



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 3 lipca 2014 r. *

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 99/70/WE — Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Sektor transportu morskiego — Promy obsługujące połączenie między dwoma portami położonymi w tym samym państwie członkowskim — Możliwość zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony — Klauzula 3.1 — Pojęcie „umowy o pracę na czas określony” — Klauzula 5.1 — Środki służące zapobieganiu nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony — Sankcje — Przekształcenie stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony — Przesłanki

W sprawach połączonych C-362/13, C-363/13 i C-407/13

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Corte suprema di cassazione (Włochy) postanowieniami z dnia 3 kwietnia 2013 r., które wpłynęły do Trybunału w dniach 28 czerwca i 17 lipca 2013 r., w postępowaniach:

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo i in. (C-407/13)

przeciwko

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

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

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: L. Carrasco Marco, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 7 maja 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu M. Fiaminga i L. Zappali przez A. Notarianni, avvocatessa,

— w imieniu F. Rotonda i in. przez V. De Michelego oraz R. Garofala, avvocati,

* Język postępowania: włoski.

- w imieniu Rete Ferroviaria Italiana SpA przez F. Sciaudonego, avvocato,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. Albenzia, avvocato dello Stato,
- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu norweskiego przez I.S. Jansen oraz K.B. Moena, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Cattabrigę oraz J. Enearena, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni klauzul 3 i 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 368).
- 2 Wnioski te zostały przedstawione w kontekście sporów między pracownikami zatrudnionymi jako marynarze a ich pracodawcą, spółką Rete Ferroviaria Italiana SpA (zwaną dalej „RFI”), dotyczących kwalifikacji umów o pracę, jakie zawarli oni z tą spółką.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 99/70/WE

- 3 Artykuł 1 dyrektywy 99/70 stanowi, że jej celem jest „wykonanie załączonego do niej porozumienia ramowego [...] zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.
4 Akapity od drugiego do czwartego preambuły do 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 [zarówno] 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.

Niniejsze porozumienie stosuje się do pracowników zatrudnionych na czas określony, z wyłączeniem tych, którzy oddawani są do dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy czasowej. Zamiarem stron jest rozważenie konieczności zawarcia podobnego porozumienia dotyczącego agencji pracy czasowej”.

5 Punkty 6–8 oraz pkt 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego stanowią:

„6. Umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności.

7. Korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom.

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”.

6 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego, zatytułowaną „Cel”:

„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”.

7 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, przewiduje:

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

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

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

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

8 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, przewiduje:

„Do celów niniejszego porozumienia:

1. »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia;

[...]”.

9 Klauzula 5 porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, stanowi:

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

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:

- a) będą uważane za »kolejne«;
- b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.

10 Klauzula 8 porozumienia ramowego, zatytułowana „Postanowienia dotyczące wprowadzenia w życie”, stanowi w pkt 2:

„Niniejsze porozumienie nie narusza bardziej szczegółowych regulacji [prawa Unii], w szczególności regulacji [prawa Unii] dotyczących równego traktowania lub równości szans kobiet i mężczyzn”.

Dyrektywa 2009/13/WE

11 Artykuł 1 dyrektywy Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE (Dz.U. L 124, s. 30) brzmi następująco:

„Niniejsza dyrektywa wykonuje umowę w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. [zwaną dalej »KPM z 2006 r.«], zawartą dnia 19 maja 2008 r. między organizacjami partnerów społecznych z sektora transportu morskiego (Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej – ECSA i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej – ETF), stanowiącą załącznik do niniejszej dyrektywy [zwaną dalej »umową w sprawie KTM z 2006 r.«]”.

12 Część tej umowy, zatytułowana „Definicje i zakres zastosowania”, stanowi, co następuje:

„1. Do celów niniejszej umowy i jeżeli szczególne przepisy nie stanowią inaczej, wyrażenie:

[...]

c) »marynarz« oznacza każdą osobę zatrudnioną, zaangażowaną do pracy lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na statku, do którego odnosi się niniejsza umowa;

[...]

e) »statek« oznacza statek inny niż ten, który pływa wyłącznie na wodach śródlądowych lub przylegających do lądu, wodach osłoniętych lub na obszarach, na których obowiązują przepisy portowe;

[...]

2. Niniejsza umowa ma zastosowanie do wszystkich marynarzy, chyba że zostanie wyraźnie stwierdzone inaczej.

[...]”.

13 Tytuł 2 umowy, zatytułowany „Warunki zatrudnienia”, ujęty w części zatytułowanej „Prawidła i normy”, obejmuje w szczególności prawidło 2.1, które dotyczy „umów o pracę zawieranych z marynarzami”. Norma A2.1 ust. 4 tego prawidła brzmi następująco:

„Każde państwo członkowskie przyjmuje przepisy ustawowe i wykonawcze określające kwestie, które mają być uwzględnione w umowach o pracę zawieranych z marynarzami, podlegające prawu krajowemu. Umowy o pracę zawierane z marynarzami muszą w każdym przypadku zawierać następujące informacje.

