WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 23 kwietnia 2009 r. *

W sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, wniesione przez Monomeles Protodikeio Rethymnis (Grecja), postanowieniami z dnia 19, 20 i 23 lipca 2007 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 8 sierpnia 2007 r., w postępowaniach

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Język postępowania: grecki.

Evaggelia Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagiotou,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

przeciwko

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis,

oraz

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

przeciwko

Dimos Geropotamou,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Rosas, prezes izby, A. Ó Caoimh, (sprawozdawca), J.N. Cunha Rodrigues, U. Lõhmus i P. Lindh, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 8 października 2008 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu K. Angelidaki i in. przez I. Koutsourakisa, F. Dermitzaki oraz K. Tokatlidisa, dikigoroi,

— w imieniu Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis przez M. Drymakisa, dikigoros,

— w imieniu C. Giannoudi przez I. Zouridisa, F. Dermitzaki oraz K. Tokatlidisa, dikigoroi,

— w imieniu G. Karabousanosa oraz S. Michopoulosa przez I. Zouridisa oraz M.M. Tsiprę, dikigoroi,

— w imieniu Dimos Geropotamou przez N. Michelakisa, dikigoros,

— w imieniu rządu greckiego przez K. Samoni, E. Mamounę oraz M. Michelogiannaki, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu włoskiego przez I.M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez P. Gentilego, avvocato dello Stato,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. Patakię oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 4 grudnia 2008 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni klauzuli 5 ust. 1 i 2 oraz klauzuli 8 ust. 3 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym") i załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) w sprawie pracy na czas określony (Dz.U. L 175, s. 43).

2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów pomiędzy K. Angelidaki i trzynastoma innymi pracownikami a ich pracodawcami, odpowiednio Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (administracją prefektury Rethymnon) i Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis zwaną „Dimos Geropotamou" (miastem Geropotamos), w przedmiocie kwalifikacji umów o pracę wiążących ich z tymi pracodawcami oraz braku ponownego zawarcia tych umów.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Dyrektywa 1999/70 została przyjęta na podstawie art. 139 ust. 2 WE i zgodnie ze swoim art. 1 „ma na celu wykonanie załączonego do niej porozumienia ramowego […] zawartego […] między głównymi organizacjami międzybranżowymi".

4 Z motywów trzeciego, szóstego, siódmego, od trzynastego do piętnastego i siedemnastego tej dyrektywy, jak również z od pierwszego do trzeciego akapitu preambuły i z trzeciego, od piątego do ósmego i dziesiątego postanowienia ogólnego porozumienia ramowego wynika, że:

— zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej w wyniku zbliżania tych warunków jednocześnie z utrzymaniem tendencji do ich poprawy, w szczególności jeśli chodzi o formy zatrudnienia inne niż umowy o pracę na czas nieokreślony, w celu stworzenia lepszej równowagi między elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników;

— cele te nie mogą zostać właściwie osiągnięte przez państwa członkowskie i dlatego uznano za odpowiednie zastosowanie prawnie wiążących przepisów wspólnotowych przygotowanych w ścisłej współpracy z reprezentatywnymi partnerami społecznymi;

— strony porozumienia ramowego uznają, że z jednej strony umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami, jako że przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia ich efektywności, lecz

że z drugiej strony umowy o pracę na czas określony w pewnych warunkach odpowiadają zarówno potrzebom pracodawców, jak i pracowników;

— porozumienie ramowe ustala ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące pracy na czas określony, określając w szczególności ogólne ramy, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz przeciwdziałanie nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony, pozostawiając państwom członkowskim i partnerom społecznym określanie warunków stosowania wskazanych ogólnych zasad i przepisów, w celu uwzględnienia specyficznej sytuacji krajowej, sektorowej i sezonowej;

— zatem Rada Unii Europejskiej uznała, że właściwą formą wprowadzenia w życie porozumienia ramowego jest dyrektywa, jako że wiąże ona strony co do celu, który ma być osiągnięty, pozostawiając im wybór co do formy i środków;

— odnośnie do pojęć użytych w porozumieniu ramowym, ale bezpośrednio w nim niezdefiniowanych, dyrektywa 1999/70 pozwala państwom członkowskim zdefiniować te terminy zgodnie z ich ustawodawstwem krajowym i praktyką krajową, pod warunkiem że definicje, o których mowa, pozostają zgodne z treścią porozumienia ramowego;

— zdaniem stron będących sygnatariuszami porozumienia ramowego korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom.

5 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego:

„Celem tego porozumienia jest:

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

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

6 Klauzula 2 porozumienia ramowego przewiduje:

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

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

a) stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk;

b) umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne".

7 Klauzula 3 tego samego porozumienia ma następujące brzmienie:

„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 umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia;

2. »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności.

O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką".

8 Klauzula 4 porozumienia ramowego stanowi:

„1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

2. O ile jest to właściwe, zastosowanie ma zasada pro rata temporis.

[…]”.

9 Klauzula 5 porozumienia ramowego stanowi:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, 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 [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 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".

10 Klauzula 8 porozumienia ramowego stanowi:

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

[…]

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

[…]

5. Zapobieganie oraz rozwiązywanie sporów i skarg, powstających na tle stosowania niniejszego porozumienia, podejmowane jest zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi i praktyką.

[…]".

11 Zgodnie z art. 2 akapit pierwszy i drugi 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, przy czym od państw członkowskich wymaga się podjęcia wszelkich środków niezbędnych do umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego rocznego terminu, w razie konieczności, po skonsultowaniu z partnerami społecznymi, w celu przezwyciężenia

szczególnych trudności lub w celu wykonania postanowień układu zbiorowego. Państwa członkowskie w takich okolicznościach niezwłocznie poinformują o tym Komisję".

12 Artykuł 3 tej samej dyrektywy stanowi:

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

Uregulowania krajowe

Uregulowania dokonujące transpozycji dyrektywy 1999/70

13 Rząd grecki poinformował Komisję o zamiarze skorzystania z przewidzianej w art. 2 akapit drugi dyrektywy 1999/70 możliwości wykorzystania dodatkowego terminu na ustanowienie środków wykonujących postanowienia tej dyrektywy, wobec czego termin jej transpozycji upływał dopiero w dniu 10 lipca 2002 r.

14 Pierwszy środek transpozycji dyrektywy 1999/70 do greckiego porządku prawnego, mianowicie dekret prezydencki nr 81/2003 zawierający postanowienia dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony (FEK A' 77/2.4.2003), wszedł w życie w dniu 2 kwietnia 2003 r. Artykuł 2 ust. 1 tego dekretu stanowi, że „jego postanowienia stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy na czas określony".

15 Następnie dekret ten został zmieniony przez dekret prezydencki nr 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), który wszedł w życie w dniu 23 sierpnia 2004 r. Artykuł 2 ust. 1 dekretu 81/2003 uzyskał następujące brzmienie:

„[Dekret] stosuje się do pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy na czas określony […]".

16 Drugi środek transpozycji dyrektywy 1999/70 do greckiego porządku prawnego wszedł w życie w dniu 19 lipca 2004 r. Dekret prezydencki nr 164/2004 zawierający postanowienia dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony w sektorze [publicznym] (FEK A' 134/19.7.2004) dokonał transpozycji dyrektywy 1999/70 do ustawodawstwa greckiego dotyczącego pracowników państwowych i sektora publicznego w szerokim znaczeniu.

17 Artykuł 2 ust. 1 tego dekretu prezydenckiego 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".

18 Artykuł 5 dekretu prezydenckiego nr 164/2004 ma następujące brzmienie:

„Kolejne umowy

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 [odstępach czasu] krótszych niż trzy miesiące.

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

[…]

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

19 Artykuł 6 tego dekretu stanowi:

„Maksymalny czas trwania umowy

1. Kolejne umowy pomiędzy 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 poprzedzającego artykułu, 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 specjalnego programu badań, a w każdym razie programu subwencjonowanego lub finansowanego, pracownicy zatrudnieni do wykonania prac związanych z wywiązywaniem się ze zobowiązań wynikających z umów zawartych z organizacjami międzynarodowymi".

20 Artykuł 7 dekretu prezydenckiego 164/2004 stanowi:

„Sankcje w przypadku naruszeń

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. Tytułem odszkodowania pracownik jest uprawniony za okres wykonywania nieważnej umowy do wynagrodzenia, do którego byłby uprawniony pracownik zatrudniony na czas nieokreślony w razie rozwiązania umowy. W razie zawarcia więcej niż jednej nieważnej umowy okresem uwzględnianym do 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".

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

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

a) łączny czas trwania kolejnych umów wynosi co najmniej 24 miesiące w okresie poprzedzającym wejście w życie niniejszego dekretu, niezależnie od tego, ile razy były one ponownie zawierane, lub gdy pierwotna umowa w rozumieniu art. 5 ust. 1 [niniejszego dekretu] była co najmniej trzykrotnie ponownie zawierana przy łącznym okresie zatrudnienia wynoszącym co najmniej 18 miesięcy w okresie 24 miesięcy liczonym od umowy pierwotnej;

b) łączny okres zatrudnienia, o którym mowa w lit. a), dotyczy zatrudnienia w tej samej instytucji, na tym samym lub podobnym stanowisku i na tych samych lub podobnych warunkach, co przewidziane w pierwotnej umowie; […]

c) przedmiotem umowy są czynności bezpośrednio 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 […].

2. Na dowód spełnienia przesłanek przewidzianych w poprzednim ustępie pracownik przedstawia odnośnej instytucji, w terminie prekluzyjnym dwóch miesięcy od wejścia w życie niniejszego dekretu, wniosek zawierający dane, z których wynika, że przesłanki te zostały spełnione. Organem właściwym do oceny w każdym konkretnym przypadku spełnienia przesłanek, o których mowa w ustępie poprzedzającym, jest rada służby lub zrównany z nią organ bądź w jego braku zarząd danej osoby prawnej lub organ zrównany z nim zgodnie z obowiązującym prawem. W odniesieniu do przedsiębiorstw miejskich lub samorządowych organem właściwym jest w każdym razie rada miasta lub samorządu odnośnej jednostki terytorialnej, na wniosek zarządu lub organu zarządzającego przedsiębiorstwa. Rzeczony organ właściwy bada ponadto, czy pod postacią umów o dzieło lub innych umów i stosunków nie kryje się stosunek pracy podporządkowanej. Weryfikacja właściwego organu w rozumieniu rzeczonych przepisów ma miejsce najpóźniej w ciągu pięciu miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego dekretu.

3. O pozytywnych lub negatywnych skutkach weryfikacji organów właściwych, o których mowa w ust. 2, niezwłocznie informuje się naczelną radę ds. selekcji personelu [Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou; zwaną dalej „ASEP”], która orzeka merytorycznie w przedmiocie weryfikacji w ciągu trzech miesięcy od zawiadomienia.

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

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

[…]".

Inne istotne uregulowania dotyczące umów o pracę na czas określony

— Przepisy konstytucji

22 Artykuł 103 konstytucji Republiki Greckiej ma następujące brzmienie:

„[…]

2. Nie można dokonać mianowania na stanowisko, którego nie przewidziano ustawą. Ustawy specjalne mogą przewidywać w drodze wyjątku zatrudnienie personelu na czas określony na podstawie przepisów prawa prywatnego w celu zaspokojenia nieprzewidzianych i niecierpiących zwłoki potrzeb.

[…]

8. Ustawa określa warunki i czas trwania prywatnoprawnych stosunków pracy w sektorze państwowym i publicznym w szerokim znaczeniu, zdefiniowanym ustawowo dla każdego z przypadków, […] służących zaspokojeniu potrzeb tymczasowych, nieprzewidzianych lub niecierpiących zwłoki, o których mowa w ust. 2 zdanie drugie. Ustawa wskazuje zadania, których wykonanie można powierzyć osobom wskazanym w poprzednim zdaniu. Powołanie na mocy ustawy personelu, o którym mowa w pierwszym zdaniu, lub przekształcanie zawartych z nim umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony jest zakazane. Zakaz wskazany w niniejszym akapicie ma również zastosowanie do osób, z którymi zawarto umowy o dzieło".

23 Artykuł 103 ust. 8 konstytucji Republiki Greckiej wszedł w życie w dniu 7 kwietnia 2001 r., czyli po dacie wejścia w życie dyrektywy 1999/70, lecz przed upływem zwykłego terminu na dokonanie transpozycji tej dyrektywy, mianowicie przed dniem 10 lipca 2001 r., jak również dodatkowego terminu przewidzianego w art. 2 akapit drugi tej dyrektywy, mianowicie przed dniem 10 lipca 2002 r.

— Przepisy ustawowe

24 Artykuł 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920 w sprawie obowiązkowego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem sektora prywatnego (FEK B' 11/18.3.1920), stanowi:

„Ustawa ta stosuje się również do umów o pracę na czas określony, w przypadku gdy ustalenie ich czasu trwania nie jest uzasadnione charakterem umowy, lecz zmierza do obejścia przepisów tej ustawy dotyczących rozwiązywania umów o pracę".

25 W myśl postanowienia odsyłającego z art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920 wynika zgodnie z greckim orzecznictwem, że umowę o pracę na czas określony uważa się za umowę na czas nieokreślony, jeśli nie ma obiektywnego powodu do ustalenia czasu jej trwania, co ma miejsce w przypadku umowy mającej na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy. Przepis ten stosuje się nie tylko do sytuacji, w której zawartych zostało wiele kolejnych umów o pracę na czas określony, lecz również do sytuacji, w której zawarta została pierwsza lub jedyna umowa na czas określony.

26 Ponadto z akt sprawy przedstawionych Trybunałowi wynika, że wyrokiem 18/2006 Areios Pagos (sąd kasacyjny) uznał art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 za „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego w zakresie, w jakim zezwala on na uznanie z mocą wsteczną umów o pracę na czas określony, tak w sektorze prywatnym, jak i publicznym, za umowy na czas nieokreślony i to niezależnie od przewidzianego w art. 103 konstytucji Republiki Greckiej zakazu przekształcania przez ustawę umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, ponieważ zakaz ten nie stoi na przeszkodzie uwzględnianiu rzeczywistego charakteru umowy. Natomiast w wyrokach 19/2007 i 20/2007, wydanych w dniu 11 czerwca 2007 r., Areios Pagos orzekł, że umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym, w związku z zakazem zawartym w art. 103 ust. 8 greckiej konstytucji, nie mogą zostać przekształcone w umowy o pracę na czas nieokreślony, nawet jeśli służą zaspokojeniu zwyczajnych i stałych potrzeb.

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

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

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

28 Artykuł 6 ust. 1 ustawy 2527/1997 przewiduje, że do zawarcia przez służby i osoby prawne sektora publicznego umowy o dzieło z osobami fizycznymi wymagane jest uprzednie wydanie decyzji przez ministra, która powinna stwierdzać w szczególności, że wykonanie dzieła nie należało do [zwykłych] zadań pracowników danej jednostki oraz nie mogło zostać przez nich wykonane. Zgodnie z tym przepisem umowa o dzieło mająca na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy jest w całości nieważna.

29 Artykuł 1 ustawy 3250/2004 (FEK A' 124/7.7.2004) stanowi, co następuje:

„1. centralne organy rządowe, jednostki terytorialne pierwszego i drugiego stopnia oraz osoby prawne prawa publicznego mogą zatrudniać personel na podstawie prywatnoprawnej umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy w celu zaspokojenia potrzeb związanych ze świadczeniami o charakterze socjalnym na rzecz obywateli.

2. Takie zatrudnienie ma wyłącznie na celu zaspokojenie potrzeb w zakresie usług komplementarnych na rzecz obywateli i pozostaje bez wpływu na strukturę służby odpowiednich jednostek.

[…]".

30 Artykuł 2 tej samej ustawy stanowi:

„1. Zatrudnienie następuje na podstawie prywatnoprawnej umowy o pracę na czas określony [i] w niepełnym wymiarze czasu, dotyczy osób z różnych grup społecznych i następuje według kryteriów wyboru wskazanych w art. 4.

2. Czas, na jaki zawarto taką umowę, nie może przekraczać 18 miesięcy. Nowa umowa z tym samym pracownikiem może zostać zawarta po upływie co najmniej czterech miesięcy od rozwiązania poprzedniej. Czas pracy każdego z pracowników zatrudnionych na podstawie umowy nie może przekraczać dwudziestu godzin tygodniowo".

31 Zgodnie z art. 3 ust. 1 tej ustawy:

„Świadczeniami o charakterze socjalnym są świadczenia w zakresie opieki w domu, dozoru w budynkach szkolnych, zapewnienia bezpieczeństwa uczniów na drodze, integracji socjalnej imigrantów, szczególnych potrzeb obrony cywilnej, organizacji imprez kulturalnych, zaspokojenia szczególnych wymogów w zakresie środowiska naturalnego, informowanie obywateli oraz programy socjalne finansowane przez Unię Europejską".

Postępowania przed sądem krajowymi i pytania prejudycjalne

Sprawa C-378/07

32 Z postanowienia odsyłającego w tej sprawie wynika, że w 2005 r. każdy ze skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym zawarł z Organismos Nomarchiaki Autodioikisis Rethymnis, jednostką terytorialną należącą, w świetle prawa greckiego, do sektora publicznego, prywatnoprawne umowy o pracę na okres 18 miesięcy, które zostały zakwalifikowane jako „umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy" w rozumieniu ustawy 3250/2004. Żadna z tych umów nie została przedłużona ani ponownie zawarta w okresie swojego obowiązywania.

