



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
MACIEJA SZPUNARA
przedstawiona w dniu 6 grudnia 2018 r.¹

Sprawa C-494/17

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR
przeciwko
Fabiowi Rossatowi,
Conservatorio di Musica F.A. Bonporti**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Corte d'appello di Trento (sąd apelacyjny w Trydencie, Włochy)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Praca na czas określony – Umowy zawierane z pracodawcą z sektora publicznego – Sankcje za nadużywanie umów o pracę na czas określony – Brak prawa do naprawienia szkody – Zasada skuteczności

I. Wprowadzenie

1. Podobnie jak w sprawie, w której zapadł wyrok *Mascolo i in.*², Trybunał po raz kolejny zajmuje się sporem dotyczącym ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony w sektorze włoskiego szkolnictwa publicznego, w szczególności w konserwatoriach muzycznych. Przedmiot niniejszej sprawy wiąże się jednak nie tyle z treścią ustawy nr 107/2015³, wprowadzonej przez ustawodawcę włoskiego w celu zastosowania się do wyroku Trybunału, ile z wykładnią tej ustawy dokonaną przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny, Włochy) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy). Z wykładni tej wynika bowiem, że zakres stosowania ustawy nr 107/2015 rozszerzono na nauczycieli, których stosunek pracy na czas określony został przekształcony w stosunek pracy na czas nieokreślony na podstawie „wcześniejszych instrumentów selekcyjnych i konkursowych” w postaci, w jakiej działały one przed wejściem w życie tej ustawy.

2. Taka wykładnia prowadziła by zaś w praktyce do „grubej kreski”, czyli wykluczenia wszelkich możliwości naprawienia szkody wyrządzonej nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony z naruszeniem porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony⁴ w okresie 14 lat poprzedzających wejście w życie ustawy nr 107/2015, i to bez rozszerzania na tych pracowników środków prawnych, które ustawa ta ustanawia w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym ze stosowania kolejnych umów o pracę bądź stosunków pracy na czas określony lub w celu zastosowania sankcji wobec tych nadużyć.

¹ Język oryginału: francuski.

² Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401).

³ Legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (ustawa nr 107 w sprawie reformy krajowego systemu szkolnictwa i szkoleń oraz delegacji uprawnień do zmiany obecnie obowiązujących przepisów) z dnia 13 lipca 2015 r. (GURI nr 162 z dnia 15 lipca 2015 r.) (zwana dalej „ustawą nr 107/2015”).

⁴ Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte w dniu 18 marca 1999 r. (zwane dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiące 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. 1999, L 175, s. 43).

3. Taki właśnie problem został podniesiony w pytaniu prejudycjalnym w niniejszej sprawie.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

4. 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 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, 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”.

B. Prawo włoskie

5. Zgodnie z art. 1 ust. 95 ustawy nr 107/2015:

„W roku szkolnym 2015/2016 [Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (ministerstwo edukacji, szkolnictwa wyższego i badań naukowych, zwane dalej »ministerstwem«)] jest upoważnione do wprowadzenia w życie nadzwyczajnego planu zatrudnienia nauczycieli na czas nieokreślony w szkołach publicznych wszystkich szczebli w celu wspierania zatrudnienia »przewidzianego przez prawo« i obsadzenia wszystkich zwykłych stanowisk, które są jeszcze nieobsadzone i wolne po zakończeniu czynności mianowania przeprowadzonych w odniesieniu do tego samego roku szkolnego na podstawie art. 399 tekstu jednolitego określonego w [decreto legislativo n. 297 (dekrecie ustawodawczym nr 297/1994)]^[5] z dnia 16 kwietnia 1994 r., w wyniku których uchylone zostały listy rezerwy kadrowej sporządzane w następstwie konkursów w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji oraz egzaminy, opublikowane przed 2012 r. W roku szkolnym 2015/2016 [ministerstwo] jest również upoważnione do obsadzenia pozostałych stanowisk wymienionych w tabeli 1 załączonej do niniejszej ustawy, rozdzielonych między szczeble edukacji na poziomie podstawowym i średnim oraz różne rodzaje stanowisk wymienionych w tej samej tabeli, a także między różne regiony, dla każdego stopnia proporcjonalnie do liczby pracowników szkolnych w szkołach zarządzanych przez