[...]

c) miejsce i datę zawarcia umowy o pracę z marynarzem;

[...]

g) warunki rozwiązania umowy, w tym:

i) jeżeli umowa została zawarta na czas nieokreślony, warunki uprawniające każdą ze stron do jej rozwiązania oraz wymagany okres wypowiedzenia, który dla armatora nie może być krótszy niż dla marynarza;

ii) jeżeli umowa została zawarta na czas określony, datę jej wygaśnięcia; oraz

iii) jeżeli umowa została zawarta na określony rejs, port przeznaczenia i czas, który musi upłynąć od momentu przybycia na miejsce do czasu zakończenia służby przez marynarza;

[...]”.

- 14 Ostatnia część tej umowy, zatytułowana, „Postanowienia końcowe”, obejmuje akapit czwarty, który stanowi, co następuje:

„Postanowienia niniejszej umowy nie naruszają bardziej rygorystycznych lub szczególnych przepisów prawodawstwa [Unii]”.

Prawo włoskie

- 15 We Włoszech zawieranie umów o pracę z marynarzami regulowane jest przepisami kodeksu żeglugi, zatwierdzonego dekretem królewskim nr 327 z dnia 30 marca 1942 r. (zwanego dalej „kodeksem żeglugi”), którego przepisy, zgodnie z art. 1 tego dekretu, mają pierwszeństwo przed generalnymi unormowaniami mającymi zastosowanie do umów o pracę. Umowy takie nie podlegają zatem przepisom decreto legislativo n 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (dekretu ustawodawczego nr 368 w sprawie wprowadzenia w życie dyrektywy 99/70/WE dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC) z dnia 6 października 2001 r. (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r., s. 4).

- 16 Artykuł 325 kodeksu żeglugi stanowi:

„Umowa o pracę może zostać zawarta:

- a) na czas danego rejsu lub na czas większej liczby rejsów;
- b) na czas określony;
- c) na czas nieokreślony.

[...]

Do celów umowy o pracę »rejs« oznacza wszystkie przeprawy między portem załadunku a portem przeznaczenia, a także ewentualne przeprawy pod balastem w celu dotarcia do portu załadunku.

[...]”.

- 17 Zgodnie z art. 326 kodeksu żeglugi:

„Umowa na czas określony oraz umowa na czas większej liczby rejsów nie mogą być zawarte na okres dłuższy niż jeden rok; jeżeli zostały zawarte na okres dłuższy, uważa się je za zawarte na czas nieokreślony.

W przypadku nieprzerwanego zatrudnienia pracownika u tego samego armatora, na podstawie wielu umów na czas rejsu lub wielu umów zawartych na czas określony, albo wielu umów jednego lub drugiego rodzaju, przez okres dłuższy niż jeden rok, do umowy o pracę mają zastosowanie przepisy dotyczące umów zawieranych na czas nieokreślony.

Do celów poprzedniego akapitu świadczenie pracy uważa się za nieprzerwane, jeżeli pomiędzy ustaniem umowy a zawarciem kolejnej upłynie okres nie dłuższy niż [60] dni”.

18 Artykuł 332 kodeksu żeglugi przewiduje:

„Umowa o pracę musi określać:

[...]

4) jeżeli umowa została zawarta na czas rejsu, rejs lub rejsy, które mają zostać odbyte, oraz dzień, w którym marynarz musi rozpocząć służbę; jeżeli umowa została zawarta na czas określony, dzień rozpoczęcia oraz czas trwania umowy [...].

[...]”.

19 Artykuł 374 kodeksu żeglugi przewiduje:

„Przepisy branżowe mogą wprowadzać odstępstwa od art. 326 [...]; postanowienia umowy indywidualnej nie mogą wprowadzać odstępstw od tego artykułu, chyba że na korzyść pracownika zawierającego umowę o pracę. Przepisy branżowe nie mogą jednakże przewidywać wydłużenia terminu przewidzianego w art. 326 akapity pierwszy i drugi ani skrócenia terminu przewidzianego w art. 326 akapit trzeci”.

Postępowania główne i pytania prejudycjalne

- 20 Skarżącymi w postępowaniach głównych są marynarze wpisani do rejestru marynarzy. Byli oni zatrudnieni przez RFI na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, zawartych po roku 2001, na czas jednego lub kilku rejsów oraz na maksymalny okres 78 dni, w celu pracy na promach obsługujących połączenie Mesyna–Villa San Giovanni i Mesyna–Reggio Calabria (Włochy). Z postanowień odsyłających wynika, że w ramach swoich umów skarżący pracowali dla swojego pracodawcy przez okres przekraczający jeden rok, przy czym między rozwiązaniem jednej umowy o pracę a zawarciem kolejnej upływał okres krótszy niż 60 dni.
- 21 Skarżący w postępowaniach głównych, uznając, że rozwiązanie ich stosunków pracy z chwilą wykrętowania było bezprawne, wnieśli powództwo do Tribunale di Messina (sądu w Mesynie), żądając stwierdzenia nieważności swoich umów o pracę na czas określony, przekształcenia ich w stosunek pracy na czas nieokreślony, natychmiastowego ponownego zatrudnienia lub przywrócenia do pracy oraz wypłaty odszkodowania za poniesioną szkodę.
- 22 W pierwszej instancji Tribunale di Messina uwzględnił żądania skarżących w postępowaniu głównym w sprawie C-407/13 oraz oddalił żądania skarżących w postępowaniach głównych w sprawach C-362/13 i C-363/13. Żądania te zostały jednakże w całości oddalone w postępowaniu apelacyjnym przez Corte d'appello di Messina (sąd apelacyjny w Mesynie).
- 23 W rezultacie skarżący w postępowaniach głównych wnieśli skargę kasacyjną do Corte suprema di cassazione (najwyższego sądu kasacyjnego). Według nich Corte d'appello di Messina nie miał racji, stwierdzając, że porozumienie ramowe nie stosuje się do marynarzy, zaś zawarcie z nimi umów o pracę na czas określony było zgodne z prawem, mimo że umowy te nie wskazywały nie tylko swojego terminu końcowego, a jedynie czas trwania wyrażony formułą „maksymalnie 78 dni”, ale też obiektywnych powodów uzasadniających posłużenie się tym rodzajem umów. Zdaniem skarżących zawarcie z nimi umów na czas określony nosi znamiona nadużycia, gdyż umowami tymi posłużono się nie tyle ze względu na specyfikę pracy na morzu czy obiektywne czynniki, ile raczej ze względu na konieczność zaspokojenia strukturalnych niedoborów personelu.

