Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 7 kwietnia 2022 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzule 2 i 4 – Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Zasada niedyskryminacji – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Sędziowie pokoju i sędziowie sądów powszechnych – Klauzula 5 – Przepisy zmierzające do karania za korzystanie z umów o pracę na czas określony w sposób stanowiący nadużycie – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Coroczny płatny urlop

W sprawie C-236/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (sąd administracyjny regionu Emilia-Romania, Włochy) postanowieniem z dnia 27 maja 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 czerwca 2020 r., w postępowaniu:

PG

przeciwko

Ministero della Giustizia,

CSM – Consiglio Superiore della Magistratura,

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

przy udziale:

Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa),

TR,

PV,

Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP,

RF,

GA,

* Język postępowania: włoski.

GOT Non Possiamo Più Tacere,

Unione Nazionale Italiana Magistrati Onorari – UNIMO,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

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

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu PG – L. Serino, E. Lizza i G. Romano, avvocati,

– w imieniu PV i Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP – G. Guida i V. De Michele, avvocati,

– w imieniu Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa) i TR – G. Guida, V. De Michele i F. Visco, avvocati,

– w imieniu RF – B. Nascimbene i F. Rossi Dal Pozzo, avvocati,

– w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, którą wspierali F. Sclafani i A. Vitale, avvocati dello Stato,

– w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann i D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 20, 21, 31, 33, 34 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), klauzuli 4 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. 1998, L 131, s. 10), (zwanej dalej „dyrektywą 97/81”), klauzul 2, 4 i 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez

UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43), art. 1 i 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16), jak również wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy PG, Giudice di pace (sędzią pokoju), a Ministero della Giustizia (ministerstwem sprawiedliwości, Włochy), Consiglio Superiore della Magistratura (naczelną radą sądownictwa, Włochy) oraz Presidenza del Consiglio dei Ministri (prezydencją rady ministrów, Włochy) w przedmiocie odmowy stwierdzenia istnienia stosunku pracy służby cywilnej w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy między PG a ministerstwem sprawiedliwości.

Ramy prawne

Prawo Unii

Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

3 Klauzula 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatytułowana „Zakres”, przewiduje:

„1. Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, będących stroną umowy o pracę, lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązującą w tym zakresie w każdym państwie członkowskim.

[…]”.

4 Klauzula 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowi:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. [Tam] gdzie [jest] to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis”.

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony

5 Klauzula 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zatytułowana „Zakres", 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.

[…]".

6 Klauzula 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zatytułowana „Zakres", przewiduje:

„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.

[…]".

7 Klauzula 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom", brzmi:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;

c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/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".

Dyrektywa 2003/88

8 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.

Prawo włoskie

9 Artykuł 106 konstytucji zawiera podstawowe przepisy dotyczące dostępu do urzędu sędziego:

„Sędziowie są powoływani w drodze konkursów.

Ustawa o ustroju sądów powszechnych może zezwalać na powołanie, także w drodze wyboru, sędziów honorowych na wszystkie stanowiska przyznane pojedynczym sędziom.

[…]”.

10 Legge n. 374 – Istituzione del giudice di pace (ustawa nr 374 o ustanowieniu urzędu sędziego pokoju) z dnia 21 listopada 1991 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 278 z dnia 27 listopada 1991 r., s. 5), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, (zwana dalej „ustawą nr 374/1991”), stanowi:

„Artykuł 1

Urząd i funkcje sędziego pokoju

1. Ustanawia się urząd sędziego pokoju, który sprawuje wymiar sprawiedliwości w sprawach cywilnych i karnych oraz pełni funkcję polubowną w sprawach cywilnych zgodnie z przepisami niniejszej ustawy.

2. Urząd sędziego pokoju pełni sędzia »honorowy« mający status sędziego wymiaru sprawiedliwości.

[…]

Artykuł 4

Powołanie

1. Sędziowie »honorowi« mający pełnić urząd sędziego pokoju są powoływani dekretem prezydenta republiki, po naradzie w ramach naczelnej rady sądownictwa na wniosek właściwej terytorialnie rady sądowniczej, uzupełnionej o pięciu przedstawicieli wyznaczonych, za obopólną zgodą, przez rady adwokackie i prokuratorów z okręgu sądu apelacyjnego.

