Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 11 lutego 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 5 – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony – Umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym – Kolejne umowy lub przedłużona pierwsza umowa – Równoważne rozwiązanie prawne – Bezwzględny konstytucyjny zakaz przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony – Obowiązek wykładni zgodnej

W sprawie C-760/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Monomeles Protodikeio Lasithiou (sąd okręgowy w składzie jednoosobowym w Lasithi, Grecja) postanowieniem z dnia 4 grudnia 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 grudnia 2018 r., w postępowaniu:

M.V. i in.

przeciwko

Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou”,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: A. Kumin (sprawozdawca), prezes izby, T. von Danwitz i P.G. Xuereb, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu M.V. i in. – E. Chafnavi, dikigoros,

– w imieniu Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou” – K. Zacharaki, dikigoros,

– w imieniu rządu greckiego – E.-M. Mamouna, E. Tsaousi oraz K. Georgiadis, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: grecki.

– w imieniu Komisji Europejskiej – początkowo A. Bouchagiar oraz M. van Beek, a następnie A. Bouchagiar, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 1 i klauzuli 5 pkt 2 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym"), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między M.V. i innymi pracownikami a ich pracodawcą, Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou" (jednostką samorządu terytorialnego „gminą Agios Nikolaos", Grecja) (zwaną dalej „gminą Agios Nikolaos") w przedmiocie kwalifikacji ich stosunków pracy jako pracowników służby oczyszczania tej gminy zatrudnionych na czas nieokreślony.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego:

„Celem [niniejszego porozumienia] jest:

a) poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;

b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywani[a] kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony".

4 Klauzula 3 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje", przewiduje:

„Do celów niniejszego porozumienia:

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

[…]".

5 Klauzula 5 wspomnianego porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, stanowi:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, lub partnerzy społeczni wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne zmierzające do zapobiegania nadużyciom w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:
a) obiektywne powody uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, lub partnerzy społeczni ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:
a) będą uważane za »kolejne«;
b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.

6 Klauzula 8 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Postanowienia dotyczące wprowadzenia w życie”, stanowi:

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

[…]”.

Prawo greckie

Przepisy konstytucji

7 W 2001 r. do art. 103 konstytucji greckiej dodano ustępy 7 i 8 o następującym brzmieniu:

„7. Zatrudnienie pracowników służby publicznej i szerzej pojętego […] sektora publicznego następuje w drodze konkursu lub procedury selekcyjnej zgodnie z uprzednio określonymi i obiektywnymi kryteriami i podlega kontroli niezależnego organu, zgodnie z przepisami prawa […].

8. Ustawa określa warunki i czas trwania prywatnoprawnych stosunków pracy z państwem i szerzej pojętym sektorem publicznym, zdefiniowanym dla każdego przypadku, w celu obsadzenia stanowisk stałych innych niż przewidziane w ust. 3 akapit pierwszy albo zaspokojenia tymczasowych, nieprzewidzianych lub pilnych potrzeb w rozumieniu ust. 2 akapit drugi. Ustawa określa również zadania, których wykonanie można powierzyć personelowi wskazanemu w poprzednim akapicie. Powoływanie na mocy ustawy personelu, o którym mowa w pierwszym akapicie, lub przekształcanie zawartych z nim umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony jest zakazane. Zakazy, o których mowa w niniejszym ustępie, stosuje się również do osób zatrudnionych w ramach umowy o dzieło”.

Przepisy ustawowe

8 Artykuł 8 ust. 1 i 3 ustawy 2112/1920 o obowiązkowym rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami sektora prywatnego (FEK A' 67/18.3.1920), który ustanawia przepisy ochronne na rzecz pracownika w odniesieniu do rozwiązywania prywatnoprawnych umów o pracę na czas nieokreślony, stanowi, co następuje:

„1. Umowa sprzeczna z niniejszą ustawą jest nieważna, chyba że jest ona korzystniejsza dla pracownika […].

[…]

3. Przepisy niniejszej ustawy stosuje się również do umów o pracę na czas określony, jeżeli czas trwania tych umów nie jest uzasadniony charakterem umowy, lecz został celowo ustalony w celu obejścia przepisów tej ustawy dotyczących rozwiązywania umów o pracę".

9 Z akt sprawy przed Trybunałem wynika, że art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 w związku w szczególności z art. 281 i 671 kodeksu cywilnego, oraz z ogólnymi zasadami konstytucji greckiej, w szczególności z jej art. 25 ust. 1 i 3, jest od lat stosowany przez sądy greckie dla celów prawidłowej kwalifikacji prawnej stosunków pracy, które na podstawie tegoż art. 8 ust. 3 kwalifikowały pod względem prawnym jako „umowy na czas nieokreślony" umowy o pracę, które były zawierane jako „umowy na czas określony", lecz które w rzeczywistości miały na celu, w drodze ich odnawiania, zaspokajanie stałych i długookresowych potrzeb pracodawcy.

10 Sąd odsyłający podkreśla, że w następstwie zmiany konstytucji greckiej sądy greckie przestały przekształcać na podstawie art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 w umowy na czas nieokreślony umowy o pracę na czas określony zawierane przez pracodawców z sektora publicznego. Uznały one, że takie przekształcanie było sprzeczne z zakazem powoływania personelu sektora publicznego na czas nieokreślony przewidzianym w art. 103 wspomnianej zmienionej konstytucji, nawet jeśli umowa na czas określony zaspokajała stałe i długookresowe potrzeby pracodawcy.