- 24 Corte suprema di cassazione zastanawia się zatem, czy porozumienie ramowe znajduje zastosowanie do stosunków pracy zawieranych w sektorze transportu morskiego. Gdyby tak bowiem było, przesłanki stosowania umów o pracę na czas określony, przewidziane w kodeksie żeglugi, mogłyby okazać się nie do pogodzenia z porozumieniem ramowym. Ponieważ włoski prawodawca, mocą dekretu ustawodawczego nr 368 z dnia 6 września 2001 r. w sprawie wykonania dyrektywy 99/70/WE dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, wprowadził do prawa włoskiego wymóg ustanowiony w klauzuli 5 tego porozumienia, który przewiduje mechanizmy mające na celu przeciwdziałanie nadużyciom wynikającym ze stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony, możliwe jest, że postanowienia tego dekretu muszą być stosowane również do stosunków pracy zawieranych w sektorze transportu morskiego.
- 25 W tych okolicznościach Corte suprema di cassazione postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy do pracy na morzu mają zastosowanie klauzule porozumienia ramowego [...], a w szczególności czy klauzula 2.1 [porozumienia ramowego] odnosi się również do pracowników zatrudnionych na czas określony na promach, które wykonują codzienne połączenia?
- 2) Czy porozumienie ramowe [...], a w szczególności [jego] klauzula 3.1, stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które przewidują (art. 332 kodeksu żeglugi) wskazywanie »czasu trwania« umowy, a nie »[jej terminu końcowego]«, i czy ze wspomnianą dyrektywą zgodne jest przewidzenie czasu trwania umowy ze wskazaniem jej terminu końcowego, co do którego jest pewne, że upłynie (po maksymalnie 78 dniach), lecz nie kiedy to nastąpi?
- 3) Czy porozumienie ramowe [...], a w szczególności [jego] klauzula 3.1, stoi na przeszkodzie przepisom krajowym (art. 325, 326 oraz 332 kodeksu żeglugi), które utożsamiają obiektywne powody zawarcia umowy na czas określony jedynie z tym, że przewiduje ona odbycie rejsu lub rejsów, w ten sposób zasadniczo zrównując przedmiot umowy (świadczenie) z jej kausą (przyczyną jej zawarcia na czas określony)?
- 4) Czy porozumienie ramowe [...] stoi na przeszkodzie przepisom krajowym (w szczególności przepisom kodeksu żeglugi), które wykluczają w przypadku zastosowania kolejnych umów (spełniającego znamiona nadużycia w rozumieniu klauzuli 5), aby zostały one przekształcone w stosunek pracy na czas nieokreślony (środek przewidziany przez art. 326 kodeksu żeglugi jedynie dla przypadku, gdy pracownik zawierający umowę o pracę na statku pełni służbę bez przerwy przez okres dłuższy niż jeden rok, oraz dla przypadku, w którym pomiędzy ustaniem umowy a zawarciem kolejnej umowy minie okres nie dłuższy niż 60 dni)?”.
- 26 Postanowieniem prezesa Trybunału z dnia 28 sierpnia 2013 r. sprawy C-362/13, C-363/13 i C-407/13 zostały połączone do celów pisemnego i ustnego etapu postępowania, jak również do celów wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 27 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy porozumienie ramowe należy interpretować w ten sposób, że ma ono zastosowanie do pracowników, takich jak skarżący w postępowaniach głównych, zatrudnionych jako marynarze na podstawie umów o pracę na czas określony na promach obsługujących połączenie między dwoma portami położonymi w tym samym państwie członkowskim.

