

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

JULIANE KOKOTT

przedstawiona w dniu 9 stycznia 2008 r.¹

I — Wprowadzenie

1. Czy sądy krajowe zobowiązane są do stosowania wywierających skutek bezpośredni przepisów prawa wspólnotowego także wtedy, gdy na podstawie prawa krajowego nie przyznano im wyraźnej właściwości w tym zakresie? Irlandzki sąd pracy, Labour Court w Dublinie, zwraca się do Trybunału z wnioskiem o zbadanie tej fundamentalnej kwestii w świetle wymogów prawa wspólnotowego dotyczących umów o pracę na czas określony, sformułowanych w Porozumieniu ramowym w sprawie umów o pracę na czas określony².

2. Ponadto Labour Court zwraca się do Trybunału z pytaniem o wykładnię dwóch głównych przepisów rzeczonoego porozumienia ramowego, które zawierają po pierwsze zasadę niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, a po drugie określają środki mające na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony. Ponadto Labour Court zwraca

się do Trybunału z pytaniem o zakres ciężącego na nim obowiązku dokonania wykładni prawa krajowego zgodnej z dyrektywą.

3. W niniejszej sprawie — jak już wcześniej w sprawach Adeneler, Marrosu i Sardino, Vassallo oraz Del Cerro Alonso — przedmiotem analizy jest zawieranie umów o pracę na czas określony przez pracodawców w sektorze publicznym. W powołanych sprawach Trybunał rozstrzygnął już, że również takie stosunki pracy objęte są zakresem stosowania Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony³.

II — Ramy prawne

A — Uregulowania wspólnotowe

4. Z perspektywy prawa wspólnotowego ramy prawne dla niniejszej sprawy

1 — Język oryginału: niemiecki.

2 — Dz.U. 1999, L 175, s. 45.

3 — Wyroki z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. s. I-6057, pkt od 54 do 57, z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04 Marrosu i Sardino, Zb.Orz. s. I-7213, pkt od 39 do 42, oraz w sprawie C-180/04 Vassallo Zb.Orz. s. I-7251, pkt 32), jak również z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb.Orz. s. I-7109, pkt 25.

stanowi dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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) (zwana dalej „dyrektywą 1999/70”)⁴. Niniejsza dyrektywa ma na celu wykonanie postanowień załączonego do niej Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony (zwanego dalej również „porozumieniem ramowym”) zawartego w dniu 18 marca 1999 r. między trzema głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP i ETUC).

5. Ogólnie celem Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony jest ustalenie „ogóln[ych] zasad i minimaln[ych] wymog[ów] dotycząc[ych] umów o pracę na czas określony oraz stosunku pracy” a przy tym „popraw[a] jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalen[i]e sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony”⁵.

6. Przy tym porozumienie ramowe oparte jest na założeniu, że „umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami”⁶. Jednocześnie porozumienie ramowe uznaje, że umowy o pracę

na czas określony „stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach [...] [i] mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom”⁷. Ponadto porozumienie ramowe opiera się na założeniu, że „[k]orzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom”⁸.

7. Klauzula 1 porozumienia ramowego określa jego zakres przedmiotowy:

„Celem niniejszego 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”.

4 — Dz.U. L 175, s. 43.

5 — Motyw czternasty dyrektywy 1999/70.

6 — Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego; zobacz również pkt 6 postanowień ogólnych tego porozumienia.

7 — Punkt 8 postanowień ogólnych porozumienia ramowego; zobacz również akapit drugi preambuły tego porozumienia.

8 — Punkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego.

8. W klauzuli 4 porozumienia ramowego zasada niedyskryminacji została sformułowana w następujący sposób:

„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.

3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.

4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

9. Klauzula 5 porozumienia ramowego dotyczy środków zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony:

„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 ust. 5 porozumienia ramowego stanowi wreszcie:

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

11. Dyrektywa 1999/70 pozwala państwom członkowskim zdefiniować pojęcia użyte w porozumieniu ramowym, ale bezpośrednio w nim nie zdefiniowane, zgodnie z ich ustawodawstwem krajowym i praktyką krajową pod warunkiem, że definicje, o których mowa, pozostaną zgodne z treścią porozumienia

ramowego⁹. W ten sposób uwzględnienia się sytuację istniejącą w każdym z państw członkowskich oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach, w tym także pracy o charakterze pracy sezonowej¹⁰.

12. Artykuł 3 dyrektywy 1999/70 stanowi, że dniem wejścia w życie dyrektywy jest dzień jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*, czyli najpóźniej dzień 10 lipca 1999 r.

13. Zgodnie z art. 2 akapit pierwszy 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”. Zgodnie z art. 2 akapit drugi dyrektywy, w razie konieczności, państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego rocznego terminu po skonsultowaniu z partnerami społecznymi, w celu przezwyciężenia szczególnych trudności lub w celu wykonania postanowień układu zbiorowego. Irlandia nie skorzystała jednak z takiej możliwości.

⁹ — Motyw siedemnasty dyrektywy 1999/70.

¹⁰ — Punkt 10 postanowień ogólnych Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony; zobacz również akapit trzeci preambuły tego porozumienia.

14. Oprócz dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego należy wskazać jeszcze na postanowienia traktatu WE dotyczące zagadnień społecznych, a konkretnie na art. 137 WE oraz art. 139 WE.

15. Stosowne fragmenty art 137 WE mają następujące brzmienie:

„1. Mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w artykule 136, Wspólnota wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w następujących dziedzinach:

[...]

b) warunki pracy,

[...]

2. W tym celu Rada:

[...]

b) może przyjąć, w dziedzinach określonych w ustępie 1 lit. a)–i), w drodze dyrektyw, minimalne wymagania stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z państw członkowskich. Dyrektywy te unikają nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

[...]

5. Postanowienia niniejszego artykułu nie mają zastosowania do wynagrodzeń ani do prawa zrzeszania się, ani do prawa strajku, ani do prawa lokautu”.

16. Ponadto art. 139 WE stanowi m.in.:

„1. Dialog między partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych.

2. Wykonanie umów zbiorowych zawartych na poziomie wspólnotowym odbywa się bądź zgodnie z procedurami i praktykami

właściwymi dla partnerów społecznych i państw członkowskich, bądź, w dziedzinach podlegających artykułowi 137, na wspólne żądanie stronsygnatariuszy, w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji.

[...].”

B — Uregulowania krajowe

Ustawa z 2003 r. w sprawie ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony

17. Dyrektywa 1999/70 została transponowana do prawa irlandzkiego przez ustawę nr 29 z 2003 r. w sprawie ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony¹¹ (zwanej dalej „ustawą z 2003 r.”). Ustawa ta weszła w życie w dniu 14 lipca 2003 r.

18. Z art. 6 ust. 1 w związku z art. 2 ust. 1 ustawy z 2003 r. wynika, że pod względem warunków zatrudnienia, łącznie z wynagrodzeniem i emeryturami, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż

porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Jeżeli chodzi o zabezpieczenie na starość zastosowanie znajduje wynikający z art. 6 ust. 5 ustawy z 2003 r. zakaz gorszego traktowania, jednak jedynie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, których zwykły tygodniowy czas pracy wynosi nie mniej niż 20% zwykłego czasu pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.

19. Z art. 9 ust. 1 ustawy z 2003 r. wynika, że umowa o pracę na czas określony zawarta przez pracownika, który w dniu przyjęcia ustawy z 2003 r. lub po tym dniu był nieprzerwanie zatrudniony przez okres trzech lat u tego samego pracodawcy, może zostać przedłużona na czas określony jedynie jeden raz i to na okres wynoszący co najwyżej jeden rok. Zgodnie z art. 9 ust. 3 powyższej ustawy warunki umowy o pracę naruszające ust. 1 [tego artykułu] są bezskuteczne¹² a daną umowę o pracę uważa się za zawartą na czas nieokreślony.

20. Pracodawca może odstąpić od przestrzegania wymogów określonych w art. 6 i 9 ustawy z 2003 r., jeżeli uzasadnione jest to obiektywnymi powodami.¹³ Artykuł 7 tej ustawy wyjaśnia, jakie powody można uznać za obiektywne.

¹¹ — Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

¹² — Zgodnie z brzmieniem postanowienia odsyłającego, porozumienie dotyczące wygaśnięcia umowy z upływem określonego okresu lub w przypadku nastąpienia określonego zdarzenia, które narusza art. 9 ust. 1 ustawy z 2003 r., jest „void ab initio” (nieważne ex tunc).

¹³ — Zobacz art. 6 ust. 2 oraz art. 9 ust. 4 ustawy z 2003 r.

21. Zgodnie z art. 14 ustawy z 2003 r. przeciwko pracodawcy w pierwszej instancji przysługuje skarga na naruszenie rzeczony ustawy, do tak zwanego „Rights Commissioner”¹⁴. Skargę może wnieść pracownik lub — za jego zgodą — związek zawodowy, do którego on należy. Rights Commissioner rozstrzyga w sprawie skarg po wysłuchaniu stron, przy czym może on zarządzić podjęcie środków określonych w art. 14 ust. 2 ustawy. Może on m.in. zobowiązać pracodawcę do zapłaty stosownego odszkodowania w wysokości maksymalnie dwóch rocznych wynagrodzeń osoby wnoszącej skargę.

22. Artykuł 15 ustawy z 2003 r. przewiduje, że na rozstrzygnięcie Rights Commissioner stronom przysługuje odwołanie do Labour Court [sądu pracy]. Następnie od wyroku wydanego przez Labour Court przysługuje odwołanie do High Court, które może opierać się jedynie na naruszeniu prawa. Orzeczenie High Court kończy postępowanie w sprawie i jest ostateczne.

23. Zgodnie z informacjami przekazanymi przez sąd krajowy, w Irlandii Rights Commissioner oraz Labour Court są właściwe w przedmiocie orzekania, jeżeli

14 — Rights Commissioners mianowani są przez właściwego ministra i wykonują funkcję, którą można najlepiej porównać z niezależnym arbitrem działającym z publicznego upoważnienia. Są oni podporządkowani irlandzkiej „Labour Relations Commission” (Komisji do spraw stosunków pracy). W zależności od mającej zastosowanie podstawy prawnej, ich decyzje są wiążące lub mają jedynie charakter niewiążących zaleceń. Szczegóły dotyczące roli Rights Commissioners w ramach sporów dotyczących prawa pracy znajdują się na przykład na stronie internetowej < <http://www.lrc.ie> > (ostatni wgląd w dniu 14 listopada 2007 r.).

taka właściwość została im przyznana w drodze ustawy. Żaden z powyższych organów nie posiada wyrażonej właściwości w zakresie orzekania w sprawach dotyczących uprawnień wynikających z przepisu prawa wspólnotowego wywierającego skutek bezpośredni, chyba jest on objęty zakresem zastosowania przepisów, które z kolei przyznają właściwość Rights Commissioner bądź Labour Court.

Cechy szczególne irlandzkich uregulowań dotyczących służby publicznej

24. Ponadto w postanowieniu odsyłającym sąd krajowy wskazuje na następujące cechy charakterystyczne irlandzkich uregulowań dotyczących służby publicznej.

25. Pracowników służby publicznej Irlandii stanowią urzędnicy lub pracownicy zatrudnieni jako personel tymczasowy.

26. Mianowanie na urzędnika następuje po przeprowadzeniu publicznego postępowania konkursowego, przy czym zakazane jest zatrudnianie osób zatrudnionych na czas określony na stanowiskach urzędniczych. Natomiast personel tymczasowy zatrudniany jest po przeprowadzeniu publicznego postępowania konkursowego bądź na poziomie lokalnym i może być zatrudniany na czas określony.

27. Odpowiednie przepisy prawa dotyczące uprawnień emerytalnych w służbie

publicznej Irlandii przewidują, że urzędnicy i personel tymczasowy podlegają różnym systemom. Istnieją również znaczne różnice między przepisami dotyczącymi odwoływania urzędników oraz zwalniania personelu tymczasowego. W praktyce z różnic tych wynika, że stanowisko urzędnika jest o wiele stabilniejsze od stanowiska członka personelu tymczasowego. W między czasie usunięto natomiast inne, istniejące wcześniej różnice, na przykład dotyczące ubezpieczenia zdrowotnego.

III — Stan faktyczny i postępowanie przed sądem krajowym

28. IMPACT jest związkiem zawodowym, który reprezentuje interesy osób zatrudnionych w służbie publicznej Irlandii. W postępowaniu przed sądem krajowym IMPACT, jako reprezentant w sumie 91 jego członków, występuje przeciwko kilku irlandzkim ministerstwom, w których zainteresowani członkowie tego związku zawodowego (zwani dalej również „skarżącymi”) byli lub są zatrudnieni jako personel tymczasowy na podstawie kolejnych stosunków pracy na czas określony, mających różny okres trwania.

29. Wszystkie stosunki pracy skarżących zawarte na czas określony rozpoczęły się przed dniem i trwały nadal po dniu 14 lipca 2003 r. Niektórzy skarżący byli nieprzerwanie zatrudnieni w danych ministerstwach przez okres krótszy niż trzy lata i w konsekwencji domagają się jedynie zapewnienia im takich samych warunków zatrudnienia, jakie przysługują porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

Pozostali skarżący byli nieprzerwanie zatrudnieni przez okres przekraczający trzy lata; domagają się oni nie tylko zapewnienia im takich samych warunków zatrudnienia, lecz ponadto również zawarcia umów o pracę na czas nieokreślony.

30. Powodem zawierania umów pracy na czas określony było pokrycie przejściowego zapotrzebowania bądź brak możliwości zapewnienia trwałego finansowania danych stanowisk. Zgodnie z powszechną praktyką stosowaną przez dane ministerstwa umowy o pracę na czas określony zawierano ponownie każdorazowo na okresy wynoszące od 12 do 24 miesięcy. Jednakże bezpośrednio przed wejściem w życie ustawy z 2003 r. ministerstwo spraw zagranicznych zawarło kolejne umowy o pracę z niektórymi skarżącymi na okresy wynoszące do ośmiu lat.

31. Skarżący, reprezentowani przez IMPACT, podnosili przed Rights Commissioner naruszenie ich prawa do równego traktowania, bowiem w szczególności nie otrzymywali oni wynagrodzenia w takiej samej wysokości ani nie nabywali takich samych uprawnień emerytalnych, jakie przysługują urzędnikom; zdaniem skarżących urzędnicy są porównywalnymi pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Ponadto skarżący podnosili zarzut, że ponowne zawieranie na czas określony umów o pracę zawartych na czas określony przez dane ministerstwa stanowi nadużycie.

32. W uzasadnieniu swoich żądań dotyczących okresu od dnia 10 lipca 2001 r. do dnia 14 lipca 2003 r. — tj. od dnia upływu terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 do dnia jej faktycznej transpozycji w Irlandii — skarżący powoływali się na klauzule 4 i 5 porozumienia ramowego oraz ich bezpośrednią skuteczność. W odniesieniu do okresu po 14 lipca 2003 r. skarżący powoływali się na art. 6 ustawy z 2003 r.

33. Pozwane ministerstwa zakwestionowały już samą właściwość Rights Commissioner do rozpoznawania skarg w zakresie, w jakim zostały one oparte na dyrektywie 1999/70. Ich zdaniem Rights Commissioner może rozpoznawać jedynie skargi, w których zarzucano naruszenie właściwego prawa krajowego. Pomocniczo ministerstwa podnosiły, że klauzule 4 i 5 porozumienia ramowego nie są bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, aby jednostki mogły się na nie powoływać przed sądami krajowymi. Co więcej uważają one, że zgodnie z klauzulą 4 porozumienia ramowego pracownikowi zatrudnionemu na czas określony nie przysługuje prawo do takiego samego wynagrodzenia i takiej samej emerytury, jak porównywalnemu pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony.