Przepisy dotyczące odnawiania umów na czas określony personelu sektora oczyszczania jednostek samorządu terytorialnego

11 Zgodnie z art. 205 ust. 1 Kodikas Katastasis Dimotikon kai Koinotikon Ypallilon (kodeksu służby cywilnej na szczeblu gmin i regionów) jednostki samorządu terytorialnego mogą zawierać prywatnoprawne umowy o pracę na czas określony w celu zaspokojenia sezonowych potrzeb lub innych okresowych lub doraźnych potrzeb.

12 Artykuł 21 ustawy nr 2190/1994 dotyczącej utworzenia niezależnych organów odpowiedzialnych za dobór personelu i administrację (FEK A' 28/3.3.1994) stanowi:

„1. Służby publiczne i osoby prawne […] mogą zatrudniać personel na podstawie prywatnoprawnych umów o pracę na czas określony w celu zaspokojenia potrzeb sezonowych, a także innych okresowych lub tymczasowych potrzeb, na wskazanych poniżej warunkach i zgodnie ze wskazaną poniżej procedurą.

2. Czas trwania zatrudnienia personelu, o którym mowa w ust. 1, nie może być dłuższy niż osiem miesięcy w łącznym okresie dwunastu miesięcy. W sytuacji gdy personel zostaje zatrudniony tymczasowo w celu zaspokojenia, zgodnie z obowiązującymi przepisami, pilnych potrzeb spowodowanych nieobecnością pracowników lub nieobsadzeniem stanowisk – okres zatrudnienia

w odniesieniu do tej samej osoby nie może przekraczać czterech miesięcy. Przedłużenie umowy lub zawarcie nowej umowy w tym samym roku, jak również przekształcenie jej w umowę na czas nieokreślony są nieważne".

13 Artykuł 167 ustawy 4099/2012 (FEK A' 250/20.12.2012), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, stanowi, co następuje:

„Do dnia 31 grudnia 2017 r. ulegają z mocy prawa przedłużeniu, na zasadzie odstępstwa od wszelkich innych przepisów, obowiązujące umowy indywidualne oraz umowy indywidualne, które wygasły do dziewięćdziesięciu (90) dni przed wejściem w życie niniejszej ustawy i które dotyczą utrzymania czystości pomieszczeń służb publicznych, niezależnych organów, osób prawnych prawa publicznego, osób prawnych prawa prywatnego i jednostek samorządu terytorialnego oraz wszelkich jednostek samorządu terytorialnego właściwych w sprawach utrzymania czystości i odpowiedzialnych za zaspokojenie potrzeb w zakresie utrzymania czystości innych jednostek samorządu terytorialnego. Wyżej wspomnianego przedłużenia nie stosuje się do indywidualnych umów, które zostały zawarte w celu zaradzenia pilnym, sezonowym lub doraźnym potrzebom w dziedzinie utrzymania czystości, których okres obowiązywania nie przekracza dwóch miesięcy w okresie dwunastu miesięcy i które zostały zawarte po dniu 1 stycznia 2016 r.".

14 Zgodnie z art. 76 ustawy 4386/2016 (FEK A' 83/11.5.2016) w art. 167 ust. 1 ustawy 4099/2012, w jej obowiązującym w tym czasie brzmieniu, dodano po akapicie pierwszym akapit przewidujący, że przedłużenie z mocy prawa, do dnia 31 grudnia 2016 r., indywidualnych umów o pracę, o których mowa w poprzednim akapicie, miało również zastosowanie, od dnia wejścia w życie ustawy 4325/2015 (tj. od dnia 11 maja 2015 r.), do umów z personelem zatrudnionym, w celu zaspokojenia pilnych, sezonowych lub doraźnych potrzeb w zakresie utrzymania czystości, na podstawie umów o pracę na czas określony, których czas trwania nie może przekraczać dwóch miesięcy w okresie dwunastu miesięcy.

Przepisy wykonawcze

15 Artykuł 2 ust. 1 dekretu prezydenckiego 164/2004 ustanawiającego przepisy dotyczące pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym na podstawie umów na czas określony (FEK A' 134/19.7.2004), który dokonał transpozycji dyrektywy 1999/70 do prawa greckiego mającego zastosowanie do pracowników państwowych i pracowników sektora publicznego w szerokim tego słowa znaczeniu, stanowi:

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

16 Artykuł 4 tego dekretu prezydenckiego stanowi:

„1. Jeżeli chodzi o zasady i warunki zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie są traktowani w sposób niekorzystny w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że ich umowa została zawarta na czas określony. Wyjątkowo dopuszczalne jest odmienne traktowanie, jeżeli jest ono uzasadnione obiektywnymi powodami.

2. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest obiektywnymi powodami".

17 Artykuł 5 wspomnianego dekretu prezydenckiego, zatytułowany „Kolejna umowa”, przewiduje:

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

2. W drodze wyjątku zawarcie takich umów jest zgodne z prawem, gdy jest uzasadnione obiektywnymi powodami. Obiektywne powody występują wówczas, 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.

3. Kolejne umowy są zawierane z zachowaniem formy pisemnej i z wyraźnym wskazaniem względów uzasadniających w umowie, o ile nie wynikają one z niej bezpośrednio. Odstępstwo od formy pisemnej jest dopuszczalne w przypadku odnowienia umowy z powodu sezonowego charakteru zatrudnienia, na okres nieprzekraczający miesiąca, chyba że forma pisemna została wyraźnie wskazana w innym przepisie. W ciągu 5 dni od podjęcia pracy pracownikowi przekazuje się kopię umowy o pracę.