- 28 W tym względzie należy przypomnieć, że Trybunał wielokrotnie orzekał, iż z brzmienia klauzuli 2.1 porozumienia ramowego wynika, że zakres stosowania porozumienia został określony szeroko, obejmując w sposób generalny „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” (zob. w szczególności wyroki: Adeneler i in., C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 56; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, pkt 34; a także Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, pkt 38).
- 29 Ponadto definicja pojęcia „pracowników zatrudnionych na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3.1 tego porozumienia obejmuje wszystkich pracowników, bez różnicy, czy pracodawca, z którym są związani, jest podmiotem publicznym, czy prywatnym (wyroki: Adeneler i in., EU:C:2006:443, pkt 56; Della Rocca, EU:C:2013:235, pkt 34; a także Márquez Samohano, EU:C:2014:146, pkt 38), i to niezależnie od kwalifikacji danej umowy w prawie krajowym (wyrok Angelidaki i in., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 166).
- 30 W konsekwencji porozumienie ramowe ma zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony (wyroki: Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 28; Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 42; a także postanowienie Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, pkt 26).
- 31 Zakres stosowania porozumienia ramowego nie jest jednak nieograniczony. Z brzmienia klauzuli 2.1 porozumienia ramowego wynika bowiem, że definicje umów o pracę lub stosunków pracy, do których odnosi się porozumienie ramowe, wynikają nie z tego porozumienia albo z prawa Unii, ale z przepisów lub praktyk krajowych, pod warunkiem jednak, że definicja tych pojęć nie prowadzi do arbitralnego wykluczenia danej kategorii osób z ochrony przewidzianej w porozumieniu ramowym (wyrok Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, pkt 42, 51).
- 32 Ponadto klauzula 2.2 porozumienia ramowego pozostawia państwom członkowskim pewien margines uznania w zakresie stosowania porozumienia ramowego do niektórych kategorii umów o pracę bądź stosunków pracy. Postanowienie to przyznaje bowiem państwom członkowskim lub partnerom społecznym możliwość wyłączenia spod zakresu stosowania tego porozumienia „stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk” oraz „umów o pracę i stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne” (wyroki: Adeneler i in., EU:C:2006:443, pkt 57; Sibilio, EU:C:2012:148, pkt 52, 53; a także Della Rocca, EU:C:2013:235, pkt 35).
- 33 Trybunał orzekł ponadto, iż z akapitu czwartego preambuły do porozumienia ramowego wyraźnie wynika, że porozumienia tego nie stosuje się do pracowników tymczasowych (zob. wyrok Della Rocca, EU:C:2013:235, pkt 36, 45).
- 34 W niniejszej sprawie z przekazanych Trybunałowi informacji, które nie zostały zakwestionowane, wynika, że skarżący w postępowaniach głównych byli związani ze swoim pracodawcą umową o pracę w rozumieniu prawa krajowego. Równie bezsporne jest to, że owe umowy o pracę nie należą do kategorii stosunków pracy wyłączonych z zakresu stosowania porozumienia ramowego na podstawie jego klauzuli 2.2.
- 35 RFI oraz rządy włoski i norweski podkreślają jednak, że w prawie Unii, podobnie jak w prawie międzynarodowym i w prawie krajowym, istnieją przepisy szczególne regulujące sektor transportu morskiego. W szczególności umowa w sprawie KTM z 2006 r., stanowiąca załącznik do dyrektywy 2009/13, zawiera szereg prawideł i norm dotyczących umów o pracę z marynarzami, między innymi

normę A2.1 ust. 4 lit. g), która określa warunki rozwiązania umowy. Tymczasem zgodnie z klauzulą 8.2 porozumienia ramowego porozumienie to nie narusza bardziej szczegółowych regulacji prawa Unii.

- 36 Nie wydaje się jednak, ani też żadna ze stron nie podniosła takiego argumentu, aby umowa w sprawie KTM z 2006 r., a tym bardziej inne akty przyjęte przez prawodawcę Unii dotyczące sektora transportu morskiego, zawierała unormowania gwarantujące, podobnie jak porozumienie ramowe, stosowanie wobec pracowników zatrudnionych na czas określony zasady niedyskryminacji lub zmierzające do wyeliminowania nadużyć wynikających ze stosowania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony. Przeciwnie, umowę w sprawie KTM z 2006 r., jak w szczególności wynika z akapitu trzeciego jej postanowień końcowych, stosuje się bez uszczerbku dla innych obowiązujących przepisów prawa Unii, mających charakter bardziej szczegółowy lub oferujących marynarzom wyższy poziom ochrony.
- 37 Należy również stwierdzić, że zgodnie z pkt 1 lit. c) i e), a także z pkt 2 umowy w sprawie KTM z 2006 r., umowa ta nie stosuje się do marynarzy zatrudnionych na statkach pływających wyłącznie na wodach śródlądowych, takich jak marynarze, których dotyczą postępowania główne.
- 38 Wynika stąd, że pracownicy będący w sytuacji skarżących w postępowaniach głównych, którzy są zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony jako marynarze na promach obsługujących połączenie między dwoma portami położonymi w tym samym państwie członkowskim, są objęci zakresem stosowania porozumienia ramowego, jako że porozumienie to nie wyłącza z zakresu swojego stosowania żadnego konkretnego sektora.
- 39 Wniosek ten znajduje potwierdzenie w treści klauzuli 5.1 porozumienia ramowego, z której wynika, że zgodnie z akapitem trzecim preambuły do porozumienia ramowego, jak również z pkt 8 i 10 jego postanowień ogólnych, w ramach jego wykonywania państwa członkowskie mogą, o ile jest to obiektywnie uzasadnione, uwzględnić specyficzne potrzeby określonych sektorów działalności lub kategorii pracowników (zob. podobnie wyroki: Marrosu i Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, pkt 45; a także Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, pkt 49).
- 40 Wobec powyższego na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że porozumienie ramowe należy interpretować w ten sposób, iż stosuje się ono do pracowników, takich jak skarżący w postępowaniach głównych, zatrudnionych jako marynarze na podstawie umów o pracę na czas określony na promach obsługujących połączenie między dwoma portami położonymi w tym samym państwie członkowskim.