[…]

Artykuł 10

Obowiązki sędziego pokoju

1. Sędzia pokoju wykonuje obowiązki spoczywające na sędziach sądów powszechnych. […]

[…]

Artykuł 11

Kompensata należna sędziom pokoju

1. Urząd sędziego pokoju jest pełniony »honorowo«.

2. Sędziowie honorowi, którzy sprawują urząd sędziego pokoju, otrzymują kompensatę w wysokości 70 000 [ITL, lirów włoskich (około 35 EUR)] za każde posiedzenie w sprawie cywilnej lub karnej, nawet jeśli nie chodzi o rozprawę, i za nakładanie pieczęci, oraz w wysokości 110 000 ITL [około 55 EUR] za udział w każdym innym postępowaniu przydzielonym i zakończonym lub wykreślonym z rejestru sądowego.

3. Otrzymują oni również wynagrodzenie w wysokości 500 000 ITL [około 250 EUR] za każdy miesiąc rzeczywistego sprawowania urzędu, tytułem zwrotu kosztów szkolenia, kosztów doskonalenia zawodowego i kosztów ogólnych sprawowania urzędu.

[…]

4 bis. Wynagrodzenie, o którym mowa w niniejszym artykule, może być sumowane z emeryturami i świadczeniami z tytułu zakończenia stosunku pracy, niezależnie od ich nazewnictwa.

4 ter. Wynagrodzenie przewidziane w niniejszym artykule nie może w żadnym przypadku przekraczać kwoty 72 000 EUR brutto rocznie”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

11 PG sprawowała urząd Giudice di pace (sędziego pokoju) nieprzerwanie od dnia 3 lipca 2002 r. do dnia 31 maja 2016 r.

12 W ramach sporu w postępowaniu głównym PG utrzymywała, że sędziowie pokoju i sędziowie sądów powszechnych wykonują identyczne obowiązki, oraz zwróciła się o stwierdzenie jej prawa do statusu prawnego funkcjonariusza publicznego wymiaru sprawiedliwości w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. PG wniosła również o przywrócenie jej praw finansowych i socjalnych oraz w dziedzinie zabezpieczeń społecznych.

13 Sąd odsyłający podkreśla, że zgodnie z uregulowaniem krajowym, inaczej niż w sytuacji sędziów sądów powszechnych, stosunek pracy sędziego pokoju nie wykazuje cech charakterystycznych stosunku pracy w służbie cywilnej. Wynika z tego, że sędzia pokoju nie korzysta z żadnej formy ochrony socjalnej lub ubezpieczeniowej, w tym w dziedzinie zdrowia, w razie macierzyństwa czy w zakresie sytuacji rodzinnej ani też z prawa do urlopu.

14 Zdaniem sądu odsyłającego sędziowie pokoju wykonują jednak obowiązki sądowe porównywalne z obowiązkami sędziów sądów powszechnych, a w każdym razie z obowiązkami innych pracowników administracji publicznej. Okoliczność, że wynagrodzenie wypłacane sędziom pokoju zostało formalnie zakwalifikowane jako „kompensata", jest pozbawiona znaczenia. Bezpodstawne i nieuzasadnione nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony oraz systematyczne przedłużanie kadencji sędziów pokoju prowadzą do „utrwalenia" stosunku pracy, który prawo włoskie kwalifikuje jako honorowy, i nie przewiduje żadnych skutecznych i odstraszających sankcji.

15 W powyższych okolicznościach Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (sąd administracyjny regionu Emilia-Romania, Włochy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 20, 21, 31, 33 i 34 [karty], [klauzule 2 i 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, załączonego do dyrektywy 1999/70], [klauzula 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, załączonego do dyrektywy 97/81], [art. 7 dyrektywy 2003/88], [a także art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78] stoją na przeszkodzie obowiązywaniu uregulowań krajowych, takich jak włoskie uregulowania zawarte w [ustawie nr 374/1991] i dekrecie ustawodawczym [nr] 92/2016, zgodnie z utrwaloną wykładnią przyjętą w orzecznictwie, na podstawie których sędziowie pokoju jako sędziowie honorowi nie tylko nie są zrównani pod względem uposażenia, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej z sędziami [sądów powszechnych, *togati*], ale są całkowicie wyłączeni z jakiejkolwiek formy zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej gwarantowanej pracownikowi sektora publicznego?