34. Rights Commissioner uznał się za właściwego również w przedmiocie skarg dotyczących okresu między dniem upływu terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 a dniem jej faktycznej transpozycji w Irlandii. Ponadto wyszedł on z założenia, że zasada niedyskryminacji dotycząca warunków pracy zawarta w klauzuli 4

porozumienia ramowego obejmuje również wynagrodzenie i uprawnienia emerytalne. Klauzula 4 porozumienia ramowego wywiera jego zdaniem skutek bezpośredni, podczas gdy klauzula 5 takiego skutku nie wywiera.

35. W konsekwencji Rights Commissioner uznał za zasadne jedynie te argumenty skarżących, które nie powoływały się tytułem uzasadnienia na klauzulę 5 porozumienia ramowego. Jej zdaniem, przyznając skarżącym gorsze warunki pracy niż pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony ministerstwa naruszyły prawa skarżących wynikające zarówno z uregulowań krajowych oraz z dyrektywy 1999/70. Przy tym Rights Commissioner uznał urzędników za porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

36. Opierając się na art. 14 ust. 2 ustawy z 2003 r. Rights Commissioner przyznał skarżącemu odszkodowania pieniężne wynoszące w wysokości, w zależności od indywidualnego przypadku, od 2 000 do 40 000 EUR. Ponadto Rights Commissioner zobowiązała pozwane ministerstwa do zapewnienia skarżącemu warunków pracy odpowiadających warunkom zapewnionym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony. Niektórym skarżącym Rights Commissioner przyznała prawo do zawarcia umowy na czas nieokreślony na warunkach, które nie mogą być gorsze od warunków zapewnionych porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

37. Na rozstrzygnięcie Rights Commissioner zainteresowane ministerstwa wniosły odwołanie do Labour Court Dublin. Powyższe rozstrzygnięcie IMPACT zakwestionowała w drodze odwołania wzajemnego w zakresie, w jakim stwierdzone zostało, że klauzula 5 porozumienia ramowego jest pozbawiona bezpośredniej skuteczności.

IV — Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i postępowanie przed Trybunałem

38. Postanowieniem z dnia 12 czerwca 2006 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 czerwca 2006 r., Labour Court Dublin zawiesił postępowanie i przedłożył Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

1) Czy rozstrzygając sprawę w pierwszej instancji na podstawie przepisu prawa krajowego czy też rozstrzygając odwołanie od takiego orzeczenia, Rights Commissioners i Labour Court są zobligowani przez jakąś zasadę prawa wspólnotowego (w szczególności zasadę równoważności i skuteczności) do zastosowania wywierającego bezpośredni skutek przepisu dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. w okolicznościach, gdy:

— nie przyznano Rights Commissioner i Labour Court wyraźnej właściwości w tym zakresie na podstawie prawa krajowego państwa członkowskiego, w tym przepisów prawa krajowego transponujących tę dyrektywę,

— jednostki mogą występować do High Court z innymi powództwami wynikającymi z niezastosowania dyrektywy do ich sytuacji osobistej przez pracodawcę i

— jednostki mogą występować do posiadającego właściwość sądu powszechnego z innymi powództwami przeciwko państwu członkowskiemu o odszkodowanie za szkodę poniesioną przez nie w wyniku nie transponowania dyrektywy w terminie przez to państwo członkowskie?

2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:

a) Czy klauzula 4 ust. 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony załączonego

do dyrektywy Rady 1999/70/WE jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna w swej treści, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądami krajowymi?

— umowa ta była poprzednio za każdym razem ponownie zawierania na krótsze okresy a pracodawca potrzebuje, aby pracownik świadczył pracę przez okres przedłużony,

b) Czy klauzula 5 ust. 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna w swej treści, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądami krajowymi?

— odnowienie [ponowne zawarcie] umowy na okres dłuższy niż uprzedni okres obowiązywania umowy skutkuje obejściem zastosowania z pełną korzyścią dla jednostki klauzuli 5 porozumienia ramowego, jeśli porozumienie to zostanie transponowane do prawa krajowego, i

3) Mając na uwadze odpowiedzi udzielone przez Trybunał na pytanie pierwsze i pytanie drugie lit. (b):

— nie istnieją żadne obiektywne powody uzasadniające takie odnowienie [ponowne zawarcie] niezwiązane ze statusem pracownika jako pracownika zatrudnionego na czas określony?

4) W przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze lub pytanie drugie:

Czy klauzula 5 ust. 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE pozbawia działające w charakterze pracodawcy państwo członkowskie możliwości odnowienia (ponownego zawarcia) na okres do 8 lat umowy o pracę zawartej na czas określony w okresie, w którym powyższa dyrektywa winna być transponowana i zanim przyjęto w prawie krajowym przepisy ją transponujące, jeśli:

Czy Rights Commissioner i Labour Court są zobligowani przez jakikolwiek przepis prawa wspólnotowego (w szczególności przez obowiązek dokonywania wykładni prawa krajowego w świetle brzmienia i celu dyrektywy tak, aby został osiągnięty cel, do którego zmierza ta dyrektywa) do tego, aby interpretować przepisy prawa krajowego

przyjęte w celu transpozycji dyrektywy Rady 1999/70/WE jako posiadające moc wsteczną do dnia, w którym powyższa dyrektywa winna być transponowana, jeśli:

- treść przepisu prawa krajowego nie wyklucza wyraźnie takiej wykładni, lecz

- zasada prawa krajowego regulująca wykładnię ustaw wyklucza takie stosowanie prawa z mocą wsteczną chyba że istnieje odmienne, wyraźne i niedwuznaczne w tym zakresie zalecenie?

- 5) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lub pytanie czwarte:

Czy „warunki [pracy]”, o których mowa w klauzuli 4 Porozumienia ramowego załączonego do dyrektywy 1990/70/WE obejmują warunki umowy o pracę odnoszące się do wynagrodzenia i emerytur?

39. W trakcie postępowania przed Trybunałem poza IMPACT i pozwanymi w postępowaniu przed sądem krajowym ministerstwami irlandzkimi, rząd Zjednoczonego Królestwa i Komisja Wspólnot Europejskich przedstawiły uwagi ustne oraz pisemne. Uwagi pisemne przedstawił ponadto rząd niderlandzki.

V — Ocena prawna

A — W przedmiocie pytania pierwszego: obowiązek stosowania wywierających skutek bezpośredni przepisów prawa wspólnotowego w przypadku braku wyraźnego przyznania właściwości

Uwagi wstępne

40. W pierwszym pytaniu Labour Court zmierza w istocie do ustalenia, czy sąd krajowy zobowiązany jest do stosowania wywierających skutek bezpośredni przepisów prawa wspólnotowego, jeżeli przepisy prawa krajowego nie przyznają mu wprawdzie wyraźnej właściwości w tym zakresie, lecz jest on właściwy w przedmiocie stosowania krajowej ustawy transponującej te przepisy prawa wspólnotowego i jeżeli w przeciwnym wypadku jednostka miałaby możliwość bezpośredniego powoływania się na rzeczzone

przepisy prawa wspólnotowego jedynie przed innymi sądami krajowymi i jedynie na mniej korzystnych warunkach.

41. Na pierwszy rzut oka powyższe pytanie może wydawać się osobliwe. W celu jego lepszego zrozumienia należy przybliżyć system właściwości sądowej w Irlandii.

42. Zgodnie z informacjami przekazanymi przez sąd krajowy, Rights Commissioners oraz Labour Court w Irlandii są właściwe w przedmiocie orzekania, jeżeli taka właściwość została im przyznana w drodze ustawy. Żadnemu z powyższych organów nie przyznano wyraźnej właściwości w przedmiocie rozstrzygania w sprawie uprawnień wynikających z wywierającego skutek bezpośredni przepisu prawa wspólnotowego, chyba że przepis ten objęty jest zakresem zastosowania przepisów, które z kolei przyznają właściwość Rights Commissioner bądź Labour Court.

43. Powołując się na powyższe zainteresowane ministerstwa, jako pozwani w postępowaniu przed sądem krajowym, zakwestionowały właściwość Rights Commissioner oraz Labour Court w przedmiocie rozstrzygania w sprawie wniesionych przez skarżących środków prawnych w zakresie, w jakim są one oparte bezpośrednio na dyrektywie 1999/70.

44. Niniejsza problematyka dotycząca właściwości ma praktyczne znaczenie w odniesieniu do okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r., w którym dyrektywa

1999/70 nie była jeszcze transponowana do prawa irlandzkiego. Dokładnie w odniesieniu do tego okresu skarżący powoływali się bowiem bezpośrednio na rzeczoną dyrektywę i stanowiące jej załącznik Porozumienie ramowe w sprawie umów o pracę na czas określony.

Autonomia proceduralna państw członkowskich i jej granice

45. Dyrektywa 1999/70 ani Porozumienie ramowe w sprawie umów na czas określony nie zawierają samodzielnych przepisów przyznających właściwość w sprawach o roszczenia wynikające z tych uregulowań wspólnotowych. Klauzula 8 pkt 5 porozumienia ramowego wyraźnie odsyła w tym zakresie do krajowych przepisów ustawowych i postanowień układów zbiorowych oraz praktyki.

46. Punktem wyjścia dla udzielenia odpowiedzi na pytanie przedłożone Trybunałowi jest zatem zasada *autonomii proceduralnej* państw członkowskich¹⁵: zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, w braku uregulowań wspólnotowych w tej dziedzinie, wyznaczenie właściwych sądów i określenie zasad

15 — W przedmiocie pojęcia *autonomii procesowej* zob. przywołane w przypisie 3 wyroki w sprawie Adeneler, pkt 95, w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 52 oraz w sprawie Vassallo, pkt 37, ponadto zob. wyroki z dnia 7 stycznia 2004 r. w sprawie C-201/02 Wells, Rec. s. I-723, pkt 67, oraz z dnia 28 czerwca 2007 r. w sprawie C-1/06 Bonn Fleisch, Zb.Orz. s. I-5609, pkt 41.

postępowania w sprawach mających za przedmiot ochronę uprawnień podmiotów prawa wynikających z prawa wspólnotowego jest zadaniem wewnętrznego porządku prawnego każdego z państw członkowskich¹⁶.

47. W rozumieniu zasady autonomii proceduralnej do Trybunału co do zasady nie należy współdecydowanie o właściwości sądowej, które może narzucić kwalifikację danej sytuacji prawnej opartej na gruncie prawa wspólnotowego, a która dotyczy jurysdykcji krajowej¹⁷.

48. Jednakże z zobowiązania do lojalnej współpracy (art. 10 WE) wynika, że w ramach autonomii proceduralnej państwa członkowskie — łącznie z sądami krajowymi — mają obowiązek zapewnienia ochrony sądowej przysługujących jednostkom uprawnień wynikających z uregulowań wspólnotowych¹⁸; państwa członkowskie są *odpowiedzialne w każdym konkretnym przypadku*

za zapewnienie skutecznej ochrony tych uprawnień¹⁹.

49. W powyższym stwierdzeniu znajduje wyraz zasada skutecznej ochrony sądowej, która zgodnie z utrwalonym orzecznictwem stanowi ogólną zasadę prawa wspólnotowego i należy do praw podstawowych chronionych we Wspólnocie²⁰, a zatem do której przestrzegania zobowiązane są w zakresie stosowania prawa wspólnotowego także państwa członkowskie²¹.

50. Jednakże w celu skutecznej ochrony wynikających z prawa wspólnotowego praw indywidualnych w każdym konkretnym przypadku jednostce należy zapewnić odpowiedni dostęp do krajowego wymiaru sprawiedliwości. Dostęp ten określany jest poprzez określenie właściwości sądów jak i zasad postępowania w przedmiocie środków prawnych przysługujących w konkretnym przypadku. W tym zakresie nie istnieją istotne

16 — Wyroki z dnia 19 grudnia 1968 r. w sprawie 13/68 Salgoil, Rec. s. 680, 693, z dnia 16 grudnia 1976 r. w sprawie 33/76 Rewe-Zentralfinanz, Rec. s. 1989, pkt 5, z dnia 9 lipca 1985 r. w sprawie 179/84 Bozzetti, Rec. s. 2301, pkt 17, z dnia 14 grudnia 1995 r. w sprawie C-312/93 Peterbroeck, Rec. s. I-4599, pkt 12, z dnia 20 września 2001 r. w sprawie C-453/99 Courage i Crehan, Rec. s. I-6297, pkt 29, z dnia 30 września 2003 r. w sprawie C-224/01 Köbler, Rec. s. I-10239, pkt 46, z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie C-432/05 Unibet, Zb.Orz. s. I-2271, pkt 39, oraz z dnia 7 czerwca 2007 r. w sprawach połączonych C-222/05 do C-25/05 Van der Weerd i in., Zb.Orz. s. I-5719, pkt 28.

17 — Wyroki w sprawie Bozzetti, ww. w przypisie 16, pkt 17, z dnia 18 stycznia 1996 r. w sprawie C-446/93 SEIM, Rec. s. I-73, pkt 32, z dnia 17 września 1997 r. w sprawie C-54/96 Dorsch Consult, Rec. s. I-4961, pkt 40, z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie C-462/99 Connect Austria, Rec. s. I-5197, pkt 35, oraz w sprawie Köbler, ww. w przypisie 16, pkt 47.

18 — Wyrok w sprawie Unibet, ww. w przypisie 16, pkt 38 w związku z pkt 39.

19 — Wyroki w sprawie Bozzetti, ww. w przypisie 16, pkt 17, w sprawie SEIM, ww. w przypisie 17, pkt 32, w sprawie Dorsch Consult, ww. w przypisie 17, pkt 40, w sprawie Connect Austria, ww. w przypisie 17, pkt 35 oraz w sprawie Köbler, ww. w przypisie 16, pkt 47.

20 — Zobacz tylko wyroki z dnia 15 maja 1986 r. w sprawie 222/84 Johnston, Rec. s. 1651, pkt 18 i 19, z dnia 25 lipca 2002 r. w sprawie C-50/00 P Unión de Pequeños Agricultores przeciwko Radzie, Rec. s. I-6677, pkt 39, oraz w sprawie Unibet, ww. w przypisie 16, pkt 37. W przedmiocie zagwarantowania, w formie praw podstawowych, prawa do skutecznej ochrony sądowej zob. art. 6 oraz art. 13 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r., jak i art. 47 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, proklamowanej w Nicei w dniu 7 grudnia 2000 r., Dz.U. C 364, s. 1.

21 — Zobacz w tym zakresie w miejsce wielu wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-81/05 Cordero Alonso, Zb.Orz. s. I-7569, pkt 35; podobnie w odniesieniu do prawa unijnego wyrok z dnia 3 maja 2007 r. w sprawie C-303/05 Advocaten voor de Wereld, Zb.Orz. s. I-3633, pkt 45, oraz art. 51 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

różnice między uregulowaniami dotyczącymi własności a uregulowaniami dotyczącymi przebiegu postępowania: niekorzystne zasady postępowania mogą bowiem utrudnić dostęp jednostki do krajowego wymiaru sprawiedliwości w tak samo znacznym stopniu, jak niekorzystne uregulowanie dotyczące własności.

51. W konsekwencji zarówno własność, jak i zasady postępowania w sprawach mających na celu zapewnienie ochrony uprawnień podmiotów prawa wynikających z prawa wspólnotowego nie mogą być mniej korzystne niż w przypadku podobnych postępowań o charakterze wewnętrznym (*zasada równoważności*) i nie mogą powodować w praktyce, że korzystanie z uprawnień wynikających z prawa wspólnotowego stanie się niemożliwe lub nadmiernie utrudnione (*zasada skuteczności*)²².

52. W świetle powyższych zasad równoważności i skuteczności należy zbadać, czy w przypadku takim, jak w niniejszej sprawie, zgodne z prawem wspólnotowym byłoby nieuznanie irlandzkiego sądownictwa w zakresie prawa pracy (składającego się z Rights Commissioners oraz Labour Court) za właściwe w sprawach roszczeń wynikających bezpośrednio z dyrektywy 1999/70 bądź z porozumienia ramowego, dotyczących okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r., a w miejsce tego skierowanie skargących na drogę sądową przed irlandzkimi

sądami powszechnymi celem dochodzenia tych roszczeń.

