pracy na czas określony w stosunki na czas nieokreślony jest co do zasady zabronione.

86. Taki ustawowy zakaz przekształcania stosunków pracy na czas określony w stosunki na czas nieokreślony, przewidziany również w art. 21 ustawy nr 2190/1994, może być uzasadniony celem zapobiegania obchodzenia wyżej przywołanych zasad prawa dotyczącego służby cywilnej⁶⁵. W związku z tym powyższemu zakazowi nie sprzeciwia się także porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, chyba że byłby on stosowany w sposób dyskryminujący lub w jakikolwiek inny sposób uchylałby ogólnym zasadom prawa wspólnotowego. W niniejszej sprawie brak jest jednak elementów świadczących o tym.

87. Niezależnie od powyższego stwierdzenia sąd krajowy w sposób oczywisty zobowiązany jest do dokonywania zgodnej z dyrektywą

wykładni wszystkich krajowych przepisów prawnych, aby w rozstrzyganej przez niego sprawie tak dalece, jak jest to możliwe, osiągnąć rezultat odpowiadający celom stawianym w dyrektywie i porozumieniu ramowym⁶⁶. Gdyby sąd krajowy doszedł do wniosku, że wykorzystanie prywatnoprawnych stosunków pracy na czas określony w zawisłych przed nim sprawach stanowiło *nadużycie*, to spoczywałby na nim obowiązek zbadania, czy przepisy prawa krajowego przewidują w takiej sytuacji inne sankcje niż przekształcenie w stosunki o pracę na czas nieokreślony, względnie, czy w każdym razie dokonując wykładni zgodnej z dyrektywą, dopuszczają one stosowanie innych sankcji niż przekształcenie w stosunek o pracę na czas nieokreślony. Możliwe byłoby na przykład przyznanie osobom zainteresowanym odszkodowania.

88. Mając na uwadze powyższe, na czwarte pytanie prejudycjalne należy udzielić następującej odpowiedzi:

Klauzula 5 ust. 1 w związku z ust. 2 lit. b) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony w sektorze publicznym nie sprzeciwia się zakazowi przekształcania umów o pracę zawartych na czas określony w umowy na czas nieokreślony i to nawet w sytuacji, w której zmierzałoby to do stanowiącego nadużycie obejścia ustawowych przesłanek wykorzystania takich stosunków pracy na czas określony.

65 — Zobacz w tym zakresie również opinię rzecznika generalnego M. Poiaresa Madura w ww. w przypisie 57 sprawach połączonych Marruso, Sardino i Vassallo, pkt 42 i 43.

66 — W odniesieniu do obowiązku dokonania zgodnej z dyrektywą wykładni prawa krajowego zob. powyżej rozważania w przedmiocie pytania pierwszego w pkt 42 i nast. niniejszej opinii.

VI – Wnioski

89. W świetle powyższego proponuję Trybunałowi, by na pytania przedłożone przez Monomeles Protodikeio Thessalonikis udzielił następujących odpowiedzi:

- 1) Już z chwilą wejścia w życie danej dyrektywy sąd krajowy zobowiązany jest interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu tej dyrektywy, tak aby osiągnąć skutek zgodny ze stawianym w niej celem.
- 2) Sama okoliczność, że nawiązywanie stosunków pracy na czas określony przewidziane jest w krajowym przepisie ustawowym, wykonawczym lub administracyjnym, nie stanowi obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC).
- 3) a) Klauzula 5 ust. 1 w związku z ust. 2 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony sprzeciwia się przepisowi krajowemu, który uzależnia istnienie kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy w szczególności od tego, aby dane umowy o pracę dzielił okres wynoszący co najwyżej 20 dni roboczych.

b) Klauzula 5 ust. 1 w związku z ust. 2 lit. b) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony nie sprzeciwia się przepisowi krajowemu, który jedynie w niektórych stanowiących nadużycie przypadkach wykorzystywania kolejnych stosunków pracy na czas określony przewiduje, że uznaje się je za stosunki pracy na czas nieokreślony, natomiast nie przewiduje tego w odniesieniu do innych przypadków.

- 4) Klauzula 5 ust. 1 w związku z ust. 2 lit. b) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony w sektorze publicznym nie sprzeciwia się zakazowi przekształcania umów o pracę zawartych na czas określony w umowy na czas nieokreślony i to nawet w sytuacji, w której zmierzałoby to do stanowiącego nadużycie obejścia ustawowych przesłanek wykorzystania takich stosunków pracy na czas określony.