W przedmiocie pytania drugiego

- 41 Poprzez swoje pytanie drugie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy postanowienia porozumienia ramowego, a w szczególności jego klauzulę 3.1, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, które przewiduje, iż umowy o pracę na czas określony muszą określać swój czas trwania, ale już nie swój termin końcowy.
- 42 W ocenie RFI pytanie to jest niedopuszczalne, i to z dwóch powodów. Po pierwsze, dotyczy ono interpretacji prawa krajowego. Po drugie, celem klauzuli 3.1 porozumienia ramowego jest jedynie wyjaśnienie pewnych pojęć, wskutek czego postanowienie to nie stanowi kryterium legalności dla oceny przedmiotowego uregulowania krajowego.
- 43 Nie ma jednakże wątpliwości, że niniejsze pytanie dotyczy interpretacji prawa Unii, co sprawia, że jest ono dopuszczalne.

- 44 Co do istoty, należy przypomnieć, że porozumienie ramowe nie ma na celu harmonizacji wszystkich przepisów krajowych dotyczących umów o pracę na czas określony, lecz zmierza jedynie, w drodze określenia ogólnych zasad i minimalnych wymogów, do ustanowienia ogólnych ram w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania i poprzez przeciwdziałanie nadużyciom wynikającym ze stosowania i nawiązywania kolejnych umów o pracę na czas określony i stosunków pracy na czas określony (zob. podobnie wyroki: Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, pkt 26, 36; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 111; Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, pkt 41; a także postanowienie *Vino*, C-20/10, EU:C:2010:677, pkt 54).
- 45 Porozumienie ramowe nie zawiera żadnego przepisu, który określałby formalne elementy, jakie powinna zawierać umowa o pracę na czas określony.
- 46 W tym względzie klauzula 3.1 porozumienia ramowego, jak wyraźnie wynika z jej tytułu i treści, zawiera jedynie definicję pojęcia „pracownika na czas określony” i wskazuje w tym kontekście charakterystyczne elementy umowy na czas określony, a mianowicie okoliczność, że termin końcowy takiej umowy powinien zależeć od „obiektywnych okoliczności, takich jak upływ określonego terminu, wykonanie określonego zadania czy też wystąpienie określonego zdarzenia”. Klauzula ta nie nakłada natomiast na państwa członkowskie żadnych obowiązków odnoszących się do przepisów ich prawa krajowego regulujących zawieranie umów o pracę na czas określony (zob. podobnie postanowienie *Vino*, EU:C:2010:677, pkt 60–62 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 47 W każdym razie, jako że w niniejszym pytaniu chodzi jedynie o ustalenie, czy porozumienie ramowe stosuje się do pracowników, którzy są zatrudnieni na podstawie umów o pracę, które, jak w sprawach rozpatrywanych w postępowaniach głównych, określają jedynie czas ich trwania wyrażony formułą „maksymalnie 78 dni”, wystarczy stwierdzić, że pracowników tych należy uważać za „pracowników na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3.1 porozumienia ramowego, gdyż wspomniana formuła pozwala w obiektywny sposób określić termin końcowy tych umów, wobec czego owi pracownicy są objęci porozumieniem ramowym.
- 48 Wobec powyższego na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że postanowienia porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, które przewiduje, że umowy o pracę na czas określony muszą wskazywać swój czas trwania, ale już nie swój termin końcowy.

W przedmiocie pytań trzeciego i czwartego

- 49 Poprzez swoje pytania trzecie i czwarte sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 3.1 oraz klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że ich postanowienia stoją na przeszkodzie uregulowaniom krajowym, takim jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, które z jednej strony przewidują, że samo wskazanie jednego lub kilku przyszłych rejsów stanowi obiektywny powód uzasadniający zawarcie umowy na czas określony, a z drugiej strony przewiduje, że umowa o pracę na czas określony ulega przekształceniu w stosunek pracy na czas nieokreślony tylko w przypadku nieprzerwanego zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż jeden rok, przy czym stosunek pracy uważa się za nieprzerwany, jeżeli pomiędzy ustaniem umowy a zawarciem kolejnej upłynie okres nie dłuższy niż 60 dni.
- 50 Zdaniem RFI część tego pytania odpowiadająca pytaniu trzeciemu jest niedopuszczalna, jako że nie ma związku z przedmiotem sporów w postępowaniach głównych, gdyż zmierza do skontrolowania zgodności z porozumieniem ramowym przepisów krajowych dotyczących umów o pracę na czas jednego lub kilku rejsów, podczas gdy w sprawach rozpatrywanych w postępowaniach głównych umowy o pracę zostały uznane za umowy o pracę na czas określony.

