



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (ósma izba)

z dnia 13 marca 2014 r. *

Polityka społeczna — Dyrektywa 99/70/WE — Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Uniwersytety — Wykładowcy stowarzyszeni — Kolejne umowy o pracę na czas określony — Klauzula 5 pkt 1 — Środki mające na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony — Pojęcie „obiektywnych powodów” uzasadniających zawieranie takich umów — Klauzula 3 — Pojęcie „umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony” — Sankcje — Prawo do odszkodowania — Odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony

W sprawie C-190/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Hiszpania) postanowieniem z dnia 4 kwietnia 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 15 kwietnia 2013 r., w postępowaniu:

Antonio Márquez Samohano

przeciwko

Universitat Pompeu Fabra,

TRYBUNAŁ (ósma izba),

w składzie: C.G. Fernlund, prezes izby, A. Ó Caoimh (sprawozdawca) i E. Jarašiūnas, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Universitat Pompeu Fabra przez E. Arranza Serrana, abogado,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez M.J. Garcíę-Valdecasas Dorrego, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez L. Lozano Palacios oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

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

* Język postępowania: hiszpański.

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzul 3 i 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 175, s. 43).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy A. Márquezem Samohanem a jego pracodawcą, Universitat Pompeu Fabra (zwanym dalej „UPF”), w przedmiocie kwalifikacji umów o pracę wiążących A. Márqueza Samohana z UPF.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Z motywu 14 dyrektywy 99/70, wydanej na podstawie art. 139 ust. 2 WE, wynika, że zawierając porozumienie ramowe, jego sygnatariusze wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenie sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym z korzystania z następujących po sobie stosunków pracy bądź umów o pracę zawieranych na czas określony.
- 4 Zgodnie z brzmieniem art. 1 dyrektywy 99/70 jej celem jest „wykonanie załączonego do niej porozumienia ramowego [...] zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.
- 5 Akapity drugi i trzeci preambuły porozumienia ramowego brzmią następująco:

„Strony niniejszego porozumienia uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Uznają one również, że umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników.

Niniejsze porozumienie ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania dotyczące pracy na czas określony, uznając, że szczegółowe warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i okresach. Stanowi ono odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania przez pracodawców i pracowników”.

- 6 Punkty 8 i 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego mają następującą treść:

„8. Umowy o pracę zawierane na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach, które mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom;

[...]

10. Niniejsze porozumienie pozostawia państwom członkowskim i partnerom społecznym określanie warunków stosowania jego ogólnych zasad, wymogów minimalnych i przepisów w celu uwzględnienia sytuacji istniejącej w każdym z państw członkowskich oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach, w tym o charakterze pracy sezonowej”.
- 7 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego, zatytułowaną „Cel”, celem porozumienia jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, a ponadto ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów pracy zawieranych na czas określony lub stosunków pracy nawiązywanych na czas określony.
- 8 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, stanowi w swoim pkt 1, że porozumienie to ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich.
- 9 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, stanowi:
- „1. Do celów niniejszego porozumienia »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.
2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności.
- O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

- c) liczbę odnowień 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”.

Prawo hiszpańskie

Uregulowanie mające zastosowanie do uniwersytetów

- ¹² Artykuł 48 Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (ustawy ramowej 6/2001 o uniwersytetach) z dnia 21 grudnia 2001 r. (BOE nr 307 z dnia 24 grudnia 2001 r., s. 49400), zmienionej Ley Orgánica 7/2007 (ustawą ramową 7/2007) z dnia 12 kwietnia 2001 r. (BOE nr 89 z dnia 13 kwietnia 2007 r.) (zwanej dalej „ustawą 6/2001”), przewiduje:

„1. Uniwersytety mogą zatrudniać personel sprawujący funkcje dydaktyczne i badawcze na podstawie umów, na warunkach zatrudnienia na podstawie umów specyficznych dla sektora uniwersyteckiego, określonych przez niniejszą ustawę, bądź na warunkach przewidzianych w Estatuto de los Trabajadores (statucie pracowników) w celu zastąpienia pracownika uprawnionego do zatrzymania miejsca pracy. Uniwersytety mogą również zatrudniać personel sprawujący funkcje badawcze, techniczne i inne na podstawie umowy o pracę w celu wykonania określonego zadania albo określonej usługi na potrzeby realizacji projektu badawczego lub technicznego.

Uniwersytety mogą ponadto mianować emerytowanych profesorów na warunkach określonych przez niniejszą ustawę.

2. Warunki zatrudnienia na podstawie umowy, specyficzne dla sektora uniwersyteckiego, to warunki dotyczące statusu asystenta, głównego wykładowcy zatrudnionego na czas określony, głównego wykładowcy zatrudnionego na czas nieokreślony, wykładowcy stowarzyszonego i wykładowcy gościnnego.

Wyżej wymienione warunki zatrudnienia na podstawie umowy to warunki określone przez niniejszą ustawę i w przepisach wykonawczych do niej; uzupełniająco zastosowanie znajduje tekst jednolity Ley del Estatuto de los Trabajadores (ustawy ustanawiającej statut pracowników), zatwierdzony królewskim dekretem ustawodawczym 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), oraz przepisy wykonawcze do niego.

[...]”.