2) Czy […] zasady [Unii Europejskiej] dotyczące autonomii i niezależności sędziów, a w szczególności art. 47 [karty] stoją na przeszkodzie stosowaniu uregulowań krajowych, takich jak włoskie uregulowania, zgodnie z którymi sędziowie pokoju jako sędziowie honorowi nie tylko nie są zrównani pod względem uposażenia, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej z sędziami zawodowymi, ale są całkowicie wyłączeni z jakiejkolwiek formy zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej gwarantowanej pracownikowi sektora publicznego?

3) Czy klauzula 5 [porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony] stoi na przeszkodzie obowiązywaniu uregulowań krajowych, takich jak włoskie uregulowania, zgodnie z którymi, powołanie na czas określony sędziów pokoju jako sędziów »honorowych« ustanowione początkowo na osiem lat [dwie czteroletnie kadencje] może zostać systematycznie przedłużone na kolejne cztery lata, nie przewidując przy tym – zamiast przekształcenia w stosunek pracy na czas nieokreślony – żadnej skutecznej i odstraszającej sankcji?".

16 W następstwie ogłoszenia wyroku z dnia 16 lipca 2020 r. (C-658/18, EU:C:2020:572), Trybunał zwrócił się do Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (sądu administracyjnego regionu Emilia-Romania) z pytaniem, czy w świetle tego wyroku pragnie podtrzymać swój wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

17 W dniu 28 października 2020 r. sąd odsyłający poinformował, że podtrzymuje ten wniosek, ponieważ Trybunał nie wypowiedział się w przedmiocie wszystkich niezgodności między prawem Unii a spornymi przepisami prawa krajowego. Sąd ten uściślił, że istotne jest, by

Trybunał zbadał w sposób dogłębny obowiązki wykonywane przez sędziego pokoju we włoskim porządku prawnym, ponieważ brak takiego badania może pociągnąć za sobą zbyt dużą swobodę oceny sądu krajowego.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności pytań

18 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy między Trybunałem a sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy, przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy, zarówno ocena, czy dla wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, z którymi zwraca się on do Trybunału. W związku z tym, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 17 września 2020 r., Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

19 Wynika stąd, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie przedstawionego przez sąd krajowy pytania prejudycjalnego jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 17 września 2020 r., Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

20 W tym względzie, aby umożliwić Trybunałowi dokonanie użytecznej dla sądu krajowego wykładni prawa Unii, art. 94 lit. c) regulaminu postępowania przed Trybunałem wymaga w szczególności, by wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zawierał omówienie powodów, dla których sąd odsyłający rozpatruje kwestię wykładni lub ważności określonych przepisów prawa Unii, jak również związku, jaki dostrzega on między tymi przepisami a uregulowaniami krajowymi, które znajdują zastosowanie w postępowaniu głównym.

21 Postanowienie odsyłające nie spełnia jednak tych wymogów w odniesieniu do pytania pierwszego.

22 Postanowienie odsyłające nie pozwala bowiem zrozumieć powodów, dla których art. 33 i 34 karty oraz przepisy dyrektywy 2000/78 stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które interpretowane jest w orzecznictwie krajowym w ten sposób, że sędziowie pokoju jako sędziowie honorowi nie korzystają z tego samego systemu wynagradzania, opieki społecznej i zabezpieczeń społecznych co sędziowie sądów powszechnych i są w ten sposób wyłączeni z wszelkiej formy ochrony socjalnej i ubezpieczeniowej, z której korzystają pracownicy sektora publicznego.

23 W odniesieniu do pytania drugiego sąd odsyłający nie przedstawił powodów, które mogły skłonić go do rozważenia kwestii zgodności spornego uregulowania w świetle zasad autonomii i niezależności obowiązków sądowych, wykonywanych przez sędziów pokoju. Sąd odsyłający ogranicza się bowiem do wskazania, że bezstronność i niezawisłość sędziego wymagają, aby

wszystkim sędziom zostały przyznane podstawowe prawa, jakimi są ciągłość służby, odpowiednie uposażenie oraz poszanowanie prawa do obrony w postępowaniach dyscyplinarnych i paradyscyplinarnych.

24 Wynika z tego, że Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego i prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na część pytania pierwszego i na pytanie drugie.

25 Z powyższego wynika, że należy uznać za niedopuszczalne, po pierwsze, pierwsze pytanie prejudycjalne w zakresie, w jakim dotyczy ono wykładni art. 33 i 34 karty oraz dyrektywy 2000/78, a po drugie, drugie pytanie prejudycjalne w całości.