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

18 Artykuł 6 tego samego dekretu prezydenckiego, dotyczący maksymalnego okresu obowiązywania umów na czas określony, stanowi:

„1. Kolejne umowy między tym samym pracodawcą i pracownikiem w ramach tej samej lub analogicznej specjalizacji zawodowej i na tych samych lub podobnych warunkach nie mogą przekroczyć dwudziestu czterech miesięcy w ogólnym okresie zatrudnienia, bez względu na to, czy są one zawierane na podstawie artykułu poprzedzającego niniejszy, czy też na podstawie innych obowiązujących przepisów prawa.

2. Całkowity okres zatrudnienia przekraczający dwadzieścia cztery miesiące jest dozwolony jedynie w odniesieniu do kategorii pracowników szczególnych ze względu na charakter lub rodzaj pracy, wskazanych w obowiązujących przepisach prawa, takich jak w szczególności kadra kierownicza, pracownicy zatrudnieni w ramach specjalnych programów badań lub w ramach programów subwencjonowanych lub finansowanych, pracownicy zatrudnieni do wykonania prac związanych z wywiązywaniem się ze zobowiązań wynikających z umów zawartych z organizacjami międzynarodowymi”.

19 Artykuł 7 dekretu prezydenckiego 164/2004, zatytułowany „Sankcje w przypadku naruszeń”, stanowi:

„1. Umowa zawarta z naruszeniem art. 5 i 6 niniejszego dekretu jest nieważna.

2. W razie całkowitego lub częściowego wykonania nieważnej umowy pracownikowi wypłacane są kwoty należne na jej podstawie, a kwoty już zapłacone nie podlegają zwrotowi. Pracownik może domagać się, tytułem odszkodowania, wynagrodzenia za okres wykonywania nieważnej umowy, do którego byłby uprawniony w razie rozwiązania jego umowy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony. W razie zawarcia więcej niż jednej nieważnej umowy okresem uwzględnianym dla celów obliczenia odszkodowania jest okres łącznego zatrudnienia na podstawie nieważnych umów. Kwoty zapłacone przez pracodawcę na rzecz pracownika obciążają ponoszącego winę.

3. Kto narusza przepisy art. 5 i 6 niniejszego dekretu, podlega karze pozbawienia wolności […]. Naruszenie wynikające z niestaranności podlega karze pozbawienia wolności do roku. W razie tego naruszenia stosowane są również zaostrzone sankcje dyscyplinarne”.

20 Na mocy art. 10 tego dekretu prezydenckiego dekret pozostaje bez uszczerbku dla przepisów, które byłyby korzystniejsze dla wszystkich pracowników oraz dla pracowników niepełnosprawnych.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

21 W 2015 r. M.V. i in. zostali zatrudnieni przez gminę Agios Nikolaos w ramach jej służb oczyszczania na podstawie prywatnoprawnych umów o pracę na czas określony w celu zajmowania stanowisk w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym ustalonym według stawki ustawowej.

22 Umowy te, pierwotnie zawarte na okres ośmiu miesięcy, zostały odnowione do dnia 31 grudnia 2017 r., z mocą wsteczną i w sposób nieprzerwany, poprzez różne działania ustawodawcze – które sąd odsyłający wymienił w pkt 15–22 wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, przy czym łączny czas trwania tych umów oscylował w przedziale od 24 do 29 miesięcy. Gmina Agios Nikolaos ostatecznie rozwiązała rzeczone umowy z wyżej wspomnianym dniem. Ponadto z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że przedłużenia te nie zostały poprzedzone żadną oceną mającą na celu ustalenie, czy nadal istniały sezonowe, okresowe lub doraźne potrzeby, które uzasadniały w danym wypadku pierwotne zawarcie tych umów.

23 Uznając, że ich sytuacja stanowi nadużycie wynikające z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony, a zatem jest sprzeczna z celem i przeznaczeniem porozumienia ramowego, skarżący w postępowaniu głównym zwrócili się do Monomeles Protodikeio Lasithiou (sądu okręgowego w składzie jednoosobowym w Lasithi, Grecja), po pierwsze, o stwierdzenie, że są oni nadal związani z gminą Agios Nikolaos na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz że rozwiązanie ich umów o pracę ze skutkiem od dnia 31 grudnia 2017 r. jest nieważne, a po drugie, o nakazanie tej gminie, pod groźbą kary pieniężnej, zatrudnienia ich na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

24 Sąd odsyłający przypomina na wstępie, że dyrektywa 1999/70 została transponowana do prawa greckiego w odniesieniu do personelu sektora publicznego, takiego jak skarżący w postępowaniu głównym, w drodze dekretu prezydenckiego 164/2004, który przewiduje środki zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

25 Ponadto jego zdaniem nadal obowiązuje ustawa 2112/1920, której art. 8 ust. 1 i 3 przewiduje nieważność umowy na czas określony, jeżeli ów czas jej obowiązywania nie jest uzasadniony charakterem umowy, lecz został celowo ustalony w celu obejścia przepisów dotyczących obowiązkowego rozwiązania umowy o pracę.

26 Sąd odsyłający podkreśla fakt, że w drodze wyjątku zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony jest zgodnie z prawem greckim dopuszczalne pod pewnymi warunkami. W tym względzie sąd ten przypomina, że art. 5 dekretu prezydenckiego 164/2004 stanowi w szczególności, że zawarcie tego rodzaju umów jest możliwe, jeżeli jest uzasadnione obiektywnymi powodami i odpowiada innym wymogom, takim jak zawarcie na piśmie nowej umowy o pracę, pod warunkiem że następuje ono z zachowaniem maksymalnej liczby trzech przedłużeń. Obiektywne powody występują wówczas, 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.

