

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

Opinia rzecznika generalnego J. Kokott przedstawiona w dniu 27 października 2005 r. 1 - 6062
Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 4 lipca 2006 r. 1 - 6091

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 zbadać okoliczności, w których zwraca się do niego sąd krajowy. Idea współpracy, która powinna przyswierać 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 ustawy 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 jedy-

nie 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 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. 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 Porozu-

mienia 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 regulacją 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 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.

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 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.

W sposób oczywisty wynika stąd, że w takiej sytuacji data, z którą krajowe

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