53. Przy tym na sądzie krajowym, który jako jedyny posiada bezpośrednią wiedzę o zasadach postępowania w sprawach dotyczących prawa krajowego, spoczywa obowiązek ustalenia, czy w konkretnym przypadku zostały należycie uwzględnione zasady równoważności i skuteczności. Trybunał może jednak udzielić sądowi krajowemu niezbędnych wskazówek w zakresie wspólnotowych uregulowań dotyczących dokonywanej przez niego analizy²³.

Zasada skuteczności

54. Na wstępie należy zbadać w kontekście zasady skuteczności, czy pozbawienie skargących dostępu do irlandzkiego wymiaru sprawiedliwości w sprawach dotyczących prawa pracy w odniesieniu do okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r. a w miejsce tego skierowanie ich na drogę sądową przed irlandzkimi sądami powszechnymi praktycznie nie uniemożliwiłoby lub nadmiernie utrudniło skarżącym skorzystania z ich uprawnień wynikających z dyrektywy 1999/70 bądź z porozumienia ramowego.

22 — W odniesieniu do zasad postępowania odpowiada to utrwalonemu orzecznictwu; zobacz w miejsce wielu wyroków powołane w przypisie 16 w sprawie Rewe-Zentralfinanz, pkt 5, w sprawie Peterbroeck, pkt 12, w sprawie Courage und Crehan, pkt 29, w sprawie Unibet, pkt 43, oraz w sprawie Van der Weerd, pkt 28.

23 — Wyroki z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie C-326/96 Levez, Rec. s. I-7835, pkt 39 i 40, oraz z dnia 16 maja 2000 r. w sprawie C-78/98 Preston i in., Rec. s. I-3201, pkt 49 i 50.

55. Okoliczność, że w danym państwie członkowskim nie można dochodzić pewnych roszczeń przed wszystkimi sądami krajowymi, lecz właściwość do ich rozstrzygnięcia zastrzeżona jest dla określonych sądów, sama w sobie nie stanowi jeszcze naruszenia zasady skuteczności. Pewna specjalizacja w ramach systemu sądownictwa może odpowiadać raczej prawnie uzasadnionym potrzebom; służy ona najbardziej wydajnej organizacji wymiaru sprawiedliwości i jest przyjęta w najróżniejszych formach w wielu państwach członkowskich.

56. Na ile można to stwierdzić postępowanie przed irlandzkim sądem powszechnym co do zasady jak najbardziej dopuszcza możliwość bezpośredniego powołania się na przepisy dyrektywy 1999/70 bądź postanowienia porozumienia ramowego. Zgodnie z informacjami przekazanymi przez sąd krajowy skarżący mogliby mianowicie pozwać przed takim sądem państwo irlandzkie w charakterze ich pracodawcy i w ten sposób domagać się bezpośredniej ochrony z tytułu podnoszonego naruszenia ich praw wynikających z dyrektywy²⁴; w każdym razie nie byłiby oni zdani jedynie na drugorzędną ochronę ich praw w formie dochodzenia roszczeń odszkodowawczych przeciwko państwu irlandzkiemu z tytułu niedokonania transpozycji dyrektywy 1999/70 w terminie²⁵.

24 — Punkt 51 postanowienia odsyłającego brzmi w tym zakresie: „[...] [t]he Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive. [...]”; ponadto zob. tiret drugie pierwszego pytania prejudycjalnego.

25 — Takie roszczenia odszkodowawcze są uznane w utrwalonym orzecznictwie od momentu wydania wyroku z dnia 19 listopada 1991 r. w sprawie C-6/90 i C-9/90 Francovich i in., Rec. s. I-5357.

57. Niniejsza sprawa charakteryzuje się jednak cechą szczególną, a mianowicie tym, że skarżący dochodzą przeciwko ich pracodawcy roszczeń wynikających z prawa wspólnotowego zarówno w odniesieniu do okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r. — czyli okresu przed transpozycją dyrektywy 1999/70 do prawa irlandzkiego — jak również w odniesieniu do okresu późniejszego.

58. Skarżący wywodzą swe uprawnienia w odniesieniu do okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r. bezpośrednio z dyrektywy lub z porozumienia ramowego, podczas gdy w odniesieniu do okresu po dniu 14 lipca 2003 r. powołują się na irlandzką ustawę z 2003 r., przyjętą w celu dokonania transpozycji tej dyrektywy. Jednak niezależnie od tych formalnie różnych podstaw prawnych w odniesieniu do okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r., jak i okresu późniejszego, domagają się oni takiej samej ochrony prawnej, jak ochrona przysługująca pracownikom zatrudnionym na czas określony, która ostatecznie w każdym z przypadków wywodzi się z dyrektywy 1999/70.

59. W sytuacji, gdyby skarżący mieli możliwość bezpośredniego powoływania się na dyrektywę 1999/70 w odniesieniu do okresu poprzedzającego jej transpozycję tylko przed irlandzkimi sądami powszechnymi, natomiast nie przed irlandzkimi sądami pracy, to w celu uzyskania przysługującej im na mocy prawa wspólnotowego ochrony prawnej byłiby oni faktycznie zmuszeni do wszczęcia jednocześnie dwóch równoległych postępowań: jednego przed sądem powszechnym w odniesieniu do okresu

poprzedzającego — spóźnioną — transpozycję dyrektywy do prawa irlandzkiego oraz drugiego przed sądem pracy w odniesieniu do okresu następującego po dokonaniu transpozycji

60. Pozwane ministerstwa irlandzkie zarzucają, że skarżący mogliby uniknąć takiego podwójnego obciążenia, gdyby od początku wnieśli skargę tylko do irlandzkiego sądu powszechnego. Podnoszą one, że właściwość irlandzkich sądów pracy ma charakter fakultatywny²⁶, a zatem że w odniesieniu do okresu po dniu 14 lipca 2003 r. skarżący nie byli zobowiązani do wszczęcia postępowania przed Rights Commissioner lub Labour Court. Przeciwnie, mogli oni dochodzić swoich praw przed irlandzkimi sądami powszechnymi, niezależnie od tego, czy dotyczą one okresu przed dniem lub po dniu 14 lipca 2003 r.

61. Podczas rozprawy IMPACT zdecydowanie sprzeciwił się argumentom przytoczonym jako ostatnie. Zdaniem IMPACT wynikająca z ustawy z 2003 r. właściwość irlandzkich sądów pracy ma charakter obligatoryjny. W każdym razie możliwość wniesienia skargi dotyczącej stosunku pracy na czas określony do sądu powszechnego nie uzyskała dotychczas praktycznego znaczenia.

26 — Zdaniem pozwanych ministerstw irlandzkich fakultatywny charakter tej właściwości wynika z art. 14 ustawy z 2003 r., zgodnie z którym pracownik *może* wnieść skargę do Rights Commissioner: „An employee [...] may present a complaint to a rights commissioner [...]” (moje podkreślenie).

62. Do zadań Trybunału nie należy zajęcie stanowiska w niniejszym sporze dotyczącym wykładni prawa krajowego, bowiem zgodnie z podziałem kompetencji między sądami wspólnotowymi a sądami państw członkowskich, w odniesieniu do kontekstu faktycznego i prawnego, w jaki wpisują się pytania prejudycjalne, Trybunał przyjmuje za punkt wyjścia ustalenia sądu krajowego²⁷. Postanowienie odsyłające wskazuje na to, że właściwość irlandzkich sądów pracy wynikająca z ustawy z 2003 r. ma charakter obligatoryjny²⁸.

63. W takich okolicznościach należy wyjść z założenia, że w celu pełnego korzystania z ochrony prawnej przysługującej skarżącym jako pracownikom zatrudnionym na czas określony na mocy dyrektywy 1999/70 bądź porozumienia ramowego, skarżący faktycznie musieliby prowadzić dwa procesy przed różnymi sądami. Takie podwójne obciążenie prowadzeniem dwóch procesów wraz z koniecznością uwzględnienia właściwych im cech szczególnych i związanego z nimi ryzyka, nadmiernie utrudniałoby skarżącym skuteczne korzystanie z ochrony przyznanej im jako pracownikom zatrudnionym na czas

27 — Wyrok z dnia 29 kwietnia 2004 r., w sprawie C-482/01 i C-493/01 Orfanopoulos i Olivieri, Rec. s. I-5257, pkt 42, z dnia 30 czerwca 2005 r. w sprawie C-28/04 Tod's, Zb.Orz. s. I-5781, pkt 14, z dnia 12 stycznia 2006 r. w sprawie C-246/04 Turn- und Sportunion Waldburg, Zb.Orz. s. I-589, pkt 21.

28 — Zobacz w szczególności pkt 21 postanowienia odsyłającego, w którym przytoczono, że rozpoznanie skargi opierającej się na ustawie z 2003 r. należy w pierwszej instancji do Rights Commissioner („Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act shall be referred in the first instance to a Rights Commissioner”; podkreślenie moje). Postanowienie odsyłające w ogóle nie wspomina o właściwości fakultatywnej, na jaką powołały się pozwane ministerstwa irlandzkie.

określony na mocy prawa wspólnotowego. Jest to niezgodne z zasadą skuteczności.

w terminie służy skutecznej realizacji przysługujących jednostkom uprawnień wynikających z prawa wspólnotowego³⁰.

64. Nawet gdyby właściwość irlandzkich sądów pracy miała mieć jedynie charakter fakultatywny, należałoby w każdym razie mieć na uwadze, że tworzą one przy tym *sądownictwo wyspecjalizowane*, któremu w ramach transpozycji dyrektywy 1999/70 ustawodawca irlandzki przyznał kompetencje do rozstrzygania spraw w zakresie stosunków pracy na czas określony. Przed takimi wyspecjalizowanymi sądami uzyskanie ochrony, jaką dyrektywa gwarantuje pracownikom zatrudnionym na czas określony, musi być w pełnym zakresie możliwe. W istocie chodzi przy tym w każdej sytuacji o taki sam rodzaj ochrony, niezależnie od tego, czy ochrona ta wywodzi się bezpośrednio lub tylko pośrednio — tj. na podstawie krajowej ustawy przyjętej w celu dokonania transpozycji — z dyrektywy²⁹.

66. Zasada skuteczności wymaga, aby przed sądem zobowiązanym do stosowania krajowych przepisów wydanych w celu dokonania transpozycji danej dyrektywy, można było dochodzić także roszczeń wynikających bezpośrednio z tej dyrektywy i dotyczących okresu poprzedzającego jej transpozycję.

Zasada równoważności

65. Rozbieżność między właściwością sądową w zakresie stosowania dyrektywy z jednej strony a w zakresie krajowej ustawy dokonującej transpozycji tej dyrektywy z drugiej strony wyraźnie utrudniałaby skuteczne korzystanie zainteresowanych pracowników z ochrony przysługującej im na podstawie prawa wspólnotowego. W ten sposób pomniejszone byłoby również znaczenie bezpośredniej skuteczności prawa wspólnotowego, która w przypadku zwłoki krajowych organów w dokonaniu transpozycji

67. Zasada równoważności jest wyrazem ogólnej zasady równego traktowania i niedyskryminacji, która wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w sposób odmienny, a sytuacje odmiennie nie były traktowane w sposób identyczny, chyba że jest to obiektywnie uzasadnione³¹.

29 — Różnica istnieje tylko wtedy, gdy krajowa ustawa dokonująca transpozycji zapewnia ochronę w zakresie szerszym, niż ochrona gwarantowana na mocy dyrektywy i porozumienia ramowego.

30 — W przedmiocie bezpośredniej skuteczności przepisów dyrektyw zob. w szczególności wyroki z dnia 5 kwietnia 1979 r. w sprawie 148/78 Ratti, Rec. s. 1629, pkt 21 i 22, oraz z dnia 19 stycznia 1982 r. w sprawie 8/81 Becker, Rec. s. 53, pkt 23 i 24.

31 — W przedmiocie zasady równego traktowania zob. utrwalone orzecznictwo, m.in. wyroki z dnia 12 września 2006 r. w sprawie C-300/04 Eman i Sevinger, Zb.Orz. s. I-8055, pkt 57, oraz z dnia 11 września 2007 r. w sprawie C-227/04 P Lindorfer przeciwko Radzie, Zb.Orz. s. I-6767, pkt 63, jak również powołane w przypisie 21 wyroki w sprawie Cordero Alonso, pkt 37, oraz w sprawie *Advocaten voor de Wereld*, pkt 56.

68. Odwołania wniesione przez skarżących do irlandzkiego sądu pracy służą, jak już wskazano powyżej, uzyskaniu gwarantowanej przez prawo wspólnotowe ochrony przysługującej im jako pracownikom zatrudnionym na czas określony³². Jak zauważono powyżej, w odniesieniu do okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r., jak i okresu po nim następującego, chodzi przy tym o ochronę tego samego rodzaju, która ostatecznie wynika z dyrektywy 1999/70, niezależnie od tego, czy wywodzi się ona z dyrektywy bezpośrednio, czy też tylko pośrednio — tj. na podstawie krajowej ustawy przyjętej w celu transpozycji.

69. Zatem gdyby w celu realizacji części swoich praw — a mianowicie tych, które dotyczą okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r. — skarżący zobowiązani byli do wniesienia skarg przeciwko ich pracodawcy do sądu powszechnego, to — wbrew opinii pozwanych ministerstw — właśnie te skargi należy porównać pod względem ich równoważności ze skargami, które są wnoszone do sądów pracy. Oba rodzaje skarg mają bowiem na celu realizację tej samej, wynikającej z dyrektywy ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony, a zasada równoważności nakazuje, aby warunki wniesienia skargi opartej bezpośrednio na dyrektywie były nie mniej korzystne, niż warunki wniesienia skargi opartej na krajowej ustawie dokonującej transpozycji tej dyrektywy.

70. Przy tym do sądu krajowego należy zbadać tak przedmiotowo jak i istotnych cech rzekomo porównywalnych skarg, przewidzianych w prawie krajowym; spoczywa na nim obowiązek oceny danych zasad procesowych w ich całościowym kontekście, czyli rangi właściwych przepisów na tle całego postępowania, a ponadto obowiązek uwzględnienia przebiegu i cech szczególnych postępowania przed różnymi organami krajowymi³³.

71. Naruszenie zasady równoważności występuje przykładowo wtedy, gdy dana osoba powołująca się na uprawnienie przyznane jej na mocy uregulowań wspólnotowych, narażona jest na dodatkowe koszty i dłuższe terminy w porównaniu z sytuacją, w której dochodziłaby ona jedynie roszczenia wynikającego z prawa krajowego³⁴.

72. Zgodnie z informacjami zawartymi w postanowieniu odsyłającym w niniejszej sprawie istnieją wyraźne różnice między środkami prawnymi, które pracownicy zatrudnieni na czas określony, tak jak skarżący, mogą wnieść przeciwko pracodawcy do Rights Commissioner bądź Labour Court z jednej strony oraz do sądów powszechnych z drugiej strony.

32 — Zobacz powyżej pkt 58 niniejszej opinii.

33 — Podobnie wymienione w przypisie 23 wyroki w sprawie Levez, pkt 43 i 44, oraz w sprawie Preston, pkt 61 i 62.

34 — Zobacz ponownie wskazane w przypisie 23 wyroki w sprawie Levez, pkt 51, oraz w sprawie Preston, pkt 60.

73. I tak postępowania przed irlandzkimi sądami powszechnymi przedstawione są jako znacznie bardziej zformalizowane, złożone, droższe i czasochłonne. W postępowaniach tych pobiera się opłaty sądowe, w przypadku przegrania sprawy istnieje ryzyko poniesienia kosztów, a reprezentacji procesowej stron nie można powierzyć związkom zawodowym bądź organizacjom pracodawców, lecz jest ona zastrzeżona tylko dla adwokatów³⁵. Natomiast w odniesieniu do skarg wnoszonych do Rights Commissioner i Labour Court obowiązują prostsze zasady postępowania, w ramach którego strony mogą powierzyć reprezentację dowolnemu podmiotowi, w szczególności związkowi zawodowemu lub organizacji pracodawców; w postępowaniach tych nie dochodzi do obciążenia stron kosztami, nie są również pobierane opłaty sądowe.