27 Sąd ten wyjaśnia jednak, że po wejściu w życie dyrektywy 1999/70, lecz przed upływem terminu wyznaczonego na jej transpozycję do prawa greckiego, zmiana art. 103 konstytucji greckiej, która nastąpiła w 2001 r., wprowadziła w ust. 8 tego artykułu zakaz przekształcania umów na czas określony pracowników sektora publicznego w umowy na czas nieokreślony. Sąd odsyłający zauważa w tym

względzie, że o ile sądy krajowe stosowały ustawę 2112/1920 jako „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w celu przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, o tyle dokonana zmiana konstytucyjna uniemożliwiła stosowanie tych przepisów ochronnych.

28 Ponadto sąd odsyłający powołuje się na decyzję Elegktiko Synedrio (trybunału obrachunkowego, Grecja), w której niedawno orzeczono, że takie przedłużanie prywatnoprawnych umów o pracę jest sprzeczne z dyrektywą 1999/70, transponowaną do prawa wewnętrznego dekretem prezydenckim 164/2004. Przedłużanie to prowadziłoby do niedopuszczalnego zawierania i wykonywania kolejnych umów przez tego samego pracodawcę i tego samego pracownika w ramach tej samej specjalizacji zawodowej i na tych samych warunkach, bez ustanowienia obiektywnych i przejrzystych kryteriów celem weryfikacji, czy odnawianie takich umów w istocie służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby, może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i jest niezbędne w tym zakresie, biorąc pod uwagę w szczególności fakt, że wiąże się ono z rzeczywistym ryzykiem nadużywania tego rodzaju umów.

29 W tych okolicznościach sąd odsyłający wyraża w szczególności wątpliwości co do zgodności rozpatrywanego w postępowaniu głównym transponującego porozumienie ramowe ustawodawstwa krajowego z tym porozumieniem, w zakresie, w jakimi ustawodawstwo to jest interpretowane w ten sposób, że przedłużenia z mocy prawa przedmiotowych umów o pracę nie są objęte pojęciem „kolejnych umów o pracę na czas określony", w sytuacji gdy nie chodzi tu o zawarcie na piśmie nowej umowy o pracę na czas określony, lecz o przedłużenie czasu trwania wcześniejszej umowy o pracę.

30 Ponadto sąd odsyłający uważa, że umowy o pracę na czas określony zawarte ze skarżącymi w postępowaniu głównym są w sposób oczywisty sprzeczne z ogółem środków zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, przewidzianych w art. 5 i 6 dekretu prezydenckiego 164/2004, jak wymaga tego klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego. W tym względzie sąd ten w szczególności uważa, że nie doszło do żadnego przerwania ciągłości między poszczególnymi odnowieniami umów i że odnowienia te nie zostały uzasadnione żadnymi obiektywnymi powodami. Ponadto ukazuje on liczne działania ustawodawcy greckiego, które spowodowały przekroczenie z jednej strony maksymalnej liczby odnowień umów, ustalonej na trzy, a z drugiej strony maksymalnego 24-miesięcznego okresu obowiązywania tych umów narzuconego przez dekret prezydencki 164/2004.

31 Zgodnie z ustaleniami sądu odsyłającego skutkiem art. 167 ustawy 4099/2012, w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, było umożliwienie przedłużenia z mocy prawa rozpatrywanych umów o pracę na czas określony w drodze zwykłego dokumentu stwierdzającego takie przedłużenie wydawanego przez każdy podmiot zatrudniający, bez żadnej innej procedury ani decyzji organu zbiorowego takiego podmiotu i bez uprzedniego dokonywania oceny w kwestii, czy nadal istniały potrzeby, które pierwotnie czyniły te umowy koniecznymi.

32 Sąd odsyłający uściśla, że nawet przy założeniu, iż umowy o pracę na czas określony w sektorze oczyszczania zostały zawarte początkowo na okres ośmiu miesięcy na podstawie art. 205 kodeksu służby cywilnej na szczeblu gmin i regionów i niezależnie od stałych i długookresowych potrzeb jednostek samorządu terytorialnego, ich przedłużenie do dnia 31 grudnia 2017 r. na mocy aktów ustawodawczych mających moc wsteczną i mających zastosowanie wyłącznie do tych umów wykazuje, że potrzeby objęte tymi umowami nie mogą być uważane za doraźne, sezonowe lub okresowe.

33 Ponadto sąd odsyłający wskazuje, że ustawodawca grecki przyjął szereg przepisów uzupełniających odnoszących się w szczególności do legalizacji wydatków publicznych wynikających z zatrudnienia pracowników w sektorze oczyszczania jednostek samorządu terytorialnego przez cały okres odnawiania ich umów o pracę na podstawie art. 167 ustawy 4099/2012, legitymizując w ten sposób przyczynę tych wydatków, które są w zasadzie niezgodne z prawem. Tymczasem w wyniku tych zmian legislacyjnych ustawodawca grecki uniemożliwił zainteresowanym pracownikom otrzymywanie odszkodowania przewidzianego w art. 7 dekretu prezydenckiego 164/2004, ponieważ przepis ten

ustanawiał warunek, że umowa o pracę jest nieważna z powodu naruszenia art. 5 i 6 rzeczonego dekretu. Jednocześnie postanowiono, że sankcje, o których mowa w art. 7 dekretu prezydenckiego 164/2004, nie mają zastosowania do jednostek samorządu terytorialnego zatrudniających personel w sektorze oczyszczania na podstawie wspomnianych powyżej umów o pracę na czas określony, przedłużanych wielokrotnie do końca 2017 r. Ponadto na mocy innego przepisu ustawowego przedłużenie wspomnianych umów o pracę na czas określony zawartych przez jednostki samorządu terytorialnego nie zostało uwzględnione przy obliczaniu maksymalnego okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 5–7 dekretu prezydenckiego 164/2004.