33 Uznając, że działalność wykonywana w ramach tych umów służyła zaspokojeniu zwyczajnych i stałych potrzeb ich pracodawcy, w dniu 3 listopada 2006 r. skarżący ci wnieśli do Monomeles Protodikeio Rethymnis (sądu pierwszej instancji w Rethymnon, orzekającego w składzie jednego sędziego) o zakwalifikowanie tych umów jako umów o pracę na czas nieokreślony i zobowiązanie jednostki terytorialnej pozwanej w postępowaniu przed sądem krajowym do zatrudnienia ich zgodnie z tymi umowami.

34 Skarżący ci powołują się w tym kontekście na art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920, który, interpretowany zgodnie z dyrektywą 1999/70, stanowi, jak orzekł również Areios Pagos w wyroku 18/2006, „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego. Nie sprzeciwia się temu art. 103 ust. 8 konstytucji Republiki Greckiej, ponieważ dotyczący sektora publicznego zakaz przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony odnosi się wyłącznie do takich umów, poprzez które zaspokajane są w rzeczywistości tymczasowe, nieprzewidziane albo niecierpiące zwłoki potrzeby pracodawcy.

35 W swoim postanowieniu sąd odsyłający zadaje sobie zatem w istocie pytanie, czy wyłączając z zakresu ochrony przed nadużyciami, przewidzianej przez dekret prezydencki 164/2004, osoby, które zawarły tylko jedną umowę o pracę na czas określony, grecki ustawodawca dokonał prawidłowej transpozycji dyrektywy 1999/70, w zakresie, w jakim wyłączenie to mogłoby stanowić, będące naruszeniem klauzuli 8

pkt 3 porozumienia ramowego, obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony, który został zdefiniowany przez „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia, ponieważ art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 stosuje się tak do pierwszej lub jedynej umowy, jak i do umów kolejnych.

36 Ponadto nawet przy założeniu, że ten ostatni przepis może znaleźć zastosowanie w sporze przed sądem krajowym, sąd ten uznaje, że powstaje inne pytanie, mianowicie, po pierwsze, czy prawo krajowe może być stosowane w ten sposób, że zawarcie umowy o pracę na czas określony jest uważane za uzasadnione przez obiektywne powody, jeżeli zostało dokonane na podstawie specjalnej ustawy służącej zaspokojeniu specjalnych, komplementarnych, socjalnych, pilnych i tymczasowych potrzeb, podczas gdy w rzeczywistości potrzeby te są „zwyczajne i stałe". Po drugie sąd ten zastanawia się, czy zakres uprawnień interpretacyjnych sądu krajowego może zostać w tym kontekście ograniczony przez normę konstytucyjną, która w sektorze publicznym bezwzględnie zakazuje przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony.

37 W tych okolicznościach Monomeles Protodikeio Rethymnis postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1. Czy klauzulę 5 oraz klauzulę 8 ust. [1 i] 3 [porozumienia ramowego] stanowiącego integralną część [dyrektywy 1999/70] należy interpretować w ten sposób, że prawo wspólnotowe nie zezwala państwu członkowskiemu na przyjęcie (w ramach wykonania tego porozumienia ramowego) przepisów, gdy:

a) w ramach krajowego porządku prawnego istnieją już, ustanowione przed wejściem w życie tej dyrektywy, równoważne rozwiązania prawne w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego?

b) wskutek przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego dochodzi do obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony zagwarantowanego w krajowym porządku prawnym?

2. W razie odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, czy obniżenie ochrony przewidzianej dla pracowników zatrudnionych na czas określony w przypadkach niedotyczących zawieranych wielokrotnie, kolejnych umów, lecz jednej umowy, której przedmiotem jest jednakże [w rzeczywistości] świadczenie pracy w celu zaspokojenia „zwyczajnych i stałych" potrzeb (a nie potrzeb tymczasowych, wyjątkowych i niecierpiących zwłoki), jest związane z wykonaniem tego porozumienia ramowego i rzeczonej dyrektywy, a w konsekwencji czy takie obniżenie ochrony jest zabronione, czy też dozwolone w świetle prawa wspólnotowego?

3. W razie odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, czy w sytuacji, gdy w krajowym porządku prawnym w chwili wejścia w życie [dyrektywy 1999/70] istniały już równoważne rozwiązania prawne w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego, takie jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, ustanowienie przepisu prawnego uzasadnione wykonaniem porozumienia ramowego, takiego jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym art. 11 dekretu prezydenckiego nr 164/2004, stanowi niedopuszczalne obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony w rozumieniu klauzuli 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego, zagwarantowanego w krajowym porządku prawnym:

a) gdy zakresem zastosowania wspomnianego przepisu prawa mającego na celu wykonanie porozumienia ramowego są objęte wyłącznie zawierane wielokrotnie, kolejne umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony, a nie członkowie personelu kontraktowego, którzy zawarli jedną umowę o pracę na czas określony (a nie wielokrotnie kolejne umowy) w celu zaspokojenia „zwyczajnych i stałych" potrzeb pracodawcy, podczas gdy wcześniejsze równoważne rozwiązanie prawne dotyczy wszystkich umów o pracę na czas określony, łącznie z przypadkami zawarcia przez pracownika jednej umowy o pracę na czas określony, której przedmiotem jest jednakże [w rzeczywistości] świadczenie pracy w celu zaspokojenia „zwyczajnych i stałych" (a nie tymczasowych, wyjątkowych i niecierpiących zwłoki) potrzeb?

b) gdy omawiany przepis prawny mający na celu wykonanie porozumienia ramowego przewiduje, jako konsekwencję prawną w celu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony i zapobiegania nadużyciom w rozumieniu porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, kwalifikację umów o pracę na czas określony jako umów na czas nieokreślony ze skutkiem ex nunc, podczas gdy wcześniejsze równoważne rozwiązania prawne przewidują kwalifikację umów o pracę na czas określony jako umów na czas nieokreślony ze skutkiem od momentu ich pierwotnego zawarcia (ex tunc)?

4. W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, gdy w krajowym porządku prawnym istniały przed wejściem w życie [dyrektywy 1999/70] równoważne rozwiązania prawne w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, które stanowi integralną część tej dyrektywy, takie jak rozpatrywany w sprawie przed sądem krajowym art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, czy wybór ustawodawcy greckiego w zakresie transpozycji tej dyrektywy do greckiego porządku prawnego, polegający z jednej strony na wyłączeniu z zakresu ochrony przewidzianego w dekrecie prezydenckim nr 164/2004 rzeczonych przypadków nadużyć, w których pracownik zawarł jedną umowę o pracę na czas określony, której przedmiotem było jednakże [w rzeczywistości] świadczenie pracy w celu zaspokojenia potrzeb „zwyczajnych i stałych", a nie tymczasowych, wyjątkowych i niecierpiących zwłoki, a z drugiej strony na braku ustanowienia podobnego, skutecznego i dotyczącego tego konkretnego przypadku przepisu określającego skutki prawne w zakresie ochrony pracowników przed tym konkretnym przypadkiem nadużyć, równolegle do ochrony ogólnej utrwalonej w powszechnym prawie pracy w greckim porządku prawnym dla każdego przypadku świadczenia pracy na podstawie nieważnej umowy, niezależnie od istnienia nadużycia w rozumienia porozumienia ramowego, która przewiduje uprawnienie pracownika do żądania wypłaty wynagrodzenia oraz odprawy, zarówno gdy świadczył pracę na podstawie ważnej umowy o pracę, jak i bez takiej umowy, przy uwzględnieniu okoliczności, że:

a) obowiązek wypłaty wynagrodzenia i odprawy jest przewidziany w prawie krajowym dla każdego stosunku pracy i nie ma w szczególności na celu przeciwdziałania nadużyciom w rozumieniu porozumienia ramowego, oraz

b) zastosowanie obowiązującego wcześniej równoważnego rozwiązania prawnego ma skutek prawny w postaci uznania pojedynczej umowy o pracę na czas określony za umowę na czas nieokreślony,

stanowi niedopuszczalne obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony w krajowym porządku prawnym w rozumieniu klauzuli 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego?

5. W przypadku odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytania, czy dokonując interpretacji prawa krajowego w sposób zgodny z [dyrektywą 1999/70], sąd krajowy musi odmówić stosowania przepisów sprzecznych z taką dyrektywą, zawartych w uregulowaniu ustawodawczym przyjętym w wykonaniu porozumienia ramowego, które jednakże przewiduje obniżenie ogólnego poziomu ochrony w krajowym porządku prawnym pracowników zatrudnionych na czas określony, takich jak dekret prezydencki nr 164/2004, które w sposób milczący i pośredni, lecz wyraźny, wyłączają odpowiednią ochronę w przypadku nadużyć, gdy pracownik zawarł jedną [pojedynczą] umowę o pracę na czas określony, której przedmiotem było jednak w rzeczywistości świadczenie pracy w celu zaspokojenia „zwyczajnych i stałych" (a nie tymczasowych, wyjątkowych i niecierpiących zwłoki) potrzeb, i zastosować w ich miejsce przepisy zawarte w równoważnych uregulowaniach krajowych, istniejących przed wejściem w życie dyrektywy, takie jak art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920?

6. W razie uznania przez sąd krajowy, że co do zasady w odniesieniu do pracy na czas określony ma zastosowanie przepis (w niniejszej sprawie art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920), który stanowi równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, będącego integralną częścią dyrektywy 1999/70/WE, i na podstawie tego przepisu stwierdzenie, że zawarcie nawet jednej umowy o pracę nastąpiło na czas określony bez obiektywnego powodu związanego z naturą, typem lub charakterystyką umowy lub świadczonych czynności, prowadzi do uznania, że umowa taka jest umową o pracę na czas nieokreślony:

a) czy wykładnia i stosowanie prawa krajowego przez sąd krajowy, w świetle których okoliczność, że jako podstawa prawna umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym został wskazany przepis o zatrudnieniu na podstawie umów o pracę na czas określony w celu zaspokojenia sezonowych, periodycznych, tymczasowych, wyjątkowych i dodatkowych potrzeb socjalnych (w niniejszej sprawie przepisy ustawy nr 3250/2004), w każdym wypadku stanowi obiektywny powód zawarcia umów o pracę na czas określony, nawet jeśli w rzeczywistości zaspokojone potrzeby są „zwyczajne i stałe", są zgodne z prawem wspólnotowym?

b) czy wykładnia i stosowanie prawa krajowego przez sąd krajowy, w świetle których przepis zakazujący przekształcenia umowy o pracę zawartej w sektorze publicznym na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony należy interpretować w ten sposób, że w sektorze publicznym jest w każdym wypadku bezwzględnie zabronione przekształcenie umowy o pracę lub stosunku pracy na czas określony w umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony, również gdy została ona z naruszeniem prawa zawarta na czas określony, jako że w rzeczywistości zaspokajane nią potrzeby są „zwyczajne i stałe", a sąd krajowy nie ma możliwości w takim wypadku wskazania rzeczywistego charakteru spornego stosunku prawnego oraz prawidłowej jego kwalifikacji jako umowy na czas nieokreślony, są zgodne z prawem wspólnotowym? Czy też zakaz taki powinien zostać ograniczony wyłącznie do umów o pracę na czas określony, które zostały rzeczywiście zawarte w celu zaspokojenia tymczasowych, nieprzewidzianych, niecierpiących zwłoki, wyjątkowych lub podobnych potrzeb, z wyłączeniem przypadków, gdy w rzeczywistości umowy zostały zawarte w celu zaspokojenia zwyczajnych i stałych potrzeb?".

Sprawa C-379/07

38 Z akt sprawy przedstawionych Trybunałowi wynika, że skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym w tej sprawie zawarła z Dimos Geropotamou, jednostką terytorialną należącą, w świetle prawa greckiego, do sektora publicznego, trzy kolejne umowy o pracę na czas określony, które zostały zakwalifikowane jako „umowy o dzieło" w rozumieniu art. 6 ustawy 2527/1997. Pierwsza biegła od dnia 1 grudnia 2003 r. do dnia 30 listopada 2004 r., druga od dnia 1 grudnia 2004 r. do dnia 30 listopada 2005 r., zaś trzecia od dnia 5 grudnia 2005 r. do dnia 4 grudnia 2006 r.

39 Uznając, że działalność wykonywana w ramach tych umów służyła zaspokojeniu zwyczajnych i stałych potrzeb jej pracodawcy, w dniu 10 listopada 2006 r. skarżąca ta wniosła do Monomeles Protodikeio Rethymnis o zakwalifikowanie tych umów jako umowy o pracę na czas nieokreślony i zobowiązanie Dimos Geropotamou do zatrudnienia jej zgodnie z tą umową.

40 Jako że skarżąca ta podnosi te same argumenty co powołane przez skarżących w sprawie C-378/07, przywołane w pkt 34 niniejszego wyroku, sąd odsyłający zastanawia się w swoim postanowieniu, czy dekret prezydencki 164/2004 nie stanowi również obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony, zdefiniowanego przez art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, z następujących powodów:

— po pierwsze, jeżeli chodzi o art. 11 dekretu prezydenckiego 164/2004, który umożliwia, jako przepis przejściowy, przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, jego zakresem zastosowania rationae temporis objęte są wyłącznie pewne umowy o pracę, które obowiązują lub które wygasły, wymagające kumulatywnego spełnienia przesłanki jego stosowania, są bardziej surowe w odniesieniu do okresu oddzielającego ponowne zawarcie umów i minimalnego łącznego czasu ich trwania, i w końcu przekształcenie to nie następuje z mocą wsteczną, oraz

— po drugie, jeżeli chodzi o art. 7 dekretu prezydenckiego 164/2004, który przewiduje, jako przepis stały, wypłatę wynagrodzenia i odprawy, ustanawia on sankcje identyczne z tymi, które przewiduje ogólne prawo pracy, niemające związku z zagadnieniem nadużyć, nie umożliwiając kwalifikacji umów o pracę na czas określony jako umowy na czas nieokreślony.

41 Ponadto nawet przy założeniu, że w sprawie przed sądem krajowym zastosowanie mógłby znaleźć art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, sąd ten zadaje również te same pytania, które zadał już sobie w sprawie C-378/07, przywołane w pkt 36 niniejszego wyroku, dotyczące pojęcia „obiektywnego powodu" i wpływu na kompetencje sądu krajowego bezwzględnego zakazu przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony w odniesieniu do sektora publicznego.

42 W tych okolicznościach Monomeles Protodikeio Rethymnis postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1. Czy klauzulę 5 oraz klauzulę 8 ust. [1 i] 3 [porozumienia ramowego], stanowiącego integralną część [dyrektywy 1999/70], należy interpretować w ten sposób, że prawo wspólnotowe nie zezwala państwu członkowskiemu na przyjęcie (w ramach wykonania tego porozumienia ramowego) przepisów, gdy:

a) w ramach krajowego porządku prawnego istnieją już, ustanowione przed wejściem w życie tej dyrektywy, równoważne rozwiązania prawne, w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego?

b) wskutek przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego dochodzi do obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony zagwarantowanego w krajowym porządku prawnym?

2. W razie odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, czy w sytuacji, gdy w krajowym porządku prawnym w chwili wejścia w życie [dyrektywy 1999/70] istniały już równoważne rozwiązania prawne w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego, takie jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, ustanowienie przepisu prawnego uzasadnione wykonaniem porozumienia ramowego, takiego jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym art. 11 dekretu prezydenckiego nr 164/2004, stanowi niedopuszczalne obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony w rozumieniu klauzuli 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego, zagwarantowanego w krajowym porządku prawnym:

a) gdy przepis prawa mający na celu wykonanie porozumienia ramowego zostanie ustanowiony po upływie terminu na dokonanie transpozycji [dyrektywy 1999/70], lecz jego zakresem zastosowania rationae temporis objęte są wyłącznie umowy o pracę i stosunki pracy obowiązujące w czasie jego

wejścia w życie lub które wygasły we wskazanym okresie przed jego wejściem w życie, ale po upływie terminu na transpozycję dyrektywy, podczas gdy wcześniejsze równoważne rozwiązania prawne nie mają ograniczonego czasowo zakresu zastosowania i obejmują wszystkie umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte, obowiązywały lub wygasły w dniu wejścia w życie dyrektywy 1999/70 i upływu terminu na jej transpozycję?

b) gdy ramami [zakresem] zastosowania takiego przepisu mającego na celu wykonanie porozumienia ramowego objęte są wyłącznie umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony, które by zostać uznane za kolejne w rozumieniu wspomnianych uregulowań, muszą spełnić kumulatywnie następujące przesłanki: 1) upływ między nimi okresu nieprzekraczającego trzech miesięcy, 2) ich łączny czas trwania wynosi co najmniej 24 miesiące w chwili wejścia w życie tych przepisów, niezależnie od tego, ile razy były ponownie zawierane, lub łączny okres zatrudnienia na ich podstawie w wymiarze co najmniej 18 miesięcy w okresie 24 miesięcy liczonym od umowy pierwotnej, w przypadku co najmniej trzykrotnego ponownego zawarcia umowy po umowie pierwotnej, podczas gdy wcześniejsze równoważne rozwiązania prawne nie przewidywały takich warunków, obejmując wszystkie (kolejne) umowy o pracę na czas określony, niezależnie od minimalnego okresu zatrudnienia i minimalnej liczby ponown[ie] zaw[artych] um[ów]?

c) gdy omawiany przepis prawny mający na celu wykonanie porozumienia ramowego przewiduje, jako konsekwencję prawną w celu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony i zapobiegania nadużyciom w rozumieniu porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, kwalifikację umów o pracę na czas określony jako umów na czas nieokreślony ze skutkiem ex nunc, podczas gdy wcześniejsze równoważne rozwiązania prawne przewidują kwalifikację umów o pracę na czas określony jako umów na czas nieokreślony ze skutkiem od momentu ich pierwotnego zawarcia (ex tunc)?

