

jedną umowę o pracę na czas określony, której przedmiotem było jednakże 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, równoległe 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 rozumieniu 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/WE 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 163/2004, które w sposób milczący i pośredni, lecz wyraźny, wyłączają odpowiednią ochronę w przypadku nadużyć, gdy pracownik zawarł jedną 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 wykładania 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 FEK A' 124/7-7-2004), 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 jest 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 został on z naruszeniem prawa zawarty na czas określony, jako że w rzeczywistości zaspokajane nim 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?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Monomeles Protodikeio Rethymnis w dniu 8 sierpnia 2007 r. — Charikleia Giannoudi przeciwko Dimos Geropotamou

(Sprawa C-379/07)

(2007/C 269/48)

Język postępowania: grecki

Sąd krajowy

Monomeles Protodikeio Rethymnis (Grecja).

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Charikleia Giannoudi.

Strona pozwana: Dimos Geropotamou.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy klauzulę 5 oraz klauzulę 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego ETUC, UNICE i CEEP w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego integralną część dyrektywy Rady 1999/70/EWG (Dz.U. L 175, str. 42), 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) skutek 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/WE 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 164/2001, 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/WE, lecz jego zakresem stosowania 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 stosowania i obejmują wszystkie umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte, obowiązywały, lub wygasły w dniu wejścia w życie dyrektywy 1999/70/WE i upływu terminu na jej transpozycję,
 - b) gdy ramami 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 nie przekraczającego 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 dotyczącej ponownego zawierania umowy,
 - 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/WE 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 nr 2112/1920, czy przyjęcie przepisu uzasadnione wykonaniem porozumienia 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 umów 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?

4) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytania czy dokonując interpretacji prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą 1999/70/WE 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 art. 7 i 11 dekretu prezydenckiego nr 163/2004, 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 w sprawie pracy na czas określony, będącego integralną częścią dyrektywy 1999/70/WE, i na podstawie tego przepisu, stwierdzenie że zawarcie umów 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 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, okresowych, 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 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 został on z naruszeniem prawa zawarty na czas określony, jako że w rzeczywistości zaspokajane nim 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?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Protodikeio Rethymnis (Grecja) w dniu 8 sierpnia 2007 r. — Georgios Karabousanos i Sofoklis Michopoulos przeciwko Dimos Geropotamou

(Sprawa C-380/07)

(2007/C 269/49)

Język postępowania: grecki

Sąd krajowy

Monomeles Protodikeio Rethymnis (Grecja).

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Georgios Karabousanos i Sofoklis Michopoulos.

Strona pozwana: Dimos Geropotamou.

Pytania prejudycjalne

1) Czy klauzulę 5 oraz klauzulę 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego ETUC, UNICE i CEEP w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego integralną część dyrektywy Rady 1999/70/EWG (Dz.U. L 175, str. 42), 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/WE 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 164/2001, stanowi niedopuszczalne obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony, 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/WE, lecz jego zakresem stosowania rationae temporis objęte są wyłącznie umowy o pracę i stosunki