- ¹³ Zgodnie z brzmieniem art. 53 ustawy 6/2001, zatytułowanego „Wykładowcy stowarzyszeni”:

„Zatrudnienie wykładowców stowarzyszonych następuje zgodnie z następującymi przepisami:

- a) zatrudnieni mogą zostać ciesząc się uznaniem specjaliści wykonujący swoją działalność zawodową poza środowiskiem uniwersyteckim;
- b) zatrudnienie ma na celu wykonywanie zadań z zakresu nauczania, za pośrednictwem których wykładowcy stowarzyszeni przekazują swoją wiedzę i doświadczenie uniwersytetowi;

- c) zatrudnienie jest tymczasowe i następuje w niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - d) zatrudnienie następuje na okres trymestru, semestru bądź roku i umowy o pracę mogą być ponownie zawierane na okresy tej samej długości, pod warunkiem że pozostaje ustalone, iż działalność zawodowa [wykładowcy stowarzyszonego] jest wykonywana poza środowiskiem uniwersyteckim”.
- 14 Artykuł 20 Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario (dekretu królewskiego 898/1985 dotyczącego ustroju uniwersyteckiej kadry nauczycielskiej) z dnia 30 kwietnia 1985 r. (BOE nr 146 z dnia 19 czerwca 1985 r., s. 18927), w brzmieniu mającym zastosowanie do stanu faktycznego w postępowaniu głównym, stanowi:

„Artykuł 20. Wykładowcy stowarzyszeni

1. Uniwersytety mogą dokonywać zatrudnienia tymczasowego – w pełnym albo niepełnym wymiarze czasu pracy, na warunkach określonych w swoim statucie i z poszanowaniem przepisów budżetowych – wykładowców stowarzyszonych spośród cieszących się uznaniem specjalistów wykonujących swoją działalność zawodową zwykle poza środowiskiem uniwersyteckim.

2. Do celów poprzedniego ustępu przez wykonywanie swojej działalności zawodowej zwykle poza środowiskiem uniwersyteckim rozumie się wszelką działalność zawodową za wynagrodzeniem, którą pozwala wykonywać dyplom uzyskany przez zainteresowanego, przez okres co najmniej trzech lat w okresie pięciu lat poprzedzających jego zatrudnienie przez uniwersytet w charakterze stowarzyszonego wykładowcy.

Bez względu na ustęp poprzedni i w warunkach przewidzianych w danym przypadku przez statut uniwersytety mogą zatrudniać osoby cieszące się uznaniem.

[...]

9. Statuty uniwersytetów określają maksymalny czas trwania tych umów, ewentualną możliwość ponownego zawierania takich umów, warunki, na jakich takie ponowne zawieranie kolejnych umów może mieć miejsce w danym przypadku, i maksymalną liczbę takich ponownie zawieranych umów.

[...]

10. Konsekwencją określenia daty końcowej obowiązywania umowy w tej umowie jest jej automatyczne wygaśnięcie niewymagające jej wcześniejszego wypowiedzenia, chyba że strony uzgodniły uprzednio ponowne zawarcie umowy na okres dopuszczalny w świetle postanowień statutu bądź na okres od niego krótszy.

11. Wygaśnięcie umowy zawartej w wykładowcą stowarzyszonym wraz z upływem okresu, na jaki umowa została zawarta, nie uprawnia do żadnego odszkodowania, z zastrzeżeniem odmiennych uregulowań statutu.

[...]

15. Umowy zawarte w wykładowcą stowarzyszonym wygasają nie tylko w warunkach określonych w ust. 10 powyżej, lecz również w wypadku osiągnięcia przez wykładowcę wieku emerytalnego oraz z każdego innego powodu ewentualnie przewidzianego w statucie, który to powód nie stanowi nadużycia prawa”.

- 15 Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña (ustawa 1/2003 o uniwersytetach Katalonii) z dnia 19 lutego 2003 r. (BOE nr 60 z dnia 11 marca 2003 r., s. 9404) przewiduje:

„Artykuł 43. Skład

1. Kadra uniwersyteckich pracowników dydaktycznych składa się z mianowanych wykładowców uniwersyteckich oraz z personelu zatrudnionego na stałe bądź tymczasowo, w ramach kategorii przewidzianych przez niniejszą ustawę.

2. W ramach wykonywania swoich kompetencji uniwersytety muszą zagwarantować – bez uszczerbku dla podstawowych przepisów obowiązujących na szczeblu krajowym – identyczne prawa personelowi zatrudnionemu na stałe i mianowanym wykładowcom uniwersyteckim.

Artykuł 44. Wykładowcy etatowi

1. Wykładowcami na stałym etacie są profesorowie, docenci (profesores agregados) oraz stali asystenci (profesores colaboradores permanentes).

2. Do kategorii wykładowców na etacie tymczasowym należą główni wykładowcy (profesores lectores), wykładowcy mający status asystentów (profesores colaboradores), wykładowcy stowarzyszeni (profesores asociados), wykładowcy gościnni (profesores visitantes) i wykładowcy emerytowani.

[...]

Artykuł 50. Wykładowcy stowarzyszeni

Wykładowcy stowarzyszeni są zatrudniani w niepełnym wymiarze czasu pracy, na etacie tymczasowym, na podstawie umowy, spośród cieszących się uznaniem specjalistów wykonujących swoją działalność zawodową poza środowiskiem uniwersyteckim w celu realizowania zadań z zakresu nauczania na uniwersytecie. W ramach posiadanych kompetencji korzystają oni z pełni praw do nauczania”.

- 16 Statuty UPF, zatwierdzone dekretem 209/2003 z dnia 9 września 2003 r. (BOE nr 266 z dnia 6 listopada 2003 r., s. 39397), w brzmieniu zmienionym porozumieniem GOV/203/2010 z dnia 9 listopada 2010 r., stanowią:

„Tytuł 6. Personel sprawujący funkcje dydaktyczne

[...]