- 51 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem 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, korzystają 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 się zwrócono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje materiałem faktycznym lub prawnym niezbędnym do udzielenia użytecznej odpowiedzi na przedstawione mu pytania (zob. w szczególności wyroki: Della Rocca, EU:C:2013:235, pkt 29; Márquez Samohano, EU:C:2014:146, pkt 35).
- 52 W niniejszym przypadku należy jednak stwierdzić, że wątpliwości sądu odsyłającego co do interpretacji porozumienia ramowego zrodziły się w kontekście rzeczywistych sporów, które zaistniały w następstwie rozwiązania kolejnych umów o pracę na czas określony zawartych przez skarżących w postępowaniach głównych na czas jednego lub kilku konkretnych rejsów. Poprzez swoje pytanie trzecie sąd ten zastanawia się, czy sporne uregulowanie krajowe, zgodnie z którym oznaczenie jednego lub kilku rejsów stanowi obiektywny powód uzasadniający zawarcie takich umów, jest zgodne z wymogami ustanowionymi w porozumieniu ramowym. W tych okolicznościach nie można uznać, że pytanie to ma charakter hipotetyczny, w związku z czym należy uznać je za dopuszczalne.
- 53 Co do istoty, ponieważ niniejsze pytania dotyczą interpretacji klauzuli 3.1 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że jak już stwierdzono w pkt 46 niniejszego wyroku, postanowienie to jest bez znaczenia, gdyż nie nakłada na państwa członkowskie żadnych obowiązków odnoszących się do przepisów ich prawa krajowego regulujących zawieranie umów o pracę na czas określony.
- 54 Co się tyczy klauzuli 5 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że jej pkt 1 służy 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 ochrony w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownicy zostaliby pozbawieni stabilności zatrudnienia (zob. w szczególności wyroki: Adeneler i in., EU:C:2006:443, pkt 63; Angelidaki i in., EU:C:2009:250, pkt 73; Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, pkt 31; Küçük, EU:C:2012:39, pkt 25; a także Márquez Samohano, EU:C:2014:146, pkt 41).
- 55 Jak bowiem wynika z akapitu drugiego preambuły do porozumienia ramowego, a także z pkt 6 i 8 postanowień ogólnych tego porozumienia, korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników, podczas gdy umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników (wyroki: Adeneler i in., EU:C:2006:443, pkt 62; a także Huet, EU:C:2012:133, pkt 35).
- 56 Z tego względu klauzula 5.1 porozumienia ramowego, kierując się chęcią wyeliminowania nadużyć wynikających ze stosowania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia przynajmniej jednego spośród wskazanych w niej rozwiązań, w sytuacji gdy prawo krajowe nie przewiduje rozwiązań równorzędnych. Trzy wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli środki dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie takich umów lub ponowne nawiązanie takich stosunków pracy, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony i liczby takich ponownie zawieranych umów lub stosunków (zob. w szczególności wyroki: Angelidaki i in., EU:C:2009:250, pkt 74, 151; Küçük, EU:C:2012:39, pkt 26; Márquez Samohano, EU:C:2014:146, pkt 42; a także postanowienie Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, pkt 18, 19).

- 57 Należy jednak zaznaczyć, że porozumienie ramowe nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia środka przewidującego, iż każda pierwsza lub jedyna umowa o pracę na czas określony musi być uzasadniona tymi obiektywnymi powodami. Trybunał orzekł już bowiem, że takie umowy o pracę na czas określony nie są objęte zakresem klauzuli 5.1 porozumienia ramowego, która dotyczy jedynie zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, przy czym obiektywne powody, o których mowa w pkt 1 lit. a) tej klauzuli, dotyczą jedynie „ponownego zawierania tych umów lub stosunków” (zob. wyrok Angelidaki i in., EU:C:2009:250, pkt 90; a także postanowienie *Vino*, EU:C:2010:677, pkt 58, 59).
- 58 Co się tyczy owych kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy, z pkt 56 niniejszego wyroku wynika, że sygnatariusze porozumienia ramowego uznali, co znalazło potwierdzenie w pkt 7 jego postanowień ogólnych, że stosowanie umów o pracę na czas określony, które są oparte na obiektywnych powodach, przyczynia się do zapobiegania nadużyciom (zob. wyroki: *Adeneler i in.*, EU:C:2006:443, pkt 67; *Angelidaki i in.*, EU:C:2009:250, pkt 91, 92; a także postanowienie *Vassilakis i in.*, C-364/07, EU:C:2008:346, pkt 86).
- 59 Mimo to przy realizacji klauzuli 5.1 porozumienia ramowego państwom członkowskim pozostawiono margines uznania, który przejawia się w możliwości wyboru między wprowadzeniem jednego lub kilku środków, o których mowa w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli, a pozostawieniem istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, i to uwzględniając potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników (zob. wyroki: *Impact*, EU:C:2008:223, pkt 71; *Angelidaki i in.*, EU:C:2009:250, pkt 81, 93; a także *Deutsche Lufthansa*, EU:C:2011:129, pkt 35).
- 60 Tym samym klauzula 5.1 porozumienia ramowego wyznacza państwom członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu tym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia, pod warunkiem że nie mogą one podważać celu ani skuteczności (*effet utile*) tego porozumienia (wyrok *Huet*, EU:C:2012:133, pkt 42, 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 61 Wynika stąd, że państwo członkowskie, wykonując ten obowiązek, nie musi przyjmować środka przewidzianego w klauzuli 5.1 lit. a), polegającego na ustanowieniu wymogu, aby zawieranie kolejnych umów o pracę lub nawiązywanie kolejnych stosunków pracy było uzasadnione obiektywnymi powodami. Przeciwnie, może ono preferować przyjęcie jednego lub obu środków przewidzianych w klauzuli 5.1 lit. b) i c), które to środki dotyczą, odpowiednio, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy i liczby ponownie zawieranych umów lub nawiązywanych stosunków, albo też wybrać pozostawienie w mocy już istniejących ekwiwalentnych rozwiązań prawnych, pod warunkiem jednak – niezależnie od tego, jaki środek został ostatecznie wybrany – skutecznego zagwarantowania, że stosowanie umów o pracę i zawieranie stosunków pracy na czas określony nie będzie nadużywane (zob. wyrok *Angelidaki i in.*, EU:C:2009:250, pkt 94; a także podobnie wyrok *Deutsche Lufthansa*, EU:C:2011:129, pkt 44).
- 62 Nadto, jeżeli, jak w niniejszej sprawie, prawo Unii nie przewiduje szczególnych sankcji w sytuacji, gdy mimo wszystko doszło do nadużyć, to na władzach krajowych ciąży obowiązek ustanowienia odpowiednich środków dotyczących takiej sytuacji, które muszą być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstrasżające, by zagwarantować pełną skuteczność przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego (zob. w szczególności wyrok *Angelidaki i in.*, EU:C:2009:250, pkt 158; a także postanowienia: *Affatato*, C-3/10, EU:C:2010:574, pkt 45; *Papalia*, EU:C:2013:873, pkt 20).
- 63 O ile w braku stosownych uregulowań Unii w tym zakresie sposób wprowadzenia tych środków należy do wewnętrznego porządku prawnego państw członkowskich – w świetle zasady ich autonomii proceduralnej – o tyle jednak nie mogą być one mniej korzystne od przepisów dotyczących podobnych sytuacji o charakterze wewnętrznym (zasada równoważności) ani czynić w praktyce