3. W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, gdy w krajowym porządku prawnym istniały przed wejściem w życie [dyrektywy 1999/70] równoważne rozwiązania prawne w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, które stanowi integralną część tej dyrektywy, takie jak rozpatrywany w sprawie przed sądem krajowym art. 8 ust. 3 [ustawy 2112/1920], czy przyjęcie przepisu uzasadnione wykonaniem porozu-

mienia ramowego, takiego jak rozpatrywany przed sądem krajowym art. 7 dekretu prezydenckiego nr 164/2004, gdy przewiduje on jako jedyny środek ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony przed nadużyciami obowiązek wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia i odprawy w przypadku zatrudnienia z naruszeniem prawa na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, uwzględniając okoliczność, że:

a) obowiązek wypłaty wynagrodzenia i odprawy jest przewidziany w prawie krajowym dla każdego stosunku pracy i nie ma w szczególności na celu przeciwdziałania nadużyciom w rozumieniu porozumienia ramowego, oraz

b) zastosowanie obowiązującego wcześniej równoważnego rozwiązania prawnego ma skutek prawny w postaci uznania [kolejnych] um[ów] o pracę na czas określony za umow[y] na czas nieokreślony,

stanowi niedopuszczalne obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony w krajowym porządku prawnym w rozumieniu art. 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego?

4. W przypadku odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytania, czy dokonując interpretacji prawa krajowego w zgodzie z [dyrektywą 1999/70], sąd krajowy musi odmówić stosowania przepisów niezgodnych z taką dyrektywą, zawartych w uregulowaniu ustawodawczym przyjętym w wykonaniu porozumienia ramowego, które jednakże w krajowym porządku prawnym przewiduje obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony, takich jak art. 7 i 11 dekretu prezydenckiego nr 164/2004, i zastosować w ich miejsce przepisy zawarte w równoważnych uregulowaniach krajowych, istniejących przed wejściem w życie dyrektywy, takie jak art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920?

5. W razie uznania przez sąd krajowy, że co do zasady w odniesieniu do pracy na czas określony ma zastosowanie przepis (w niniejszej sprawie art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920), który stanowi równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 [porozumienia ramowego], i na podstawie tego przepisu stwierdzenie, że zawarcie umowy o pracę nastąpiło na czas określony bez

obiektywnego powodu związanego z naturą, typem lub charakterystyką świadczonych czynności, prowadzi do uznania, że umowa taka jest umową o pracę na czas nieokreślony:

a) czy wykładania i stosowanie prawa krajowego przez sąd krajowy, w świetle których okoliczność, że jako podstawa prawna umowy o pracę na czas określony został wskazany przepis o zatrudnieniu na podstawie umów o pracę na czas określony w celu zaspokojenia sezonowych, periodycznych, tymczasowych, wyjątkowych i dodatkowych potrzeb socjalnych, w każdym wypadku stanowi obiektywny powód zawarcia umów o pracę na czas określony, nawet jeśli w rzeczywistości zaspokojone potrzeby są „zwyczajne i stałe", są zgodne z prawem wspólnotowym;

b) czy wykładnię i stosowanie prawa krajowego przez sąd krajowy, w świetle których przepis zakazujący przekształcenia umowy o pracę zawartej w sektorze publicznym na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, należy interpretować w ten sposób, że w sektorze publicznym jest w każdym wypadku bezwzględnie zabronione przekształcenie umowy o pracę lub stosunku pracy na czas określony w umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony, również gdy została ona z naruszeniem prawa zawarta na czas określony (jako że w rzeczywistości zaspokajane nią potrzeby są „zwyczajne i stałe"), a sąd krajowy nie ma możliwości w takim wypadku wskazania rzeczywistego charakteru spornego stosunku prawnego oraz prawidłowej jego kwalifikacji jako umowy na czas nieokreślony, są zgodne z prawem wspólnotowym? Czy też zakaz taki powinien zostać ograniczony wyłącznie do umów o pracę na czas określony, które zostały rzeczywiście zawarte w celu zaspokojenia tymczasowych, nieprzewidzianych, niecierpiących zwłoki, wyjątkowych lub podobnych potrzeb, a nie również do przypadków, gdy w rzeczywistości zostały zawarte w celu zaspokojenia zwyczajnych i stałych potrzeb?".

Sprawa C-380/07

43 Z akt sprawy przedstawionych Trybunałowi wynika, że w tej sprawie skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym zawarli z Dimos Geropotamou, jak również z osobą prawną prawa publicznego „O Geropotamos", przedsiębiorstwem komu-

nalnym, trzy kolejne umowy o dzieło, z których pierwsza, zakwalifikowana jako „umowa o pracę" w rozumieniu ustawy 2190/1994, biegła od dnia 1 lipca 2004 r. do dnia 1 grudnia 2004 r., a dwie następne, zakwalifikowane jako „umowy o dzieło" w rozumieniu art. 6 ustawy 2527/1997, biegły odpowiednio od dnia 29 grudnia 2004 r. do dnia 28 grudnia 2005 r. i od dnia 30 grudnia 2005 r. do dnia 29 grudnia 2006 r.

44 Po tym jak w dniu 10 listopada 2006 r. zawisł przed nim spór w istocie identyczny ze sporem, którego dotyczy sprawa C-379/07, Monomeles Protodikeio Rethymnis postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi takie same pytania prejudycjalne jak w tej ostatniej sprawie.

45 Postanowieniem z dnia 12 listopada 2007 r. Prezes Trybunału postanowił połączyć te trzy sprawy do celów procedury pisemnej, ustnej oraz w celu wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

46 Z wyjątkiem skarżących w postępowaniach przed sądem krajowym wszyscy uczestnicy postępowania, którzy przedstawili uwagi na piśmie, kwestionują, a jeśli nie, to poddają w wątpliwość, z różnych względów, istotność przedłożonych pytań dla rozstrzygnięcia sporu, a w konsekwencji ich dopuszczalność.

47 Po pierwsze rząd grecki uważa, że wykładnia klauzuli 5 pkt 1 i klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, o której dokonanie wnosi sąd krajowy, jest pozbawiona związku ze sporami zawisłymi przed sądem krajowym. Jego zdaniem sąd odsyłający niesłusznie uznał, a zatem hipotetyzując, że art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 stanowi

alternatywne ramy prawne wykonania porozumienia ramowego. Otóż należy stwierdzić, że ustawa ta, biorąc pod uwagę w szczególności zakazy ustanowione przez art. 103 ust. 8 konstytucji Republiki Greckiej oraz art. 21 ustawy 2190/1994, nie stosuje się, co podkreślają również z naciskiem pozwani w postępowaniach przed sądem krajowym, do sektora publicznego. Taka wykładnia art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 znalazła ponadto potwierdzenie w wyrokach 19/2007 i 20/2007 Areios Pagos. Ponadto nie poddając bezpośrednio w wątpliwość dopuszczalności przedłożonych pytań, pozwane w postępowaniach przed sądem krajowym oraz Komisja kwestionują również, w zależności od przypadku, że przepis ten obowiązywał jeszcze w chwili upływu terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 i że umożliwiał on kwalifikację spornych umów jako umowy o pracę na czas nieokreślony.

48 W tym kontekście należy przypomnieć, że w kompetencji Trybunału nie leży wypowiadanie się, w ramach procedury odesłania prejudycjalnego, o wykładni przepisów krajowych ani orzekanie o poprawności wykładni zastosowanej przez sąd krajowy. Trybunał jest bowiem zobowiązany uwzględnić, zgodnie z podziałem kompetencji między sądami wspólnotowymi a krajowymi, stan faktyczny i prawny, w jaki wpisują się pytania prejudycjalne w postaci takiej jak sformułowana w orzeczeniu odsyłającym (zob. wyroki z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawach połączonych C-482/01 i C-493/01 Orfanopoulos i Oliveri, Rec. s. I-5257, pkt 42; z dnia 14 lutego 2008 r. w sprawie C-244/06 Dynamic Medien, Zb.Orz. s. I-505, pkt 19; z dnia 4 grudnia 2008 r. w sprawie C-330/07 Jobra, Zb.Orz. s. I-9099, pkt 17; zob. również podobnie postanowienie z dnia 12 czerwca 2008 r. w sprawie C-364/07 Vassilakis i in., pkt 134 i 143).

49 W ramach sporów przed sądem krajowym sąd odsyłający pragnie w istocie się dowiedzieć, czy transpozycja dyrektywy 1999/70 przez dekret prezydencki 164/2004 w zakresie, w jakim wyłącza ona ze swojego zakresu zastosowania pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umową o pracę na czas określony, i nie zezwala na kwalifikację w sektorze publicznym umów o pracę na czas określony jako umowy na czas nieokreślony lub uzależnia to od spełnienia surowych wymogów, stanowi „obniżenie [ochrony]" w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego w porównaniu z ochroną wynikającą z art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920. W tym celu sąd ten uznaje wyraźnie, powołując się na orzecznictwo krajowe, że ten ostatni przepis ma zastosowanie do sektora publicznego, i w tym celu opiera się między innymi na założeniu, że przepis ten po pierwsze obowiązywał w terminie wyznaczonym na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 i po drugie umożliwiał dokonanie takiej kwalifikacji.

50 Ponadto do zaistnienia tego rodzaju obniżenia ochrony może dojść, jak podnosi Komisja i jak przypuszcza sąd odsyłający, tylko wtedy, gdy ten art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, mimo iż pozostający nadal w mocy, nie ma zastosowania w sytuacjach takich jak te w postępowaniach przed sądem krajowym, równolegle z uregulowaniem krajowym dokonującym transpozycji porozumienia ramowego, z jakiegokolwiek powodu, na przykład ze względu na sam fakt przyjęcia tego późniejszego uregulowania, zmiany art. 103 ust. 8 konstytucji Republiki Greckiej lub zmiany linii orzecznictwa przez Areios Pagos w wydanych przez niego wyrokach 19/2007 i 20/2007 dotyczących wykładni tegoż art. 8 ust. 3.

51 Należy zatem stwierdzić, że niezależnie od różnicy zdań pomiędzy stronami postępowań przed sądem krajowym jeżeli chodzi o wykładnię prawa krajowego i krytyki wymierzonej w wykładnię podtrzymywaną przez sąd odsyłający, badania przedmiotowych pytań należy dokonać z punktu widzenia wykładni prawa krajowego dokonywanej przez sąd odsyłający. Zarzut niedopuszczalności podniesiony przez rząd grecki w tym kontekście należy zatem oddalić.

52 Po drugie Komisja twierdzi, że pytania od trzeciego do szóstego przedłożone w sprawie C-378/07 są bezprzedmiotowe. Otóż z wyroku z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. s. I-9981, pkt 41–43, co podnoszą również rządy grecki i włoski, wynika, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego ma na celu zapobieganie jedynie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony i nie ma w związku z tym zastosowania, jeżeli przedmiotowa umowa jest pierwszą lub jedyną umową o pracę zawartą między stronami.

53 Zarzut ten nie może zostać uwzględniony.

54 Otóż wyżej wymienione pytania, które dotyczą nie tyle klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, co klauzuli 8 pkt 3 tego porozumienia, mają w istocie na celu ustalenie, czy transpozycja dyrektywy 1999/70 przez dekret prezydencki 164/2004 stanowi „obniżenie [ochrony]" w rozumieniu tej ostatniej klauzuli w odniesieniu do poziomu ochrony przyznanego przez art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 pracownikom, którzy zawarli

tylko jedną umowę o pracę na czas określony, i jeśli tak by było — sprecyzowanie konsekwencji tego faktu dla postępowań przed sądem krajowym.

55 Otóż pytania te nie są w żadnym stopniu bezprzedmiotowe, lecz podnoszą one w szczególności kwestię, czy jak twierdzą rządy grecki i włoski oraz Komisja, klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego nie ma zastosowania, jeżeli zawarta została jedna umowa o pracę na czas określony.

56 W tym kontekście należy podnieść również, że w wyżej wymienionym wyroku w sprawie Mangold Trybunał, po tym jak orzekł w pkt 42 i 43 tego wyroku, że wykładnia klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego jest pozbawiona znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem odsyłającym w tej sprawie, ponieważ dotyczył on pierwszej i jedynej umowy o pracę na czas określony, odpowiedział, w pkt 44–54 tego wyroku, na dodatkowe pytanie przedłożone mu w ramach tego sporu przez sąd krajowy i dotyczące wykładni klauzuli 8 pkt 3 tego porozumienia.

57 W tych okolicznościach, jako że pytania od trzeciego do szóstego w sprawie C-378/07 dotyczą wykładni prawa wspólnotowego i że nie jest oczywiste, iż nie mają one żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporów w postępowaniach przed sądem krajowym, ani że mają one naturę hipotetyczną, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunał ma obowiązek udzielenia odpowiedzi na te pytania (zob. podobnie w szczególności wyroki z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. s. I-6057, pkt 41 i 42; z dnia 23 grudnia 2006 r. w sprawie C-238/05 Asnef-Equifax i Administración del Estado, Zb.Orz. s. I-11125, pkt 15-17; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 42–44).

58 Po trzecie rząd włoski twierdzi, że pytanie drugie przedłożone w sprawach C-379/07 i C-380/07 jest niedopuszczalne, ponieważ przepisy przejściowe przewidziane w art. 11 dekretu prezydenckiego 164/2004, których to pytanie dotyczy, nie mają zastosowania do umów będących przedmiotem postępowań przed sądem krajowym, podlegających

natomiast ogólnemu reżimowi ustanowionemu w art. 5–7 tego dekretu. Jego zdaniem pytanie to nie ma zatem żadnego związku z sporami toczącymi się przed sądem krajowym.

59 Również ten zarzut nie może zostać uwzględniony. Otóż jak wynika z postanowienia odsyłającego, jako że w chwili wejścia w życie dekretu prezydenckiego 164/2004, mianowicie w dniu 19 lipca 2004 r., umowy [o pracę] na czas określony sporne w postępowaniach przed sądem krajowym w tych sprawach nadal obowiązywały, to wobec tego umowy te mogą należeć do zakresu zastosowania art. 11 tegoż dekretu.

60 Co prawda z postanowień odsyłających w tych sprawach wynika, że skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym nie spełniali ustanowionych przez ten przepis przesłanek uznania zawartych przez nich umów za umowy o pracę na czas nieokreślony.

61 Jednakże za pomocą pytania drugiego przedłożonego w tych sprawach sąd odsyłający zmierza właśnie do wyjaśnienia, czy warunki te, które spowodowały wyłączenie tych umów z reżimu przejściowego ustanowionego przez art. 11 dekretu 164/2004, stanowią „obniżenie [ochrony]" w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, tak że skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym mogliby wywieść z postanowień tego porozumienia ramowego prawo do uznania ich umów za umowy [o pracę] na czas nieokreślony, tak jak przewidywało to, ich zdaniem, „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia, mianowicie art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920.

62 W konsekwencji i biorąc pod uwagę orzecznictwo przywołane w pkt 57 niniejszego wyroku, nie można uznać za oczywiste, że wykładnia prawa wspólnotowego, o której dokonanie sąd krajowy wnosi w kontekście pytania drugiego w sprawach C-379/07 i C-380/07, pozostaje bez związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporów zawisłych przed sądem krajowym, które z pewnością nie mają hipotetycznego charakteru.