Rozdział 2. Kadra wykładowców

Artykuł 93. Reżim prawny

93.1. Kadra wykładowców [UPF] podlega przepisom ustawy [6/2001] oraz przepisom wykonawczym do tej ustawy, przede wszystkim przepisom przyjętym przez Generalitat de Catalogne, przepisom ogólnej ustawy dotyczącej urzędników, przepisom niniejszych statutów oraz przepisom wykonawczym do nich.

93.2. Wykładowcy etatowi podlegają przepisom ustawy [6/2001], ustawy [1/2003 z dnia 19 lutego 2003 r.] o uniwersytetach Katalonii i przepisom wykonawczym do nich; uzupełniająco zastosowanie znajdują statut pracowników oraz przepisy wykonawcze, niniejszy statut oraz stosowny układ zbiorowy.

[...]

Sekcja 1. Wykładowcy zatrudnieni Artykuł 101. Rodzaje umów i czas ich trwania

[...]

101.3. Wykładowcy stowarzyszeni są zatrudniani w niepełnym wymiarze czasu pracy i tymczasowo spośród cieszących się uznaniem specjalistów wykonujących swoją działalność zawodową poza środowiskiem uniwersyteckim w celu realizowania specyficznych zadań z zakresu nauczania. Umowy są zawierane na okres wskazany w ustawie [6/2001] i mogą być ponownie zawierane na okresy tej samej długości, z zastrzeżeniem, że warunki dotyczące wykonywania działalności zawodowej są nadal spełnione”.

- 17 Artykuł 16 ust. 3 układu zbiorowego dla wykładowców i badaczy publicznych uniwersytetów katalońskich, obowiązującego od dnia 10 października 2006 r. do dnia 31 grudnia 2009 r., stanowi:

„Jeżeli chodzi o warunek związany z wykonywaniem działalności zawodowej, którego spełnienie umożliwi udział w konkursie na wykładowców stowarzyszonych, warunek ten uważa się za spełniony, gdy kandydat zaświadczy, iż wykonywał działalność zawodową przez okres co najmniej dwóch lat w okresie czterech ostatnich lat na rachunek osoby trzeciej bądź własny, względnie w inny sposób, który każdy uniwersytet może uzgodnić z odnośnym organem przedsiębiorstwa”.

Uregulowanie ogólne mające zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony

- 18 Artykuł 15 ust. 3 i 5 królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy ustanawiającej statut pracowników, w brzmieniu nadanym mu przez Real Decreto-ley 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (dekret królewski 10/2010 ustanawiający pilne środki reformujące rynek pracy) z dnia 16 czerwca 2010 r. (BOE nr 147 z dnia 17 czerwca 2010 r., s. 51699) (zwanego dalej „statutem pracowników”), w brzmieniu obowiązującym od dnia 18 czerwca 2010 r., stanowi:

„3. Umowy zawarte na czas określony z naruszeniem prawa uważa się za umowy zawarte na czas nieokreślony.

[...]

5. Bez uszczerbku dla ust. 1 lit. a) i ust. 2 i 3 niniejszego artykułu pracownicy zatrudnieni przez co najmniej dwadzieścia cztery miesiące w okresie trzydziestu miesięcy, niezależnie od tego, czy było to wynikiem kontynuacji pracy na tym samym lub innym stanowisku, w tym samym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw, na podstawie co najmniej dwóch tymczasowych umów o pracę, bez względu na to, czy nastąpiło to bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi stronami czy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, zgodnie z identycznymi bądź odmiennymi warunkami umownymi, nabywają status pracowników zatrudnionych na stałe.

[...]”.

- 19 Piętnaste postanowienie dodatkowe statutu pracowników, zatytułowane „Zastosowanie limitów czasu trwania umowy zawartej w celu wykonania określonego zadania lub usługi i kolejnych umów zawieranych z administracją publiczną”, zmienione art. 1 ust. 6 ustawy 35/2010 z dnia 17 września 2010 r. ustanawiającej pilne środki reformujące rynek pracy (BOE nr 227 z dnia 18 września 2010 r., s. 79326), które weszło w życie w dniu 19 września 2010 r., ma następujące brzmienie:

„1. W przypadku zawarcia umów o pracę z administracją publiczną i podmiotami publicznymi związanymi z nią lub od niej zależnymi zastosowanie znajdują art. 15 ust. 1 lit. a) niniejszej ustawy, dotyczący maksymalnego czasu trwania umowy zawartej w celu wykonania określonego zadania lub

usługi, i art. 15 ust. 5 niniejszej ustawy, dotyczący ograniczeń mających zastosowanie do kolejnych umów, bez uszczerbku dla stosowania konstytucyjnych zasad równości i uwzględniania zasług oraz kompetencji w dostępie do zatrudnienia w sektorze publicznym, w sposób niestanowiący przeszkody dla obowiązku obsadzenia danych miejsc pracy w drodze zwyczajnych procedur.

Oznacza to, że pracownik kontynuuje wykonywanie obowiązków na dotychczas zajmowanym stanowisku do czasu przeprowadzenia wyżej wymienionej procedury naboru na to stanowisko, kiedy to jego stosunek pracy wygasa, chyba że pracownik zostanie zatrudniony w administracji publicznej w wyniku pomyślnego przejścia odpowiedniej procedury konkursowej.

[...]