74. Co prawda w trakcie postępowania przed Trybunałem pozwane ministerstwa irlandzkie częściowo zakwestionowały powyższy obraz i ocenę irlandzkiego prawa proceduralnego. W tym zakresie wystarczy jednak wskazanie na to, że do Trybunału nie należy rozstrzyganie, czy wykładnia przepisów krajowych dokonana przez sąd odsyłający jest prawidłowa³⁶. Do Trybunału należy raczej, w ramach podziału kompetencji pomiędzy sądy wspólnotowe i krajowe, uwzględnienie kontekstu faktycznego i prawnego, w który wpisują się pytania prejudy-

cialne w sposób, w jaki został on określony przez sąd odsyłający³⁷.

75. Przyjmując za punkt wyjścia informacje przekazane przez sąd krajowy istniejąca w niniejszej sprawie możliwość wniesienia środka prawnego do irlandzkiego sądu powszechnego, postrzegając ją w ogólnym kontekście, wydaje się mniej korzystna niż możliwość wniesienia środka prawnego do Rights Commissioner i Labour Court. W szczególności w odniesieniu do osób znajdujących się w sytuacji takiej, jak skarżący, prowadzi ona do większego ryzyka finansowego i nie pozwala na powierzenie reprezentacji przed sądem związkowi zawodowemu.

76. W konsekwencji, jeżeli chodzi o dochodzenie uprawnień wynikających bezpośrednio z prawa wspólnotowego w odniesieniu do okresu poprzedzającego transpozycję dyrektywy 1999/70 skarżący znajdowałiby się w mniej korzystnej sytuacji, niż w przypadku dochodzenia uprawnień wynikających dla nich z ustawy mającej na celu dokonanie transpozycji tej dyrektywy w odniesieniu do okresu następującego po jej przyjęciu.

77. W zakresie, w jakim właściwość irlandzkich sądów pracy uznaje się w odniesieniu do okresu po dniu 14 lipca 2003 r. za obowiązkową mniej korzystną sytuację pracowników, takich jak skarżący, można dostrzec także w tym, że — jak już wspomniano powyżej

35 — Jednakże, zgodnie z informacjami zawartymi w postanowieniu odsyłającym, osoba prawna może również samodzielnie występować przed sądem.

36 — Wyroki z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-58/98 Corsten, Rec. s. I-7919, pkt 24, z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie C-482/01 i C-493/01 Orfanopoulos i Oliveri, ww. w przypisie 27, pkt 42, oraz z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie C-220/05 Auroux, Zb.Orz. s. I-385, pkt 25.

37 — W tym zakresie zob. ponownie orzecznictwo przywołane w przypisie 27.

w innym kontekście³⁸ — byliby oni faktycznie zmuszeni do jednoczesnego wszczęcia dwóch postępowań w celu uzyskania ochrony przysługującej im na mocy prawa wspólnotowego: jednego, przed sądem powszechnym, w odniesieniu do okresu poprzedzającego transpozycję dyrektywy 1999/70 i drugiego, przed sądem pracy, dotyczącego okresu po dokonaniu transpozycji. Z kolei w przypadku, gdyby skarżący powoływali się jedynie na ustawę z 2003 r. a nie dodatkowo na prawo wspólnotowe, wymagałoby to wszczęcie jednego tylko postępowania sądowego, dla którego w każdym razie otwarta byłaby droga sądowa przed irlandzkimi sądami pracy.

78. Gorszego traktowania skarżących nie można uzasadnić na przykład tym, że w odniesieniu do okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r. brak było irlandzkiej ustawy transponującej dyrektywę 1999/70, która mogła przynosić właściwość sądom pracy. Państwo członkowskie nie może bowiem powoływać się wobec jednostki na niedokonanie transpozycji dyrektywy w wyznaczonym terminie³⁹.

79. Należy zatem stwierdzić, że pozbawienie skarżących w odniesieniu do okresu poprze-

dzającego dzień 14 lipca 2003 r. dostępu do irlandzkich sądów pracy, a w miejsce tego skierowanie ich na drogę sądową przed irlandzkimi sądami powszechnymi, naruszałoby zasadę równoważności.

Skutki prawne

80. Mając na względzie powyższe rozważania należy stwierdzić, że skierowanie pracowników zatrudnionych na czas określony, takich jak skarżący, w odniesieniu do okresu poprzedzającego dzień 14 lipca 2003 r., na drogę sądową przed irlandzkimi sądami powszechnymi i pozbawienie ich dostępu do irlandzkich sądów pracy, naruszałoby tak zasadę skuteczności, jak i zasadę równoważności.

81. Z zobowiązania do lojalnej współpracy (art. 10 WE) wynika, że na sądzie krajowym spoczywa obowiązek interpretowania przepisów dotyczących jego własnej właściwości oraz zasad postępowania obowiązujących w zawisłych przed nim sprawach w miarę możliwości w sposób uwzględniający skuteczną ochronę sądową uprawnień podmiotów prawa wynikających z dyrektywy 1999/70 oraz z porozumienia ramowego⁴⁰.

38 — Zobacz w tym zakresie uwagi w przedmiocie zasady skuteczności zawarte w pkt od 54 do 66 niniejszej opinii.

39 — W miejsce wielu zob. wyroki w sprawie Ratti, pkt 22, oraz w sprawie Becker, pkt 24, 33 oraz 34, ww. w przypisie 30.

40 — Podobnie wyrok w sprawie Unibet, ww. w przypisie 16, pkt 44.

82. Jak wynika z postanowienia odsyłającego również w niniejszej sprawie Labour Court dostrzega możliwość dokonania takiej zgodnej z dyrektywą wykładni przepisów dotyczących jego właściwości, która pozwalałaby mu uznać się za właściwy nie tylko w odniesieniu do okresu po dniu 14 lipca 2003 r., lecz również w odniesieniu do okresu wcześniejszego, a przy tym zastosować wywierające skutek bezpośredni przepisy dyrektywy 1999/70 bądź porozumienia ramowego.

83. W takich okolicznościach, w świetle zasad równoważności i skuteczności sąd krajowy zobowiązany jest do zastosowania w zawisłej przed nim sprawie wywierających skutek bezpośredni przepisów dyrektywy 1999/70 lub Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony w celu zapewnienia w każdym konkretnym przypadku skutecznej ochrony sądowej praw indywidualnych wynikających z tych przepisów⁴¹.

Wniosek wstępny

84. W związku z powyższym należy sformułować następujący wniosek wstępny:

W świetle zasad równoważności i skuteczności sąd krajowy zobowiązany jest do stosowania wywierających skutek bezpośredni

przepisów prawa wspólnotowego, jeżeli wprowadzie prawo krajowe nie przyznaje mu wyrażonej właściwości w tym zakresie, lecz jest on właściwy do stosowania przyjętej w późniejszym okresie krajowej ustawy dokonującej transpozycji tych przepisów i jeżeli w przeciwnym wypadku jednostka miałaby możliwość bezpośredniego powoływania się na rzezone przepisy prawa wspólnotowego w odniesieniu do okresu poprzedzającego przyjęcie krajowej ustawy dokonującej transpozycji jedynie przed innym sądem krajowym i jedynie na mniej korzystnych warunkach.

B — W przedmiocie pytania drugiego: badanie bezpośredniej skuteczności klauzuli 4 i klauzuli 5 porozumienia ramowego

85. Pytanie drugie zostało zadane jedynie na wypadek, gdyby na pytanie pierwsze została udzielona, zgodnie z moją propozycją, odpowiedź twierdząca⁴². W pytaniu drugim sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy klauzule 4 ust. 1 oraz 5 ust. 1 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony wywołują skutek bezpośredni w taki sposób, że jednostki mogą się na nie powoływać przed sądami krajowymi.

86. Możliwość wywierania bezpośredniego skutku przez przepisy dyrektywy jest

41 — W tym zakresie zob. ponownie pkt 48 oraz przypis 19 niniejszej opinii.

42 — Punkty od 45 do 84 niniejszej opinii.

zgodna z utrwalonym orzecznictwem⁴³: jeżeli przepisy dyrektywy z punktu widzenia ich treści są bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, to w przypadku niewprowadzenia środków wykonawczych w wyznaczonych terminach jednostka może się na owe przepisy dyrektywy powołać przeciwko wszelkim przepisom krajowym niezgodnym z dyrektywą; jednostka może powołać się na nie również wtedy, gdy ich charakter pozwala określić uprawnienia, jakich osoby fizyczne mogą dochodzić od państwa⁴⁴. Na bezpośrednio skuteczne przepisy dyrektywy można powoływać się również w stosunku do państwa występującego w charakterze pracodawcy⁴⁵.

87. Powyższe orzecznictwo można bez zastrzeżeń stosować odpowiednio do porozumień ramowych. W przypadku bowiem, gdy również ich treść jest wynikiem dialogu pomiędzy partnerami społecznymi prowadzonego na poziomie wspólnotowym (art. 139 ust. 1 WE), to stanowią one integralną część składową dyrektyw przyjętych przez Radę w celu ich wdrożenia (art. 139 ust. 2 WE w związku z art. 137 WE) i dzielą ich charakter prawny.

43 — Wyroki z dnia 4 grudnia 1974 r. w sprawie 41/74 Van Duyn, Rec. s. 1337, pkt 12, w sprawie Ratti, ww. w przypisie 30, pkt od 19 do 23, oraz w sprawie Becker, ww. w przypisie 30, pkt od 17 do 25; zobacz również wyrok w sprawie Dorsch Consult, ww. w przypisie 17, pkt 44.

44 — Wyrok z dnia 28 czerwca 2007 r. w sprawie C-363/05 JP Morgan Fleming Claverhouse, Zb.Orz. s. I-5517, pkt 58; zobacz również wyroki w sprawie Becker, ww. w przypisie 30, pkt 25, z dnia 8 października 1987 r. w sprawie 80/86 Kolpinghuis Nijmegen, Rec. s. 3969, pkt 7, z dnia 22 czerwca 1989 r. w sprawie 103/88 Fratelli Costanzo, Rec. s. 1839, pkt 29, oraz z dnia 19 kwietnia 2007 r. w sprawie C-356/05 Farrell, Zb.Orz. s. I-3067, pkt 37.

45 — Zobacz spośród wielu innych wyroki z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie (152/84 Marshall, Rec. s. 723, zwany „Marshall I”, pkt 49, oraz z dnia 20 marca 2003 r. w sprawie C-187/00 Kutz-Bauer, Rec. s. I-2741, pkt 31 i 71.

88. Trybunał miał już wprawdzie okazję do dokonania wykładni omawianych w niniejszej sprawie postanowień Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony⁴⁶, jednakże nie wypowiedział się on jeszcze w sprawie ich bezpośredniej skuteczności⁴⁷.

W przedmiocie części pierwszej pytania drugiego: klauzula 4 porozumienia ramowego

89. Część pierwsza pytania drugiego (pytanie drugie lit. a)) poświęcona jest bezpośredniej skuteczności klauzuli 4 ust. 1 Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony. Wyrażona jest w niej zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony.

90. Zakazy dyskryminacji stanowią jeden z klasycznych przypadków zastosowania zasady bezpośredniej skuteczności przepisów prawa wspólnotowego. Dotyczy to nie tylko zakazów dyskryminacji wyrażonych w prawie pierwotnym — w szczególności w swobodach podstawowych i w przepisach takich, jak art. 141 WE⁴⁸, lecz także

46 — Zobacz w tym zakresie wyroki w sprawie Adeneler, w sprawie Marrosu i Sardino, w sprawie Vassallo oraz w sprawie Del Cerro Alonso, wszystkie przywołane w przypisie 3.

47 — W wyroku w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 28 i 107, Trybunał cytuje jedynie opinię sądu krajowego w przedmiocie (braku) bezpośredniej skuteczności porozumienia ramowego i nie zajmuje własnego stanowiska w tej sprawie.

48 — Zobacz na przykład wyroki z dnia 21 czerwca 1974 r. w sprawie 2/74 Reyners, Rec. s. 631, pkt od 24 do 32, oraz z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 43/75 Defrenne, Rec. s. 455, zwany „Defrenne II”, pkt 38 i 39.

zakazów dyskryminacji, które prawodawca wspólnotowy ustanowił w prawie wtórnym, a konkretnie w niektórych dyrektywach dotyczących prawa pracy i prawa socjalnego⁴⁹.

zakazu dyskryminacji. Zgadzam się z sądem krajowym, że rzezzone warunki stosowania *mają na celu jedynie ułatwienie realizacji zakazu dyskryminacji i jego urzeczywistnienie w środowisku pracy*⁵⁰.

91. Mimo to w niniejszej sprawie pozwane ministerstwa irlandzkie kwestionują bezpośrednią skuteczność zakazu dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony. Po pierwsze stoją one na stanowisku, że omawiany zakaz dyskryminacji jest zbyt nieprecyzyjny w swej treści; co wywodzą między innymi ze stosowania niedookreślonych pojęć prawnych oraz odwołania do zasady *pro rata temporis* w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego. Po drugie, powołując się na pkt 3 powyższego przepisu, pozwane ministerstwa podnoszą, że zakaz dyskryminacji nie jest bezwarunkowy, bowiem wymaga on jeszcze określenia przez państwa członkowskie warunków jego stosowania.

94. Takie warunki stosowania mogą dotyczyć przebiegu postępowania, mogą też zawierać stanowić przepisy merytoryczne bądź wytyczne ustanawiające praktyczne konsekwencje zakazu dyskryminacji lub też unaoczniające jego skutki, na przykład za pomocą katalogu typowych przykładów. W ten sposób możliwe jest uwzględnienie sytuacji istniejącej w każdym z państw członkowskich oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach⁵¹, czy to za pomocą przepisów krajowych czy też w drodze układów zbiorowych.

92. Oba powyższe argumenty mnie nie przekonują.

93. Co się tyczy na wstępie klauzuli 4 pkt 3 porozumienia ramowego, to określane przez państwa członkowskie „warunki” w żadnym wypadku nie stanowią *przełanki* stosowania

95. Z samej okoliczności istnienia obowiązku określenia powyższych warunków stosowania nie można wnioskować, że zakaz dyskryminacji stosuje się z zastrzeżeniem

49 — Zobacz na przykład wyrok zwany „Marshall I”, ww. w przepisie 45, pkt 52, oraz wyrok z dnia 21 czerwca 2007 r. w sprawie C-231/06 do C-233/06 *Jonkman i in.*, Zb.Orz. s. I-5149, pkt 19, oba dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w prawie wtórnym.

50 — Zobacz w tym zakresie wyrok w sprawie *Becker*, ww. w przepisie 30, pkt 32 oraz 33, dotyczący „warunków”, które państwa członkowskie określają w ramach transpozycji szóstej dyrektywy VAT. Podobnie wyrok w sprawie *Reyners*, ww. w przepisie 48, pkt 26 oraz 31, odnoszący się do jednej ze swobód podstawowych.

51 — Zobacz pkt 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego oraz akapit trzeci jego preambuły.

ich określenia, oraz że w braku takich zasad jednostka nie może powoływać się na ten zakaz⁵². W sytuacji, gdy warunki stosowania nie zostaną określone, to wymagana minimalna ochrona pracowników zatrudnionych na czas określony wynika już samego porozumienia ramowego.