5 Decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine et grado (dekret ustawodawczy nr 297 dotyczący tekstu jednolitego przepisów ustawowych mających zastosowanie w dziedzinie szkolnictwa w odniesieniu do szkół wszystkich typów i szczebli) z dnia 16 kwietnia 1994 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 115 z dnia 19 maja 1994 r.) (zwany dalej „dekretem ustawodawczym nr 297/1994”).

państwo, z uwzględnieniem również występowania obszarów górskich lub niewielkich wysp, obszarów wewnętrznych o niskiej gęstości zaludnienia lub intensywnej imigracji oraz obszarów wysokiego odsetka osób wcześniej kończących naukę. Obsadzeniu podlegają stanowiska wymienione w tabeli 1 dla realizacji celów, o których mowa w ust. 7 i 85. Podział stanowisk wymienionych w tabeli 1 między różne kategorie konkursów dokonywany jest w drodze dekretu właściwego urzędnika Ufficio scolastico regionale [regionalnego biura oświaty, Włochy], w zależności od potrzeb wyrażonych przez same szkoły w granicach list rezerwy kadrowej, o których mowa w ust. 96. Począwszy od roku szkolnego 2016/2017 stanowiska wymienione w tabeli 1 są włączane do puli etatów jednostki autonomicznej i służą w ten sposób ich zwiększeniu. Począwszy od roku szkolnego 2015/2016, stanowiska służące zwiększeniu puli etatów nie mogą być zajmowane przez personel mianowany zatrudniony na podstawie umów o zastępstwo tymczasowe i okazjonalne. Wyłącznie w roku szkolnym 2015/2016 stanowiska te nie mogą zostać przypisane do zastępstw, o których mowa w art. 40 ust. 9 ustawy nr 449 z dnia 27 grudnia 1997 r.^[6], i nie są dostępne na potrzeby działań dotyczących mobilności, wykorzystania lub przydziału tymczasowego”.

6. Zgodnie z art. 1 ust. 131 ustawy nr 107/2015:

„Od dnia 1 września 2016 r. umowy o pracę na czas określony zawierane z nauczycielami, personelem oświatowym, administracyjnym, technicznym i pomocniczym w placówkach szkolnych i oświatowych w celu obsadzenia dostępnych wolnych stanowisk nie mogą przekraczać łącznie okresu 36 miesięcy, nawet jeśli nie następują po sobie”.

7. Artykuł 1 ust. 132 ustawy nr 107/2015 stanowi:

„Preliminarz budżetowy [ministerstwa] przewiduje utworzenie funduszu na płatności dokonywane w wykonaniu orzeczeń sądowych w celu naprawienia szkód wyrządzonych przez ponowne zawarcie umów na czas określony o łącznej długości przekraczającej 36 miesięcy, nawet jeśli nie następują po sobie, na wolne i dostępne stanowiska, z dotacją w wysokości 10 mln EUR odrębnie na każdy rok na lata 2015 i 2016 [...]”.

III. Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu w postępowaniu głównym, pytanie prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem

8. Fabio Rossato był zatrudniony na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony w charakterze nauczyciela gry na akordeonie w Conservatorio Statale di Musica di Trento F.A. Bonporti (państwowym konserwatorium muzycznym w Trydencie im. F.A. Bonportiego, Włochy) od dnia 18 listopada 2003 r. Zgodnie z tymi umowami F. Rossato pracował dla swojego pracodawcy nieprzerwanie przez okres 11 lat i 2 miesiące na podstawie 17 umów zawartych z ministerstwem⁷.

9. W dniu 20 grudnia 2011 r. F. Rossato, uznawszy warunki umowne określające zakończenie różnych kolejnych umów na czas określony za niezgodne z prawem, wytoczył przed Tribunale di Rovereto (sąd w Rovereto, Włochy) powództwo, wnosząc, tytułem żądania głównego, o stwierdzenie nieważności tychże warunków i przekształcenie jego stosunku pracy w stosunek pracy na czas nieokreślony lub, posiłkowo, o naprawienie szkody wyrządzonej nadużywaniem umów o pracę na czas określony z naruszeniem porozumienia ramowego oraz uwzględnienie nabytego stażu pracy przy obliczaniu jego wynagrodzenia na podstawie klauzuli 4 porozumienia ramowego.

