

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ  
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES  
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH  
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE  
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

3ENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS  
Í KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS  
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV  
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI  
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Kontakty z Mediami i Informacja

## KOMUNIKAT PRASOWY nr 54/06

4 lipca 2006

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-212/04

*Konstantinos Adeneler i in. / Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*

### **TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI DOKONUJE WYKŁADNI POROZUMIENIA RAMOWEGO W SPRAWIE PRACY NA CZAS OKREŚLONY WZMACNIAJĄC OCHRONĘ PRACOWNIKÓW**

*Wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony, również w sektorze publicznym,  
podlega ściśle określonym przesłankom.*

Dyrektywa 1999/70 ma na celu wykonanie Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego między organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC).<sup>1</sup> Porozumienie to ustanawia ramy przeciwdziałania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony. Porozumienie ramowe stanowi, że „obiektywne powody” mogą uzasadniać ponowne zawarcie umów o pracę lub ponowne nawiązanie stosunków pracy na czas określony. Przewiduje ono również, że państwa członkowskie ustalają na jakich warunkach stosunki pracy na czas określony są uważane za „kolejne” i przy spełnieniu jakich przesłanek są uznawane za nawiązane na czas nieokreślony. Termin transpozycji dyrektywy upływał w dniu 10 lipca 2001 r. z możliwością jego przedłużenia na okres nieprzekraczający jednego roku.

Przepisy greckie transponujące dyrektywę do greckiego porządku prawnego zostały ustanowione po terminie, w kwietniu 2003 r. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym przepisy te stanowią, że ponowne zawieranie umów o pracę na czas określony, bez ograniczeń, jest zgodne z prawem, jeżeli jest uzasadnione **obiektywnymi powodami** wskazując, iż taki obiektywny powód występuje m.in., gdy obowiązek zawarcia umowy na czas określony przewiduje przepis ustawowy lub wykonawczy. Ponadto, w świetle tych przepisów, umowy o pracę zawarte na czas określony lub stosunki pracy nawiązane na taki okres między tym samym

<sup>1</sup> Dz.U. L 175, str. 43

pracodawcą i pracownikiem, na tych samych lub podobnych warunkach, uważane są za „kolejne”, **jeśli okres który upłynął pomiędzy nimi nie przekracza dwudziestu dni roboczych**. Uregulowania mające zastosowanie do pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym bezwzględnie **wyłączają możliwość przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony**.

K. Adeneler i siedemnastu innych pracowników zawarło z ELOG, należąca do sektora publicznego osobą prawną prawa prywatnego mającą siedzibę w Salonikach, szereg kolejnych umów o pracę na czas określony, z których ostatnie wygasły i nie zostały ponownie zawarte. Każda z tych umów została 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. Pracownicy wystąpili do Monomeles Protodikeio z wnioskiem o stwierdzenie, że **umowy te należy uznać za umowy o pracę na czas nieokreślony**, a sąd ten przedstawił Trybunałowi Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich **cztery pytania prejudycjalne**.

Wskazując, 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, Trybunał stwierdził na wstępie, że punktem wyjścia porozumienia ramowego jest stanowisko, że umowy o pracę na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy. Wobec tego, porozumienie ramowe zmierza do ograniczenia stosowania stosunków pracy na czas określony uważanej za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochronny w celu uniknięcia niestabilności sytuacji pracowników. Zgodnie z porozumieniem ramowym, korzystanie z takich umów, uzasadnione obiektywnymi powodami, stanowi środek zapobiegania nadużyciom. Natomiast stosowanie umów o pracę na czas określony wyłącznie na tej podstawie, że przewiduje to ogólny przepis ustawowy lub wykonawczy państwa członkowskiego, **nie jest zgodne z celem porozumienia ramowego w postaci zapewnienia ochrony**. Zatem pojęcie „obiektywnych powodów” zakłada istnienie konkretnych okoliczności dotyczących w szczególności rozpatrywanej działalności i warunków jej wykonywania.

Następnie Trybunał stwierdził, że choć porozumienie ramowe pozostawia władzom krajowym zdefiniowanie następczego charakteru umów, to margines swobodnego uznania, z którego korzystają, nie jest nieograniczony, jako że nie mogą one w żadnym wypadku podważać celu lub skuteczności (*effet utile*) porozumienia ramowego. W tym względzie Trybunał stwierdził, 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 porozumienia ramowego. Tak nieelastyczna i wąska definicja może prowadzić nie tylko do faktycznego wyłączenia znacznej liczby stosunków pracy na czas określony z przewidzianej w dyrektywie i porozumieniu ramowym ochrony pracowników, lecz pozwala również na nadużycia w wykorzystywaniu takich stosunków przez pracodawców.

Ponadto, Trybunał uznał, 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,

Wreszcie Trybunał podkreślił, że 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, tak dalece jak jest to możliwe, wykładni prawa wewnętrznego 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, by w ten sposób osiągnąć rozstrzygnięcie zgodne z postanowieniami tej dyrektywy. Trybunał dodał jednakże, że **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 transpozycji dyrektywy – osiągnięciu wskazanego w niej rezultatu.

*Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże w żaden sposób Trybunału Sprawiedliwości.*

*Dostępne wersje językowe : FR, CS, DE, EN, ES, EL, HU, IT, NL, PL, SK, SL*

*Pełny tekst wyroku znajduje się na stronie internetowej Trybunału*

*<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PL&Submit=rechercher&numaff=C-212/04>*

*Tekst jest z reguły dostępny od godz. 12.00 CET w dniu ogłoszenia.*

*W celu uzyskania dodatkowych informacji proszę skontaktować się z*

*Ireneuszem Kolowcą*

*Tel. (00352) 4303 2878 Faks (00352) 4303 2053*