63 W świetle całokształtu powyższych rozważań należy stwierdzić, że przedłożone pytania są dopuszczalne.

Co do istoty

64 Za pomocą pierwszej grupy pytań sąd odsyłający zabiega w istocie o wykładnię klauzuli 5 pkt 1 i klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego w celu dokonania oceny, czy przepisy te stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu spornemu w postępowaniach przed sądem krajowym, a w szczególności dekretowi prezydenckiemu 164/2004, przyjętemu specjalnie na potrzeby dokonania transpozycji tego porozumienia ramowego w odniesieniu do sektora publicznego. W tym celu sąd ten podnosi następujące kwestie:

— w pierwszej kolejności, jeżeli chodzi o środki zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, kwestię dotyczącą zakresu swobody, jakim państwa członkowskie dysponują w kontekście transpozycji tej klauzuli, jeżeli w prawie krajowym istnieje już „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu tej klauzuli (pytania pierwsze w sprawach od C-378/07 do C-380/07) oraz kwestie dotyczącą pojęcia „obiektywnych powodów" w jej rozumieniu [pytania szóste a) w sprawie C-378/07 i piąte a) w sprawach C-379/07 i C-380/07];

— w drugiej kolejności, jeżeli chodzi o pojęcie „obniżenia [ochrony]" w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 tego porozumienia, kwestię, czy klauzula ta stosuje się do pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony (pytanie drugie w sprawie C-378/07), i stoi na przeszkodzie zmianom wprowadzonym przez uregulowanie krajowe dokonujące transpozycji [dyrektywy]

w porównaniu z uprzednio obowiązującym prawem krajowym (pytania trzecie i czwarte w sprawie C-378/07 oraz pytania drugie i trzecie w sprawach C-379/07 oraz C-380/07), i

— w trzeciej kolejności, jeżeli chodzi o sankcje w przypadku nadużywania umów o pracę na czas określony, kwestię, czy porozumienie ramowe stoi na przeszkodzie bezwzględnemu zakazowi przekształcania tych umów w sektorze publicznym w umowy o pracę na czas nieokreślony [pytanie szóste b) w sprawie C-378/07 i pytania piąte b) w sprawach C-379/07 oraz C-380/07].

65 Ponadto w swoich ostatnich pytaniach sąd odsyłający zmierza do ustalenia konsekwencji wynikających dla sądów krajowych z niezgodności dekretu prezydenckiego 164/2004 z postanowieniami porozumienia ramowego (pytanie piąte w sprawie C-378/07 i pytania czwarte w sprawach C-379/07 oraz C-380/07).

66 W związku z tym na pytania przedłożone przez sąd odsyłający należy odpowiedzieć w kolejności określonej w pkt 64 i 65 [niniejszego wyroku], precyzując jednocześnie, że w zakresie, w jakim sąd ten wnosi do Trybunału o orzeczenie w przedmiocie zgodności dekretu prezydenckiego 164/2004 z porozumieniem ramowym, zadaniem Trybunału w postępowaniu w trybie art. 234 WE nie jest orzekanie o zgodności norm prawa krajowego z przepisami prawa wspólnotowego, jednakże rolą Trybunału jest dostarczenie sądowi krajowemu wszystkich elementów wykładni prawa wspólnotowego, które mogą być mu pomocne w dokonaniu oceny tej zgodności w celu wydania wyroku w rozpatrywanych przez niego sprawach (zob. w szczególności wyrok z dnia 5 lipca 2007 r. w sprawach połączonych C-145/06 i C-146/06 Fendt Italiana, Zb.Orz. s. I-5869, pkt 30).

W przedmiocie środków zapobiegania nadużyciom w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego

— W przedmiocie zakresu swobody, jakim dysponują państwa członkowskie, jeżeli w prawie krajowym istnieje już „równoważne rozwiązanie prawne"

67 Za pomocą przedłożonych przez siebie pytań sąd odsyłający chce się w istocie dowiedzieć, czy klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przyjęciu przez państwo członkowskie uregulowania krajowego, takiego jak dekret prezydencki 164/2004, który specjalnie na potrzeby dokonania transpozycji dyrektywy 1999/70, w celu stosowania jej przepisów do sektora publicznego, przewiduje wprowadzenie środków zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony wymienionych w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli, podczas gdy w ramach krajowego porządku prawnego istnieje już „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu tej klauzuli, takie jak art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920.

68 Chcąc udzielić odpowiedzi na to pytanie, które zmierza ku określeniu zakresu swobody, jakim państwa członkowskie dysponują w kontekście transpozycji klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, należy w pierwszej kolejności sprecyzować zakres znaczeniowy pojęcia „równoważnych rozwiązań prawnych" w rozumieniu tej klauzuli.

69 Zarówno rząd grecki, jak i Komisja podnoszą, że art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 nie stanowi takiego rozwiązania, ponieważ jego przedmiot jest odmienny od przedmiotu tejże klauzuli. Otóż ustawa ta, która dotyczy rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony, nie zawiera przepisów mających na celu zapobieganie stanowiącemu nadużycie zawieraniu kolejnych umów o pracę na czas określony, lecz pozwala jedynie na uznanie charakteru umowy za umowę na czas nieokreślony przy okazji jego rozwiązania. W każdym razie zdaniem rządu greckiego możliwość uznania umowy o pracę na czas określony za umowę na czas nieokreślony nie wywiera żadnego zniechęcającego skutku wobec zawierania kolejnych umów o pracę w sektorze publicznym, ponieważ konsekwencje finansowe takiego uznania są ponoszone przez cały kolektyw, a niekoniecznie, w odróżnieniu od sektora prywatnego, przez odnośnego pracodawcę.

70 W tym kontekście należy podkreślić, że jeśli, co zostało przypomniane w pkt 48–51 niniejszego wyroku, konieczne jest dokonanie przez sąd odsyłający wykładni prawa krajowego, mianowicie w niniejszym przypadku art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 i jeśli w związku z tym na potrzeby udzielenia odpowiedzi na przedłożone pytania należy stwierdzić, że przepis ten, co stwierdził sąd odsyłający, pozwala na uznanie w sektorze publicznym umowy o pracę na czas określony za umowę o pracę na czas nieokreślony, to jednak pojęcie „równoważnych rozwiązań prawnych" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego stanowi, jako takie, pojęcie prawa wspólnotowego, które powinno być interpretowane w ten sam sposób we wszystkich państwach członkowskich.

71 W tym kontekście co prawda prawdą jest, co wynika również z pkt 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, że porozumienie ramowe pozostawia państwom członkowskim oraz partnerom społecznym określenie szczegółowych warunków stosowania jego ogólnych zasad i wymogów w celu zagwarantowania ich zgodności z krajowym prawem lub praktykami oraz zapewnienia, że specyfika sytuacji występującej w każdym z państw członkowskich zostanie należycie uwzględniona (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 68; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 87).

72 Jednakże zgodnie z motywem siedemnastym dyrektywy 1999/70, jeżeli porozumienie ramowe nie odsyła w tym zakresie do państw członkowskich, sedno tych zasad i przepisów nie powinno być różne w zależności od prawa krajowego tych państw, ponieważ zgodnie z czternastym motywem tej dyrektywy i preambułą do tego porozumienia ramowego, ma ono na celu ustanowienie na poziomie wspólnotowym ogólnych ram stosowania umów o pracę na czas określony.

73 W niniejszej sprawie, jako że pojęcie „równoważnych rozwiązań prawnych" nie zostało zdefiniowane przez porozumienie ramowe, należy podnieść, wobec braku odesłania do prawa państw członkowskich, że klauzula 5 pkt 1 tego porozumienia ma na celu zrealizowanie jednego z celów realizowanych przez to porozumienie, mianowicie ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub stosunków pracy na czas określony uważanych za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochronny w celu uniknięcia niestabilności sytuacji pracowników (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 63; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 84).

74 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, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, jednego lub więcej spośród następujących środków. Trzy środki wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli dotyczą odpowiednio obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie takich umów lub ponowne nawiązanie takich stosunków pracy, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony i liczby takich ponownie zawieranych umów lub stosunków (zob. wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 69; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 80).

75 Z samego brzmienia tej klauzuli wynika jednoznacznie, że różne środki, o których mowa w tym przepisie, są „ekwiwalentne" (ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 76).

76 W konsekwencji okazuje się, że za pośrednictwem wyrażenia „równoważne rozwiązania prawne" klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego pragnie objąć wszystkie środki prawa krajowego, które tak jak środki przewidziane przez tę klauzulę mają na celu skuteczne zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 65).

77 Jak zauważyła rzecznik generalny w pkt 53 i 54 swojej opinii, nie ma w tym kontekście znaczenia, że odnośny środek prawa krajowego, jak w sprawie przed sądem krajowym art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, nie przewiduje szczególnych środków przewidzianych przez klauzulę 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego ani że nie został wydany specjalnie w celu ochrony pracowników przed nadużyciami w zakresie kolejnych umów o pracę na czas określony, czy też że jego zakres zastosowania nie został ograniczony tylko do tych umów. W istocie, jako że artykuł ten może przyczynić się, w połączeniu, w danym przypadku, z innymi przepisami prawa krajowego, do skutecznego zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, należy uznać go za ekwiwalentny względem środków wyliczonych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego.

78 W sprawach zawisłych przed sądem krajowym do sądu krajowego należy zatem zbadanie, w jakim zakresie przewidziana w art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 możliwość uznania, w sektorze publicznym, umowy o pracę na czas określony za umowę na czas nieokreślony, jeżeli w rzeczywistości zaspokaja ona zwyczajne i stałe potrzeby pracodawcy, może przyczynić się do takiego skutecznego zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. W sytuacji gdyby sąd ten doszedł do wniosku, że przepis ten ma taki skutek, należałoby przepis ten uznać za „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego.

79 Jeżeli chodzi następnie o kwestię, czy w takim przypadku istnienie „równoważnego rozwiązania prawnego" w rozumieniu tej klauzuli stoi na przeszkodzie przyjęciu przez odnośne państwo członkowskie uregulowania krajowego, takiego jak dekret prezydencki 164/2004, przewidującego w art. 5–7 i 11, na potrzeby transpozycji dyrektywy 1999/70, specjalne środki mające zapobiegać nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, należy przypomnieć, że zobowiązując państwa członkowskie do skutecznego i wiążącego wprowadzenia przynajmniej jednego ze środków wymienionych w tym przepisie, zmierzającego do zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, o ile w prawie krajowym nie istnieją jeszcze równoważne rozwiązania prawne, klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyznacza państwom członkowskim ogólny cel polegający na zapobieganiu tym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia (ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 70 oraz przywoływane orzecznictwo).

80 Wynika z tego, że do zrealizowania tego celu państwa członkowskie korzystają, w myśl tego przepisu, ze swobody uznania, pod warunkiem jednak, że zapewnią rezultat przewidziany w prawie wspólnotowym, co wynika nie tylko z art. 249 akapit trzeci WE, lecz również z art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 w związku z motywem siedemnastym tejże dyrektywy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 68; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 87).

81 Jak Trybunał orzekł już, do swobodnego uznania, z którego państwa członkowskie korzystają zgodnie z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego, należy zatem decyzja o wprowadzeniu, w celu zapewnienia skutecznego zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, jednego lub więcej środków, o których mowa w tej klauzuli, lub zastosowania

istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, i to z uwzględnieniem potrzeb szczególnych gałęzi lub grup pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 71).

82 Tymczasem jeżeli do dokonania prawidłowej transpozycji dyrektywy 1999/70, wobec braku równoważnego rozwiązania prawnego w swoim prawie krajowym, państwo członkowskie powinno, dla zrealizowania tego celu, wprowadzić przynajmniej jeden ze środków wymienionych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 65; w sprawie Impact, pkt 69 i 70; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 80), to istnienie takiego równoważnego rozwiązania prawnego nie powinno natomiast, pod rygorem uniemożliwienia wszelkiej ewolucji istniejącego uregulowania krajowego, pozbawiać tego państwa członkowskiego możliwości przyjęcia ponadto jednego lub więcej środków wymienionych w tejże klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, w szczególności w celu, jak przyznali w istocie wszyscy uczestnicy postępowania, którzy przedstawili uwagi na piśmie, dokonania zmiany lub uzupełnienia ochrony wynikającej z tego równoważnego rozwiązania prawnego.

83 Należy jednakże przypomnieć, że pozostawiony państwom członkowskim margines swobodnego uznania nie jest nieograniczony, jako że nie mogą one w szczególności w żadnym wypadku podważać celu lub skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 82).

84 Skoro klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego ma na celu, co wynika z pkt 73–77 i 79 niniejszego wyroku, nałożenie na państwa członkowskie obowiązku zapewnienia w swoim prawie krajowym skutecznego zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, przyjęcie takiego uregulowania krajowego dokonującego transpozycji nie powinno mieć wpływu na skuteczność tego [mechanizmu] zapobiegania, który wynikał wcześniej z równoważnego rozwiązania prawnego w rozumieniu tej klauzuli 5 pkt 1. W tym kontekście konieczne jest w szczególności, aby sytuacja prawna wynikająca z istnienia w prawie krajowym różnych środków była wystarczająco precyzyjna i jasna, by beneficjenci byli w stanie zapoznać się z całością swych uprawnień i obowiązków, a w razie potrzeby powołać się na nie przed sądami krajowymi.

85 Ponadto swobodne uznanie, przyznane państwom członkowskim przez klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego, powinno być również wykonywane z poszanowaniem prawa wspólnotowego, a w szczególności jego ogólnych zasad oraz innych postanowień porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 50–54 i 63–65).

86 W tym kontekście należy w szczególności podkreślić, że skoro prawo krajowe zawiera już przepisy, których przeznaczeniem jest skuteczne zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, mogące stanowić równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, przyjęcie przez państwo członkowskie jednego lub więcej specyficznych środków zapobiegania nadużyciom określonych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) tego porozumienia nie powinno stanowić ważnego uzasadnienia do obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinie objętej przez to porozumienie ramowe w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 tego porozumienia, czego dotyczą pytania poddane ocenie w pkt 108–178 niniejszego wyroku.

87 A zatem sądowi odsyłającemu należy odpowiedzieć, że klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przyjęciu przez państwo członkowskie uregulowania krajowego, takiego jak dekret prezydencki 164/2004, który specjalnie na potrzeby dokonania transpozycji dyrektywy 1999/70, w celu stosowania jej przepisów do sektora publicznego, przewiduje wprowadzenie środków zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony wymienionych w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli, gdy w ramach krajowego porządku prawnego istnieje już — co podlega zbadaniu przez sąd krajowy — „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu tej klauzuli, takie jak art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, pod warunkiem jednakże, że uregulowanie to, po pierwsze, nie wpływa na skuteczność tego [mechanizmu] zapobiegania, który wynika z tego równoważnego rozwiązania prawnego i, po drugie, że jest zgodne z prawem wspólnotowym, a w szczególności, klauzulą 8 pkt 3 tego porozumienia.

— W przedmiocie wymogu „obiektywnych powodów" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego

88 Za pomocą przedłożonych przez siebie pytań sąd odsyłający pyta, czy klauzulę 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, aby uregulowanie krajowe, takie jak to sporne w postępowaniu przed sądem krajowym, było stosowane przez organy odnośnego państwa członkowskiego w ten sposób, że zawieranie umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym, niezależnie od tego, czy chodzi o pierwszą lub jedyną umowę, czy kolejne umowy, jest uważane za uzasadnione przez „obiektywne powody" w rozumieniu tej klauzuli z tego tylko powodu, że umowy te są oparte na przepisach prawnych, które zezwalają na zawieranie lub ponowne zawieranie [umów] dla zaspokojenia pewnych potrzeb tymczasowych, podczas gdy w rzeczywistości potrzeby te są „zwyczajne i stałe".

89 Z postanowień odsyłających wynika, że pytania te zostają przedłożone przez sąd, przed którym zawisły spory krajowe, ponieważ takie stosowanie prawa krajowego mogłoby zagrozić uprawnieniu, przyznanemu mu przez art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, uważanemu przez niego za „równoważne rozwiązanie prawne", do uznawania umów o pracę na czas określony za umowy na czas nieokreślony. Otóż uznanie takie jest w myśl orzecznictwa krajowego wykluczone, jeżeli określony czas [trwania umowy] jest uzasadniony przez obiektywne powody.

90 Na wstępie należy zauważyć, że porozumienie ramowe nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia środka, który wymagałby, aby każda pierwsza lub jedyna umowa o pracę na czas określony była uzasadniona przez te obiektywne powody. W istocie, jak orzekł już Trybunał, takie umowy o pracę na czas określony nie są objęte [zakresem] klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, która dotyczy jedynie zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, tak że obiektywne powody, o których mowa w pkt 1 lit. a) tej klauzuli, dotyczą jedynie ponownego zawierania tych umów lub stosunków (zob. ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 41–43).

91 Ponadto jeżeli chodzi o kolejne umowy o pracę i stosunki pracy na czas określony, należy przypomnieć, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego, która ma w szczególności na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z ich wykorzystywania,

nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia do swoich porządków prawnych co najmniej jednego ze środków wskazanych w jej pkt 1 lit. a)–c), jeżeli w danym państwie członkowskim brak jest równoważnych przepisów prawnych zapobiegających w skuteczny sposób nadużywaniu kolejnych umów o pracę tego rodzaju. Pośród tych środków klauzula 5 pkt 1 lit. a) przewiduje „obiektywne powody uzasadniające ponowne zawieranie takich umów o pracę lub ponowne nawiązywanie stosunków pracy" (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 64–66).

92 Stąd, jak wynika z pkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, strony sygnatariusze tego porozumienia uznali, że korzystanie z umów o pracę na czas określony oparte na obiektywnych przesłankach [powodach] jest środkiem zapobiegania nadużyciom (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 67; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 86).