niemożliwym lub zbyt utrudnionym wykonywania uprawnień przyznanych w prawie Unii (zasada skuteczności) (zob. w szczególności wyrok Angelidaki i in., EU:C:2009:250, pkt 159; a także postanowienia: Affatato, EU:C:2010:574, pkt 46; Papalia, EU:C:2013:873, pkt 21).

- 64 Wynika stąd, że w razie stwierdzenia nadużyć w zakresie stosowania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników, by zastosować odpowiednią karę i usunąć konsekwencje naruszenia prawa Unii (wyrok Angelidaki i in., EU:C:2009:250, pkt 160; a także postanowienia: Affatato, EU:C:2010:574, pkt 47; Papalia, EU:C:2013:873, pkt 22).
- 65 W tym względzie należy przypomnieć, że jak wielokrotnie przypominał Trybunał, porozumienie ramowe generalnie nie zobowiązuje państw członkowskich do przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Klauzula 5.2 porozumienia ramowego co do zasady pozostawia bowiem państwom członkowskim zadanie określenia przesłanek, przy wystąpieniu których umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony poczytuje się za zawarte na czas nieokreślony. Wynika stąd, że porozumienie ramowe nie określa przesłanek, jakie należy spełnić, aby skorzystać z możliwości zawarcia umowy na czas nieokreślony (zob. w szczególności wyrok Huet, EU:C:2012:133, pkt 38–40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 66 W niniejszej sprawie, odnosząc się do uregulowań krajowych będących przedmiotem postępowań głównych, należy przypomnieć, że nie jest zadaniem Trybunału wypowiedanie się w przedmiocie interpretacji przepisów prawa krajowego. Zadanie to należy wyłącznie do sądu odsyłającego lub, w danym wypadku, do właściwych sądów krajowych, które powinny określić, czy przepisy mającego zastosowanie uregulowania krajowego spełniają wymogi przywołane w pkt 56–65 niniejszego wyroku (zob. w szczególności wyroki: Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, pkt 39; Angelidaki i in., EU:C:2009:250, pkt 163; a także postanowienie Papalia, EU:C:2013:873, pkt 30).
- 67 To sąd odsyłający musi zatem ocenić, w jakim zakresie warunki stosowania oraz rzeczywiste wykonanie właściwych przepisów prawa krajowego stanowią odpowiedni środek przeciwdziałający potencjalnym nadużyciom przy stosowaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony oraz w razie potrzeby pozwalający na karanie takich nadużyć (zob. podobnie wyroki: Vassallo, EU:C:2006:518, pkt 41; a także Angelidaki i in., EU:C:2009:250, pkt 164).
- 68 Niemniej Trybunał, orzekając w przedmiocie odesłania prejudycjalnego, może w razie potrzeby dostarczyć sądowi krajowemu wskazówek, które mogą być pomocne przy dokonywaniu przez niego interpretacji (zob. w szczególności wyrok Vassallo, EU:C:2006:518, pkt 39; a także postanowienie Papalia, EU:C:2013:873, pkt 31).
- 69 W tym względzie, bez potrzeby badania, czy uregulowanie krajowe, takie jak przewidziane w art. 326 kodeksu żeglugi, przyjęte przed wejściem w życie dyrektywy 99/70 i porozumienia ramowego, zawiera „obiektywny powód” w rozumieniu klauzuli 5.1 lit. a) porozumienia ramowego, należy stwierdzić, że tego rodzaju uregulowanie, które przewiduje nadrzędną regułę, zgodnie z którą zatrudnienie pracownika w sposób nieprzerwany u tego samego pracodawcy na podstawie kilku umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż jeden rok prowadzi do przekształcenia tych umów w stosunek pracy na czas nieokreślony, odpowiada wymogom przypomnianym w pkt 56–65 niniejszego wyroku.
- 70 Takie uregulowanie może jednocześnie obejmować zarówno istniejący środek, równoważny ze środkiem zapobiegającym nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, o którym mowa w klauzuli 5.1 lit. b) porozumienia ramowego, odnoszący się do maksymalnego czasu trwania takich umów, jak też środek, który skutecznie piętnuje tego rodzaju nadużycia (zob. analogicznie wyrok Angelidaki i in., EU:C:2009:250, pkt 170; a także postanowienie Koukou, C-519/08, EU:C:2009:269, pkt 79).