96. Co do zasady przyjmuje się, że bezpośrednia skuteczność przepisu dyrektywy nie jest wykluczona już z tego względu, że na potrzeby jej transpozycji dana dyrektywa przyznaje państwom członkowskim pewien zakres swobodnego uznania⁵³. Taki zakres swobodnego uznania leży raczej w samej naturze dyrektywy, która w myśl art. 249 akapit trzeci WE wiąże państwo członkowskie tylko w odniesieniu do rezultatu, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. Zatem przyjęcie bezpośredniej skuteczności analizowanego w danej sprawie przepisu zależy od tego, czy jego treść jest wystarczająco precyzyjna⁵⁴ oraz czy może on być stosowany przez każdy sąd⁵⁵.

52 — Podobnie wyroki w sprawie *Reyners*, ww. w przypisie 48, pkt 25, 26 oraz 29, jak i z dnia 17 września 2002 r. w sprawie C-413/99 *Baumbast i R*, Rec. s. I-7091, pkt od 84 do 86, odnoszące się do wolności podstawowych, oraz wyrok w sprawie *Becker*, ww. w przypisie 30, pkt 33 oraz 34, dotyczący dyrektywy.

53 — Zobacz w tym zakresie na przykład wyroki w sprawie *Becker*, ww. w przypisie 30, pkt 30, z dnia 24 marca 1987 r. w sprawie 286/85 *McDermott i Cotter*, Rec. s. 1453, pkt 15, w sprawie *Francovich*, ww. w przypisie 25, pkt 17, z dnia 2 sierpnia 1993 r. w sprawie C-271/91 *Marshall*, Rec. s. I-4367, zwany wyrokiem „*Marshall II*”, pkt 37, oraz z dnia 5 października 2004 r. w sprawie C-397/01 do C-403/01 *Pfeiffer i in.*, Zb.Orz. s. I-8835, pkt 105.

54 — Podobnie ponownie wyrok w sprawie *Pfeiffer*, ww. w przypisie 53, pkt 105.

55 — Wyrok z dnia 22 maja 1980 r. w sprawie 131/79 *Santillo*, Rec. s. 1585, pkt 13; podobnie wyrok „*Marshall I*”, ww. w przypisie 45, pkt 55, wyrok „*Marshall II*”, ww. w przypisie 53, pkt 37, oraz opinia rzecznika generalnego Van Gerven z dnia 27 października 1993 r. w sprawie C-128/92 *Banks*, Rec. s. I-1209, pkt 27.

97. W niniejszej sprawie powyższe wymagania są spełnione. W myśl klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego zakaz dyskryminacji jest wyrazem ogólnej zasady równego traktowania i niedyskryminacji oraz ma na celu ochronę pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem pod względem warunków zatrudnienia ze względu na ich pozycję jako osoby zatrudnione na czas określony w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Zastosowanie powyższych wytycznych do konkretnego przypadku należy do klasycznego zakresu kompetencji sądów w zakresie stosowania prawa wspólnotowego.

98. Sama okoliczność, że dany przepis prawa wspólnotowego, jak na przykład omawiany tu zakaz dyskryminacji, określany jest mianem „zasady”, i że występują w nim nieodokreślone pojęcia prawne, jak „warunki pracy” lub „warunki zatrudnienia”, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przepis ten jest precyzyjny w swej treści a zatem nie sprzeciwia się jego bezpośredniej skuteczności⁵⁶. Ewentualne wątpliwości co do wykładni takich pojęć można bowiem wyjaśnić w drodze postępowania w trybie prejudycjalnym⁵⁷.

56 — Zobacz na przykład utrwalone orzecznictwo dotyczące „zasady równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet” (art. 141 WE) zapoczątkowane wyrokiem zwanym „*Defrenne II*”, ww. w przypisie 48, pkt 28, jak również utrwalone orzecznictwo dotyczące „zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn”, także w odniesieniu do „warunków pracy”, np. wyrok zwany „*Marshall I*”, ww. w przypisie 45, oraz wyrok w sprawie *Johnston*, ww. w przypisie 20.

57 — Podobnie również wyrok w sprawie *Van Duyn*, ww. w przypisie 43, pkt 14.

99. Podobnie odesłanie do „powodów o charakterze obiektywnym”, które mogą uzasadniać odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (zob. klauzula 4 ust. 1 porozumienia ramowego), nie wyklucza bezpośredniej skuteczności zakazu dyskryminacji. Przeciwnie, z utrwalonego orzecznictwa wynika, że sama możliwość uczynienia w drodze wyjątku odstępstwa od przepisów dyrektywy nie ma wpływu na jej bezpośrednią skuteczność⁵⁸.

100. Możliwość odmiennego traktowania uzasadnionego obiektywnymi powodami jest ogólnie przyjęta w ramach wszystkich zakazów dyskryminacji wynikających z uregulowań wspólnotowych⁵⁹. Wyraźne wymienienie takiej możliwości w treści porozumienia ramowego stanowi jedynie wzmiankę uzupełniającą o charakterze deklaratywnym, wyrażającą rzecz oczywistą, która w żaden sposób nie zakłóca merytorycznej jasności zakazu dyskryminacji.

101. Podobnie precyzującą funkcję spełnia odwołanie się w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego do zasady pro rata temporis za pomocą sformułowania „[g]dzie

to stosowne”. W ten sposób uwidocznione jest jedynie to, co generalnie wynika zasady niedyskryminacji: jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownikom zatrudnionym na czas określony nie wolno odmówić korzyści przyznawanych porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, chyba że jest to uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym. Jednakże właśnie ograniczony czas spędzany przez pracowników zatrudnionych na czas określony w służbie ich pracodawcy może stanowić taki powód o charakterze obiektywnym prowadzący do przyznania im określonych korzyści nie w pełnym zakresie, lecz jedynie częściowo (pro rata temporis)⁶⁰. To czy i kiedy zachodzi taka sytuacja, należy do oceny konkretnych okoliczności faktycznych danej sprawy. W każdym razie także powołanie się na zasadę pro rata temporis niczego nie zakłóca merytorycznej jasności zakazu dyskryminacji.

102. W konsekwencji zasada niedyskryminacji ustanowiona w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego spełnia wszystkie przesłanki jej bezpośredniej skuteczności.

103. Jednak stosując zasadę niedyskryminacji sąd krajowy musi upewnić się, czy urzędnicy zatrudnieni w służbie publicznej Irlandii faktycznie mogą być uznawani za *porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony* w porównaniu z takim personelem tymczasowym zatrudnionym

58 — Wyroki z dnia 10 listopada 1992 r. w sprawie C-156/91 Hansa Fleisch Ernst Mundt, Rec. s. I-5567, pkt 15, z dnia 9 września 1999 r. w sprawie C-374/97 Feyrer, Rec. s. I-5153, pkt 24, oraz w sprawie Pfeiffer, ww. w przypisie 53, pkt 105; podobnie już wyrok „Marshall I”, ww. w przypisie 45, pkt od 53 do 55. Znajduje to odpowiednie zastosowanie także do swobód podstawowych ustanowionych w traktacie WE, których przesłanki dopuszczające odstępstwa również nie sprzeciwiają się ich bezpośredniej skuteczności; zobacz w tym zakresie spośród wielu innych wyroki w sprawie Van Duyn, ww. w przypisie 43, pkt 7, oraz w sprawie Baumbast i R, ww. w przypisie 52, pkt 85 oraz 86.

59 — Zobacz spośród wielu innych wyrok w sprawie Advocaaten voor de Wereld, ww. w przypisie 21, pkt 56.

60 — Zobacz ponadto klauzulę 4 pkt 4 porozumienia ramowego.

na czas określony, jak skarżący. Rozstrzygnięcie tej kwestii zależy od całościowej oceny wszystkich okoliczności faktycznych konkretnego przypadku. W związku z tym należy tylko na marginesie przypomnieć, że na przykład w odniesieniu do europejskiej służby publicznej sądy wspólnotowe stwierdziły, iż urzędnicy i inny personel Wspólnot Europejskich nie są pracownikami porównywalnymi⁶¹.

104. Celem uzupełnienia należy jeszcze dodatkowo wskazać na skutki prawne ewentualnego naruszenia zasady niedyskryminacji: zgodnie z utrwalonym orzecznictwem korzyści, jakie otrzymują członkowie grupy uprzywilejowanej należy zapewnić także członkom gorzej traktowanej grupy, o ile nie przyjęto jeszcze środków zmierzających do przywrócenia jednakowego traktowania; sąd krajowy zobowiązany jest do niestosowania wszelkich dyskryminujących przepisów krajowych, bez konieczności żądania lub oczekiwania uprzedniego uchylenia tych przepisów przez ustawodawcę oraz do zastosowania wobec członków gorzej traktowanej grupy przepisów obowiązujących wobec innych pracowników⁶².

61 — Wyroki Trybunału z dnia 6 października 1983 r. w sprawach połączonych 118/82 do 123/82 Celant przeciwko Komisji, Rec. s. 2995, pkt 22, oraz z dnia 19 kwietnia 1988 r. w sprawie 37/87 Sperber przeciwko Trybunałowi, Rec. s. 1943, pkt 8 oraz 9, jak również wyrok Sądu do spraw Służby Publicznej z dnia 19 października 2006 r. w sprawie F-59/05 De Smedt przeciwko Komisji, Zb.Orz. SP s. I-A-1-109, II-A-1-409, pkt od 70 do 76, ten ostatni potwierdzony postanowieniem Sądu Pierwszej Instancji z dnia 9 lipca 2007 r. w sprawie T-415/06 P De Smedt przeciwko Komisji, Zb.Orz. SP, pkt 54 oraz 55.

62 — Zobacz spośród wielu innych wyroki w sprawie Cordero Alonso, ww. w przypisie 21, pkt 45 i 46, oraz w sprawie Jonkman, ww. w przypisie 49, pkt 39.

W przedmiocie części drugiej pytania drugiego: klauzula 5 porozu mienia ramowego

105. Za pomocą części drugiej pytania drugiego (pytanie drugie lit. b)) Labour Court zmierza do wyjaśnienia, czy klauzula 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony wywiera skutek bezpośredni. Niniejszy przepis zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia jednego lub kilku wymienionych w nim środków w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

106. Zarówno IMPACT jak i Komisja stoją na stanowisku, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego może wywierać skutek bezpośredni. Jednak podczas gdy IMPACT opiera się na założeniu, że niniejszy przepis ma bezpośrednią skuteczność bez jakichkolwiek ograniczeń, Komisja jest w tym względzie bardziej ostrożna: jej zdaniem niniejszy przepis ma bezpośrednią skuteczność w zakresie, w jakim ponowne zawarcie umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony wymaga istnienia obiektywnych powodów; jest tak w każdym razie wtedy, gdy w okresie na dokonanie transpozycji dyrektywy dane państwo członkowskie nie podjęło innych środków zgodnych z klauzulą 5 pkt 1.

107. Z kolei pozwane ministerstwa irlandzkie oraz sąd krajowy co do zasady odrzucają bezpośrednią skuteczność; powołują się

one na szeroki zakres swobodnego uznania przyznany państwom członkowskim w tym przepisie.

— obiektywne powody uzasadniające ponowne zawarcie takich umów lub stosunków pracy (klauzula 5 pkt 1 lit. a));

108. Od razu zaznaczam, że za słuszne uważam to drugie stanowisko.

— maksymalny łączny czas trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (klauzula 5 pkt 1 lit. b));

109. Z pewnością porozumienie ramowe opiera się na założeniu, że stabilność zatrudnienia stanowi podstawowy element ochrony pracowników, podczas gdy kolejne zawieranie umów o pracę na czas określony uważane jest za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników i prowadzi do niestabilności ich sytuacji⁶³. Z tego względu celem partnerów społecznych było „ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”⁶⁴.

— liczba takich ponownie zawieranych umów lub nawiązywanych stosunków (klauzula 5 pkt 1 lit. c)).

110. Jednakże w tym celu klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego nakłada na państwa członkowskie jedynie bardzo ogólnie sformułowany obowiązek wprowadzenia w ich porządek prawny, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, jednego lub więcej spośród następujących środków:

111. W ten sposób państwa członkowskie zobowiązane są wprowadzić, w celu zapobiegania nadużyciom w *sposób skuteczny i wiążący*⁶⁵, do przyjęcia w ich krajowym porządku prawnym co najmniej jednego ze środków enumeratywnie wyliczonych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c), jednak porozumienie ramowe nie określa precyzyjnie, którego. Porozumienie ramowe pozostawia bowiem państwom członkowskim swobodę wyboru

63 — Wyrok w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 62 oraz 63.

64 — Klauzula 1 lit. b) porozumienia ramowego. Zobacz również wyrok w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 63 oraz 79.

65 — Wyroki w sprawie Adeneler, pkt 65, 80, 92 oraz 101, w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 44 oraz 50, i w sprawie Vassallo, pkt 35, wszystkie powołane w przypisie 3.

między trzema rodzajami środków, które są równoważne i spośród których — w ramach swobodnego uznania — wprowadzają one jeden lub więcej w sposób skuteczny i odpowiadający celowi dyrektywy⁶⁶. Ma to służyć uwzględnieniu sytuacji istniejącej w każdym z państw członkowskich oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach⁶⁷.

112. Jak wynika z powyższych rozważań państwo członkowskie nie jest zatem w sposób konieczny zobowiązane do wprowadzenia pierwszego z trzech zaproponowanych środków. Nic nie stoi na przeszkodzie określeniu, w celu zapobiegania nadużyciom, zamiast powodów o charakterze obiektywnym jedynie maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych stosunków pracy na czas określony lub maksymalnej liczby ponownie nawiązywanych stosunków pracy na czas określony.

113. Z niewprowadzenia obu powyższych środków nie wynika również, że z upływem terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 możliwość dokonania wyboru przez dane państwo członkowskie w sposób konieczny ogranicza się do pierwszego środka. W momencie upływu terminu na dokonanie transpozycji istnieje pewność jedynie co do tego, że dane państwo członkowskie nie wypełniło ciążącego na nim obowiązku do dokonania transpozycji. Jednak ze względu na to, że między trzema środkami przewidzianymi w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c)

porozumienia ramowego nie zachodzi stosunek hierarchiczny nie jest dopuszczalny wniosek, jakoby możliwość bezpośredniego stosowania tego przepisu lub jego poszczególnych części wynikała z samego niezachowania terminu przez państwo członkowskie.

114. W przeciwieństwie do opinii Komisji wymogu istnienia obiektywnego powodu uzasadniającego ponowne nawiązanie stosunków pracy na czas określony nie można również uznać za swego rodzaju najniższy wspólny mianownik, który w przypadku wadliwej transpozycji mógłby zostać wyinterpretowany z przepisu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego jako jego *treść minimalna*.

115. Jedynie pierwszy z trzech proponowanych środków, jeżeli zostanie on przyjęty w krajowym porządku prawnym, wiąże się w ogóle z wymogiem istnienia obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie umów o pracę lub nawiązanie stosunków pracy na czas określony. Natomiast obu pozostałym środkom nie towarzyszy w sposób konieczny taki wymóg uzasadnienia. O ile bowiem określony zgodnie z dyrektywą maksymalny łączny czas trwania lub maksymalna liczba ponownie zawieranych umów nie zostaną przekroczone, to stosunek zatrudnienia na czas określony może zostać ponownie nawiązany bez uszczerbku dla porozumienia ramowego także w przypadku braku obiektywnego powodu.

66 — W przedmiocie obowiązku uwzględniania celu i praktycznej skuteczności dyrektywy bądź porozumienia ramowego zob. wyrok w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 68, 82 oraz 101.

67 — Zobacz pkt. 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego oraz akapit trzeci jego preambuły, ponadto wyrok w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 68.

116. Punkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego w sposób szczególnie podkreśla wprawdzie, że korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach⁶⁸, jest środkiem zapobiegania nadużyciom. Nie oznacza to jednak, że dopuszczalność umów o pracę na czas określony zależy tylko i wyłącznie od istnienia obiektywnych przesłanek uzasadniających ograniczenie czasowe, i że w braku takich obiektywnych przesłanek korzystanie z rzeczonych umów należałoby automatycznie uznać za nadużycie. W takim przypadku środki przewidziane w klauzuli 5 pkt 1 lit. b) i c) porozumienia ramowego byłyby zbędne.