93 Jednocześnie, co zostało również stwierdzone w pkt 79–82 niniejszego wyroku, państwa członkowskie dysponują zakresem swobodnego uznania na potrzeby wprowadzenia w życie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ponieważ mają one wybór pomiędzy zastosowaniem jednego lub kilku środków spośród przewidzianych w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli, albo też istniejących równoważnych rozwiązań prawnych.

94 Wynika z tego, że w celu wykonania [tego obowiązku] państwo członkowskie może dokonać legalnego wyboru i nie przyjąć środka przewidzianego w pkt 1 lit. a) tej klauzuli, polegającego na ustanowieniu wymogu, aby zawieranie kolejnych umów o pracę lub nawiązywanie kolejnych stosunków pracy było uzasadnione przez obiektywne powody. Może ono, przeciwnie, preferować przyjęcie jednego lub dwóch środków przewidzianych w pkt 1 lit. b) i c) tej klauzuli, które dotyczą odpowiednio maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy i liczby ponownie zawieranych umów lub nawiązywanych stosunków, albo wybrać też utrzymanie w mocy ekwiwalentnych istniejących rozwiązań prawnych, pod warunkiem jednak — niezależnie od tego, jaki środek został ostatecznie wybrany — zagwarantowania skutecznego zapobieżenia nadużywaniu umów o pracę i stosunków pracy na czas określony (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 101).

95 Jednakże jeżeli państwo członkowskie w ramach wykonania klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego wybierze przyjęcie środka przewidzianego w pkt 1 lit. a) tej klauzuli, polegającego na ustanowieniu wymogu, aby zawieranie kolejnych umów o pracę lub nawiązywanie kolejnych stosunków pracy było uzasadnione przez obiektywne powody, ma ono obowiązek zagwarantowania rezultatu przewidzianego w prawie wspólnotowym, jak wynika nie tylko z art. 249 akapit trzeci WE, lecz również z art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 w związku z jej motywem siedemnastym (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 68; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 87).

96 W tych okolicznościach pod pojęciem „obiektywnych powodów" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego należy rozumieć, jak orzekł już Trybunał, powody odnoszące się do ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, do wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 69 i 70; wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb.Orz. s. I-7109, pkt 53; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 88 i 89).

97 Natomiast ustawodawczy lub wykonawczy przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie na wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami wskazanymi w poprzednim punkcie (zob. ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 71, w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 54; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 90).

98 Taki przepis o wyłącznie formalnym charakterze, który nie uzasadnia w sposób szczegółowy wykorzystania kolejnych umów o pracę na czas określony poprzez wskazanie obiektywnych czynników związanych z charakterem danej działalności i warunkami jej wykonywania, rodzi rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów, a zatem nie jest zgodny z celem i skutecznością (effet utile) porozumienia ramowego (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 72; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 91).

99 Zatem okoliczność dopuszczenia, by przepis krajowy z mocy prawa i bez [ustanowienia] 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 (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 73; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 92).

100 W szczególności stosowanie umów o pracę na czas określony wyłącznie na podstawie takiego ogólnego przepisu lub ogólnego uregulowania, bez związku z konkretnymi okolicznościami rozpatrywanej działalności, nie pozwala na wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i jest niezbędne w tym zakresie (zob. ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 74; w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 55; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 93).

101 Jednakże z akt przedstawionych Trybunałowi wynika, że uregulowanie krajowe, którego dotyczą postępowania toczące się przed sądem krajowym, nie przewiduje już, że okoliczność, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony jest nakazane przez ustawę, stanowi obiektywny powód uzasadniający z mocy prawa nieograniczone ponowne zawieranie takich umów. Tymczasem okazuje się, że uregulowanie to wskazuje ściśle określone i konkretne okoliczności, w których kolejne umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony mogą być zawierane w sektorze publicznym. I tak stosowanie tych umów jest dozwolone, stosownie do przypadku, zgodnie z art. 5 ust. 2 dekretu prezydenckiego 164/2004, w celu zaspokojenia „szczególnych potrzeb" „związany[ch] z formą prawną, charakterem lub działalnością przedsiębiorstwa" bądź, zgodnie z art. 1 ustawy 3250/2004, w celu zaspokojenia „potrzeb komplementarnych" „związanych ze świadczeniami o charakterze socjalnym na rzecz obywateli", bądź, zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy 2527/1997, w celu wykonania dzieła, które nie należy do „[zwykłych] zadań pracowników danej jednostki" oraz nie mogło zostać przez nich wykonane, bądź też, zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy 2190/1994, w celu zaspokojenia „potrzeb sezonowych, okresowych lub tymczasowych".

102 Jak podniósł sam sąd odsyłający w przedłożonych przez siebie pytaniach, uregulowanie krajowe sporne w postępowaniach przed sądem krajowym zezwala zatem na zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony w celu zaspokojenia w istocie potrzeb

tymczasowych. Należy przyznać, że potrzeby tego rodzaju mogą stanowić „obiektywne powody" zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.

103 Jednakże jak podniosła rzecznik generalny w pkt 106 i 107 swojej opinii, sprzeciwiałoby się to celowi realizowanemu przez tę klauzulę, która ma na celu skuteczne zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę i stosunków pracy na czas określony, gdyby przepisy przedmiotowego uregulowania krajowego, o których mowa w pkt 101 niniejszego wyroku, stanowiły podstawę do ponownego zawierania tychże umów i nawiązywania tychże stosunków pracy, podczas gdy w rzeczywistości potrzeby zaspokajane z ich pomocą miałyby w istocie charakter nie tymczasowy, lecz wręcz przeciwnie, „zwykły i stały" (zob. per analogiam ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 88; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 110).

104 Otóż takie wykorzystywanie umów o pracę i stosunków pracy na czas określony naruszałoby bezpośrednio założenie, na którym oparte zostało porozumienie ramowe, mianowicie, co wynika również z pkt 6 i 8 jego postanowień ogólnych, iż umowy o pracę na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunków pracy, przy czym umowy o pracę na czas określony są charakterystyczne dla zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i rodzajach działalności (zob. ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 61; w sprawie Impact, pkt 86; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 82).

105 W konsekwencji korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 64), podczas gdy z drugiego akapitu preambuły i ust. 8 postanowień ogólnych porozumienia ramowego wynika, że umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników (zob. ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 62; w sprawie Impact, pkt 87; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 83).

106 Stąd skoro zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wynikające z dyrektywy zobowiązanie państwa członkowskiego do osiągnięcia rezultatu w niej wskazanego, jak również wynikająca z art. 10 WE powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania ciąży na wszystkich

organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na władzach sądowych (zob. w szczególności wyroki z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 Marleasing, Rec. s. I-4135, pkt 8; z dnia 18 grudnia 1997 r. w sprawie C-129/96 Inter-Environnement Wallonie, Rec. s. I-7411, pkt 40; z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835, pkt 110), na wszystkich organach odnośnych państw członkowskich spoczywa obowiązek zapewnienia, w granicach ich odnośnych kompetencji, poszanowania klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego poprzez zweryfikowanie w konkretnym przypadku, czy uregulowanie krajowe pozwalające na ponowne zawieranie, w sektorze publicznym, kolejnych umów o pracę i stosunków pracy na czas określony mających zaspokoić potrzeby tymczasowe nie jest w rzeczywistości wykorzystywane do zaspokojenia potrzeb zwyczajnych i stałych.

107 Sądowi odsyłającemu należy zatem odpowiedzieć, że klauzulę 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, aby uregulowanie krajowe, takie jak sporne w postępowaniu przed sądem krajowym, było stosowane przez organy odnośnego państwa członkowskiego w ten sposób, że zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym jest uważane za uzasadnione przez „obiektywne powody" w rozumieniu tej klauzuli z tego tylko powodu, że umowy te są oparte na przepisach prawnych zezwalających na ponowne zawieranie umów dla zaspokojenia pewnych potrzeb tymczasowych, podczas gdy w rzeczywistości potrzeby te są zwyczajne i stałe. Ta sama klauzula nie ma natomiast zastosowania do zawierania pierwszej lub jedynej umowy o pracę, względnie nawiązania pierwszego lub jedynego stosunku pracy na czas określony.

W przedmiocie pojęcia „obniżenia [ochrony]" w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego

— W przedmiocie obniżenia [ochrony] pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony

108 Za pomocą przedłożonego przez siebie pytania sąd odsyłający pyta w istocie, czy klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że „obniżenie [ochrony]", o którym mowa w tej klauzuli, należy badać wyłącznie w odniesieniu do ogólnego poziomu ochrony obowiązującego w odnośnym państwie członkowskim dla pracowników, którzy zawarli kolejne umowy o pracę na czas

określony, nie biorąc pod uwagę ochrony mającej zastosowanie do pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony.

109 Z postanowienia odsyłającego w sprawie C-378/07 wynika, że pytanie to zostało zadane w odniesieniu do uregulowania krajowego takiego jak dekret prezydencki 164/2004, które zdaniem sądu odsyłającego ustanawia środki ochrony przed nadużywaniem umów o pracę na czas określony jedynie, jeśli mają one charakter umów kolejnych, podczas gdy obowiązujące uprzednio prawo krajowe, wynikające z treści art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, stosuje się również do zawartych przez strony umów będących pierwszymi lub jedynymi umowami o pracę na czas określony.

110 Należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego „[jego] wykonanie nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu [tego] porozumienia".

111 Otóż jeżeli chodzi o przedmiot porozumienia ramowego, należy podnieść, że akapit pierwszy preambuły do tego porozumienia wskazuje, iż porozumienie to ma stanowić wkład w zapewnienie „lepszej równowagi między elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników". Zgodnie z motywem czternastym dyrektywy 1999/70, który powtarza zasadniczo akapit trzeci tejże preambuły, to porozumienie ramowe ustanawia w tym względzie „zasady ogólne i minimalne wymagania, dotyczące pracy na czas określony". Akapit piąty tej samej preambuły wskazuje również, że porozumienie to „dotyczy warunków zatrudniania osób pracujących na podstawie umów zawartych na czas określony".

112 Porozumienie ramowe, w szczególności jego klauzula 8 pkt 3, realizuje zatem cel, który należy do podstawowych celów ustanowionych w art. 136 akapit pierwszy WE, trzecim akapicie preambuły traktatu WE i pkt 7 i 10 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników, do której odsyła ww. postanowienie traktatu, związanych z poprawą warunków życia i pracy oraz zapewnieniem odpowiedniej ochrony socjalnej

pracowników, w niniejszej sprawie - pracowników zatrudnionych na czas określony (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 112).

113 Biorąc pod uwagę te cele, klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego nie należy interpretować wąsko.

114 Otóż zgodnie z samym brzmieniem klauzuli 2 porozumienia ramowego ma ono zastosowanie do [wszystkich] pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich.

115 Zgodnie z klauzulą 3 tego porozumienia pojęcie „pracownik zatrudniony na czas określony" oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.

116 W konsekwencji tak z celu realizowanego przez dyrektywę 1999/70, jak i porozumienie ramowe, jak również z brzmienia ich odpowiednich przepisów wynika jasno, że — wbrew temu, co twierdzi w istocie rząd grecki i Komisja — przedmiot porozumienia nie jest ograniczony jedynie do pracowników, którzy zawarli kolejne umowy o pracę na czas określony, lecz że porozumienie to ma — wręcz przeciwnie — zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony (ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 28), i to niezależnie od liczby umów o pracę na czas określony zawartych przez tych pracowników.

117 I tak należy zauważyć, że klauzula 4 porozumienia ramowego przewiduje, iż jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, nie ograniczając zakresu tego zakazu jedynie do kolejnych umów o pracę na czas określony.

118 Co prawda klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego, wykonująca w tym zakresie klauzulę 1 lit. b) tego porozumienia, dotyczy jedynie, ze swojej strony, przyjęcia przez państwa członkowskie środków zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.

119 Jednakże te dwie ostatnie klauzule nie determinują zakresu zastosowania tego porozumienia i w związku z tym nie skutkują ograniczeniem zakresu zastosowania klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, która znajdując się w odrębnej sekcji porozumienia ramowego, poświęconej jego wprowadzeniu w życie, nie odwołuje się ponadto ani do klauzuli 1 lit. b) porozumienia ramowego, ani do jego klauzuli 5 pkt 1.

120 Z tego wynika, że badania zaistnienia obniżenia ochrony w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy dokonywać w odniesieniu do całokształtu przepisów wewnętrznego prawa państwa członkowskiego dotyczących ochrony pracowników w dziedzinie umów o pracę na czas określony.

121 W konsekwencji sądowi odsyłającemu należy odpowiedzieć, że klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że „obniżenie [ochrony]", o którym mowa w tej klauzuli, należy badać w odniesieniu do ogólnego poziomu ochrony obowiązującego w danym państwie członkowskim tak dla pracowników, którzy zawarli kolejne umowy o pracę na czas określony, jak i dla pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony.

— W przedmiocie zmian wprowadzonych przez uregulowanie krajowe dokonujące transpozycji dyrektywy w porównaniu z uprzednio obowiązującym prawem krajowym

122 Za pomocą przedłożonych przez siebie pytań sąd odsyłający pyta w istocie, czy klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak dekret prezydencki 164/2004, stanowiący zdaniem sądu odsyłającego „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia, który w odróżnieniu od wcześniejszego przepisu prawa krajowego, takiego jak art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, po pierwsze nie przewiduje już, w przypadku stanowiącego nadużycie stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym, uznania ich za umowy o pracę na czas nieokreślony lub uzależnia to od pewnych surowych i wymagającym kumulatywnego spełnienia wymogów, i po drugie wyklucza zastosowanie przewidywanych przez siebie środków ochrony względem pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony.

123 W tym kontekście należy na wstępie zauważyć, że wbrew temu, co sugeruje sąd odsyłający oraz rząd grecki i Komisja, badania zaistnienia „obniżenia [ochrony]" w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego nie należy dokonywać jedynie w odniesieniu do poziomu ochrony mającego zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, wynikającego z równoważnego rozwiązania prawnego w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia.

124 Jak wynika bowiem w szczególności z pkt 116–121 niniejszego wyroku, tak z celu realizowanego przez dyrektywę 1999/70 i przez porozumienie ramowe, jak również z brzmienia klauzuli 8 pkt 3 tego porozumienia wynika, że badania zaistnienia „obniżenia [ochrony]" w rozumieniu tej klauzuli należy dokonywać w odniesieniu do całokształtu przepisów prawa krajowego dotyczących umów o pracę na czas określony. W tym kontekście nie ma znaczenia, że przepisy mogą, bądź nie, stanowić równoważne rozwiązania prawne w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, do której to klauzuli klauzula 8 pkt 3 tego porozumienia, koniec końców, nie odsyła.

125 Następnie jeżeli chodzi o zakres klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że z samego brzmienia tej klauzuli wynika, że wykonanie tego porozumienia nie stanowi dla państw członkowskich ważnej podstawy do obniżenia

ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w prawie krajowym w ramach przedmiotu tego porozumienia (ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 50).

126 Wynika z tego, że obniżenie poziomu ochrony gwarantowanej pracownikom w zakresie umów o pracę na czas określony nie jest jako takie zabronione przez porozumienie ramowe, lecz że aby zostało objęte zakresem zakazu ustanowionego przez klauzulę 8 pkt 3 tego porozumienia, obniżenie musi pozostawać po pierwsze w związku w wykonywaniem porozumienia ramowego i po drugie dotyczyć „ogólnego poziomu ochrony" pracowników zatrudnionych na czas określony (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 52).

127 W niniejszej sprawie z akt spraw przedstawionych Trybunałowi wynika, że obniżenie ochrony przywołane przez sąd odsyłający i podnoszone przez skarżących w postępowaniach przed sądem krajowym wynika — w odniesieniu do pracowników, którzy zwarli kolejne umowy o pracę — z faktu, że — w odróżnieniu od art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, który zdaniem sądu odsyłającego umożliwiał, w przypadku gdy umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu zaspokojenia zwyczajnych i stałych potrzeb, jej automatyczne uznanie, z mocą wsteczną, za umowę na czas nieokreślony — art. 5–7 dekretu prezydenckiego 164/2004, dokonujące transpozycji 1999/70, nie przewidują już, w odniesieniu do sektora publicznego, takiej możliwości, podczas gdy art. 11 dekretu uzależnia tę możliwość, przewidzianą wyłącznie jako instrument przejściowy dla pewnych kolejnych umów o pracę obowiązujących przez wejściem w życie tego dekretu, od spełnienia licznych surowych wymogów i z wyłączeniem mocy wstecznej.

128 Ponadto jeżeli chodzi o pracowników, którzy zawarli pierwszą i jedyną umowę o pracę na czas określony, obniżenie ochrony miałoby polegać na tym, że pracownicy korzystający ze środków ochrony przewidzianych w art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 są wyłączeni z zakresu zastosowania dekretu prezydenckiego 164/2004.

129 W tym kontekście należy zauważyć, że jako iż zgodnie z orzecznictwem przywołanym w pkt 48 niniejszego wyroku wyłącznie do sądów krajowych należy dokonywanie wykładni prawa krajowego, na tych sądach spoczywa obowiązek określenia, w jakim zakresie ww. zmiany wprowadzone przez dekret prezydencki 164/2004 dokonały — w porównaniu z wcześniej obowiązującym prawem krajowym, które wynika z art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 — obniżenia ochrony pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony, porównując w tym celu stopień ochrony przyznawany odpowiednio przez każdy z tych przepisów krajowych.