W przedmiocie pytania pierwszego

26 Na wstępie należy zauważyć, że poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający nie zwraca się o autonomiczną wykładnię art. 20, 21 i 31 karty, ponieważ postanowienia te zostały przywołane wyłącznie na poparcie wniosku o dokonanie wykładni dyrektywy 2003/88, porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

27 Tym samym, poprzez to pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy 2003/88, klauzulę 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz klauzulę 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które nie przewiduje możliwości korzystania przez sędziego pokoju z prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze 30 dni ani z systemu socjalnego i zabezpieczenia społecznego, zależącego od stosunku pracy, takiego jak przewidziany dla sędziów sądów powszechnych.

28 Jak wskazano już w pkt 13 niniejszego wyroku, sąd odsyłający wyjaśnia, że stosunek pracy sędziów sądów powszechnych jest stosunkiem pracy służby cywilnej, a nie jest tak w przypadku stosunku służbowego sędziów pokoju, kwalifikowanego przez rozpatrywane uregulowanie jako „honorowy". W tych okolicznościach sędziowie pokoju, podobnie jak PG, są pozbawieni wszelkiego prawa do płatnego urlopu oraz wszelkich form ochrony socjalnej lub ubezpieczeniowej, w tym w dziedzinie zdrowia, w razie macierzyństwa i w zakresie sytuacji rodzinnej.

29 W tym względzie z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że stosunek pracy sędziów pokoju różni się od stosunku pracy sędziów sądów powszechnych kilkoma istotnymi elementami, a mianowicie rekrutacją, pozycją w systemie organizacyjnym administracji publicznej, systemem zakazu łączenia i wyłączności świadczenia, wynagrodzeniem, okresem trwania stosunku pracy, a także pełnym i wyłącznym charakterem funkcji.

30 Na wstępie należy przypomnieć, że w wyroku z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Statut włoskich sędziów pokoju) (C-658/18, EU:C:2020:572) Trybunał orzekł zasadniczo, że pojęcie „pracownika zatrudnionego na czas określony" zawarte w klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że może ono obejmować sędziego pokoju, powołanego na czas określony, który w ramach swoich

funkcji świadczy rzeczywistą i faktyczną pracę, która nie ma charakteru ani wyłącznie marginalnego, ani pomocniczego, za którą otrzymuje on rekompensatę mającą charakter wynagrodzenia, czego ustalenie należy jednak do sądu odsyłającego.

31 Wynika stąd, że w niniejszym przypadku to do sądu odsyłającego należy ostatecznie ustalenie, czy PG jest „pracownikiem zatrudnionym na czas określony" w rozumieniu porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony lub „pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy" w rozumieniu porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

32 Należy przypomnieć, że w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony ustanowiono, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony z tego tylko powodu, że wykonują oni pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami [wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Statut włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 136].

33 Podobnie, zgodnie z celem polegającym na usunięciu dyskryminacji pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy a pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy klauzula 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy sprzeciwia się, jeżeli chodzi o warunki pracy, temu, aby pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy traktować w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jedynie z tego powodu, że pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

34 Ponieważ treść klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz klauzula 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony są co do zasady identyczne, należy zauważyć, że rozważania przedstawione w odniesieniu do jednego z tych przepisów odnoszą się również mutatis mutandis do drugiego.

35 Trybunał orzekł, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony służy stosowaniu zasady niedyskryminacji do pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony [wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Statut włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 137].

36 W odniesieniu do „warunków zatrudnienia", o których mowa w klauzuli 4 tego porozumienia ramowego, Trybunał stwierdził już, że warunki te obejmują warunki dotyczące wynagrodzenia i emerytur, zależące od stosunku pracy, z wyłączeniem warunków dotyczących emerytur wypłacanych w ramach ustawowego systemu zabezpieczeń społecznych (wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 134).

37 Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy rozpatrywany w postępowaniu głównym system socjalny i ubezpieczeniowy jest objęty zakresem stosowania klauzuli 4 tego porozumienia ramowego.

38 Ponadto, jako że „warunki zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony obejmują konstytutywne elementy wynagrodzenia, w tym poziom tych elementów, prawo do corocznego płatnego urlopu, a także warunki dotyczące emerytur, które zależą od stosunku pracy, do sądu odsyłającego należy zbadanie, czy z uwagi na ogół czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, działalność sądowa PG w trakcie pełnienia obowiązków sędziego pokoju była porównywalna z działalnością sędziego sądu powszechnego [zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Statut włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 143–147].