34 W tych okolicznościach Monomeles Protodikeio Lasithiou (sąd okręgowy w składzie jednoosobowym w Lasithi) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

1) Czy wykładnia przepisów prawa krajowego transponujących porozumienie ramowe do krajowego porządku prawnego, wykluczająca z definicji „kolejnych” umów o pracę na czas określony, w rozumieniu klauzuli 1 i klauzuli 5 pkt 2 porozumienia ramowego, automatyczne przedłużenie umów o pracę na czas określony pracowników zatrudnionych w sektorze oczyszczania jednostek samorządu terytorialnego, na mocy wyraźnego przepisu prawa krajowego jakim jest art. 167 ustawy nr 4099/2012, z uwagi na to, że nie stanowi ono zawarcia w formie pisemnej nowej umowy o pracę na czas określony, lecz przedłuża czas obowiązywania zawartej już umowy o pracę, narusza cel i skuteczność porozumienia ramowego […]?

2) Czy w przypadku ustanowienia i stosowania praktyki przy zatrudnianiu pracowników w sektorze oczyszczania jednostek samorządu terytorialnego pozostającej w sprzeczności ze środkami zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony, przewidzianymi w przepisach transponujących do prawa krajowego klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego, spoczywający na sądzie krajowym obowiązek dokonania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem Unii obejmuje także stosowanie przepisu praw krajowego, takiego jak art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920, jako równoważnego rozwiązania prawnego w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, uchwalonego wcześniej i ciągle pozostającego w mocy, który umożliwiłby prawidłową klasyfikację prawną kolejnych umów o pracę na czas określony wykorzystywanych do zaspokojenia stałych i długookresowych potrzeb jednostek samorządu terytorialnego w sektorze oczyszczania ?

3) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytanie – czy stanowiłaby nadmierne ograniczenie spoczywającego na sądzie krajowym obowiązku dokonania wykładni prawa krajowego w zgodzie z prawem Unii sytuacja, w której norma rangi konstytucyjnej, jaką jest art. 103 ust. 7 i 8 konstytucji greckiej, znowelizowanej w 2001 r., wprowadza całkowity zakaz przekształcania w sektorze publicznym umów o pracę na czas określony zawartych pod rządami tego przepisu w umowy o pracę na czas nieokreślony, uniemożliwiając stosowanie równoważnego krajowego rozwiązania prawnego w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, uchwalonego wcześniej i ciągle pozostającego w mocy, takiego jak art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920, i znosząc w ten sposób możliwość prawnego uznania w toku postępowania sądowego za umowy o pracę na czas nieokreślony kolejnych umów o pracę na czas określony, wykorzystywanych do zaspokojenia stałych i długookresowych potrzeb jednostek samorządu terytorialnego w sektorze oczyszczania, także w przypadku, gdy umowy te mają na celu zaspokajanie stałych i długookresowych potrzeb?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

35 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 1 i klauzulę 5 pkt 2 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że zawarte w nich wyrażenie „kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony" obejmuje również przedłużanie z mocy prawa umów o pracę na czas określony pracowników sektora oczyszczania jednostek samorządu terytorialnego, które nastąpiło zgodnie z wyraźnymi przepisami krajowymi i niezależnie od tego, że forma pisemna, co do zasady przewidziana w celu zawarcia kolejnych umów, nie została zachowana.

36 W tym względzie należy przypomnieć, że klauzula 5 porozumienia ramowego służy realizacji jednego z celów wytyczonych przez to porozumienie, a mianowicie ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub nawiązywania stosunków pracy na czas określony, uważanego za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochrony w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownicy zostaliby pozbawieni stabilności zatrudnienia (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 Dlatego klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego zobowiązuje państwa członkowskie, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, do wprowadzenia w sposób skuteczny i wiążący, o ile w prawie krajowym nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, przynajmniej jednego spośród wymienionych tam środków (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

38 Z brzmienia tej klauzuli porozumienia ramowego oraz z utrwalonego orzecznictwa wynika jednak, że klauzula ta ma zastosowanie wyłącznie w przypadku kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (wyroki: z dnia 22 stycznia 2020 r., Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, pkt 70; a także z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo), w związku z czym umowa, która jest pierwszą lub jedyną umową o pracę na czas określony, nie wchodzi w zakres zastosowania klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 90 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 Tymczasem w niniejszej sprawie nie chodzi, sensu stricto, o zawarcie kolejnych dwóch lub kilku umów o pracę, co zakłada istnienie i formalne zawarcie dwóch lub kilku odrębnych umów, z których jedna następuje po drugiej. Ściślej rzecz ujmując – chodzi tu o automatyczne przedłużenie początkowej umowy na czas określony, wynikające z aktów ustawodawczych. Należy zatem zbadać kwestię, czy sytuacja ta wchodzi w zakres pojęcia „kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony" zawartego w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego.

40 W tym względzie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem klauzula 5 pkt 2 lit. a) porozumienia ramowego pozostawia co do zasady państwom członkowskim lub partnerom społecznym określenie, na jakich warunkach umowy lub stosunki pracy na czas określony uważane są za „kolejne" (zob. podobnie wyroki: z dnia 22 stycznia 2020 r., Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, pkt 71; a także z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 57).