3. Do celów stosowania ograniczenia mającego zastosowanie do kolejnych umów, przewidzianego w art. 15 ust. 5, uwzględnia się tylko wszystkie umowy zawarte w którejś z dziedzin administracji publicznej, z wyłączeniem w tym kontekście podmiotów publicznych, agencji i innych jednostek prawa publicznego mających osobowość prawną, podmiotów związanych z nimi lub od nich zależnych. W każdym razie przepisy tego art. 15 ust. 5 nie mają zastosowania do szczególnych warunków umów o pracę, o których mowa w ustawie [6/2001] lub w każdej innej normie prawnej mającej rangę ustawową”.

- 20 Zgodnie z Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (dekretom królewskim 3/2012 ustanawiającym pilne środki reformujące rynek pracy) z dnia 10 lutego 2012 r. zastosowanie art. 15 ust. 5 statutu pracowników zostało zawieszane do dnia 31 grudnia 2012 r.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 21 Antonio Márquez Samohano zawarł z UPF umowę o pracę w celu podjęcia nauczania w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku wykładowcy stowarzyszonego w okresie od 30 września 2008 r. do 29 września 2009 r. Następnie zawarto z nim ponownie trzy kolejne umowy, najpierw do dnia 21 września 2010 r., następnie do dnia 21 września 2011 r. i w końcu do dnia 28 lipca 2012 r. W trakcie spornego w postępowaniu głównym stosunku pracy zwiększano liczbę godzin pracy zainteresowanego, która w ostatniej umowie o pracę wyniosła sześć tygodniowo.
- 22 W dniu 29 czerwca 2012 r. UPF powiadomił powoda w postępowaniu głównym, że ten zakończy sprawowanie swoich funkcji w dniu 28 lipca 2012 r.
- 23 Tego samego dnia powód w postępowaniu głównym złożył wniosek o ponowne zawarcie umowy o pracę.
- 24 W dniu 29 lipca 2012 r. rektor UPF poinformował A. Márqueza Samohana, że tego samego dnia zakończył się jego stosunek pracy z uwagi na wygaśnięcie umowy o pracę zawartej na czas określony na podstawie art. 53 ustawy 6/2001 i art. 20 dekretu królewskiego 898/1985 i że nie stwierdził żadnej nieprawidłowości zarówno w odniesieniu do zatrudnienia zainteresowanego, jak i do wygaśnięcia stosunku pracy.
- 25 Sąd odsyłający precyzuje, że przy zawarciu pierwszej umowy powód w postępowaniu głównym podpisał oświadczenie, w którym stwierdził, że zamierza godzić działalność wykładowcy stowarzyszonego z działalnością zawodową prowadzoną w sektorze prywatnym. Antonio Márquez Samohano nie podpisał innych oświadczeń, nie zapytano go również o tę kwestię. Poinformował jednak swoich przełożonych, że praca na uniwersytecie była jego wiodącą działalnością.

- 26 W dniu 13 września 2011 r. powód w postępowaniu głównym wytoczył przed Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona powództwo przeciwko UPF, w którym wniósł o stwierdzenie nieważności zwolnienia, a tytułem żądania ewentualnego – o stwierdzenie jego bezzasadności. Powód w postępowaniu krajowym podnosi przede wszystkim, iż jego umowa o pracę oraz późniejsze ponownie zawierane umowy były dotknięte nieprawidłowościami i zostały zawarte z naruszeniem prawa, zarówno dlatego, że nie zostały spełnione ustawowe warunki zatrudnienia go na stanowisku wykładowcy stowarzyszonego, jak i dlatego, że nie występują określone w ustawodawstwie krajowym okoliczności, w których można zawrzeć umowę na czas określony.
- 27 W swoim postanowieniu odsyłającym Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona stwierdza, że w odróżnieniu od uregulowania ogólnego mającego zastosowanie do umów o pracę na czas określony uregulowanie mające zastosowanie do uniwersytetów, w szczególności art. 53 ustawy 6/2011, nie ustanawia w odniesieniu do zatrudnienia wykładowców stowarzyszonych żadnego równoważnego rozwiązania prawnego, którego celem byłoby uniknięcie nadużywania kolejnych umów o pracę. Nie zostały w nim określone również obiektywne powody uzasadniające ponowne zawieranie takich umów ani maksymalny łączny czas ich trwania czy liczba tych ponownie zawieranych umów. W szczególności art. 15 ust. 5 statutu pracowników, zgodnie z którym pracownicy zatrudnieni przez co najmniej dwadzieścia cztery miesiące w okresie trzydziestu miesięcy mogą, w pewnych warunkach, uzyskać status pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, nie ma zastosowania w niniejszej sprawie. Uregulowanie krajowe mające zastosowanie do uniwersytetów wydaje się więc sądowi odsyłającemu niezgodne z klauzulą 5 porozumienia ramowego.
- 28 Ponadto sąd odsyłający podkreśla, że w sektorze prywatnym, gdy umowa o pracę na czas określony jest niezgodna z prawem, czy to ze względu na stanowiące nadużycie wykorzystanie kolejnych umów o pracę, czy to z powodu naruszenia prawa, uważa się, zgodnie z art. 15 ust. 3 i 5 statutu pracowników, że umowa została zawarta na czas nieokreślony i stosunek pracy może zostać rozwiązany przez pracodawcę tylko w drodze wypowiedzenia, któremu towarzyszy zapłata określonego w ustawie odszkodowania. Tymczasem w sektorze publicznym w podobnej sytuacji, przy uwzględnieniu konstytucyjnych zasad równości, uwzględniania zasług oraz zdolności w dostępie do zatrudnienia publicznego, nawiązany w ten sposób stosunek pracy na czas nieokreślony mógłby, zgodnie z ust. 1 akapit drugi piętnastego przepisu dodatkowego statutu pracowników, ulec zakończeniu bez towarzyszącej mu zapłaty odszkodowania, z tego względu, że stanowisko zajmowane przez zainteresowanego zostało obsadzone albo zlikwidowane. I tak, pracownicy zatrudnieni „na czas nieokreślony” („por tiempo indefinido”) w sektorze publicznym nie są traktowani w taki sam sposób jak pracownicy „stali” („fijos”) w tym sektorze, którzy jako pracownicy zatrudnieni bez żadnych ograniczeń czasowych korzystają – w kontekście skutków wygaśnięcia umów o pracę – z takich samych praw co pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony w sektorze prywatnym. Pierwsza kategoria tych pracowników, określana przez ów sąd jako „pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, ale nie na stałe”, jest więc w opinii sądu odsyłającego traktowana w rzeczywistości w taki sam sposób jak pracownicy zatrudnieni na czas określony.
- 29 Sąd odsyłający uważa, że to pojęcie „pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, ale nie na stałe” nie odpowiada definicji „pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony” zawartej w klauzuli 3 porozumienia ramowego, ponieważ stosunek pracy tego pracownika ulega zakończeniu z powodu wystąpienia określonego zdarzenia. W konsekwencji powstaje kwestia, czy pracownika objętego zakresem znaczeniowym tego pojęcia należy traktować – w kontekście prawa do odszkodowania w przypadku jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę – w taki sam sposób jak stałego pracownika sektora publicznego czy zatrudnionego na czas nieokreślony pracownika sektora prywatnego.