⁶ Legge n. 449 – Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica (ustawa nr 449 w sprawie środka służącego stabilizacji finansów publicznych) z dnia 27 grudnia 1997 r. (GURI nr 302 z dnia 30 grudnia 1997 r., dodatek zwyczajny nr 255).

⁷ Umowy te były zawierane na podstawie art. 2 ust. 6 Legge n. 508 – Riforma delle Accademie di belle arti, dell'Accademia nazionale di danza, dell'Accademia nazionale di arte drammatica, degli Istituti superiori per le industrie artistiche, dei Conservatori di musica e degli Istituti musicali pareggiati (ustawy nr 508 dotyczącej reformy akademii sztuk pięknych, narodowej akademii tańca, narodowej akademii sztuk teatralnych, wyższych instytucji działalności artystycznej, konserwatoriów muzycznych i zrównanych z nimi instytucji muzycznych) z dnia 21 grudnia 1999 r. (GURI nr 2 z dnia 4 stycznia 2000 r.) (zwanej dalej „ustawą nr 508/1999”).

10. Tribunale di Rovereto (sąd w Rovereto) uwzględnił jedynie żądanie uznania nabytego stażu pracy do celów obliczania wynagrodzenia. Sąd oddalił żądania oparte na nadużywaniu umów na czas określony, stosując zasady wypracowane przez Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) w wyroku nr 10127/12⁸.

11. W dniu 5 marca 2013 r. do Corte d'appello di Trento (sądu apelacyjnego w Trydencie, Włochy) ministerstwo wniosło apelację od tego wyroku w zakresie, w jakim w wyroku tym uznano staż pracy nabyty w trakcie umów o pracę na czas określony. W dniu 31 maja 2013 r. F. Rossato wniósł apelację wzajemną od tego wyroku do sądu odsyłającego w zakresie, w jakim w wyroku tym wykluczono nadużycie kolejnych umów o pracę na czas określony i w rezultacie oddalono jego żądania przekształcenia stosunku pracy w stosunek pracy na czas nieokreślony i naprawienia szkody.

12. Sąd odsyłający wskazuje, że kilkakrotnie odraczał sprawę w oczekiwaniu na wyroki Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego) i Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego) w następstwie wyroku Trybunału z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in.⁹. Sąd odsyłający wyjaśnia, że wskutek tego wyroku została uchwalona ustawa nr 107/2015, która zmierza do „dostosowania przepisów krajowych do prawodawstwa Unii Europejskiej w celu zapobieżenia nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony dla nauczycieli i innych pracowników szkolnictwa publicznego w następstwie [wyroku Mascolo i in.]”.

13. W dniu 2 września 2015 r., w trakcie postępowania, stosunek pracy na czas określony F. Rossata przekształcił się w stosunek pracy na czas nieokreślony, najpierw przez zawarcie umowy na czas nieokreślony¹⁰, a następnie wskutek mianowania F. Rossata. Przekształcenie to nastąpiło w wyniku awansowania na wyższe miejsce na stałej liście rezerwy kadrowej na podstawie not ministerialnych nr 36913/15 i nr 8893/15 wydanych, odpowiednio, przez Ministero delle Finanze i przez Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministerstwo edukacji, szkolnictwa wyższego i badań naukowych), które zezwoliły na zatrudnianie na czas nieokreślony na podstawie art. 19 decreto-legge n. 104 (dekretu z mocą ustawy nr 104/2013)¹¹, art. 2 bis decreto-legge n. 97/2004¹², art. 2 ustawy nr 508/1999 i art. 270 dekretu ustawodawczego nr 297/1994.

14. Zdaniem sądu odsyłającego Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny)¹³, zgodnie z zasadami określonymi przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny)¹⁴, orzekł, że przekształcenie stosunku pracy w stosunek na czas nieokreślony w odniesieniu do nauczycieli stanowi środek odszkodowawczy „proporcjonalny, efektywny, wystarczająco skuteczny” i mogący stanowić sankcję za nadużywanie umów na czas określony oraz „usunąć skutki naruszenia prawa Unii”, wobec czego dany pracownik nie może powoływać się na jakiegokolwiek szkody wyrządzone przez to nadużycie.