39 Po ustaleniu, czy sędzia pokoju, taki jak PG, znajduje się, w świetle klauzuli 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, w sytuacji porównywalnej z sytuacją sędziów sądów powszechnych, należy jeszcze zbadać, czy istnieje obiektywny powód uzasadniający odmienne traktowanie.

40 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 tego porozumienia ramowego należy rozumieć w ten sposób, że nie pozwala ono na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że rozróżnienie to zostało wprowadzone na mocy norm o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, takich jak ustawa lub układ zbiorowy [zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 150 i przytoczone tam orzecznictwo].

41 Wspomniane pojęcie wymaga, zgodnie z równie utrwalonym orzecznictwem, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych elementów charakteryzujących warunek zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak by upewnić się, czy różnica ta odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest do tego niezbędna. Elementy te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, w celu wykonania których zawarto umowy na czas określony, oraz z ich swoistych cech lub, w odpowiednim przypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki socjalnej państwa członkowskiego [wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 151].

42 Trybunał orzekł w pkt 156 wyroku z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju) (C-658/18, EU:C:2020:572), w odniesieniu do uzasadnienia dotyczącego istnienia początkowego konkursu stworzonego specjalnie dla sędziów sądów powszechnych w celu uzyskania dostępu do zawodu sędziego, który to konkurs nie jest wymagany do celów powoływania sędziów pokoju, że z uwagi na zakres uznania przysługującego państwom członkowskim w odniesieniu do organizacji ich własnej administracji publicznej mogą one co do zasady, nie postępując przy tym niezgodnie z dyrektywą 1999/70 ani z porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony, ustanowić warunki dostępu do zawodu sędziowskiego oraz warunki zatrudnienia mające zastosowanie zarówno do sędziów sądów powszechnych, jak i do sędziów pokoju.

43 Jednak mimo tego zakresu uznania ustanowione przez państwa członkowskie kryteria muszą być stosowane w sposób przejrzysty i musi istnieć możliwość ich skontrolowania, aby uniemożliwić jakiekolwiek niekorzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony jedynie ze

względu na czas trwania umów lub stosunków pracy stanowiących potwierdzenie ich stażu i doświadczenia zawodowego [wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 157].

44 Jeżeli takie odmienne traktowanie wynika z konieczności uwzględnienia obiektywnych wymogów dotyczących stanowiska, które ma zostać obsadzone w wyniku postępowania rekrutacyjnego, niezwiązanych z czasowym charakterem stosunku pracy łączącego pracownika z pracodawcą, może ono być uzasadnione w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. W tym względzie należy stwierdzić, że niektóre różnice w sposobie traktowania pracowników zatrudnionych w wyniku konkursu na czas nieokreślony i pracowników zatrudnionych na czas określony w wyniku procedury innej niż procedura przewidziana w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, mogą być co do zasady uzasadnione różnicami w wymaganych kwalifikacjach i charakterem obowiązków, za które pracownicy ci muszą przyjąć odpowiedzialność [zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 158, 159].

45 Trybunał orzekł zatem, że cele, na które powołuje się rząd włoski, polegające na odzwierciedleniu różnic w działalności zawodowej pomiędzy sędzią pokoju a sędzią sądu powszechnego, można uznać za stanowiące „obiektywny powód" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, o ile odpowiadają one rzeczywistej potrzebie, są odpowiednie do osiągnięcia zamierzonego celu i są niezbędne w tym celu [zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 160].

46 Trybunał stwierdził w tym względzie, że różnice pomiędzy procedurami naboru sędziów pokoju i sędziów sądów powszechnych, a przede wszystkim szczególne znaczenie przypisane przez krajowy porządek prawny, a konkretnie przez art. 106 ust. 1 włoskiej konstytucji, do konkursów specjalnie stworzonych w celu rekrutacji sędziów sądów powszechnych, wydają się wskazywać na szczególny charakter zadań, za które ci ostatni powinni ponosić odpowiedzialność i inny poziom kwalifikacji wymaganych do wykonywania tych zadań. W każdym razie do sądu odsyłającego należy dokonanie w tym celu oceny dostępnych aspektów jakościowych i ilościowych dotyczących funkcji wykonywanych przez sędziów pokoju i sędziów zawodowych, ograniczeń czasowych i kar, którym podlegają, a także ogólnie wszystkich istotnych faktów i okoliczności [wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 161].