30 W powyższych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

- „1) Czy klauzula 5 porozumienia ramowego [...] powinna być interpretowana w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie krajowemu uregulowaniu prawnemu, takiemu jak art. 48 i 53 ustawy [6/2001], które nie ustanawia żadnego ograniczenia czasowego dla kolejnych umów o pracę w sytuacji, podczas gdy w prawie krajowym nie istnieje żaden środek zmierzający do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony zawieranych z profesorami [wykładowcami] uniwersyteckimi?
- 2) Czy pojęcie »pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony«, zdefiniowane w klauzuli 3 porozumienia ramowego [...], należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się mu [niezgodny jest z nią] przepis taki jak ust. 1 [akapit drugi] piętnastego postanowienia dodatkowego statutu pracowników, który stanowi, iż wygaśnięcie [...] umowy o pracę [takiego pracownika] może nastąpić w przypadku obsadzenia przez administrację zajmowanego przez niego stanowiska pracy?
- 3) Jeżeli właściwym środkiem zmierzającym do unikania i karania nadużyć przy wykorzystaniu kolejnych umów o pracę na czas określony w sektorze prywatnym jest w prawie krajowym przyznanie pracownikom, których uznano za pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, prawa do odszkodowania w przypadku wygaśnięcia umowy z przyczyn od nich niezależnych i brak jest jakiegokolwiek równorzędnego środka w sektorze publicznym, czy odpowiednim środkiem w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego [...] jest środek, który przynajmniej jednakowe prawo do ustawowego odszkodowania pracownikom sektora prywatnego zatrudnionym na czas nieokreślony, jak również pracownikom administracji publicznej zatrudnionym na czas nieokreślony?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

31 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu krajowym, które pozwala uniwersytetom na ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony z wykładowcami stowarzyszonymi, bez żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego łącznego czasu trwania tych umów i liczby takich ponownie zawieranych umów.

32 Rząd hiszpański podnosi, że pytanie to jest niedopuszczalne z dwóch powodów.

33 Po pierwsze, nie ma ono zdaniem tego rządu żadnego związku z przedmiotem postępowania głównego. Rząd hiszpański uważa bowiem, że w swoim żądaniu podniesionym przed sądem odsyłającym powód w postępowaniu głównym ograniczył się do twierdzenia, iż jego umowy o pracę zostały zawarte z naruszeniem prawa w rozumieniu art. 15 ust. 3 statutu pracowników, ponieważ określone w prawie warunki zatrudnienia go jako wykładowcy stowarzyszonego nie zostały spełnione, i że nie wystąpiły przewidziane przez prawo okoliczności umożliwiające zawarcie umowy o pracę na czas określony. Rząd ten podnosi, że naruszenie prawa nie stanowi natomiast przedmiotu porozumienia ramowego.

34 Po drugie, rząd hiszpański jest zdania, że porozumienie ramowe nie ma zastosowania do umów o pracę na czas określony zawieranych z wykładowcami stowarzyszonymi. W niniejszym przypadku nie występuje bowiem jego zdaniem żaden porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony w rozumieniu klauzuli 4 tego porozumienia ramowego. Ponadto umowa o pracę na czas określony