117. Pragnę dodać, że z charakteru stosunków pracy zawieranych na czas określony jako *odstępstwo od zasady*⁶⁹ nie wynika nic innego. Wprawdzie porozumienie ramowe opiera się bez wątpienia na założeniu, że umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy⁷⁰ i że umowy o pracę na czas określony, jak podkreśla to Trybunał, „jedynie w pewnych okolicznościach” mogą odpowiadać potrzebom zarówno praco-

dawców, jak i pracowników⁷¹. Jednakże nie oznacza to, że dla nawiązania lub ponownego nawiązania stosunków pracy na czas określony zawsze konieczne jest istnienie obiektywnego powodu. Państwa członkowskie mogą wyrazić w ich porządku prawnym, że stosunki pracy na czas określony mają charakter odstępstwa także w inny sposób, na przykład poprzez określenie maksymalnego łącznego czasu ich trwania (klauzula 5 pkt 1 lit. b)) lub maksymalnej liczby ponownie nawiązywanych stosunków pracy (klauzula 5 pkt 1 lit. c)).

118. Ogólnie rzecz ujmując niniejsza sprawa nie wykazuje takiego podobieństwa z powołaną przez Komisję sprawą Francovich — dyskutowana w tej sprawie dyrektywa określała w każdym razie minimalny poziom ochrony prawnej⁷² —, jak raczej z powołaną przez Labour Court sprawą Von Colson i Kamann, w której państwom członkowskim nie nakazano przyjęcia żadnych określonych środków, a ponadto pozostawiono im szeroki zakres swobodnego uznania w odniesieniu do rodzaju przyjętych środków⁷³.

119. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego nie spełnia przesłanek jej bezpośredniej skuteczności.

68 — W niemieckiej wersji językowej porozumienia ramowego terminologia jest niejednolita; w pkt 7 postanowień ogólnych mówi się o „objektive Gründe”, podczas gdy w klauzuli 5 pkt 1 lit. a) stosuje się pojęcie „sachliche Gründe”. Porównanie z innymi wersjami językowymi wskazuje jednak, że problem ten występuje tylko w niemieckiej wersji i że nie prowadzi to do niespójności merytorycznej.

69 — Podobnie wyrok w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 62.

70 — Zobacz pkt 6 postanowień ogólnych porozumienia ramowego oraz akapit drugi jego preambuły.

71 — Wyrok w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 62, zobacz ponadto pkt 8 postanowień ogólnych porozumienia ramowego oraz motyw drugi jego preambuły.

72 — Wyrok w sprawie Francovich, ww. w przypisie 25, pkt od 17 do 20 (w przedmiocie „zakresu gwarancji”). W powyższym wyroku bezpośredniej skuteczności omawianej dyrektywy nie stwierdzono z innych względów, wyrok w sprawie Francovich, pkt od 23 do 26.

73 — Wyrok z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 Von Colson i Kamann, Rec. s. 1891, w szczególności pkt 18 oraz 27.

120. Natomiast w przypadku stwierdzenia bezpośredniej skuteczności klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w rozumieniu zaproponowanym przez Komisję należałoby zapewnić, aby w należyty sposób uwzględniony został aspekt ochrony pracowników. Wprawdzie porozumienie ramowe nie przewiduje generalnego obowiązku państw członkowskich do przekształcenia stosunków pracy zawartych na czas określony w stosunki pracy na czas nieokreślony⁷⁴, to jednak sytuacja, w której niezgodne z prawem czasowe ograniczenie umów o pracę na czas określony prowadziło do natychmiastowej utraty miejsc pracy przez danych pracowników, sprzeciwiałaby się celowi ochronnemu porozumienia ramowego.

121. Niezależnie od możliwości bezpośredniego powoływania się na klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego przez jednostki, w myśl wyroku w sprawie Francovich oraz na określonych w nim warunkach można zobowiązać dopuszczające się uchybienia państwo członkowskie na przykład do naprawienia obywatelom szkody wyrządzonej jednostkom wskutek braku dokonania transpozycji dyrektywy 1999/70 w terminie⁷⁵.

74 — Zobacz w tym zakresie powołane w przypisie 3 wyroki w sprawie Adeneler, pkt 91 oraz 101, jak i w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 47.

75 — Wyrok w sprawie Francovich, ww. w przypisie 25, pkt od 30 do 46, i od wydania tego wyroku utrwalone orzecznictwo, zob. ostatnio wyrok w sprawie Farrell, ww. w przypisie 44, pkt 43.

C — W przedmiocie pytania trzeciego: Wynikające z prawa wspólnotowego wytyczne dotyczące ponownego nawiązania stosunków pracy zawartych na czas określony po upływie terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70, jednak przed wejściem w życie krajowej ustawy dokonującej jej transpozycji

122. W trzecim pytaniu sąd krajowy pragnie uzyskać wyjaśnienie kwestii, czy klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego pozwala działającemu w charakterze pracodawcy państwu członkowskiemu na ponowne zawieranie umów o pracę na czas określony na stosunkowo długie okresy — w niniejszej sprawie na okresy do ośmiu lat — w okresie, od dnia, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 do dnia wejścia w życie krajowej ustawy dokonującej jej transpozycji.

123. Tło tego pytania leży obawa, że poprzez ponowne zawarcie umów o pracę na tak długie okresy na krótko przed wejściem w życie irlandzkiej ustawy dokonującej transpozycji dyrektywy zainteresowani pracownicy zostali pozbawieni ochrony prawnej wynikającej z ustawy z 2003 r. oraz z porozumienia ramowego.

124. Sąd krajowy zwraca się do Trybunału z wnioskiem o wyjaśnienie tej kwestii „mając na uwadze” odpowiedzi udzielone przez Trybunał na pytanie pierwsze i pytanie drugie lit. b). Za podstawę poniższych rozważań przyjmując zatem założenie, że

klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego, jak wykazano powyżej⁷⁶, *nie* wywołuje skutku bezpośredniego.

125. W sytuacji, gdy wykluczone jest wywoływanie przez powyższy przepis skutku bezpośredniego klauzula 5 pkt. 1 porozumienia ramowego jako taka nie może być powoływana na podważenie dopuszczalności ponownego nawiązywania stosunków pracy nawiązanych na czas określony na okres wynoszący do ośmiu lat.

126. Nic innego nie wynika z uwzględnienia *zakazu działania wbrew celom dyrektywy*, na który powoływał się zarówno sąd krajowy jak i IMPACT.

127. Co prawda wszystkie organy krajowe są zobowiązane do osiągnięcia rezultatu wskazanego w dyrektywie. Obowiązek ten wynika z art. 10 WE oraz z art. 249 akapit trzeci WE w związku z samą dyrektywą⁷⁷. Z tego względu już w czasie trwania terminu na dokonanie transpozycji danej dyrektywy państwa członkowskie zobowiązane są do zaniechania wszelkich działań, które mogą poważnie zagrażać osiągnięciu rezul-

tatu wskazanego przez tę dyrektywę⁷⁸. Wnioskując a fortiori ma to zastosowanie tym bardziej po upływie terminu na dokonanie transpozycji, gdy na wszystkich organach władzy publicznej spoczywa czynny obowiązek aktywnego wspierania osiągnięcia rezultatu przewidzianego w dyrektywie, który wykracza poza sam tylko zakaz działania wbrew celom dyrektywy.

128. Jednakże celem porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony jest jedynie ustanowienie *ram* dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony (zob. klauzula 1 lit. b) oraz klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego).

129. Irlandzkie ministerstwo spraw zagranicznych działające w charakterze pracodawcy w sektorze publicznym nie mogło jednak naruszyć tego celu polegającego na stworzeniu odpowiednich *warunków ramowych* tylko poprzez powtórne zawarcie *niektórych* umów o pracę zawartych na czas określony na krótko przed wejściem w życie krajowej ustawy dokonującej transpozycji dyrektywy, nawet jeżeli chodzi tu o stosunkowo długie okresy.

130. Z pewnością środki wprowadzane przez państwa członkowskie na podstawie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w *efekcie*

76 — Punkty od 105 do 119 niniejszej opinii.

77 — Zobacz w tym zakresie wyrok w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 117.

78 — Wyroki z dnia 18 grudnia 1997 r. w sprawie C-129/96 Inter-Environnement Wallonie, Rec. s. I-7411, pkt 45, z dnia 8 maja 2003 r. w sprawie C-14/02 ATRAL, Rec. s. I-4431, pkt 58, oraz w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 121.

mają na celu skuteczne zapobieganie nadużyciom także w konkretnym przypadku⁷⁹. Klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego nie zmierza jednak do stworzenia *indywidualnego zakazu nadużyć, niezależnie od środków przewidzianych w lit. a)–c)*. Z powyższego wynika, że takiego zakazu nadużyć w konkretnych przypadkach nie można wyprowadzić z porozumienia ramowego, również nie w oparciu o zakaz działania wbrew celom dyrektywy lub o obowiązek współdziałania organów krajowych (art. 10 WE w związku z art. 249 akapit trzeci WE).

131. Przeprowadzenie przed dokonaniem prawidłowej transpozycji dyrektywy 1999/70 do prawa krajowego kontroli, czy konkretne przypadki ponownego zawarcia umów o pracę w sektorze publicznym na czas określony stanowią ewentualnie nadużycie, prowadziłyby w rzeczywistości do bezpośredniego zastosowania klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, czego przesłanki — jak wykazano powyżej⁸⁰ — nie są jednak spełnione.

132. Podsumowując należy wobec powyższego stwierdzić:

Artykuł 10 WE i art. 249 akapit trzeci WE w związku z klauzulą 5 pkt 1 Porozumienia

ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony nie pozbawia działające w charakterze pracodawcy państwo członkowskie możliwości ponownego zawierania umów o pracę na czas określony na stosunkowo długie okresy w czasie pomiędzy upływem terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 a przyjęciem w prawie krajowym przepisów dokonujących jej transpozycji.

D — W przedmiocie pytania czwartego: Wykładnia przepisów krajowych zgodna z dyrektywą

133. Za pomocą pytania czwartego sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, czy ze względu na obowiązek dokonania wykładni prawa krajowego zgodnej z dyrektywą, sąd krajowy jest zobligowany do dokonania takiej wykładni przyjętej po upływie terminu na dokonanie transpozycji ustawy transponującej daną dyrektywę, że ustawa ta obowiązuje z mocą wsteczną do dnia, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji powyższej dyrektywy.

134. Niniejsze pytanie zostało zadane jedynie na wypadek, gdyby na pytanie pierwsze lub pytanie drugie została udzielona odpowiedź przecząca. Ponadto to uzasadnienia postanowienia odsyłającego wynika, że sąd krajowy zmierza jedynie do wyjaśnienia kwestii działania wstecz art. 6 ustawy z 2003 r., który transponuje do prawa irlandzkiego zasadę niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony.

79 — W wyroku w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 65, 68, 82, 92 oraz 101, Trybunał podkreśla, że państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia rezultatu przewidzianego w prawie wspólnotowym oraz do zapobiegania w skuteczny sposób nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony.

80 — Zobacz pkt od 105 do 119 niniejszej opinii.

135. Ze względu na moją propozycję, aby odpowiedzi twierdzącej udzielić nie tylko na pytanie pierwsze, ale i na pytanie drugie, w każdym razie w zakresie, w jakim dotyczy ono zasady niedyskryminacji (pytanie drugie lit. a))⁸¹, pytanie czwarte nie wymaga oceny. W związku z tym poniższe rozważania mają jedynie charakter posilkowy.

136. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądy krajowe, stosując prawo wewnętrzne, 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 WE⁸².

137. Przy tym zasada wykładni zgodnej z dyrektywą wymaga, 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

81 — Zobacz powyżej, pkt od 45 do 84 oraz pkt od 89 do 102 niniejszej opinii.

82 — Zobacz spośród wielu innych wyroki w sprawie Von Colson i Kamann, ww. w przypisie 73, pkt 26, w sprawie Pfeiffer, ww. w przypisie 53, pkt 113, oraz w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 108.

i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami⁸³. W tym celu mają one obowiązek maksymalnego wykorzystania zakresu uznania, jakie daje im prawo krajowe⁸⁴.

138. Jednakże obowiązek wykładni zgodnej z dyrektywą jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, a w szczególności przez zasadę pewności prawa i niedziałania prawa wstecz; nie może on także służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem*⁸⁵.

139. W przypadku takim, jak w niniejszej sprawie *ogólne zasady prawa wspólnotowego* nie wydają się bezwzględnie sprzeciwiać działaniu wstecz art. 6 ustawy z 2003 r. przyjętemu w drodze wykładni, w każdym razie nie w sytuacji istnienia hierarchicznego stosunku prawnego, w ramach którego pracownik powołuje się na zasadę niedyskryminacji wobec pracodawcy w sektorze publicznym.

83 — Wyroki w sprawie Pfeiffer, ww. w przypisie 53, pkt 115, 116, 118 oraz 119, i w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 111; podobnie już wyrok z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 Marleasing, Rec. s. I-4135, pkt 8, w którym Trybunał podkreśla, że dokonywana przez sąd krajowy „wykładnia w miarę możliwości musi uwzględniać brzmienie i cel dyrektywy”.

84 — Wyrok w sprawie Von Colson i Kamann, ww. w przypisie 73, pkt 28; zobacz również wyroki z dnia 4 lutego 1988 r. w sprawie 157/86 Murphy i in., Rec. s. 673, pkt 11, oraz z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-208/05 ITC, Zb.Orz. s. I-181, pkt 68.

85 — Wyroki z dnia 16 czerwca 2005 r. w sprawie C-105/03 Pupino, Zb.Orz. s. I-5285, pkt 44 i 47, oraz w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 110.

140. O ile jest ogólną regułą, że zasada pewności prawa sprzeciwia się temu, by czasowy zakres obowiązywania aktu prawnego rozpoczął się przed jego ogłoszeniem, to jednak może tak być na zasadzie wyjątku, gdy wymaga tego cel interesu ogólnego i gdy w należyty sposób respektowane są uzasadnione oczekiwania zainteresowanych⁸⁶. Taki wyjątek można by dopuścić w przypadku takim, jak w niniejszej sprawie.

141. Po pierwsze dokonana w terminie transpozycja danej dyrektywy do prawa krajowego stanowi bez wątpienia cel leżący w interesie ogólnym. Po drugie w przypadku takim, jak w niniejszej sprawie, organy władzy publicznej tylko z trudnością mogłyby powoływać się na zasadę ochrony uzasadnionych oczekiwań. To, że ewentualne zaufały one, iż nadal obowiązywać będzie wcześniejsza krajowa sytuacja prawna, nie może uchodzić za okoliczność uzasadniającą ochronę, jeżeli na danym państwie członkowskim spoczywał obowiązek dostosowania krajowej sytuacji prawnej do prawa wspólnotowego najpóźniej do dnia, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70.

142. Zatem ze względu na to, że pracodawcy w sektorze publicznym mogli przewidzieć zmianę sytuacji prawnej — w niniejszej

sprawie: wymagane przez prawo wspólnotowe wprowadzenie zasady niedyskryminacji — to nie mogą oni powoływać się na zasadę ochrony uzasadnionych oczekiwań⁸⁷. Powyższy sposób oceny jest właściwy również z tego względu, że przyznanie ochrony uzasadnionych oczekiwań pracodawcom w sektorze publicznym prowadziłyby ostatecznie do absurdalnego wniosku, iż dopuszczające się uchybienia państwo członkowskie mogłoby powoływać się w stosunku do jednostek na własne działanie sprzeczne z prawem wspólnotowym⁸⁸.

143. Jednakże niniejsza sprawa nie wymaga wyczerpującej analizy kwestii, czy stosowanie krajowej ustawy dokonującej transpozycji dyrektywy z mocą wsteczną może być ewentualnie pożądane w świetle prawa wspólnotowego i czy sprzeciwiają się temu ogólne zasady prawa. W każdym razie zasada wykładni zgodnej z dyrektywą nie może bowiem zobowiązać sądu krajowego do stosowania prawa krajowego z mocą wsteczną contra legem.