- 71 Wniosku tego nie podważa wskazany w tym uregulowaniu wymóg, zgodnie z którym za „nieprzerwane”, a w rezultacie za „kolejne” uważa się tylko te umowy o pracę na czas określony, pomiędzy którymi upłynął okres nieprzekraczający 60 dni. Tego rodzaju upływ czasu można bowiem, co do zasady, uznać za wystarczający do przerywania każdego istniejącego stosunku pracy, co w konsekwencji skutkuje tym, że każda ewentualna umowa podpisana później nie będzie uznawana za umowę kolejną, tym bardziej w sytuacji, gdy jak w sprawach rozpatrywanych w postępowaniach głównych, czas trwania umów o pracę na czas określony nie może przekroczyć 78 dni. Trudno bowiem wyobrazić sobie, aby pracodawca, którego potrzeby są stałe i ciągłe, próbował obejść przepisy gwarantujące ochronę przed nadużyciami przewidziane w porozumieniu ramowym, czekając, aby od zakończenia każdej umowy o pracę na czas określony upłynął okres około dwóch miesięcy (zob. analogicznie postanowienie Vassilakis i in., EU:C:2008:346, pkt 115).
- 72 Władze i sądy krajowe odpowiedzialne za wprowadzenie środków transponujących dyrektywę 1999/70 i porozumienie ramowe, rozstrzygając w przedmiocie kolejnych umów o pracę na czas określony, mają jednakże obowiązek zbadania w każdym przypadku wszystkich okoliczności danej sprawy, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę takich kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy, tak aby wykluczyć możliwość nadużywania przez pracodawców stosunków pracy na czas określony (zob. postanowienie w sprawie Vassilakis i in., EU:C:2008:346, pkt 116).
- 73 W szczególności w sprawach takich jak rozpatrywane w postępowaniach głównych to do sądu odsyłającego należy zbadanie, czy maksymalny czas trwania umowy wynoszący jeden rok, przewidziany przez rozpatrywane uregulowanie krajowe, jest obliczany w sposób, który w rzeczywistości nie zmniejsza skuteczności prewencji i sankcji za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Mogłoby tak być, gdyby, jak zauważyła Komisja Europejska w swoich uwagach na piśmie, ów maksymalny czas trwania był obliczany nie na podstawie liczby dni kalendarzowych objętych tą umową o pracę, lecz na podstawie liczby dni rzeczywiście przepracowanych przez pracownika, w sytuacji gdy na przykład ze względu na niską liczbę kursów ta ostatnia liczba jest wyraźnie niższa od tej pierwszej.
- 74 Wobec powyższego na pytania trzecie i czwarte należy odpowiedzieć, że klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż jej postanowienia co do zasady nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, które przewiduje przekształcenie umowy o pracę na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony jedynie w przypadku nieprzerwanego zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż jeden rok, przy czym stosunek pracy uważa się za nieprzerwany, jeżeli pomiędzy ustaniem umowy na czas określony a zawarciem kolejnej takiej umowy minie okres nie dłuższy niż 60 dni. Jednakże to do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy warunki stosowania oraz rzeczywiste wykonanie właściwych przepisów prawa krajowego stanowią odpowiedni środek pozwalający na zapobieganie i karanie nadużyć przy stosowaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.

W przedmiocie kosztów

- 75 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 (trzecia izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte w dniu 18 marca 1999 r., stanowiące załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską**

Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że stosuje się ono do pracowników, takich jak skarżący w postępowaniach głównych, zatrudnionych jako marynarze na podstawie umów o pracę na czas określony na promach obsługujących połączenie między dwoma portami położonymi w tym samym państwie członkowskim.

- 2) Postanowienia porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, które przewiduje, że umowy o pracę na czas określony muszą określać swój czas trwania, ale już nie swój termin końcowy.
- 3) Klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że jej postanowienia co do zasady nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, które przewiduje przekształcenie umowy o pracę na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony jedynie w przypadku nieprzerwanego zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż jeden rok, przy czym stosunek pracy uważa się za nieprzerwany, jeżeli pomiędzy ustaniem umowy na czas określony a zawarciem kolejnej takiej umowy minie okres nie dłuższy niż 60 dni. Jednakże to do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy warunki stosowania oraz rzeczywiste wykonanie właściwych przepisów prawa krajowego stanowią odpowiedni środek pozwalający na zapobieganie i karanie nadużyć przy stosowaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.

Podpisy