- zawarta z wykładowcą stowarzyszonym nie może ze względu na swoją naturę stanowić w przekonaniu tego rządu przedmiotu nadużycia w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego. Jako że działalność takiego wykładowcy jest bowiem zdaniem tego rządu dodatkowa względem działalności uznanego specjalisty poza uniwersytetem, korzystanie z kolejnych umów o pracę na czas określony nie może w żadnym przypadku prowadzić do znalezienia się przez zainteresowanego w niepewnej sytuacji.
- 35 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się sąd odsyłający w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie Trybunału, korzystając z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w trybie prejudycjalnym, o które wnioskował sąd krajowy, jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wnioskowano, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu przed sądem krajowym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytania, które zostały mu postawione (zob. w szczególności wyroki: z dnia 22 czerwca 2010 r. w sprawach połączonych C-188/10 i C-189/10 Melki i Abdeli, Zb.Orz. s. I-5667, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 11 kwietnia 2013 r. w sprawie C-290/12 Della Rocca, pkt 35).
- 36 W niniejszej sprawie należy jednak stwierdzić, że po pierwsze, obojętnie jakie byłoby brzmienie żądania sformułowanego przez powoda w postępowaniu głównym przed sądem odsyłającym, z informacji przedstawionych przez sąd odsyłający wynika jasno, że powód w postępowaniu głównym zawarł kilka kolejnych umów o pracę na czas określony, które stanowią właśnie przedmiot uregulowania klauzuli 5 porozumienia ramowego. Wykładnia tej klauzuli może więc wyraźnie być użyteczna dla rozstrzygnięcia sporu stanowiącego przedmiot postępowania głównego. Po drugie, twierdzenie, iż wykładowca stowarzyszony, taki jak tenże powód, nie jest objęty zakresem zastosowania porozumienia ramowego, jest związane z merytoryczną odpowiedzią na przedstawione pytanie, a nie z jego dopuszczalnością.
- 37 W tych okolicznościach należy uznać, że pytanie pierwsze jest dopuszczalne.
- 38 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że z brzmienia klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego wynika, iż zakres stosowania porozumienia został szeroko zakreślony, obejmując w sposób ogólny „pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”. Ponadto definicja pojęcia „pracowników zatrudnionych na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 tego porozumienia obejmuje wszystkich pracowników, nie czyniąc rozróżnienia ze względu na to, czy pracodawca, z którym są związani, jest podmiotem publicznym, czy prywatnym (zob. wyrok z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. s. I-6057, pkt 56; a także ww. wyrok w sprawie Della Rocca, pkt 34).
- 39 Wynika z tego, że pracownik taki jak wykładowca stowarzyszony na uniwersytecie, którego umowa o pracę zgodnie z przepisami prawa pracy musiała być zostać koniecznie zawarta na czas określony, należy do zakresu zastosowania porozumienia ramowego.
- 40 Nie ma w tej kwestii znaczenia – na przekór twierdzeniu rządu hiszpańskiego – że brak dla tego pracownika porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony lub że pracownik ten nie może stanowić przedmiotu stanowiących nadużycie kolejnych umów o pracę na czas określony. Względy te mają bowiem znaczenie wyłącznie dla stwierdzenia ewentualnego naruszenia klauzul 4 i 5 porozumienia ramowego, dotyczących, odpowiednio, zasady niedyskryminacji pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na czas określony i nieokreślony oraz środków mających na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony. Względy te nie mają natomiast znaczenia dla określenia zakresu zastosowania porozumienia ramowego, który został zdefiniowany w klauzuli 2 pkt 1 w związku z klauzulą 3 pkt 1 tego porozumienia ramowego.

- 41 Należy przypomnieć, że klauzula 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego zmierza do realizacji jednego z celów wytyczonych przez to porozumienie, mianowicie ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub zawierania stosunków pracy na czas określony uważanych za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochronny w celu uniknięcia niestabilności sytuacji pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 63; wyroki: z dnia 23 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07 Angelidaki i in., Zb.Orz. s. I-3071, pkt 73; a także z dnia 26 stycznia 2012 r. w sprawie C-586/10 Küçük, pkt 25).
- 42 Tym samym owo postanowienie porozumienia ramowego zobowiązuje państwa członkowskie, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, do skutecznego i wiążącego prawnie wprowadzenia – o ile w ich prawach krajowych nie istnieją równoważne rozwiązania prawne – co najmniej jednego spośród wymienionych tam środków. Trzy środki wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie takich umów lub ponowne nawiązanie takich stosunków pracy, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony i liczby takich ponownie zawieranych umów lub nawiązywanych stosunków (zob. ww. wyroki: w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 74; a także w sprawie Küçük, pkt 26).
- 43 W niniejszej sprawie jest bezsporne, że uregulowanie mające zastosowanie do powoda w postępowaniu głównym, w szczególności statut UPF, nie zawiera żadnego równoważnego rozwiązania prawnego w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego i nie nakłada żadnego ograniczenia w odniesieniu czy to do maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę, czy też do liczby takich ponownie zawieranych umów o pracę na czas określony, zawieranych przez uniwersytety z wykładowcami stowarzyszonymi zgodnie z tą klauzulą 5 pkt 1 lit. b) i c).
- 44 W tej sytuacji należy zbadać, w jakim stopniu ponowne zawieranie tych umów o pracę może zostać uzasadnione obiektywnym powodem w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.
- 45 Zgodnie z orzecnictwem pod pojęciem „obiektywnych powodów” należy rozumieć powody odnoszące się do ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, do wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacją słusznych celów polityki społecznej państwa członkowskiego (ww. wyroki: w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 96 i przytoczone tam orzecznictwo; a także w sprawie Küçük, pkt 27).
- 46 Natomiast przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie w drodze normy ustawodawczej lub wykonawczej na korzystanie z kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami wskazanymi w poprzednim punkcie niniejszego wyroku (ww. wyroki: w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 97 i przytoczone tam orzecznictwo; a także w sprawie Küçük, pkt 28).
- 47 Taki przepis o wyłącznie formalnym charakterze nie pozwala bowiem na wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania, czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest niezbędne w tym zakresie. Taki przepis rodzi zatem rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów, a więc nie jest zgodny z celem i skutecznością (effet utile) porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 98, 100 i przytoczone tam orzecznictwo; a także w sprawie Küçük, pkt 29).