41 Chociaż takie odesłanie do władz krajowych na potrzeby zdefiniowania szczególnych sposobów stosowania określenia „kolejne" w rozumieniu porozumienia ramowego wynika z troski o zachowanie różnorodności uregulowań krajowych w tej dziedzinie, należy jednakże przypomnieć, że pozostawiony państwom członkowskim zakres uznania nie jest nieograniczony, jako że nie może on w żadnym wypadku podważać celu lub skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego. W szczególności

władze krajowe nie mogą korzystać z tego uznania w taki sposób, który powodowałby powstanie sytuacji mogących prowadzić do nadużyć, a zatem sprzecznych ze wskazanym celem (wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in., C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 82; a także z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 58).

42 Państwa członkowskie są bowiem zobowiązane do zapewnienia rezultatu przewidzianego w prawie Unii, jak wynika to nie tylko z art. 288 akapit trzeci TFUE, lecz również z art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 w związku z jej motywem 17 (zob. podobnie wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in., C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 68; a także z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 59).

43 Ograniczenia uprawnień uznaniowych pozostawionych państwom członkowskim, o których mowa w pkt 41 niniejszego wyroku, narzucają się w szczególności wtedy, gdy chodzi o kluczowe pojęcie, takie jak następczy charakter stosunków pracy, mające decydujące znaczenie dla określenia samego zakresu stosowania przepisów krajowych wykonujących porozumienie ramowe (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 60).

44 Tymczasem stwierdzenie braku nawiązania kolejnych stosunków pracy zawieranych na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego z tego tylko powodu, że pierwsza umowa o pracę na czas określony pracowników sektora oczyszczania jednostek samorządu terytorialnego, o której mowa w postępowaniu głównym, została przedłużona z mocy prawa na mocy aktów ustawodawczych, bez formalnego zawarcia na piśmie jednej lub kilku nowych umów o pracę na czas określony, groziłoby podważeniem przedmiotu, celu, jak i skuteczności (effet utile) tego porozumienia.

45 Taka wąska wykładnia pojęcia „kolejnych stosunków pracy zawieranych na czas określony” pozwalałaby bowiem na zatrudnianie pracowników przez lata w sposób niegwarantujący im żadnej stabilności (wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in., C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 85; a także z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 62).

46 Ponadto ta sama wąska wykładnia mogłaby prowadzić nie tylko do faktycznego wyłączenia znacznej liczby stosunków pracy zawieranych 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 pozwalać na nadużycia w wykorzystywaniu takich stosunków przez pracodawców w celu zaspokojenia stałych i długookresowych potrzeb kadrowych (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 63).

47 W tym kontekście należy również stwierdzić, że pojęcie „czasu trwania” stosunku pracy stanowi istotny element każdej umowy na czas określony. Zgodnie z klauzulą 3 pkt 1 porozumienia ramowego „termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia”. Zmiana daty zakończenia umowy o pracę na czas określony stanowi zatem istotną zmianę tej umowy, którą można zgodnie z prawem utożsamić z nawiązaniem nowego stosunku pracy na czas określony, następującego po poprzednim stosunku pracy, a zatem wchodzącego w zakres stosowania klauzuli 5 porozumienia ramowego.

48 Jak bowiem wynika z akapitu drugiego preambuły do porozumienia ramowego, a także z pkt 6 i 8 postanowień ogólnych tego porozumienia, korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników, podczas gdy umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo).

49 W tym kontekście okoliczność, że przedłużenie lub odnowienie umów o pracę wynika z aktów ustawodawczych wydanych przez parlament grecki, jest pozbawiona znaczenia. Należy bowiem stwierdzić, że skuteczność (effet utile) porozumienia ramowego byłaby zagrożona przez interpretację umożliwiającą jednostronne przedłużanie okresu obowiązywania umowy o pracę na czas określony w drodze interwencji ustawodawczej.

50 W tym względzie należy również zauważyć, że Trybunał orzekł, iż przepis krajowy, który poprzestawałby na zezwoleniu w sposób generalny i abstrakcyjny w drodze normy ustawodawczej lub wykonawczej na zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego Taki czysto formalny przepis nie pozwala bowiem na określenie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy odnawianie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania, czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest w tym zakresie niezbędne. Taki przepis rodzi zatem rzeczywiste zagrożenie nadużywania tego rodzaju umów, a więc nie jest zgodny z celem i dążeniem do skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 67, 68 i przytoczone tam orzecznictwo).

51 W niniejszej sprawie, ponieważ automatyczne przedłużenie w drodze ustawodawczej można zrównać z przedłużeniem, a tym samym z zawarciem odrębnej umowy na czas określony, umowy takie jak te rozpatrywane w postępowaniu głównym mogą rzeczywiście zostać uznane za „kolejne” w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego. Wniosek ten znajduje potwierdzenie w okoliczności, że w sprawie w postępowaniu głównym, po pierwsze, nie stwierdzono żadnej przerwy pomiędzy pierwszą umową o pracę a umowami o pracę, które następowały po niej na podstawie automatycznych przedłużeń przewidzianych w aktach ustawodawczych, a po drugie, każdy ze skarżących nadal wykonywał pracę w sposób nieprzerwany na rzecz swojego pracodawcy, pełniąc tego samego rodzaju obowiązki i na tych samych warunkach pracy, z wyjątkiem tych dotyczących czasu trwania stosunku pracy.