130 W razie potrzeby do Trybunału orzekającego w przedmiocie odesłania prejudycjalnego należy natomiast dostarczenie sądowi odsyłającemu wskazówek ukierunkowujących go w ocenie kwestii, czy takie ewentualne obniżenie ochrony pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony, stanowi „obniżenie [ochrony]" w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego. W tym celu należy zbadać, w jakim stopniu zmiany wprowadzone przez uregulowanie krajowe mające na celu dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego mogą po pierwsze zostać uznane za związane z „wykonaniem" tego porozumienia i po drugie za dotyczące „ogólnego poziomu ochrony" pracowników w rozumieniu jego klauzuli 8 pkt 3.

131 Po pierwsze, jeżeli chodzi o warunek dotyczący związku z „wykonaniem" porozumienia ramowego, Trybunał orzekł już, że to ostatnie słowo, użyte bez dalszego doprecyzowania w klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, nie dotyczy jedynie pierwotnej transpozycji dyrektywy 1999/70 i w szczególności jej załącznika zawierającego porozumienie ramowe, lecz powinno objąć wszystkie środki krajowe związane z zagwarantowaniem zrealizowania celu tej dyrektywy oraz te, które po dokonaniu faktycznej transpozycji uzupełniają lub zmieniają wcześniej przyjęte przepisy krajowe (ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 51).

132 Wynika z tego, że uregulowanie krajowe, takie jak dekret prezydencki 164/2004, który stanowi drugi środek transpozycji przyjęty przez odnośne państwo członkowskie w celu dokonania transpozycji dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego, może być objęty zakresem zastosowania klauzuli 8 pkt 3 tego porozumienia.

133 Jednakże uregulowanie to nie może być uważane za niezgodne z tą klauzulą, jeżeli powodowane przez nią obniżenie poziomu ochrony gwarantowanej pracownikom w zakresie umów o pracę na czas określony nie pozostaje w żaden sposób w związku z wykonywaniem porozumienia ramowego. Miałoby to miejsce, gdyby obniżenie ochrony nie było uzasadnione przez obowiązek wykonania porozumienia ramowego, lecz promowania innego celu, odmiennego aniżeli to wykonanie (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 52 i 53).

134 W niniejszej sprawie, jeżeli chodzi po pierwsze o zmianę dotyczącą możliwości przekwalifikowywania umów o pracę na czas określony, okazuje się, że począwszy od 1994 r., czyli około pięciu lat przed przyjęciem dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego, art. 21 ust. 2 ustawy 2190/1994 przewidywał już całkowity zakaz, pod sankcją nieważności, dokonywania wszelkich przekształceń umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, jeżeli zostały zawarte w sektorze publicznym na podstawie tej ustawy (zob. w tej kwestii ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 98).

135 Tego rodzaju przepis mógłby sugerować, że fakt, iż dekret prezydencki 164/2004 nie przewiduje możliwości uznawania umów o pracę na czas określony za umowy o pracę na czas nieokreślony lub uzależnia tę możliwość od spełnienia pewnych wymogów, jest uzasadniony nie przez obowiązek wykonania porozumienia ramowego, lecz inny obowiązek, zgodnie z twierdzeniem pozwanych w postępowaniach przed sądem krajowym i rządu greckiego, mianowicie obowiązek zagwarantowania w sektorze publicznym poszanowania procedur naboru w drodze konkursu i zachowania statusu urzędników greckiej służby publicznej.

136 Jednakże z postanowień odsyłających wynika również, że zdaniem sądu, przed którym zawisły postępowania krajowe i na którym spoczywa obowiązek dokonania wykładni prawa krajowego, art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, który jego zdaniem pozwala, w tym również w sektorze publicznym, na takie przekwalifikowywanie umów o pracę na czas określony, jeśli nie są one uzasadnione przez obiektywne powody, pozostawał jeszcze w mocy w chwili przyjęcia dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego.

137 Ponadto, co wynika również z motywu czwartego dyrektywy 1999/70, historia przyjęcia tej dyrektywy oraz porozumienia ramowego rozpoczyna się wraz z dwoma projektami dyrektyw przedstawionymi przez Komisję w 1990 r.: w sprawie stosunków pracy w odniesieniu do warunków pracy [projekt dyrektywy Rady w sprawie niektórych rodzajów stosunków pracy w odniesieniu do warunków pracy (Dz.U. 1990, C 224, s. 4)] i w sprawie zakłóceń konkurencji [projekt dyrektywy Rady dotyczącej niektórych stosunków pracy w odniesieniu do zakłóceń konkurencji (Dz.U. 1990, C 224, s. 6), w brzmieniu zmienionym (Dz.U. 1990, C 305, s. 8)], których Rada nie była w stanie przyjąć. Należy podnieść, że już ten ostatni projekt przewidywał, w swoim art. 4, obowiązek ustanowienia przez państwa członkowskie pewnych środków zapobiegających wykorzystywaniu umów o pracę na czas określony w odniesieniu do istniejących i stałych stanowisk pracy.

138 W tej sytuacji nie można wykluczyć, że — czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego — okoliczność, iż dekret prezydencki 164/2004 nie przewiduje w sektorze publicznym uznawania umów o pracę na czas określony za umowy o pracę na czas nieokreślony lub uzależnia to od spełnienia pewnych wymogów, jest związana z wykonaniem porozumienia ramowego. W szczególności mogłoby być tak, co wynika również z pkt 23 niniejszego wyroku, że art. 103 ust. 8 konstytucji greckiej został zmieniony w celu ustanowienia bezwzględnego zakazu przekształcania w sektorze publicznym umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony po wejściu w życie dyrektywy 1999/70 i przed upłynięciem terminu na dokonanie jej transpozycji.

139 Ponadto jeżeli chodzi o zmianę wynikającą z wyłączenia pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony z zakresu ochrony przyznawanej przez dekret prezydencki 164/2004, należy przyznać, że może być ona związana z wykonaniem porozumienia ramowego, ponieważ zgodnie z postanowieniem odsyłającym w sprawie C-378/07 pracownicy ci korzystali w chwili przyjęcia dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego ze środków ochrony przewidzianych przez art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920. Ponadto z żadnego elementu akt sprawy przedłożonych Trybunałowi nie wynika, aby przewidując to wyłączenie, ustawodawca krajowy miał na celu promowanie celu odmiennego aniżeli wykonanie porozumienia ramowego, czego weryfikacja należy jednak do sądu odsyłającego.

140 Poza tym jeżeli chodzi o wymóg, zgodnie z którym obniżenie ochrony musi dotyczyć „ogólnego poziomu ochrony" pracowników na czas określony, należy stwierdzić, że implikuje on, że jedynie obniżenie ochrony w zakresie mogącym wpłynąć na uregulowanie dotyczące umów o pracę na czas określony w skali globalnej może być objęte zakresem zastosowania klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego.

141 Otóż w niniejszej sprawie, jeżeli chodzi o zmianę wynikającą z wyłączenia pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony, z zakresu zastosowania dekretu prezydenckiego 164/2004, okazuje się, że zmiana ta wpływa nie na wszystkich pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony, lecz jedynie na tych, którzy po pierwsze, należą do sektora publicznego i, po drugie, nie są stronami kolejnych umów o pracę na czas określony.

142 Jako że ta ostatnia kategoria pracowników nie stanowi znaczącej części pracowników zatrudnionych na czas określony w odnośnym państwie członkowskim, czego weryfikacja należy jednak do sądu odsyłającego, obniżenie ochrony, z której korzysta ta ograniczona kategoria pracowników, nie może, jako takie, wpłynąć w globalnej skali na poziom ochrony obowiązujący w wewnętrznym porządku prawnym dla pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony.

143 Jeżeli chodzi o zmianę dotyczącą możliwości uznania umów o pracę na czas określony za umowy o pracę na czas nieokreślony, należy zauważyć, że dekret prezydencki 164/2004, jeżeli co prawda takiej możliwości nie przewiduje lub uzależnia ją od spełnienia surowych wymogów, nie tylko stosuje się wyłącznie do pracowników należących do sektora publicznego, lecz ponadto wykonuje w odniesieniu do tego sektora całokształt środków mających na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, wymienionych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego.

144 Otóż przyjęcie takich środków zapobiegania nadużyciom w zakresie, w jakim są, w całości bądź w części, nowe w wewnętrznym porządku prawnym (zob. w tej kwestii ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 100), czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego, może rekompensować obniżenie ochrony wynikające ze zniesienia lub ograniczenia sankcji mającej uprzednio zastosowanie w przypadku dokonania nadużycia, polegającej na uznaniu przedmiotowej umowy o pracę za umowę o pracę na czas nieokreślony.

145 Tego rodzaju ewolucja uregulowania krajowego, polegająca na wzmocnieniu środków zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, jest ponadto zgodna z celem realizowanym przez porozumienie ramowe. W istocie, po pierwsze, porozumienie to ma na celu właśnie, co wynika z jego klauzuli 1 lit. b) oraz 5 pkt 1, ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania takich umów (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 79; wyrok z dnia 7 września 2006 w sprawie C-53/04 Marrosu i Sardino, s. I-7213, pkt 43). Po drugie porozumienie to nie przewiduje specyficznych sankcji w przypadku stwierdzenia takich nadużyć i w szczególności nie ustanawia ogólnego obowiązku wprowadzenia przez państwa członkowskie przepisów przewidujących przekształcanie [uznawanie] umów o pracę na czas określony w [za] umowy na czas nieokreślony ani też nie wskazuje szczegółowych przesłanek stosowania tych ostatnich (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 91 i 94), pozostawiając państwom członkowskim pewien zakres uprawnień dyskrecjonalnych w tej dziedzinie (ww. wyrok w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 47). I tak klauzula 5 pkt 2 lit. b) tego porozumienia ogranicza się do tego, że przewiduje, iż państwa te ustalą, „ile to właściwe", na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy są „uważane za zawarte na czas nieokreślony".

146 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że zmiany wprowadzone przez uregulowanie krajowe, które tak jak w sprawie przed sądem krajowym ma na celu dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego, okazują się nie stanowić „obniżenia" ogólnego poziomu ochrony pracowników na czas określony w rozumieniu klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, ponieważ, czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego, dotyczą one ograniczonej kategorii pracowników, którzy zawarli umowy o pracę na czas określony; lub mogą zostać zrekompensowane przez przyjęcie środków zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony.

147 Niemniej jednak wykonanie porozumienia ramowego musi następować z poszanowaniem innych przepisów tego porozumienia.

148 W tym kontekście należy przypomnieć, że zgodnie z motywem czternastym dyrektywy 1999/70 oraz akapitem trzecim preambuły do porozumienia ramowego, porozumienie to ustala ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące umów o pracę na czas określony. I tak klauzula 8 pkt 1 porozumienia ramowego wyraźnie upoważnia państwa członkowskie i partnerów społecznych do utrzymania w mocy lub wprowadzenia przepisów bardziej korzystnych dla pracowników niż postanowienia ustanowione w tym porozumieniu.

149 Wynika z tego, że wykonanie porozumienia ramowego nie powinno prowadzić do obniżenia ochrony — obowiązującej wcześniej w wewnętrznym porządku prawnym dla pracowników zatrudnionych na czas określony — poniżej poziomu określonego przez przepisy określające minimalny poziom ochronny przewidziane przez porozumienie ramowe w celu uniknięcia niestabilności sytuacji pracowników (zob. ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 63; w sprawie Impact, pkt 88; zob. również, per analogiam, w odniesieniu do klauzuli 4 porozumienia ramowego ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 27).

150 Jeżeli chodzi specjalnie o pracowników, którzy zawarli kolejne umowy o pracę, wykonanie porozumienia ramowego powinno być zatem zgodne z przepisami klauzuli 5 tego porozumienia ramowego, mającymi na celu zapobieganie nadużyciom związanym z wykorzystywaniem tych umów.

151 Jeżeli chodzi o przyjęcie tych środków zapobiegania nadużyciom, należy przypomnieć, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego zobowiązuje państwa członkowskie do skutecznego i wiążącego wprowadzenia przynajmniej jednego ze środków wymienionych w tym przepisie, o ile w prawie krajowym nie istnieją jeszcze równoważne rozwiązania prawne (zob. ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 101; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 50; wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-180/04 Vassalo, Zb.Orz. s. I-7251, pkt 35; ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 70; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 124).

152 W niniejszej sprawie bezsporne jest, że art. 5 i 6 dekretu prezydenckiego 164/2004 wykonują w odniesieniu do sektora publicznego całokształt środków mających na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, wymienionych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego.

153 Skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym podnoszą jednakże, że ponieważ dekret ten uznaje za kolejne jedynie umowy o pracę na czas określony zawierane w odstępach co najmniej trzymiesięcznych, nie gwarantuje on skutecznego zapobiegania nadużywaniu umów o pracę na czas określony, gdyż w Grecji umowy te są zwykle zawieranie w odstępach czteromiesięcznych.

154 W tym zakresie należy przypomnieć, że porozumienie ramowe wylicza, w szczególności w klauzuli 5 ust. 1 lit. a)–c), różne środki mające na celu zapobieganie nadużyciom, przy czym państwa członkowskie są zobowiązane do wprowadzenia przynajmniej jednego z tych środków do ich uregulowań krajowych. Ponadto pkt 2 tej klauzuli pozostawia co do zasady państwom członkowskim zadanie określenia przesłanek, przy wystąpieniu których umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony są uważane po pierwsze za „kolejne", a po drugie za zawarte na czas nieokreślony (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 80 i 81; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 103 i 104).

155 O ile takie odesłanie do władz krajowych dotyczące zdefiniowania szczególnych sposobów stosowania pojęć „kolejne" i „na czas nieokreślony" w rozumieniu porozumienia ramowego wynika z troski o zachowanie różnorodności uregulowań krajowych w tej dziedzinie, należy jednakże przypomnieć, że pozostawiony państwom członkowskim margines swobodnego uznania nie jest nieograniczony, jako że nie mogą one w żadnym wypadku podważać celu lub skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 82; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 105).

156 Jak uznał już Trybunał, 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 i skuteczność (effet

utile) porozumienia ramowego. Tak nieelastyczna i wąska definicja następczego charakteru szeregu kolejnych umów o pracę pozwalałby 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 (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 84 i 85; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 107 i 108).

157 Trybunał orzekł jednakże również, że uregulowanie sporne w postępowaniach przed sądem krajowym, które uznaje za „kolejne" jedynie umowy o pracę na czas określony zawierane w odstępach co najmniej trzymiesięcznych, nie wydaje się, jako takie, tak surowe i restrykcyjne. Otóż taki okres może być zasadniczo uważany za wystarczająco długi do przerwania wszelkich istniejących stosunków pracy i w konsekwencji prowadzący do tego, że wszelkie umowy ewentualnie podpisane po jego upływie nie są uważane za kolejne. Wynika z tego, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego nie stoi co do zasady na przeszkodzie uregulowaniu takiemu jak sporne w postępowaniach przed sądem krajowym. Władze i sądy krajowe, odpowiedzialne za wykonanie środków dokonujących transpozycji dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego oraz upoważnione do wypowiadania się w przedmiocie kwalifikacji umów o pracę na czas określony jako kolejne, mają jednakże obowiązek zbadania w każdym przypadku wszystkich okoliczności danej sprawy, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę tych kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy, tak aby wykluczyć, że stosunki pracy na czas określony są wykorzystywane przez pracodawców w sposób stanowiący nadużycie (zob. ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 115–117).

158 Następnie, jeżeli chodzi o środki pozwalające na karanie nadużyć, należy przypomnieć, że gdy — jak w niniejszej sprawie — prawo wspólnotowe nie przewiduje szczególnych sankcji, w sytuacji gdy stwierdzono jednak nadużycie, na władzach krajowych ciąży obowiązek ustanowienia odpowiednich środków dotyczących takiej sytuacji, które muszą być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstraszające, by zagwarantować pełną skuteczność przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego (ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 94; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 51; w sprawie Vassallo, pkt 36; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 125).

159 O ile w braku uregulowania wspólnotowego w tym zakresie sposoby wykonania tych przepisów należą do wewnętrznego porządku prawnego państw członkowskich w świetle zasady ich autonomii proceduralnej, nie mogą one jednakże być mniej korzystne od przepisów dotyczących podobnych sytuacji o charakterze wewnętrznym (zasada równoważności) ani czynić w praktyce niemożliwym lub zbyt utrudnionym wykonywania uprawnień nadanych we wspólnotowym porządku prawnym (zasada skuteczności) (zob. w szczególności ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 95; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 52; w sprawie Vassallo, pkt 37; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 126).

160 Wynika z tego, że gdy dochodzi jednak do nadużycia kolejnych umów o pracę na czas określony, musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników, by zastosować odpowiednią karę i usunąć konsekwencje naruszenia prawa wspólnotowego. Zgodnie bowiem z brzmieniem samego 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" (ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 102; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 53; w sprawie Vassallo, pkt 38; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 127).