- 48 Ze spornego w postępowaniu głównym uregulowania krajowego, w brzmieniu przedstawionym w postanowieniu odsyłającym, wynika jednakże, że zawieranie i ponowne zawieranie przez uniwersytety umów o pracę na czas określony z wykładowcami stowarzyszonymi, takimi jak powód w postępowaniu głównym, jest uzasadnione koniecznością powierzenia „cieszący[m] się uznaniem specjalist[om]”, wykonującym swoją działalność zawodową poza środowiskiem uniwersyteckim w celu realizowania w niepełnym wymiarze czasu pracy, specyficznych zadań z zakresu nauczania, tak aby przekazali oni swoją wiedzę i doświadczenie zawodowe uniwersytetowi, ustanawiając w ten sposób współpracę pomiędzy środowiskiem wykładowców uniwersyteckich a środowiskiem zawodowym. Zgodnie z tym uregulowaniem taki wykładowca stowarzyszony musiał wykonywać działalność zawodową za wynagrodzeniem, – którą umożliwia posiadanie dyplomu uzyskanego przez zainteresowanego – przez okres co najmniej kilku lat we wskazanym okresie poprzedzającym jego zatrudnienie przez uniwersytet. Odnośne umowy o pracę są ponadto zawierane i mogą być ponownie zawierane z zastrzeżeniem, że warunki dotyczące wykonywania działalności zawodowej są nadal spełnione i wygasają wraz z osiągnięciem przez stowarzyszonego wykładowcę wieku emerytalnego.
- 49 Wydaje się więc, z zastrzeżeniem zweryfikowania przez sąd odsyłający, który jest wyłącznie właściwy w kwestii wykładni prawa krajowego, że uregulowanie to określa ściśle określone i konkretne okoliczności, w których umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane oraz ponownie zawierane w celu zatrudnienia wykładowców stowarzyszonych, i że służy ono zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania.
- 50 W szczególności te umowy tymczasowe są predestynowane do zrealizowania zamierzonego celu, jakim jest wzbogacenie kształcenia uniwersyteckiego w specyficznych domenach o doświadczenie uznanych specjalistów, ponieważ umowy te pozwalają na uwzględnianie ewolucji w odnośnych dziedzinach zarówno kompetencji zainteresowanego, jak i potrzeb uniwersytetów.
- 51 W kwestii tej należy przypomnieć, że o ile umowy o pracę na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunków pracy, o tyle porozumienie ramowe samo uznaje, co wynika z akapitów drugiego i trzeciego preambuły do niego oraz z pkt 8 i 10 jego postanowień ogólnych, że umowy o pracę na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i rodzajach działalności (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 61; wyroki: z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 86; z dnia 15 marca 2012 r. w sprawie C-157/11 Sibilio, pkt 38).
- 52 Ponadto z uwagi na fakt, że zainteresowany, aby zostać zatrudniony jako stowarzyszony wykładowca, musi koniecznie wykonywać działalność zawodową poza środowiskiem uniwersyteckim i że może wykonywać swoje zadanie z zakresu nauczania jedynie w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie wydaje się również, aby tego rodzaju umowa o pracę na czas określony mogła jako taka zagrozić realizacji celu porozumienia ramowego, którym jest ochrona pracowników przed niestabilnością w dziedzinie zatrudnienia.
- 53 Należy zatem stwierdzić, że – tak jak podnoszą wszyscy zainteresowani, którzy złożyli uwagi na piśmie przed Trybunałem – uregulowanie krajowe takie jak sporne w postępowaniu krajowym, które pozwala uniwersytetom na ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony z wykładowcami stowarzyszonymi, okazuje się, z zastrzeżeniem weryfikacji, których musi dokonać sąd odsyłający, zgodne z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 54 Niemniej należy podkreślić, że o ile zasadniczo można dopuścić obiektywny powód przewidziany w przepisie krajowym takim jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym, o tyle właściwe organy powinny czuwać nad tym, by konkretne stosowanie tego obiektywnego powodu, w świetle szczególnych cech danej działalności i warunków jej wykonywania, było zgodne z wymogami porozumienia ramowego. Przy stosowaniu przepisu prawa krajowego władze te powinny zatem być