144. W niniejszej sprawie Labour Court wskazuje na istniejące w prawie irlandzkim „silne domniemanie” co do braku działania ustaw wstecz. Jak zaznacza Labour

86 — Wyrok z dnia 26 kwietnia 2005 r. w sprawie C-376/02 Stichting „Goed Wonen”, Zb.Orz. s. I-3445, pkt 33; podobnie już, w odniesieniu do przepisów materialnoprawnych, wyrok z dnia 12 listopada 1981 r. w sprawie 212/80 do 217/80 Amministrazione delle finanze dello Stato przeciwko Salumi, Rec. s. 2735, pkt 9 oraz 10, jak również utrwalone orzecznictwo. W wyroku z dnia 8 marca 1988 r. w sprawie 80/87 Dik, Rec. s. 1601, pkt 15, Trybunał potwierdza wyraźnie, że ustawodawca krajowy może dokonać transpozycji dyrektywy z mocą wsteczną.

87 — Podobnie — w odniesieniu do podmiotów gospodarczych — wyrok z dnia 10 marca 2005 r. w sprawie C-342/03 Hiszpania przeciwko Radzie, Zb.Orz. s. I-1975, pkt 48.

88 — Na zasadę ochrony uzasadnionych oczekiwań nie mogą powoływać się podmioty, które dopuściły się oczywistych naruszeń obowiązujących przepisów prawa, wyrok z dnia 14 lipca 2005 r. w sprawie C-65/02 P i C-73/02 P ThyssenKrupp przeciwko Komisji, Zb.Orz. s. I-6773, pkt 41.

Court powyższe domniemanie mogłoby zostać obalone jedynie przez wyraźne i jednoznaczne brzmienie danego przepisu lub wyraźne i wiążące wskazówki zawarte w innych przepisach danej ustawy. Labour Court wywodzi dalej, że wprawdzie brzmienie art. 6 ustawy z 2003 r. nie wyklucza w sposób wyraźny możliwości jego wykładni pozwalającej na nadanie mu mocy wstecznej. Jednakże nie istnieją żadne wyraźne wskazówki pozwalające stwierdzić, iż obowiązuje on z mocą wsteczną. Labour Court wskazuje, iż z tego względu, mając na uwadze zasady wykładni obowiązujące w prawie irlandzkim, nie jest możliwe przyznanie omawianemu przepisowi mocy wstecznej.

145. Przytoczone informacje wskazują na to, że stosowanie w niniejszej sprawie prawa krajowego z mocą wsteczną Labour Court uznałby za wykładnię *contra legem*⁸⁹. W przypadku, gdyby tak było, każdy sąd krajowy może być zobowiązany — także bez podstawy prawnej w uregulowaniach wspólnotowych — do stosowania prawa z mocą wsteczną w drodze wykładni zgodnej z dyrektywą.

146. Celem uzupełnienia należy jednak przypomnieć, że obowiązek dokonania przez sąd krajowy wykładni zgodnej z dyrektywą nie ogranicza się do wykładni ustawy transponującej daną dyrektywę, lecz obejmuje obowiązek dokonania wykładni zgodnej wszystkich krajowych przepisów prawnych, a zatem również przepisów krajowych wydanych przed przyjęciem ustawy transponującej⁹⁰.

147. W przypadku zatem, gdyby w prawie irlandzkim przed dniem 14 lipca 2003 r. istniał przepis lub choćby ogólna zasada prawa, zgodnie z którymi zakazane jest na przykład dyskryminujące, stanowiące nadużycie lub niezgodne z dobrymi obyczajami zachowanie danego pracodawcy w stosunku pracowników, to sąd krajowy byłby zobowiązany do dokonania wykładni zgodnej i zastosowania tego przepisu lub tej zasady uwzględniając brzmienie i cel dyrektywy 1999/70⁹¹, a przy tym w szczególności do należytego uwzględnienia omawianej zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony (klauzula 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony).

148. Natomiast w sytuacji, gdy rezultat przewidziany w dyrektywie nie może zostać osiągnięty w drodze wykładni, to w świetle wyroku w sprawie Francovich i na określonych w nim warunkach prawo wspólnotowe nakłada na państwa członkowskie obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej jednostkom wskutek braku transpozycji tej dyrektywy⁹².

89 — Zgodnie z dodatkowymi informacjami pozwanych ministerstw irlandzkich przekazanymi w trakcie rozprawy przed Trybunałem, możliwość stosowania ustawy z 2003 r. z mocą wsteczną była przedmiotem debaty w parlamencie irlandzkim i została świadomie odrzucona przez ustawodawcę.

90 — Wyroki w sprawie Marleasing, ww. w przypisie 83, pkt 8, w sprawie Pfeiffer, ww. w przypisie 53, pkt 115, 118 i 119, oraz w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 108 oraz 111.

91 — Podobnie, w przedmiocie zgodnej z dyrektywą wykładni pojęcia dobrych obyczajów, moja opinia z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb.Orz. s. I-9483, pkt 63; podobnie — nawet jeżeli w innym kontekście — wyrok z dnia 5 lipca 2007 r. w sprawie C-321/05 Kofoed, Zb.Orz. s. I-5795, pkt 46, w przedmiocie zakazu praktyk stanowiących nadużycie.

92 — Wyroki z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. s. I-3325, pkt 27, oraz w sprawie Adeneler, ww. w przypisie 3, pkt 112; zobacz również już pkt 121 niniejszej opinii oraz orzecznictwo przywołane w przypisie 75.

149. Podsumowując należy zatem stwierdzić:

Z prawa wspólnotowego nie wynika obowiązek sądu krajowego do dokonania takiej wykładni przyjętej po upływie terminu na dokonanie transpozycji ustawy transponującej daną dyrektywę, że ustawa ta obowiązuje z mocą wsteczną do dnia, w którym powyższa dyrektywa powinna być zostać transponowana, jeżeli w świetle zasad prawa krajowego powyższa taka wykładnia byłaby *contra legem*.

Nie narusza to obowiązku sądu krajowego do dokonania zgodnej z dyrektywą wykładni innych przepisów prawa krajowego obowiązujących w momencie upływu terminu na dokonanie transpozycji danej dyrektywy, jak również obowiązku danego państwa członkowskiego do naprawienia szkody wyrządzonej jednostkom wskutek niedokonania transpozycji tej dyrektywy.

E — W przedmiocie pytania piątego: Możliwość stosowania klauzuli 4 porozumienia ramowego w odniesieniu do składników wynagrodzenia i emerytur

150. Za pomocą pytania piątego sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, czy warunki pracy w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego obejmują również warunki umowy o pracę odnoszące się do wynagrodzenia i emerytur.

151. Ta bardzo kontrowersyjna kwestia została podniesiona jedynie na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lub pytanie czwarte. Z uwagi na zaproponowaną przeze mnie odpowiedź na pytanie pierwsze⁹³, pytanie piąte należy poddać analizie.

152. Nie tylko Impact oraz Komisja, lecz również sąd krajowy wyrażają opinię, że warunki pracy w rozumieniu porozumienia ramowego obejmują również wynagrodzenie i emerytury. Natomiast pozwane ministerstwa irlandzkie, a przede wszystkim rząd Zjednoczonego Królestwa stanowczo reprezentują diametralnie odmienne stanowisko, podobnie jak uczynił to przed rokiem rzecznik generalny Poiares Maduro w swojej opinii w sprawie Del Cerro Alonso⁹⁴.

153. W istocie spór dotyczy dwóch kwestii: po pierwsze istnieje rozbieżność zdań co do rozumienia pojęcia warunków pracy jako takiego, także w kontekście innych dyrektyw Wspólnoty dotyczących prawa pracy i prawa socjalnego. Po drugie rozbieżność zdań dotyczy zakresu podstawy prawnej dyrektywy

⁹³ — Zobacz powyżej pkt od 45 do 84 niniejszej opinii.

⁹⁴ — Opinia rzecznika generalnego Poiaresa Maduro z dnia 10 stycznia 2007 r. w sprawie Del Cerro Alonso, ww. w przypisie 3, pkt od 16 do 25.

1999/70 w obliczu okoliczności, że art. 139 ust. 2 WE pozwala na przyjęcie przez Radę decyzji w celu wykonania porozumień ramowych tylko w dziedzinach objętych przez art. 137 WE, do których z kolei wyraźnie nie należą wynagrodzenia za pracę (zob. art. 137 ust. 5 WE). Poniżej będę rozpatrywać obie te kwestie osobno.

Pojęcie warunków pracy

154. Pojęcie warunków pracy rozumiane w związku z zasadą niedyskryminacji wyrażoną w klauzuli 4 porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony, ani wyraźnie nie obejmuje ani nie wyklucza świadczeń pieniężnych takich, jak omawiane w niniejszej sprawie wynagrodzenia i emerytury.

155. W kilku przyjętych niedawno przepisach dotyczących prawa pracy i prawa socjalnego prawodawca wspólnotowy wyraźnie sprecyzował, że stosowane w nich pojęcie warunków pracy *obejmuje* wynagrodzenie za pracę⁹⁵. Jednakże brak takiego wyraźnego

uregulowania w niniejszej sprawie niekoniecznie musi oznaczać, że wynagrodzenie za pracę należałoby całkowicie wyłączyć z zakresu stosowania klauzuli 4 porozumienia ramowego.

156. Także wcześniejsze orzecznictwo w przedmiocie równego traktowania mężczyzn i kobiet, zgodnie z którym pojęcie warunków pracy występujące w dyrektywie 76/207 — przed jej zmianą w drodze dyrektywy 2002/73 — *nie* obejmowało wynagrodzenia za pracę⁹⁶, nie znajduje automatycznie zastosowania w niniejszej sprawie. Orzecznictwo to jest bowiem w przeważającej mierze oparte na dyrektywie 75/117/EWG⁹⁷, która zawierała przepis szczególnie w zakresie równego traktowania mężczyzn i kobiet pod względem wynagrodzenia za pracę⁹⁸ i której zakres stosowania należało rozgraniczyć od zakresu stosowania dyrektywy 76/207. Natomiast w niniejszej sprawie nie wyłania się żaden podobny problem rozgraniczenia od równoległe obowiązującego aktu prawnego.

95 — Zobacz art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz.U. L 180, s. 22, art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. L 303, s. 16, oraz art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz.U. L 39, s. 40, w brzmieniu nadanym dyrektywą 2002/73/WE, Dz.U. L 269, s. 15.

96 — Wyroki z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie i in. C-342/93 Gillespie, Rec. s. I-475, pkt 24, oraz z dnia 8 września 2005 r. w sprawie C-191/03 McKenna, Zb.Orz. s. I-7631, pkt 30.

97 — Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet, Dz.U. L 45, s. 19.

98 — Zobacz również motyw drugi dyrektywy 76/207, do którego wyraźnie odnoszą się wyroki powołane w przypisie 96. Od zmiany dyrektywy 76/207 na mocy dyrektywy 2002/73, dyrektywa 75/117 stanowi raczej nie tyle uregulowanie szczególne, co przepis, do którego — w celu konkretnego określenia pojęcia wynagrodzenia — odsyła art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207.

157. Pojęcia warunków pracy w rozumieniu klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony wymaga wykładni. Przy tym zgodnie z utrwalonym orzecznictwem należy wziąć pod uwagę nie tylko jego treść, ale także jego kontekst oraz cele regulacji, której częścią stanowi ta klauzula⁹⁹.

podstawowych pracowników¹⁰³ oraz w Europejskiej karcie społecznej¹⁰⁴.

158. Jak wynika z klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego, jego celem jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji¹⁰⁰. W ten sposób wyrażone zostają zasadnicze cele polityki socjalnej Wspólnoty, takie jak określone w szczególności w art. 136 akapit pierwszy WE, mianowicie poprawa warunków życia i pracy oraz zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej. Takie same cele wspomniane są już w preambule traktatu UE¹⁰¹ oraz traktatu WE¹⁰², jak i we Wspólnotowej karcie socjalnych praw

159. W świetle tego celu polityki socjalnej zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony należy do tych zasad prawa socjalnego Wspólnoty, których nie należy interpretować zawężająco¹⁰⁵. Już samo to przemawia przeciwko kategorycznemu wykluczeniu takich aspektów finansowych, jak wynagrodzenie i emerytura, z zakresu stosowania zakazu dyskryminacji.

160. Sytuacja, w której powyższy zakaz odnosiłby się tylko do takich warunków pracy, które nie mają związku z wynagrodzeniem w znacznym stopniu ograniczałaby

99 — Wyroki z dnia 7 czerwca 2005 r. w sprawie C-17/03 VEMW i in., Zb.Orz. s. I-4983, pkt 41, oraz z dnia 7 czerwca 2007 r. w sprawie C-76/06 P Britannia Alloys & Chemicals przeciwko Komisji, Zb.Orz. s. I-4405, pkt 21.

100 — Zobacz też motyw czternasty dyrektywy 1999/70 oraz motyw trzeci preambuły porozumienia ramowego.

101 — W preambule traktatu UE potwierdzone jest znaczenie podstawowych praw socjalnych (motyw czwarty) oraz podkreślony cel, jakim jest postęp gospodarczy i społeczny (motyw ósmy).

102 — W preambule traktatu WE podkreślone jest znaczenie postępu gospodarczego i społecznego (motyw drugi) a jako główny cel wyznaczona stała poprawa warunków życia i zatrudnienia narodów Europy (motyw trzeci); zobacz w tym zakresie także wyrok zwany „Defrenne II”, ww. w przypisie 48, pkt 10 oraz 11.

103 — Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników przyjęta podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. i opublikowana w dokumencie Komisji COM(89) 471 z dnia 2 października 1989 r. Punkt 7 karty następujące brzmienie: „Ustanowienie rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników na obszarze Wspólnoty Europejskiej. Proces ten następuje na drodze wyrównywania tych warunków na drodze postępu i dotyczy w szczególności wymiaru i organizacji czasu pracy, jak również form zatrudnienia innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony, jak umowa o pracę na czas określony, praca w niepełnym wymiarze godzin, praca tymczasowa i praca sezonowa.” Punkt 10 tiret pierwsze karty dodaje: „Zgodnie z zasadami stosowanymi w poszczególnych krajach [...] każdy pracownik na obszarze Wspólnoty Europejskiej ma prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej [...]”.

104 — Europejska karta społeczna podpisana przez państwa członkowskie Rady Europy w Turynie w dniu 18 października 1961 r. W rozdziale 1 pkt 2 oraz 4 tej karty podkreślone zostało prawo wszystkich pracowników do sprawiedliwych warunków pracy i sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, przy czym prawo to należy uznać za postanowienie określające cel, zob. rozdział III art. 20 ust. 1 lit. a) karty.

105 — Wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, ww. w przypisie 3, pkt 38.

również praktyczną doniosłość zakazu dyskryminacji w życiu zawodowym. Pracownicy zatrudniani na czas określony są co prawda zainteresowani traktowaniem na równi z porównywalnymi pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, na przykład pod względem odzieży roboczej i sprzętu, jednak znacznie większe znaczenie dla warunków życia i pracy tych pracowników ma traktowanie na równi z ich kolegami zatrudnionymi na czas nieokreślony pod względem *finansowym*. Ta potrzeba ochrony przemawia przeciwko ograniczeniu zakresu stosowania zakazu dyskryminacji wyłącznie do tych warunków pracy, które nie mają związku z wynagrodzeniem.

161. Co więcej odesłanie do zasady pro rata temporis w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego wskazuje na to, że zakres zastosowania zakazu dyskryminacji może obejmować również świadczenia pieniężne. Powyższa zasada może w ogóle dotyczyć tylko i wyłącznie świadczeń podzielných, do których należą przede wszystkim świadczenia pieniężne, takie jak wynagrodzenia, dodatki i niektóre premie.