161 Wynika z tego, że państwo członkowskie, takie jak w sprawie przed sądem krajowym, ma prawo, co wynika z pkt 144 niniejszego wyroku, nie ustanowić jako sankcji nieposzanowania środków prewencyjnych przewidzianych przez uregulowanie krajowe dokonujące transpozycji klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego uznawania [kolejnych] umów o pracę na czas określony za umowy o pracę na czas nieokreślony. Musi jednakże zapewnić, że inne sankcje przewidziane przez to samo uregulowanie są wystarczająco skuteczne i odstraszające dla zagwarantowania pełnej skuteczności środków prewencyjnych (zob. podobnie ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 105; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 49; w sprawie Vassallo, pkt 34; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 123).

162 W niniejszej sprawie skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym podnoszą jednakże, w pierwszej kolejności, że sankcje przewidziane przez art. 7 dekretu prezydenckiego 164/2004 nie mogą być uważane za skuteczne i odstraszające. Po pierwsze wypłata wynagrodzenia i odprawy, przewidziane przez art. 7 ust. 2, nie mają na

celu zapobiegania nadużywaniu umów o pracę na czas określony, lecz stanowią sankcję przewidzianą przez ogólne prawo pracy. Po drugie sankcje karne i dyscyplinarne przewidziane przez art. 7 ust. 3 istniały już wcześniej i poza tym są w Grecji całkowicie nieskuteczne. Ponadto w praktyce sankcje te nie byłyby stosowane do większej liczby kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony, jedynie do tych związanych umowami o dzieło lub umowami o pracę zawartymi na podstawie ustawy 2190/1994.

163 W tym kontekście należy przypomnieć, że nie jest zadaniem Trybunału wypowiadanie się w przedmiocie zgodności przepisów prawa krajowego z prawem wspólnotowym. Zadanie to należy wyłącznie do sądu odsyłającego lub, w danym przypadku, właściwych sądów krajowych, które powinny określić, czy wymogi przywołane w pkt 158–160 niniejszego wyroku są spełnione przez przepisy mającego zastosowanie uregulowania krajowego (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Vassallo, pkt 39; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 134).

164 Sąd odsyłający ma zatem obowiązek dokonania oceny, w jakim zakresie warunki stosowania oraz rzeczywiste wykonanie odnośnych przepisów prawa krajowego stanowią odpowiedni środek pozwalający w razie potrzeby na karanie nadużyć przy wykorzystywaniu przez administrację publiczną kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (zob. podobnie ww. wyroki w sprawie Vassallo, pkt 41; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 56; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 135).

165 W tym kontekście, jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 92 swojej opinii, do sądu odsyłającego należy w szczególności zagwarantowanie, aby pracownicy, którzy mieli do czynienia z nadużyciem w związku z wykorzystywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony, jak to sugerują skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym, nie byli zniechęcani, w nadziei dalszego zatrudniania w sektorze publicznym, do dochodzenia przed organami państwowymi, w tym sądami, swoich roszczeń, które przyznaje im uregulowanie krajowe i które wynikają z wykonania przez uregulowanie krajowe wszelkich środków prewencyjnych przewidzianych przez klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego.

166 Ponadto sąd odsyłający powinien upewnić się, że wszyscy pracownicy zatrudnieni na czas określony w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego mogą spodziewać się zastosowania względem ich pracodawcy sankcji przewidzianych przez dekret prezydencki 164/2004, jeżeli mieliby do czynienia z nadużyciem w związku z wykorzystywaniem kolejnych umów, i to niezależnie od kwalifikacji danej umowy w prawie krajowym.

167 W drugiej kolejności skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym twierdzą, że art. 11 dekretu prezydenckiego 164/2004, który przewiduje tytułem środka przejściowego możliwość przekształcenia w umowę o pracę na czas nieokreślony pewnych kolejnych umów o pracę na czas określony obowiązujących w chwili wejścia w życie dekretu lub które wygasły w okresie trzech miesięcy przed jego wejściem w życie, nie stanowi adekwatnej sankcji w świetle surowego charakteru wymagających kumulatywnego spełnienia wymogów, określonych przez ten przepis. W tym kontekście skarżący ci podnoszą również różne problemy związane z funkcjonowaniem procedury przed ASEP, będącym organem właściwym do orzekania w przedmiocie wniosku o przekształcenie [umowy]. Trudności te wynikają ich zdaniem w szczególności z terminów udzielanych temu organowi na podjęcie decyzji i z okoliczności, że udział sądów administracyjnych w sporach związanym ze stosowaniem tego art. 11, należących do kompetencji ASEP, kwestionuje samą kompetencję sądów cywilnych do rozpatrywania sporów dotyczących art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920.

168 Jeżeli chodzi o wymogi, od których spełnienia art. 11 dekretu prezydenckiego 164/2004 uzależnia możliwość przekształcania umów o pracę na czas określony, należy przypomnieć, że w odniesieniu do wymogu upłynięcia okresu co najmniej trzech miesięcy pomiędzy dwoma umowami, co zostało już stwierdzone w pkt 157 niniejszego wyroku, tego rodzaju wymóg nie jest co do zasady niezgodny z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego.

169 Jeżeli chodzi o wymogi ustanowione przez art. 11 dekretu prezydenckiego dotyczące minimalnego łącznego czasu trwania umów i liczby ich ponownego zawarcia, z akt przedłożonych Trybunałowi nie wynika jasno, w jakim zakresie mogły one naruszyć cel realizowany przez porozumienie ramowe. W tym kontekście należy podkreślić, że sama tylko okoliczność, iż przekształcenie przewidziane przez ten przepis nie następuje z mocą wsteczną, nie może, jako taka, być w stanie pozbawić tej sankcji jej skuteczności, ponieważ powoduje ona w każdym bądź razie zastąpienie stosunku pracy na czas

określony przez stosunek pracy na czas nieokreślony, a w związku z tym zakończenie sytuacji niepewnej na korzyść większej stabilności stosunków pracy.

170 W odniesieniu do twierdzenia skarżących w postępowaniach przed sądem krajowym, jakoby ze względu na wymagające kumulatywnego spełnienia warunki określone w art. 11 dekretu prezydenckiego 164/2004 pewne umowy o pracę na czas określony zawarte lub ponownie zawarte w sposób stanowiący nadużycie w sektorze publicznym przed wejściem w życie tego dekretu unikały wszelkich sankcji, należy przypomnieć, że w takiej sytuacji powinien móc zostać zastosowany środek stanowiący skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników w celu stosownego ukarania tych nadużyć i usunięcia konsekwencji naruszenia prawa wspólnotowego. W konsekwencji w zakresie, w jakim wewnętrzny porządek prawny odnośnego państwa członkowskiego nie zawiera, w danym okresie, innych środków mających taki skutek, na przykład ze względu na okoliczność, że sankcje przewidziane przez art. 7 tego dekretu nie mają zastosowania rationae temporis, uznanie umów o pracę na czas określony za umowę o pracę na czas nieokreślony zgodnie z art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 mogłoby, jak twierdzi skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym w sprawie C-379/07, stanowić taki środek (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 98–105; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 129–137).

171 Jednakże to władze i sądy krajowe, odpowiedzialne za wykonanie środków dokonujących transpozycji dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego oraz upoważnione do wypowiadania się w przedmiocie kwalifikacji umów o pracę na czas określony jako kolejne, mają obowiązek zbadania w każdym przypadku, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności danej sprawy, czy środki ustanowione przez art. 11 dekretu prezydenckiego 164/2004 są właściwe do należytego ukarania ewentualnych nadużyć umów o pracę na czas określony popełnionych przed wejściem w życie tego dekretu i usunięcia w związku z tym skutków naruszenia prawa wspólnotowego.

172 Jeżeli chodzi o postępowanie przewidziane w tym celu przez prawo krajowe, należy podnieść, że zgodnie z klauzulą 8 pkt 5 porozumienia ramowego zapobieganie oraz rozwiązywanie sporów i skarg, powstających na tle stosowania tego porozumienia,

podejmowane jest zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi i praktyką (ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 140).

173 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wobec braku uregulowań wspólnotowych w tej dziedzinie zadaniem wewnętrznego porządku prawnego każdego z państw członkowskich jest wyznaczenie właściwych sądów i określenie zasad postępowania w sprawach mających za przedmiot ochronę uprawnień podmiotów prawa wynikających z prawa wspólnotowego (ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 44 i cytowane orzecznictwo; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 141).

174 Jak wynika z pkt 158 i 159 niniejszego wyroku, na władzach krajowych ciąży obowiązek ustanowienia odpowiednich środków gwarantujących pełną skuteczność przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego. Sposoby wykonania tych przepisów, które zgodnie z zasadą autonomii proceduralnej należą do wewnętrznego porządku prawnego państw członkowskich, muszą być zgodne z zasadami równoważności i skuteczności (ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 142).

175 Trybunał orzekł już, że uregulowanie krajowe, takie jak w postępowaniu przed sądem krajowym, przewidujące, że niezależny organ administracyjny, taki jak ASEP, ma kompetencję do ewentualnego uznawania umów o pracę na czas określony za umowy o pracę na czas nieokreślony, wydaje się, na pierwszy rzut oka, spełniać te wymogi (ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 144).

176 Jednakże to na sądzie odsyłającym, a nie na Trybunale, ciąży obowiązek zbadania, czy dane państwo członkowskie przyjęło wszelkie niezbędne przepisy, pozwalające mu z jednej strony na to, aby w każdej chwili było ono w stanie zagwarantować cele przyjęte przez dyrektywę 1999/70, i z drugiej strony na określenie sposobów wykonania przepisów przyjętych w celu wykonania porozumienia ramowego, które zgodnie z zasadą autonomii proceduralnej należą do wewnętrznego porządku prawnego państw członkowskich, zapewniających gwarancję prawa do skutecznej ochrony sądowej,

z poszanowaniem zasad skuteczności i równoważności (zob. w szczególności ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 149 oraz cytowane orzecznictwo).

177 W świetle całokształtu powyższych rozważań sądowi odsyłającemu należy zatem odpowiedzieć, że klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak dekret prezydencki 164/2004, który w odróżnieniu od wcześniejszego przepisu prawa krajowego, takiego jak art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, po pierwsze, nie przewiduje już, w przypadku stanowiącego nadużycie stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym, uznania ich za umowy o pracę na czas nieokreślony lub uzależnia to od pewnych surowych i wymagających kumulatywnego spełnienia wymogów i po drugie, wyklucza zastosowanie przewidywanych przez siebie środków ochrony względem pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony, ponieważ zmiany te, czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego, dotyczą ograniczonej kategorii pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony, lub są rekompensowane przez przyjęcie środków zapobiegania nadużywaniu umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego.

178 Wykonanie porozumienia ramowego przez uregulowanie krajowe, takie jak dekret prezydencki 164/2004, nie może prowadzić jednak do obniżenia ochrony obowiązującej wcześniej w wewnętrznym porządku prawnym dla pracowników zatrudnionych na czas określony poniżej poziomu określonego przez przepisy określające minimalny poziom ochronny przewidziane przez porozumienie ramowe. W szczególności poszanowanie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego wymaga, aby takie uregulowanie przewidywało w odniesieniu do nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony skuteczne i wiążące środki zapobiegania takim nadużyciom oraz sankcje wystarczająco skuteczne i odstraszające do zagwarantowania pełnej skuteczności tych środków prewencyjnych. Na sądzie odsyłającym spoczywa zatem obowiązek zbadania, czy wymogi te są spełnione.

W przedmiocie bezwzględnego zakazu przekształcania umów o pracę zawartych na czas określony w umowy na czas nieokreślony w sektorze publicznym

179 Za pomocą przedłożonych przez siebie pytań sąd odsyłający chce się w istocie dowiedzieć, czy porozumienie ramowe należy interpretować w ten sposób, że stanowi ono przeszkodę dla stosowania przepisów krajowych, które zakazują przekształcania w sektorze publicznym w umowę na czas nieokreślony kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony, które w rzeczywistości mają na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy.

180 Z postanowień odsyłających wynika, że zdaniem sądu, przed którym zawisły postępowania krajowe, ten bezwzględny zakaz wszelkich przekształceń umów przewiduje nie tylko art. 21 ustawy 2190/94, lecz również art. 103 ust. 8 konstytucji Republiki Greckiej, w brzmieniu zmienionym w dniu 7 kwietnia 2001 r.

181 Jakakolwiek byłaby natura przepisów prawa greckiego zakazujących przekształcenia kolejnych umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, należy na wstępie stwierdzić, że w zakresie, w jakim niniejsze pytanie dotyczy zawarcia pierwszej lub jedynej umowy o pracę na czas określony, co wynika już z pkt 90 niniejszego wyroku, porozumienie ramowe nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia środka stanowiącego sankcję za stanowiące nadużycie wykorzystanie takiej umowy, w zawiązku z tym że w rzeczywistości służy ona zaspokojeniu zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy. W istocie taka umowa nie jest objęta [zakresem] klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, która dotyczy jedynie zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 41–43).

182 W zakresie, w jakim pytanie dotyczy kolejnych umów o pracę na czas określony, należy zauważyć, że pytanie to jest identyczne z pytaniem, w którego przedmiocie Trybunał orzekał w ww. wyroku w sprawie Adeneler i in., pkt 91–105 i że inne użyteczne elementy pozwalające na udzielenie odpowiedzi na to pytanie wynikają z ww. wyroków

w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 44–57 i w sprawie Vassallo, pkt 33–42;oraz ww. postanowienia w sprawie Vassilakis i in., pkt 120–137.

183 Z orzecznictwa tego wynika, że skoro klauzula 5 porozumienia ramowego nie ustanawia ogólnego obowiązku wprowadzenia przez państwa członkowskie przepisów przewidujących przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, ani też nie wskazuje szczegółowych przesłanek stosowania tych pierwszych (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 91), pozostawia ona państwom członkowskim pewien zakres uprawnień dyskrecjonalnych w tej dziedzinie (ww. wyrok w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 47; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 121).

184 Jednakże jak wynika już z pkt 161 niniejszego wyroku, aby można było uznać za zgodne z porozumieniem ramowym uregulowanie krajowe, takie jak będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, które w sektorze publicznym bezwzględnie zabrania przekształcenia w umowę na czas nieokreślony ciągu umów o pracę na czas określony, mających w rzeczywistości na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy, wewnętrzny porządek prawny danego państwa członkowskiego powinien przewidywać dla tego sektora inny skuteczny środek w celu zapobiegania, a w razie potrzeby ukarania nadużyć przy wykorzystywaniu kolejnych umów na czas określony (zob. podobnie ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 105; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 49; w sprawie Vassallo, pkt 34; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 123).

185 Należy przypomnieć, że co wynika w szczególności z pkt 79–82 i 93 niniejszego wyroku, klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego zobowiązuje państwa członkowskie do skutecznego i wiążącego przyjęcia przynajmniej jednego ze środków wymienionych w tym postanowieniu i mającego na celu zapobieganie nadużyciom przy korzystaniu z kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, o ile prawo krajowe nie zawiera już środków równoważnych (ww. wyroki w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 50; w sprawie Vassallo, pkt 35; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 124).

186 Ponadto, jeżeli — jak w niniejszej sprawie — prawo wspólnotowe nie przewiduje szczególnych sankcji na wypadek stwierdzenia nadużycia, na władzach krajowych ciąży obowiązek ustanowienia odpowiednich środków, które powinny być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstraszające, by zagwarantować pełną skuteczność przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego, zgodnie z wymogami przywołanymi w pkt 158–160 niniejszego wyroku (ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 94; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 51; w sprawie Vassallo, pkt 36; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 125).

187 W niniejszej sprawie należy podnieść, że uregulowanie krajowe, takie jak sporne przed sądem krajowym, ustanawia bezwzględnie obowiązujące przepisy dotyczące czasu trwania i ponownego zawierania umów o pracę na czas określony, mające na celu zagwarantowanie wykonania trzech środków prewencyjnych wymienionych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego. Przewiduje ono również, że w przypadku stwierdzenia nadużycia w wykorzystywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony dotknięty nim pracownik ma prawo do wypłaty należnego wynagrodzenia i odprawy, podczas gdy sprawca naruszenia może stać się adresatem sankcji karnych i dyscyplinarnych. Ponadto uregulowanie to przewiduje również, że pewne umowy o pracę na czas określony obowiązujące w chwili jego wejścia w życie lub które wygasły na krótko przed tą datą, pod pewnymi warunkami mogą być przekształcane w umowy na czas nieokreślony.

188 Jeżeli takie uregulowanie spełniałoby wymogi wymienione w pkt 158–160 niniejszego wyroku (zob. podobnie ww. wyroki w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 55; w sprawie Vassallo, pkt 40; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 128), sąd odsyłający ma jednakże, co wynika z pkt 162–176 niniejszego wyroku, obowiązek dokonania oceny, w jakim zakresie stanowi ono odpowiedni środek pozwalający na unikanie i w razie potrzeby karanie nadużyć przy wykorzystywaniu przez administrację publiczną kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (zob. ww. wyroki w sprawie Vassallo, pkt 41; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 56; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 135).