- w stanie wskazać obiektywne i przejrzyste kryteria pozwalające zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i jest niezbędne w tym zakresie (zob. ww. wyrok w sprawie Küçük, pkt 34).
- 55 W tym względzie należy przypomnieć, że ponowne zawieranie umów o pracę czy nawiązywanie stosunków pracy na czas określony celem zaspokojenia zapotrzebowania, które ma w gruncie rzeczy charakter nie tymczasowy, lecz wprost przeciwnie, zwykły i stały, nie jest uzasadnione w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Küçük, pkt 36).
- 56 Takie bowiem wykorzystywanie umów o pracę i stosunków pracy na czas określony naruszałoby bezpośrednio założenie, na którym oparte zostało porozumienie ramowe, mianowicie że umowy o pracę na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunków pracy, nawet jeśli umowy o pracę na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i rodzajach działalności (zob. ww. wyroki: w sprawie Adeneler i in., pkt 61; w sprawie Küçük, pkt 37).
- 57 Same tylko okoliczności, że umowy o pracę na czas określony zawarte z wykładowcami stowarzyszonymi są ponownie zawierane w celu zaspokojenia powtarzalnego lub stałego zapotrzebowania uniwersytetów w tej dziedzinie, jak również że potrzeba mogłaby zostać zaspokojona w drodze zawarcia umów na czas nieokreślony, nie wykluczają jednakże istnienia obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ponieważ charakter działalności prowadzonej w przedmiotowej sprawie w zakresie nauczania oraz jej swoiste cechy mogą uzasadnić wykorzystywanie, w kontekście, którego dotyczy postępowanie główne, umów o pracę na czas określony. O ile zawieranie umów o pracę na czas określony zaspokaja stałą potrzebę uniwersytetów w zakresie, w jakim wykładowca stowarzyszony wykonuje zgodnie z tą umową o pracę na czas określony jasno określone zadania, które stanowią część zwykłej działalności uniwersytetów, o tyle jednak zapotrzebowanie na wykładowców stowarzyszonych pozostaje tymczasowe, ponieważ wykładowca ten ma ponownie podjąć swoją działalność zawodową w pełnym wymiarze czasu pracy po wygaśnięciu umowy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Küçük, pkt 38, 50).
- 58 Tymczasem umowy o pracę na czas określony takie jak sporne w postępowaniu głównym nie mogą być ponownie zawierane do celów zwykłego i stałego wykonywania, choćby w niepełnym wymiarze czasu pracy, zadań z zakresu nauczania, które należą zwykle do zakresu działalności zwykłych wykładowców.
- 59 W związku z tym zadaniem wszystkich organów danego państwa członkowskiego, włącznie z sądami krajowymi, jest zapewnienie w ramach ich odnośnych kompetencji przestrzegania klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, konkretnie poprzez sprawdzenie, czy ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę bądź nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony ma na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy uregulowanie takie jak sporne w postępowaniu głównym nie jest w gruncie rzeczy wykorzystywane do zaspokajania zwykłych i stałych potrzeb uniwersytetów w dziedzinie zatrudnienia wykładowców (zob. analogicznie ww. wyroki: w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 106; w sprawie Küçük, pkt 39).
- 60 W świetle całokształtu powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu krajowym, które pozwala uniwersytetom na ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony z wykładowcami stowarzyszonymi, bez żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego łącznego czasu trwania tych umów i liczby takich ponownie zawieranych umów, o ile umowy te – czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego – są uzasadnione obiektywnym powodem w rozumieniu pkt 1 lit. a) tej klauzuli. Na sądzie tym spoczywa jednakże również obowiązek konkretnego sprawdzenia, czy ponowne zawieranie kolejnych spornych umów o pracę na czas określony miało na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy uregulowanie takie jak sporne w postępowaniu głównym nie jest w gruncie rzeczy wykorzystywane do zaspokajania zwykłych i stałych potrzeb uniwersytetów w dziedzinie zatrudnienia wykładowców.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

- 61 Poprzez swoje pytania drugie i trzecie sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy klauzulę 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak zawarte w ust. 1 akapit drugi piętnastego postanowienia dodatkowego statutu pracowników, zgodnie z którym pracownicy sektora publicznego zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony, których – określony w art. 15 ust. 5 tego statutu – maksymalny łączny czas trwania został przekroczony, podlegają specyficznemu reżimowi pracowników „zatrudnionych na czas nieokreślony, ale nie na stałe”, zgodnie z którym w przypadku obsadzenia przez ich pracodawcę zajmowanego przez nich stanowiska pracy w wyniku przeprowadzenia procedury konkursowej ich stosunek pracy automatycznie wygasa, przy czym nie nabywają oni prawa do wypłaty odszkodowania, podczas gdy zarówno pracownicy zatrudnieni w sektorze prywatnym na czas nieokreślony, jak i stali pracownicy sektora publicznego byłiby w podobnej sytuacji uprawnieni do odszkodowania z powodu zwolnienia.
- 62 Należy stwierdzić, że – tak jak twierdzili wszyscy zainteresowani, którzy przedstawili przed Trybunałem uwagi na piśmie – pytania te są pozbawione znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym, ponieważ są one natury hipotetycznej.
- 63 Nawet bowiem przyznając, że w postępowaniu głównym można stwierdzić nadużycie wynikające z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony, sąd odsyłający sam wskazał w swoim postanowieniu, co wynika z pkt 27 i 43 niniejszego wyroku i co postuluje brzmienie pytania pierwszego, że przekształcenie tych umów w umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony, przewidziane w art. 15 ust. 5 statutu pracowników, nie ma zastosowania do wykładowcy stowarzyszonego, takiego jak powód w postępowaniu głównym.
- 64 Wynika z tego, że zgodnie z orzecznictwem przywołanym w pkt 35 niniejszego wyroku pytania drugie i trzecie są niedopuszczalne.

W przedmiocie kosztów

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

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

Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu krajowym, które pozwala uniwersytetom na ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony z wykładowcami stowarzyszonymi, bez żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego łącznego czasu trwania tych umów i liczby takich ponownie zawieranych umów, o ile umowy te – czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego – są uzasadnione przez obiektywny powód w rozumieniu pkt 1 lit. a) tej klauzuli. Na sądzie tym spoczywa jednakże również obowiązek konkretnego sprawdzenia, czy ponowne zawieranie kolejnych spornych umów o pracę na czas określony miało na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy uregulowanie takie jak sporne w postępowaniu głównym nie jest w gruncie rzeczy wykorzystywane do zaspokajania zwykłych i stałych potrzeb uniwersytetów w dziedzinie zatrudnienia wykładowców.

Podpisy