47 Z orzecznictwa tego wynika zatem, że początkowy konkurs zorganizowany specjalnie dla sędziów sądów powszechnych w celu uzyskania dostępu do wymiaru sprawiedliwości, który nie jest nierozerwalnie związany z powoływaniem sędziów pokoju, pozwala wykluczyć, że sędziowie ci w pełni korzystają z praw sędziów sądów powszechnych.

48 Należy jednak stwierdzić, że biorąc pod uwagę wspomniane orzecznictwo, a w szczególności ustalenia należące do zakresu jego wyłącznej właściwości, zgodnie z wyrokiem z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju) (C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 161) i przypomniane w pkt 46 niniejszego wyroku, sąd odsyłający wskazał w istocie, że różnica pomiędzy zasadami dostępu do urzędu sędziego mającymi zastosowanie do tych dwóch kategorii pracowników nie może uzasadniać wykluczenia sędziów honorowych

z uprawnienia do płatnego urlopu corocznego jak również z systemu socjalnego i ubezpieczeniowego, z których korzystają sędziowie sądów powszechnych znajdujący się w porównywalnej sytuacji.

49 W odniesieniu w szczególności do prawa do urlopu należy przypomnieć, że zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 „państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni".

50 Wreszcie z brzmienia dyrektywy 2003/88 oraz z orzecznictwa Trybunału wynika, że chociaż to do państw członkowskich należy ustalenie warunków wykonywania i wdrażania prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, państwa członkowskie nie mogą uzależniać jego istnienia, które wynika wprost z tej dyrektywy, od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).

51 Ponadto należy przypomnieć, że zgodnie z klauzulą 4 pkt 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, o ile to właściwe, stosuje się zasadę pro rata temporis.

52 I tak Trybunał orzekł, że w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy prawo Unii nie sprzeciwia się ani obliczeniu emerytury zgodnie z zasadą pro rata temporis (zob. podobnie wyrok z dnia 23 października 2003 r., Schönheit i Becker, C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, pkt 90, 91), ani temu, by coroczny płatny urlop był obliczany według tej samej zasady (zob. podobnie wyroki: z dnia 22 kwietnia 2010 r., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 33; a także z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 36). W sprawach zakończonych tymi wyrokami uwzględnienie wymiaru czasu pracy zmniejszonego w stosunku do wymiaru czasu pracy pracownika w pełnym wymiarze stanowiło bowiem kryterium obiektywne, pozwalające na proporcjonalne ograniczenie uprawnień danych pracowników (wyrok z dnia 5 listopada 2014 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, pkt 23, 24).

53 W związku z tym, z zastrzeżeniem ustaleń, które należą do wyłącznej kompetencji sądu krajowego, trzeba stwierdzić, że o ile pewne różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione różnicami w zakresie wymaganych kwalifikacji oraz charakterem zadań, za które sędziowie sądów powszechnych powinni ponosić odpowiedzialność, o tyle nie można dopuścić – w świetle klauzuli 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony lub klauzuli 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy – wyłączenia wszelkich praw do urlopu, jak również wszelkich form ochrony socjalnej i ubezpieczeniowej sędziów pokoju.

54 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć następująco: art. 7 dyrektywy 2003/88, klauzulę 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz klauzulę 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które nie przewiduje możliwości korzystania przez sędziego pokoju z prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze 30 dni ani z systemu socjalnego i zabezpieczenia społecznego, zależącego od stosunku pracy, takiego jak przewidziany dla sędziów sądów powszechnych, jeśli ten sędzia pokoju jest „pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze [czasu pracy]" w rozumieniu porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze

czasu pracy lub „pracownikiem zatrudnionym na czas określony" w rozumieniu porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony i znajduje się w sytuacji porównywalnej z sytuacją sędziego sądu powszechnego.

W przedmiocie pytania trzeciego

55 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy klauzulę 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego stosunek pracy na czas określony może zostać przedłużony maksymalnie trzy razy z rzędu, każdorazowo na cztery lata, na całkowity okres nieprzekraczający 16 lat i które nie przewiduje możliwości skutecznego i odstraszającego wymierzania kar za kolejne przedłużania stosunków pracy w sposób stanowiący nadużycie.

56 W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że klauzula 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony przewiduje, że państwa członkowskie przyjmują środki dotyczące liczby odnowień kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony lub maksymalnego całkowitego czasu trwania takich umów lub stosunków pracy.