52 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że klauzulę 1 i klauzulę 5 pkt 2 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że zawarte w nich wyrażenie „kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony” obejmuje również przedłużanie z mocy prawa umów o pracę na czas określony pracowników sektora oczyszczania jednostek samorządu terytorialnego, które nastąpiło zgodnie z wyraźnymi przepisami krajowymi i niezależnie od tego, że forma pisemna, co do zasady przewidziana w celu zawarcia kolejnych umów, nie została zachowana.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

53 Poprzez pytania drugie i trzecie, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji gdy doszło do nadużyć wynikających z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu tego przepisu, obowiązek dokonania przez sąd odsyłający, tak dalece, jak jest to możliwe, wykładni i stosowania wszystkich istotnych przepisów prawa krajowego, włącznie ze stosownym ukaraniem tego nadużycia i usunięciem skutków naruszenia prawa Unii, obejmuje stosowanie przepisu krajowego zezwalającego na przekształcanie kolejnych umów na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, nawet jeśli inny przepis krajowy, wyższej rangi ze względu na swój konstytucyjny charakter, zakazuje w sposób bezwzględny takiego przekształcenia w sektorze publicznym.

54 W tym względzie należy przypomnieć na wstępie, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego zobowiązuje państwa członkowskie, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, do wprowadzenia w sposób skuteczny i wiążący, o ile w prawie krajowym nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, przynajmniej jednego spośród wymienionych tam środków. Trzy wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli środki dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich

umów lub stosunków pracy, maksymalnej łącznej długości takich kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy oraz liczby ich odnowień (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 83 i przytoczone tam orzecznictwo).

55 Państwa członkowskie dysponują w tym względzie zakresem uznania, ponieważ mogą one zdecydować się na skorzystanie z jednego lub kilku środków, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, bądź też z istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, z uwzględnieniem potrzeb szczególnych gałęzi lub grup pracowników (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 84 i przytoczone tam orzecznictwo).

56 Tym samym klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyznacza państwom członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu takim nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia, pod warunkiem że nie będą one podważać celu ani skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 85 i przytoczone tam orzecznictwo).

57 Klauzula 5 porozumienia ramowego nie przewiduje konkretnych sankcji w wypadku stwierdzenia nadużyć. W takim wypadku na państwach członkowskich ciąży obowiązek ustanowienia środków, które muszą być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstraszające, by zagwarantować pełną skuteczność przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 86 i przytoczone tam orzecznictwo).

58 Tym samym klauzula 5 porozumienia ramowego nie ustanawia ogólnego obowiązku przekształcania przez państwa członkowskie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Wewnętrzny porządek prawny danego państwa członkowskiego powinien jednakże przewidywać inny skuteczny środek zapobiegania nadużyciom związanym z wykorzystywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony i w odpowiednim przypadku ich karania (zob. wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 87 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 Jeżeli dochodzi do nadużycia wynikającego z zawierania kolejnych umów o pracę lub z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony, musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników, by zastosować odpowiednią sankcję i usunąć konsekwencje naruszenia prawa Unii. Zgodnie bowiem z samym brzmieniem art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 państwa członkowskie „pod[ejmują] wszelki[e] środk[i] niezbędn[e] dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w [tej] dyrektywie” (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 88 i przytoczone tam orzecznictwo).

60 Należy przypomnieć ponadto, że w kompetencji Trybunału nie leży wypowiadanie się w przedmiocie wykładni przepisów prawa krajowego, ponieważ zadanie to należy do właściwych sądów krajowych, które powinny ustalić, czy właściwe uregulowanie krajowe spełnia wymogi przewidziane w klauzuli 5 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 89 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 Na sądzie odsyłającym spoczywa zatem w tym wypadku obowiązek dokonania oceny, w jakim stopniu warunki stosowania oraz skuteczne wykonywanie istotnych przepisów prawa krajowego czynią z niego odpowiedni środek służący zapobieganiu i w razie potrzeby karaniu nadużyć związanych z wykorzystywaniem kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 90 i przytoczone tam orzecznictwo).

62 Trybunał może jednak, orzekając w przedmiocie odesłania prejudycjalnego, udzielić rzeczonemu sądowi wskazówek pomocnych przy dokonywaniu przez niego oceny (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 91 i przytoczone tam orzecznictwo).

63 W tym względzie należy przypomnieć, że Trybunał orzekł już, iż przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony na podstawie art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 mogłoby – o ile przepis ten nadal obowiązuje w greckim porządku prawnym, czego zweryfikowanie należy do sądu odsyłającego – stanowić środek będący skuteczną i równorzędną gwarancją ochrony pracowników w celu należytego karania ewentualnych nadużyć wynikających z wykorzystywania umów o pracę na czas określony i usunięcia konsekwencji naruszenia prawa Unii (zob. podobnie postanowienie z dnia 24 kwietnia 2009 r., Koukou, C-519/08, niepublikowane, EU:C:2009:269, pkt 79 i przytoczone tam orzecznictwo).

64 Należy ponadto przypomnieć, że Trybunał orzekł już, iż klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego nie jest, ze względu na swoją treść, bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym. Zgodnie bowiem z tym przepisem w uznaniu państw członkowskich leży, celem zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania umów o pracę na czas określony, wprowadzenie jednego lub więcej środków, o których mowa w tej klauzuli, lub zastosowanie istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, i to przy uwzględnieniu potrzeb szczególnych gałęzi lub grup pracowników. Ponadto nie można wystarczająco precyzyjnie określić minimalnego poziomu ochrony, który w każdym wypadku powinien zostać zapewniony zgodnie z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 196).

65 Jednakże z utrwalonego orzecznictwa wynika, że stosując prawo wewnętrzne, sądy krajowe zobowiązane są, tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem dostosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE. Ten obowiązek wykładni zgodnej dotyczy wszystkich krajowych przepisów prawnych, zarówno wcześniejszych, jak i późniejszych w stosunku do rozpatrywanej dyrektywy (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 197).

66 Wymóg wykładni zgodnej prawa krajowego jest bowiem nierozerwalnie związany z systemem traktatu FUE, jako że umożliwia on sądom krajowym zapewnienie w ramach ich właściwości pełnej skuteczności prawa Unii przy rozstrzyganiu zawisłych przed nimi sporów (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 198).