189 W związku z tym sądowi odsyłającemu należy odpowiedzieć, że w okolicznościach takich jak w sprawach przed sądem krajowym porozumienie ramowe należy interpretować w ten sposób, że jeżeli wewnętrzny porządek prawny odnośnego państwa członkowskiego przewiduje dla danego sektora inne skuteczne środki w celu zapobiegania, a w razie potrzeby ukarania nadużyć przy wykorzystywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia, nie stanowi ono przeszkody dla stosowania przepisów krajowych, które bezwzględnie zakazują przekształcania w sektorze publicznym w umowę na czas nieokreślony kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony, mających w rzeczywistości na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy, które należałoby uznać za nadużycie. Na sądzie odsyłającym spoczywa jednakże obowiązek dokonania oceny, w jakim zakresie w świetle przesłanek stosowania oraz rzeczywistego wykonywania istotnych przepisów prawa krajowego stanowi ono odpowiedni środek pozwalający na unikanie i w razie potrzeby karanie nadużyć przy wykorzystywaniu przez administrację publiczną kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.

190 Tymczasem klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego, niemająca zastosowania do pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony, nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia sankcji, jeżeli w rzeczywistości umowa ta służy zaspokojeniu zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy.

W przedmiocie konsekwencji wynikających z wykładni klauzul 5 pkt 1 i 8 pkt 1 porozumienia ramowego dla sądów krajowych

191 Za pomocą przedłożonych przez siebie pytań sąd odsyłający chce się w istocie dowiedzieć, czy jest on zobowiązany, zgodnie z prawem wspólnotowym, do niestosowania uregulowania krajowego, takiego jak sporny w postępowaniu przed sądem krajowym dekret prezydencki 164/2004, jeżeli jest on niezgodny z przepisami porozumienia ramowego, i zastosowania w jego miejsce „równoważnych rozwiązań prawnych", jak te przewidziane przez art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920.

192 W świetle odpowiedzi udzielonych na pozostałe pytania niniejsze pytanie jest istotne dla rozstrzygnięcia przez sąd krajowy, w sytuacji gdyby sąd ten, zgodnie z tym, co zostało orzeczone w pkt 103–106 i 147–176 niniejszego wyroku, doszedł do wniosku, iż uregulowanie krajowe, w danym przypadku to interpretowane lub stosowane przez organy krajowe, nie zawiera, naruszając klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego, skutecznych środków mających na celu unikanie i w razie potrzeby karanie nadużyć przy wykorzystywaniu przez pracodawcę należącego do sektora publicznego kolejnych umów o pracę na czas określony, oraz w danym przypadku, gdyby sąd ten, zgodnie z tym, co zostało orzeczone w szczególności w pkt 138 i 139 oraz 146 niniejszego wyroku, doszedł od wniosku, że dekret prezydencki 164/2004 stanowi, naruszając klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego, obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony, uzasadnione przez konieczność wykonania tego porozumienia.

193 W celu udzielenia odpowiedzi na przedłożone pytanie należy przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż w każdym przypadku gdy przepisy dyrektywy okazują się ze względu na swoją treść bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie przed sądami krajowymi wobec państwa, w szczególności gdy występuje ono w charakterze pracodawcy (zob. w szczególności podobnie wyroki z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall, Rec. s. 723, pkt 46 i 49; z dnia 20 marca 2003 r. w sprawie C-187/00 Kutz-Bauer, Rec. s. I-2741, pkt 69 i 71).

194 Zgodnie z orzecznictwem jest tak zawsze wtedy, gdy pełne jej stosowanie nie jest skutecznie zapewnione, to znaczy nie tylko w przypadku braku transpozycji lub nieprawidłowej transpozycji, lecz także w przypadku gdy przepisy krajowe, które prawidłowo transponują tę dyrektywę, nie są stosowane w sposób prowadzący do osiągnięcia rezultatu, któremu ona służy (wyrok z dnia 11 lipca 2002 r. w sprawie C-62/00 Marks & Spencer, Rec. s. I-6325, pkt 27).

195 Jak orzekł już Trybunał, powyższe orzecznictwo można stosować odpowiednio do porozumień, które tak jak porozumienie ramowe, są wynikiem dialogu prowadzonego na podstawie art. 139 ust. 1 WE pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie

wspólnotowym i gdy są wykonywane, zgodnie z art. 139 ust. 2 WE, przez dyrektywy przyjęte przez Radę Unii Europejskiej i gdy stanowią ich integralną część składową (ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 58).

— W przedmiocie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego

196 Należy przypomnieć, że Trybunał orzekł już, iż klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ze względu na swoją treść, nie jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym. Zgodnie z tym przepisem do swobodnego uznania państw członkowskich należy decyzja o wprowadzeniu jednego lub większej liczby środków, o których mowa w tej klauzuli, lub zastosowaniu istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, i to uwzględniając potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników. Ponadto nie można wystarczająco precyzyjnie określić minimalnego poziomu ochrony, który w każdym razie powinien zostać zapewniony zgodnie z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego (ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 71, 78 i 79).

197 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. 249 akapit trzeci WE. Ten obowiązek zgodnej wykładni dotyczy wszystkich krajowych przepisów prawnych, zarówno wcześniejszych, jak i późniejszych w stosunku do rozpatrywanej dyrektywy (zob. w szczególności ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 108; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 56).

198 Wymóg wykładni zgodnej prawa krajowego jest bowiem nieodłączną cechą systemu traktatu WE, który umożliwia sądom krajowym zapewnienie w ramach ich właściwości pełnej skuteczności prawa wspólnotowego przy rozstrzyganiu wniesionych przed nie

sporów (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 109; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 57).

199 Jednakże 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 (zob. ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 110; w sprawie Impact, pkt 100; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 58).

200 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 (zob. ww. wyroki w sprawie Adeneler i in., pkt 111; w sprawie Impact, pkt 101; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 59).

201 Jak Trybunał sprecyzował w pkt 115 ww. wyroku w sprawie Adeneler i in., w razie spóźnionej transpozycji dyrektywy ciążący na sądach krajowych ogólny obowiązek dokonywania wykładni prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą powstaje z chwilą upływu terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy (zob. również ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 63).

202 Ponadto należy przypomnieć, że w przypadku gdy rezultat, który przewiduje dyrektywa, nie może zostać osiągnięty w drodze wykładni, w świetle wyroku z dnia 19 listopada 19991 r. w sprawach połączonych C-6/90 i C-9/90 Francovich i in., Rec. s. I-5357, pkt 39, prawo wspólnotowe nakłada na państwa członkowskie obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej jednostkom wskutek braku transpozycji tej dyrektywy, o ile spełnione zostaną trzy przesłanki. Po pierwsze celem takiej dyrektywy

musi być nadanie jednostkom uprawnień. Następnie treść tych uprawnień musi wynikać z postanowień tej dyrektywy. Wreszcie musi występować związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy naruszeniem ciążącego na państwie członkowskim zobowiązania a poniesioną szkodą (zob. wyrok z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. s. I-3325, pkt 27; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 60).

203 W niniejszej sprawie na sądzie odsyłającym spoczywa zatem obowiązek dokonania wykładni i zastosowania odnośnych przepisów prawa krajowego, tak dalece jak to możliwe, w ramach maksymalnego zakresu uznania, jakie daje mu prawo krajowe, i w przypadku wystąpienia nadużycia kolejnych umów o pracę na czas określony, włącznie ze stosownym ukaraniem tego nadużycia i usunięciem skutków naruszenia prawa wspólnotowego. W tych ramach do sądu tego należy dokonanie oceny, czy przepisy art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 mogą, w razie potrzeby, zostać zastosowane w celu dokonania tejże wykładni zgodnej.

204 Jeżeli chodzi o znaczenie w tym kontekście okoliczności, iż art. 103 ust. 8 konstytucji Republiki 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 przeto wszelkich władz krajowych, w zależności od konkretnego przypadku, po jej opublikowaniu lub z datą notyfikacji (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 119; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 67).

205 W niniejszej sprawie dyrektywa 1999/70 precyzuje w swoim art. 3, że wchodzi ona w życie w dniu opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*, to znaczy w dniu 10 lipca 1999 r.

206 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału z zastosowania art. 10 akapit drugi WE w związku z art. 249 akapit trzeci WE i samą dyrektywą wynika, że w okresie przewidzianym na dokonanie transpozycji dyrektywy będące jej adresatami państwa członkowskie są zobowiązane do powstrzymania się od przyjmowania przepisów, których charakter poważnie zagraża osiągnięciu rezultatu wskazanego przez tę dyrektywę (ww. wyrok w sprawie Inter-Environnement Wallonie, pkt 45; wyrok z dnia 8 maja 2003 r. w sprawie C-14/02 ATRAL, Rec. s. I-4431, pkt 58; ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 67). W tym kontekście nie ma znaczenia, czy sporny przepis prawa krajowego, przyjęty po wejściu w życie niniejszej dyrektywy, służy jej transponowaniu, czy też nie (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 121; ww. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., pkt 69).

207 Z tego wynika, że wszystkie władze państw członkowskich są zobowiązane do zapewnienia pełnej skuteczności postanowień prawa wspólnotowego (zob. ww. wyrok w sprawie Francovich i in., pkt 32; wyrok z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-453/00 Kühne & Heitz, Rec. s. I-837, pkt 20; ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 111), także wtedy gdy władze te wprowadzają zmiany do konstytucji.

— W przedmiocie klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego

208 Jeżeli chodzi o klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że co wynika już z pkt 126 niniejszego wyroku, klauzula ta nie zakazuje każdego obniżenia ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony, lecz jedynie, gdy jest ono po pierwsze uzasadniane koniecznością „wykonania" porozumienia ramowego i po drugie dotyczy „ogólnego poziomu ochrony" pracowników zatrudnionych na czas określony.

209 Wynika z tego w pierwszej kolejności, że klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego, co wynika również z tytułu tej klauzuli, dotyczy jedynie „wykonania" tego porozumienia przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych, na których spoczywa obowiązek dokonania jej transpozycji do krajowego porządku prawnego, zakazując im, co zostało stwierdzone już w pkt 133 niniejszego wyroku, uzasadniania obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony przez konieczność wykonania tego porozumienia ramowego.

210 Po drugie klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego, ograniczając się do zakazania, zgodnie z jej właściwym brzmieniem: „obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu [tego porozumienia]", implikuje, co wynika również z pkt 140 niniejszego wyroku, że jedynie obniżenie ochrony w zakresie mogącym wpłynąć na uregulowanie krajowe dotyczące umów o pracę na czas określony w skali globalnej może być objęte jego zakresem zastosowania. Jednostki nie mogłyby jednak wywodzić z tego zakazu żadnego uprawnienia, którego treść byłaby wystarczająco jasna, precyzyjna i bezwarunkowa, aby mogła zostać powołana przed sądami krajowymi.

211 Wynika z tego, że klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego nie spełnia przesłanek wywoływania skutku bezpośredniego.

212 W tych okolicznościach na sądach krajowych spoczywa obowiązek dokonania wykładni przepisów prawa krajowego tak dalece, jak jest to możliwe, w taki sposób, aby ich stosowanie było zgodne z celem realizowanym przez porozumienie ramowe (zob. w drodze analogii orzecznictwo cytowane w pkt 197-200 niniejszego wyroku).

213 W świetle powyższych rozważań na pytanie sądu odsyłającego należy odpowiedzieć, że na nim spoczywa obowiązek nadania odnośnym przepisom prawa krajowego, tak dalece jak jest to możliwe, wykładni zgodnej z klauzulą 5 pkt 1 i klauzulą 8 pkt 3 porozumienia ramowego, oraz zdeterminowania w tych ramach, czy „równoważne rozwiązania prawne" w rozumieniu pierwszej z tych klauzul, takie jak przewidziane przez art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, powinny zostać zastosowane w sporach zawisłych przed sądem krajowym w miejsce pewnych przepisów prawa krajowego.

W przedmiocie kosztów

214 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem

uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) **Klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 i załączonego 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), należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przyjęciu przez państwo członkowskie uregulowania krajowego, takiego jak dekret prezydencki 164/2004 zawierający postanowienia dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony w sektorze publicznym, który specjalnie na potrzeby dokonania transpozycji dyrektywy 1999/70, w celu stosowania jej przepisów do sektora publicznego, przewiduje wprowadzenie środków zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony wymienionych w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli, gdy w ramach krajowego porządku prawnego istnieje już — co podlega zbadaniu przez sąd krajowy — „równoważne rozwiązanie prawne" w rozumieniu tej klauzuli, takie jak art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920 w sprawie obowiązkowego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem sektora prywatnego, pod warunkiem jednakże, że uregulowanie to, po pierwsze, nie wpływa na skuteczność mechanizmu zapobiegania nadużywaniu umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, który wynika z tego równoważnego rozwiązania prawnego i po drugie, że jest zgodne z prawem wspólnotowym, a w szczególności klauzulą 8 pkt 3 tego porozumienia.**

2) **Klauzulę 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, aby uregulowanie krajowe, takie jak sporne w postępowaniu przed sądem krajowym, było stosowane przez organy odnośnego państwa członkowskiego w ten sposób, że zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym jest uważane za uzasadnione przez „obiektywne powody" w rozumieniu tej klauzuli z tego tylko powodu, że umowy te są oparte na przepisach prawnych zezwalających na ponowne zawieranie umów dla zaspokojenia pewnych potrzeb tymczasowych, podczas gdy w rzeczywistości potrzeby te są zwyczajne i stałe. Ta sama klauzula nie ma natomiast zastosowania do zawierania pierwszej lub jedynej umowy o pracę, względnie nawiązania pierwszego lub jedynego stosunku pracy na czas określony.**

3) Klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że „obniżenie [ochrony]", o którym mowa w tej klauzuli, należy badać w odniesieniu do ogólnego poziomu ochrony obowiązującego w danym państwie członkowskim tak dla pracowników, którzy zawarli kolejne umowy o pracę na czas określony, jak i dla pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony.

4) Klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak dekret prezydencki 164/2004, który w odróżnieniu od wcześniejszego przepisu prawa krajowego, takiego jak art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, po pierwsze, nie przewiduje już, w przypadku stanowiącego nadużycie stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym, uznania ich za umowy o pracę na czas nieokreślony lub uzależnia to od pewnych surowych i wymagającym kumulatywnego spełnienia wymogów i po drugie, wyklucza zastosowanie przewidywanych przez siebie środków ochrony względem pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony, ponieważ zmiany te, czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego, dotyczą ograniczonej kategorii pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony, lub są rekompensowane przez przyjęcie środków zapobiegania nadużywaniu umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego.

Wykonanie tego porozumienia ramowego przez uregulowanie krajowe, takie jak dekret prezydencki 164/2004, nie może jednak prowadzić do obniżenia ochrony obowiązującej wcześniej w wewnętrznym porządku prawnym dla pracowników zatrudnionych na czas określony poniżej poziomu określonego przez przepisy określające minimalny poziom ochronny przewidziane to przez porozumienie ramowe. W szczególności poszanowanie klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego wymaga, aby takie uregulowanie przewidywało w odniesieniu do nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony skuteczne i wiążące środki zapobiegania takim nadużyciom oraz sankcje wystarczająco skuteczne i odstraszające do zagwarantowania pełnej skuteczności tych środków prewencyjnych. Na sądzie odsyłającym spoczywa zatem obowiązek zbadania, czy wymogi te są spełnione.

5) W okolicznościach takich jak w sprawach przed sądem krajowym porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że jeżeli wewnętrzny porządek prawny odnośnego państwa członkowskiego przewiduje dla danego sektora inne skuteczne środki w celu zapobiegania, a w razie potrzeby ukarania nadużyć przy wykorzystywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia, nie stanowi ono przeszkody dla stosowania przepisów krajowych, które bezwzględnie zakazują przekształcania wyłącznie w sektorze publicznym w umowę na czas nieokreślony kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony, mających w rzeczywistości na celu zaspokojenie zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy, które należałoby uznać za nadużycie. Na sądzie odsyłającym spoczywa jednakże obowiązek dokonania oceny, w jakim zakresie w świetle przesłanek stosowania oraz rzeczywistego wykonywania istotnych przepisów prawa krajowego stanowi ono odpowiedni środek pozwalający na unikanie i w razie potrzeby karanie nadużyć przy wykorzystywaniu przez administrację publiczną kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.

Tymczasem klauzula 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego, niemająca zastosowania do pracowników, którzy zawarli pierwszą lub jedyną umowę o pracę na czas określony, nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia sankcji, jeżeli w rzeczywistości umowa ta służy zaspokojeniu zwyczajnych i stałych potrzeb pracodawcy.

6) Na sądzie odsyłającym spoczywa obowiązek nadania odnośnym przepisom prawa krajowego, tak dalece jak jest to możliwe, zgodnej z klauzulą 5 pkt 1 i klauzulą 8 pkt 3 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony oraz zdeterminowania w tych ramach, czy „równoważne rozwiązania prawne" w rozumieniu pierwszej z tych klauzul, takie jak przewidziane przez art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, powinny zostać zastosowane w sporach zawisłych przed sądem krajowym w miejsce pewnych przepisów prawa krajowego.

Podpisy