162. W świetle powyższych rozważań zarówno cel klauzuli 4 porozumienia ramowego jak i kontekst prawny tego przepisu przemawiają za uwzględnieniem wynagrodzenia i emerytur jako elementów składających się na pojęcie warunków pracy.

163. Co się jednak tyczy w szczególności *emerytur*, to należy dokonać następującego ograniczenia: takie warunki finansowe umowy o pracę można uznać za *warunki pracy* w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego tylko wówczas, jeżeli dotyczą one świadczeń mających charakter wypłacanej przez pracodawcę emerytury lub renty zakładowej, a nie świadczeń z ogólnych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego.

164. Krótki przegląd orzecznictwa w przedmiocie równego traktowania mężczyzn i kobiet ukazuje, że tylko świadczenia wymienione jako pierwsze należą do zakresu stosunku pracy i są wypłacane na podstawie takiej umowy¹⁰⁶. Powyższe orzecznictwo można stosować odpowiednio do Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony. W drodze porozumienia ramowego partnerzy społeczni nie zamierzali bowiem uregulować kwestii ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego; uznali oni raczej, że zagadnienia te pozostają w sferze kompetencji państw członkowskich¹⁰⁷.

106 — Wyroki z dnia 25 maja 1971 r. w sprawie 80/70 Defrenne, Rec. s. 445, zwany „Defrenne I”, pkt 7 oraz 8, z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 Barber, Rec. s. I-1889, pkt 22 oraz 28, w sprawie Jonkman, ww. w przypisie 49, pkt 17, oraz w szczególności w przedmiocie świadczeń emerytalnych dla urzędników, wyrok z dnia 23 października 2003 r. w sprawie C-4/02 i C-5/02 Schönheit i Becker, Rec. s. I-12575, pkt od 56 do 59.

107 — Motyw piąty preambuły porozumienia ramowego. Również z łącznej analizy motywów piątego i szóstego preambuły wynika, że porozumienie ramowe rozróżnia pomiędzy ustawowymi i zakładowymi systemami zabezpieczenia społecznego.

Wykładnia zgodna z prawem pierwotnym w kontekście art. 137 ust. 5 WE

165. Oceny wymaga zatem kwestia, czy przepisy wyższej rangi stoja na przeszkodzie zakwalifikowaniu wynagrodzenia i emerytur jako warunków pracy, o których mowa w klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony.

166. Zakres zastosowania przepisów prawa wtórnego nie może wykraczać poza zakres zastosowania ich podstawy prawnej¹⁰⁸. Aby zagwarantować przestrzeganie powyższego wymogu prawo wtórne należy interpretować i stosować w zgodzie z prawem pierwotnym; z utrwalonego orzecznictwa wynika bowiem, że gdy tekst wtórnego prawa wspólnotowego można poddać więcej niż jednej wykładni, należy dać raczej pierwszeństwo tej wykładni, która zapewnia zgodność przepisu z traktatem WE, niż wykładni prowadzącej do uznania jego niezgodności z tymże traktatem¹⁰⁹.

167. W konsekwencji klauzulę 4 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę

na czas określony, w której występuje niedookreślone pojęcie warunków pracy, należy interpretować z uwzględnieniem granic wynikających ewentualnie z podstawy prawnej wydania dyrektywy 1999/70.

168. Podstawę prawną wydania dyrektywy 1999/70 stanowił art. 139 ust. 2 WE, który przyznaje Radzie kompetencje do wykonywania umów zbiorowych zawartych na poziomie wspólnotowym przez partnerów społecznych w dziedzinach podlegających art. 137 WE. Zgodnie z art. 137 ust. 1 lit. b) WE dziedziny te obejmują *warunki pracy*, przy czym art. 137 ust. 5 WE z zakresu stosowania niniejszego artykułu wyklucza z kolei *wynagrodzenia*.

169. Pojęcie wynagrodzenia (za pracę) jako takie można, jak ukazuje to chociażby art. 141 ust. 2 WE, interpretować dowolnie szeroko i może ono obejmować obok zwykłej podstawowej lub minimalnej płacy albo uposażenia również wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

170. Sama wykładnia tego pojęcia nie wyjaśnia jednak tego, co oznacza, że zgodnie z art. 137 ust. 5 WE postanowienia tego artykułu „nie mają zastosowania” do wynagrodzeń. W tym zakresie należy uwzględnić

108 — Wyrok z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-65/04 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Zb.Orz. s. I-2239, pkt 27.

109 — Wyroki z dnia 13 grudnia 1983 r. w sprawie 218/82 Komisja przeciwko Radzie, Rec. s. 4063, pkt 15, z dnia 29 czerwca 1995 r. w sprawie C-135/93 Hiszpania przeciwko Komisji, Rec. s. I-1651, pkt 37, oraz z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie C-305/05 Ordre des barreaux francophones et germanophone i in., Zb.Orz. s. I-5305, pkt 28.

zarówno systematykę art. 137 ust 5 WE jak i cel tego przepisu.

171. Artykuł 137 ust. 5 WE jako wyjątek, co Trybunał stwierdził ostatnio w wyroku w sprawie *Del Cerro Alonso*, należy interpretować w sposób ścisły¹¹⁰. Postanowienia tego nie można zatem interpretować w ten sposób, że wyklucza on z zakresu stosowania art. 137 WE wszystko, co ma jakikolwiek związek z wynagrodzeniem; w takim wypadku praktycznie utraciłyby znaczenie liczne dziedziny wymienione w art. 137 ust. 1 WE¹¹¹.

172. Celem art. 137 ust. 5 WE jest raczej w głównej mierze ochrona *autonomii partnerów społecznych w zakresie regulowania warunków pracy* przed naruszeniami. Wskazuje na to również ścisły związek wynagrodzenia z pozostałymi dziedzinami nieobjętymi zakresem kompetencji Wspólnoty: prawo zrzeszania się, prawo do strajku i prawo do lokautu mają szczególne znaczenie w odniesieniu do określenia wysokości wynagrodzenia; w konsekwencji są one wymienione na równi z wynagrodzeniem w art. 137 ust. 5 WE.

110 — Wyrok w sprawie *Del Cerro Alonso*, ww. w przypisie 3, pkt 39; w przedmiocie zawężającej wykładni przepisów prawa pierwotnego wprowadzających odstępstwa zob. również wyrok z dnia 21 lipca 2005 r. w sprawie C-349/03 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Zb.Orz. s. I-7321, pkt 43.

111 — Wyrok w sprawie *Del Cerro Alonso*, ww. w przypisie 3, pkt 41.

173. Ponadto celem art. 137 ust. 5 WE jest zapobieżenie ujednoczeniu *poziomu wynagrodzeń* obowiązującego w każdym z państw członkowskich przez prawodawcę wspólnotowego na poziomie wspólnotowym. Takie — w miarę potrzeby tylko częściowe — wyrównanie różnic krajowych, regionalnych i zakładowych w zakresie poziomu wynagrodzenia przez prawodawcę wspólnotowego stanowiłoby bowiem zakłócenie konkurencji między przedsiębiorstwami na rynku wewnętrznym. Co więcej, wykraczałoby to w znacznym stopniu poza przyjmowane przez Wspólnotę środki wspierające i uzupełniające działania państw członkowskich w dziedzinie polityki społecznej, które ma na celu art. 137 ust. 1 WE.

174. W tym kontekście art. 137 ust. 5 WE zakazuje prawodawcy wspólnotowemu przykładowo wywierania wpływu na poziom wynagrodzeń w państwach członkowskich poprzez określenie płac minimalnych. Podobnie prawodawca wspólnotowy nie może przewidywać na przykład corocznego wyrównania z tytułu inflacji, wprowadzać górnej granicy corocznej podwyżki płac lub regulować wysokości wynagrodzenia za nadgodziny oraz dodatków za pracę w systemie zmianowym, pracę wykonywaną w dni świąteczne oraz pracę wykonywaną w porze nocnej.

175. Artykuł 137 ust. 5 WE nie zakazuje z kolei prawodawcy wspólnotowemu wydawania *uregulowań wywołujących skutki finansowe*, na przykład dotyczących warunków pracy (art. 137 ust. 1 lit. b) WE)

lub w odniesieniu do poprawy środowiska pracy celem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników (art. 137 ust. 1 lit. a) WE). I tak Wspólnota może przykładowo określać wymogi dotyczące krajowego prawa pracy, które skutkują powstaniem prawa pracownika do płatnego urlopu rocznego¹¹².

176. Podobnie w wydanym niedawno wyroku w sprawie *Del Cerro Alonso* Trybunał sprecyzował również, że art. 137 ust. 5 WE wyłącza z zakresu kompetencji prawodawcy wspólnotowego jedynie *wysokość wynagrodzenia*¹¹³; Trybunał dodał, że określenie wysokości różnych elementów składających się na wynagrodzenie pracownika pozostaje wyłącznie w kompetencji właściwych sądów w poszczególnych państwach członkowskich¹¹⁴.

177. Natomiast kwestia, czy wynagrodzenie określone w danym państwie członkowskim lub poszczególne elementy składające się na

to wynagrodzenie przysługują określonym pracownikom lub grupom pracowników w ramach zagwarantowanych im warunków pracy, stanowi zagadnienie objęte zakresem stosowania art. 137 ust. 1 lit. b) WE, jak również zakresem stosowania przyjętych na jego podstawie dyrektyw¹¹⁵.

178. Wprowadzenie takich zakazów dyskryminacji, jak zakaz określony w klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony¹¹⁶, nie narusza bowiem kompetencji w zakresie określania wysokości płac ma poziomie krajowym lub regionalnym bądź przez samo przedsiębiorstwo. W ten sposób zapewnia się jedynie ochronę określonych grup pracowników przed dyskryminacją pod względem warunków pracy lub zatrudnienia, także przed dyskryminacją o charakterze finansowym. Zakazy dyskryminacji tego rodzaju stanowią istotny element przyjmowanych przez Wspólnotę środków wspierających i uzupełniających politykę społeczną państw członkowskich, których zakazanie nie stanowi celu również art. 137 ust. 5 WE.

179. W trakcie rozprawy rząd Zjednoczonego Królestwa argumentował, że pracownikom zatrudnionym na czas określony

112 — Nastąpiło to w drodze art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U. L 299, s. 9; dyrektywa ta znowelizowała obowiązującą dotychczas dyrektywę Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U. L 307, s. 18, która zawierała już identycznie brzmiący przepis. W wyroku z dnia 12 listopada 1996 r. w sprawie C-84/94 Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie, Rec. s. I-5755, w szczególności w pkt 45 oraz 49, Trybunał potwierdził, że art. 118a traktatu WE, uregulowanie poprzedzające przepis art. 137 ust. 1 lit. a) WE, stanowił właściwą podstawę prawną dla przyjęcia dyrektywy 93/104.

113 — Wyrok w sprawie *Del Cerro Alonso*, ww. w przypisie 3, pkt 43 oraz 44, zawierający uwagi precyzujące wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 *Dellas i in.*, Zb.Orz. s. I-10253, pkt od 37 do 39, oraz postanowienia z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-437/05 *Vorel*, Zb.Orz. s. I-331, pkt 32, 35 oraz 36.

114 — Wyrok w sprawie *Del Cerro Alonso*, ww. w przypisie 3, pkt 45 oraz 46.

115 — Wyrok w sprawie *Del Cerro Alonso*, ww. w przypisie 3, pkt 47.

116 — Inny podobny zakaz dyskryminacji znajduje się na przykład w klauzuli 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców / (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych / (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych / (ETUC)/, Dz.U. L 14, s. 9.

należy zapewnić jedynie takie same składniki wynagrodzenia, jak te przysługujące porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, natomiast niekoniecznie w takiej samej wysokości. Zgodnie z wyrokiem w sprawie *Del Cerro Alonso*, art. 137 ust. 5 WE zapewnia właściwym organom krajowym i stronom układów zbiorowych swobodę zróżnicowanego określania wysokości danych składników wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na czas określony oraz porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

180. Nie podzielam powyższej opinii. Wprawdzie art. 137 ust. 5 WE przyznaje właściwym organom krajowym i stronom układów zbiorowych możliwość określania wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia, jednak rzeczony postanowienie traktatu nie może służyć jako pretekst dla dyskryminującego traktowania określonej grupy pracowników. Przeciwnie, właściwe organy krajowe i strony układów zbiorowych zobowiązane są raczej do przestrzegania prawa wspólnotowego w ramach wykonywania przyznanych im na mocy art. 137 ust. 5 WE kompetencji¹¹⁷, także do przestrzegania ogólnych zasad prawa, jak na przykład zasady równego traktowania i niedyskryminacji. W konsekwencji odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w zakresie wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia możliwe jest jedynie w przypadku,

gdy jest ono uzasadnione obiektywnymi powodami. Nic innego nie wynika ponadto z klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, jak i odsyłającej do zasady *pro rata temporis* klauzuli 4 pkt 2 tego porozumienia.

181. Podsumowując art. 137 ust. 5 WE nie stoi na przeszkodzie temu, by pojęcie warunków pracy zawarte w klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony obejmowało wynagrodzenia i emerytury.

182. Podsumowując należy zatem stwierdzić:

Warunki pracy w rozumieniu klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony obejmują również warunki umowy o pracę odnoszące się do wynagrodzenia. Ma to zastosowanie również do warunków umowy o pracę odnoszących się do emerytur, o ile te ostatnie mają charakter wypłacanych przez pracodawcę emerytur lub rent zakładowych.

117 — Podobnie wyroki z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 *International Transport Worker's Federation i Finnish Seamen's Union*, Zb.Orz. s. I-10779, pkt. 39 i 40, oraz z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 *Laval un Partneri*, Zb.Orz. s. I-11767, pkt 86 i 87, jak również przywołane w nich orzecznictwo, ponadto wyroki z dnia 11 września 2003 r. w sprawie C-77/02 *Steinicke*, Rec. s. I-9027, pkt 63, oraz z dnia 4 grudnia 2003 r. w sprawie C-92/02 *Kristiansen*, Rec. s. I-14597, pkt 31.

VI — Wnioski

183. Na podstawie powyższych rozważań proponuję Trybunałowi udzielenie następujących odpowiedzi na pytania prejudycjalne Labour Court Dublin:

- 1) W świetle zasad równoważności i skuteczności sąd krajowy zobowiązany jest do stosowania wywierających skutek bezpośredni przepisów prawa wspólnotowego, jeżeli prawo krajowe nie przyznaje mu wprawdzie wyraźnej właściwości w tym zakresie, lecz jest on właściwy do stosowania przyjętej w późniejszym okresie krajowej ustawy dokonującej transpozycji tych przepisów i jeżeli w przeciwnym wypadku jednostka miałaby możliwość bezpośredniego powoływania się na rzeczone przepisy prawa wspólnotowego w odniesieniu do okresu poprzedzającego przyjęcie krajowej ustawy dokonującej transpozycji jedynie przed innym sądem krajowym i jedynie na mniej korzystnych warunkach.
- 2) W odróżnieniu od klauzuli 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, klauzula 4 pkt 1 tego porozumienia ramowego spełnia wszystkie przesłanki jej bezpośredniej stosowalności.
- 3) Artykuł 10 WE i art. 249 akapit trzeci WE w związku z klauzulą 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony nie pozbawia działające w charakterze pracodawcy państwo członkowskie możliwości ponownego zawierania umów o pracę na czas określony na stosunkowo długie okresy w czasie pomiędzy upływem terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 a przyjęciem w prawie krajowym przepisów dokonujących jej transpozycji.

- 4) Warunki pracy w rozumieniu klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie umów o pracę na czas określony obejmują również warunki umowy o pracę odnoszące się do wynagrodzenia. Ma to zastosowanie również do warunków umowy o pracę odnoszących się do emerytur, o ile te ostatnie mają charakter wypłacanych przez pracodawcę emerytur lub rent zakładowych.