67 Oczywiście spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i zasadę niedziałania prawa wstecz, i nie może służyć jako podstawa do dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 199).

68 Zasada wykładni zgodnej wymaga jednakże, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 200).

69 W niniejszym wypadku na sądzie odsyłającym spoczywa zatem obowiązek dokonania, tak dalece, jak jest to możliwe i w przypadku gdy doszło do nadużyć wynikających z wykorzystania kolejnych umów o pracę na czas określony, wykładni i zastosowania istotnych przepisów prawa krajowego, włącznie ze stosownym ukaraniem tych nadużyć i usunięciem skutków naruszenia prawa Unii. W tych ramach do

wspomnianego sądu należy dokonanie oceny, czy przepisy art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 mogą w danym wypadku mieć zastosowanie do celów tej wykładni zgodnej (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 203).

70 W przypadku gdyby sąd krajowy doszedł do wniosku, że przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony na podstawie art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 nie byłoby możliwe, ponieważ prowadziłoby do wykładni contra legem art. 103 ust. 7 i 8 konstytucji greckiej, sąd ten powinien zbadać, czy istnieją inne skuteczne w świetle tych celów środki w prawie greckim. W tym względzie należy uściślić, że takie środki powinny być wystarczająco skuteczne i odstraszające, aby zagwarantować pełną skuteczność norm przyjętych na podstawie porozumienia ramowego, czyli w niniejszym przypadku art. 5 i 6 dekretu prezydenckiego 164/2004, na mocy których dokonano transpozycji klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego do greckiego porządku prawnego.

71 Jeżeli chodzi o znaczenie w tym kontekście okoliczności, iż art. 103 ust. 8 konstytucji greckiej został zmieniony po wejściu w życie dyrektywy 1999/70 i przed upływem terminu na jej transpozycję, w celu ustanowienia bezwzględnego zakazu przekształcania w sektorze publicznym umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, wystarczy przypomnieć, że dyrektywa rodzi skutki prawne w odniesieniu do państwa członkowskiego będącego jej adresatem, a tym samym wszystkich władz krajowych, w zależności od konkretnego przypadku, po jej opublikowaniu lub z datą notyfikacji (zob. wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 204 i przytoczone tam orzecznictwo).

72 W niniejszym wypadku dyrektywa 1999/70 precyzuje w swoim art. 3, że wchodzi w życie w dniu jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*, to znaczy w dniu 10 lipca 1999 r.

73 Zgodnie zaś z utrwalonym orzecznictwem w okresie transpozycji dyrektywy państwa członkowskie będące jej adresatami są zobowiązane do powstrzymania się od przyjmowania przepisów, których charakter poważnie zagraża osiągnięciu rezultatu wskazanego przez tę dyrektywę (wyrok z dnia 13 listopada 2019 r., Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė, C-2/18, EU:C:2019:962, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo). W tym kontekście nie ma znaczenia, czy sporny przepis prawa krajowego przyjęty po wejściu w życie niniejszej dyrektywy służy czy też nie jej transpozycji (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 206 i przytoczone tam orzecznictwo).

74 Z tego wynika, że wszystkie władze państw członkowskich są zobowiązane do zapewnienia pełnej skuteczności postanowień prawa Unii, także wtedy, gdy władze te wprowadzają zmiany do konstytucji (zob. podobnie wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 207 i przytoczone tam orzecznictwo).

75 W świetle powyższych rozważań na pytania drugie i trzecie należy odpowiedzieć, że klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy doszło do nadużyć wynikających z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu tego przepisu, obowiązek dokonania przez sąd odsyłający, tak dalece, jak jest to możliwe, wykładni i stosowania wszystkich istotnych przepisów prawa krajowego, włącznie ze stosownym ukaraniem tych nadużyć i usunięciem skutków naruszenia prawa Unii, obejmuje ocenę kwestii, czy przepisy nadal obowiązującego wcześniejszego krajowego uregulowania pozwalające na przekształcanie kolejnych umów o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony mogą w danym wypadku mieć zastosowane do celów tej wykładni zgodnej, nawet jeśli krajowe przepisy konstytucyjne zakazują w sposób bezwzględny takiego przekształcania w sektorze publicznym.

W przedmiocie kosztów

76 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) **Klauzulę 1 i klauzulę 5 pkt 2 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, należy interpretować w ten sposób, że zawarte w nich wyrażenie „kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony" obejmuje również przedłużanie z mocy prawa umów o pracę na czas określony pracowników sektora oczyszczania jednostek samorządu terytorialnego, które nastąpiło zgodnie z wyraźnymi przepisami krajowymi i niezależnie od tego, że forma pisemna, co do zasady przewidziana w celu zawarcia kolejnych umów, nie została zachowana.**

2) **Klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy doszło do nadużyć wynikających z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu tego przepisu, obowiązek dokonania przez sąd odsyłający, tak dalece, jak jest to możliwe, wykładni i stosowania wszystkich istotnych przepisów prawa krajowego, włącznie ze stosownym ukaraniem tych nadużyć i usunięciem skutków naruszenia prawa Unii, obejmuje ocenę kwestii, czy przepisy nadal obowiązującego wcześniejszego krajowego uregulowania pozwalające na przekształcanie kolejnych umów o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony mogą w danym wypadku mieć zastosowane do celów tej wykładni zgodnej, nawet jeśli krajowe przepisy konstytucyjne zakazują w sposób bezwzględny takiego przekształcania w sektorze publicznym.**

Podpisy