57 Tymczasem należy stwierdzić, że uregulowanie włoskie mające zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym rzeczywiście przewidywało ograniczenie liczby kolejnych odnowień oraz maksymalnego czasu trwania tych umów na czas określony.

58 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa wynika, że o ile państwa członkowskie dysponują zakresem uznania w odniesieniu do środków zapobiegania nadużyciom, o tyle nie mogą one podważać celu ani skuteczności porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony [zob. podobnie wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 56].

59 W drugiej kolejności należy zbadać, czy sankcja za ewentualne nadużycie spełnia wymogi określone w klauzuli 5 porozumienia ramowego, w przypadku gdyby uregulowanie włoskie nie pozwalało na przekształcenie stosunku pracy w umowę na czas nieokreślony.

60 Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że klauzula 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony nie ustanawia obowiązku uregulowania przez państwa członkowskie przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony (postanowienie z dnia 12 grudnia 2013 r., Papalia, C-50/13, niepublikowane, EU:C:2013:873, pkt 16) ani również nie ustanawia konkretnych sankcji w sytuacji, gdy zostają stwierdzone nadużycia [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 57].

61 Do władz krajowych należy zatem przyjęcie proporcjonalnych, skutecznych i odstraszających przepisów gwarantujących pełną skuteczność norm przyjętych na podstawie porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, które mogą przewidywać w tym celu przekształcenie umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Jednak, jeżeli dochodzi do nadużycia wynikającego z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony, musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego należytą karę za to nadużycie i usunięcia konsekwencji naruszenia [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 57–59].

62 Aby można było przyjąć, że uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które zakazuje, wyłącznie w sektorze publicznym, przekształcenia w umowę o pracę na czas nieokreślony następujących po sobie umów na czas określony jest zgodne z porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony, wewnętrzny porządek prawny danego państwa członkowskiego powinien przewidywać w tym sektorze inny skuteczny przepis w celu unikania korzystania z kolejnych umów na czas określony w sposób stanowiący nadużycie, a w stosownym wypadku – wymierzania kary za takie nadużycia (wyrok z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

63 Ponieważ do Trybunału nie należy wypowiadanie się w przedmiocie wykładni przepisów prawa krajowego, na sądzie odsyłającym spoczywa dokonanie oceny, czy warunki stosowania oraz skuteczne wykonanie odpowiednich przepisów prawa krajowego są odpowiednie do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony w sektorze publicznym, a w razie potrzeby ich karaniu [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 61].

64 W niniejszej sprawie z informacji przekazanych przez sąd odsyłający wynika, że żaden przepis włoskiego porządku prawnego nie pozwala na skuteczne i odstraszające karanie zawierania kolejnych stosunków pracy na czas określony w sposób stanowiący nadużycie w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

65 Tymczasem brak jakiejkolwiek sankcji nie wydaje się być tego rodzaju, by zapobiec nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony i by je ewentualnie karać.

66 W świetle powyższych rozważań odpowiedź na pytanie trzecie brzmi następująco: klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego stosunek pracy na czas określony może zostać przedłużony maksymalnie trzy razy z rzędu, każdorazowo na cztery lata, na całkowity okres nieprzekraczający 16 lat i które nie przewiduje możliwości skutecznego i odstraszającego wymierzania kar za kolejne przedłużania stosunków pracy w sposób stanowiący nadużycie.

W przedmiocie kosztów

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

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

1) **Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, klauzulę 4 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], zawartego przez UNICE, CEEP oraz**

ETUC, zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r., oraz klauzulę 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które nie przewiduje możliwości korzystania przez sędziego pokoju z prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze 30 dni ani z systemu socjalnego i zabezpieczenia społecznego, zależącego od stosunku pracy, takiego jak przewidziany dla sędziów sądów powszechnych, jeśli ten sędzia pokoju jest „pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze [czasu pracy]" w rozumieniu porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy lub „pracownikiem zatrudnionym na czas określony" w rozumieniu porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony i znajduje się w sytuacji porównywalnej z sytuacją sędziego sądu powszechnego.

2) **Klauzulę 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego stosunek pracy na czas określony może zostać przedłużony maksymalnie trzy razy z rzędu, każdorazowo na cztery lata, na całkowity okres nieprzekraczający 16 lat i które nie przewiduje możliwości skutecznego i odstraszającego wymierzania kar za kolejne przedłużania stosunków pracy w sposób stanowiący nadużycie.**

Podpisy