8 Wyrok w sprawie szczególnego charakteru „korpusu” przepisów dotyczących zastępstw w sektorze szkolnictwa, na podstawie art. 399 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 i art. 4 Legge n. 124, recante disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (ustawy nr 124 w sprawie pilnych przepisów dotyczących pracowników szkolnictwa) z dnia 3 maja 1999 r. (GURI nr 107 z dnia 10 maja 1999 r.) (zwanej dalej „ustawą nr 124/1999”). W przedmiocie tego wyroku i tych artykułów zob. wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 18, 20–22, 27–32).

9 C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401.

10 Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2014 r.

11 Decreto-legge n. 104 – Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca (dekret z mocą ustawy nr 104 w sprawie pilnych środków dotyczących edukacji, szkolnictwa wyższego i badań naukowych) z dnia 12 września 2013 r. (GURI nr 214 z dnia 12 września 2013 r.), przekształcony w ustawę, ze zmianami, ustawą nr 128/2013 z dnia 8 listopada 2013 r. (GURI nr 264 z dnia 11 listopada 2013 r.).

12 Decreto-legge n. 97 – Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2004–2005, nonché in materia di esami di Stato e di Università (dekret z mocą ustawy nr 97 dotyczący pilnych przepisów dla celów zapewnienia właściwego rozpoczęcia roku szkolnego 2004/2005 oraz w sprawie egzaminów państwowych i uniwersyteckich) z dnia 7 kwietnia 2004 r. (GURI nr 88 z dnia 15 kwietnia 2004 r.), zmieniony w ustawę, ze zmianami, ustawą nr 143 z dnia 4 czerwca 2004 r. (GURI nr 130 z dnia 5 czerwca 2004 r.).

13 Wyroki z dnia 30 grudnia 2016 r.: nr 27566/16, nr 27565/16, nr 27562/16, nr 27561/16 i nr 27560/16.

14 Wyrok nr 187/2016 z dnia 17 maja 2016 r.

15. Sąd odsyłający zauważa, że „przekształcenie” stosunku pracy w umowę na czas nieokreślony, do którego odnoszą się rozstrzygnięcia tych sądów najwyższych, wywołuje skutki jedynie na przyszłość i należy odróżnić je od „konwersji” stosunku pracy w stosunek pracy na czas nieokreślony, która stanowi sankcję przewidzianą – oprócz odszkodowania – dla sektora prywatnego i wywołuje skutki w przeszłości¹⁵. Sąd odsyłający uważa, że F. Rossato nie może zgodnie z prawem krajowym, zmienionym w następstwie wyroku Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego) i w wykładni nadanej przez Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny), ubiegać się ani o konwersję w umowę na czas nieokreślony, która nie ma zastosowania do służby publicznej, ani o przyznanie odszkodowania, ponieważ przekształcenie jego stosunku pracy w umowę na czas nieokreślony miało miejsce ze względu na jego pozycję na stałej liście rezerw kadrowych na podstawie „wcześniejszych instrumentów selekcyjnych i konkursowych”, w postaci, w jakiej działały one przed wejściem w życie ustawy nr 107/2015.

16. Okoliczności te doprowadziły sąd odsyłający do powzięcia wątpliwości co do zgodności z prawem takiej konsekwencji wykładni dokonanej przez Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego) i Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego) w świetle porozumienia ramowego i zasad określonych przez Trybunał w wyroku Mascolo i in.¹⁶.

17. To w tych okolicznościach Corte d'appello di Trento (sąd apelacyjny w Trydencie), postanowieniem z dnia 13 lipca 2017 r., które wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 14 sierpnia 2017 r., postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy klauzulę 5 pkt 1 [porozumienia ramowego] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu art. 1 ust. 95, 131 i 132 [ustawy nr 107/2015], które przewidują zatrudnienie na stałe nauczycieli zatrudnionych na czas określony na przyszłość, bez skutku wstecznego i bez odszkodowania, jako środków proporcjonalnych, wystarczająco skutecznych i odstraszających, aby zagwarantować pełną skuteczność norm porozumienia ramowego w związku z naruszeniem tego porozumienia z powodu zawierania w sposób stanowiący nadużycie kolejnych umów na czas określony w okresie poprzedzającym okres, w którym wymienione w tych normach środki mają wywierać skutki?”.

18. Uwagi na piśmie przedstawili powód w postępowaniu głównym, rząd włoski oraz Komisja Europejska. Ci sami uczestnicy byli reprezentowani na rozprawie, która odbyła się w dniu 27 września 2018 r.

15 Zobacz art. 5 ust. 4 bis 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 transpozycji dyrektywy 99/70/WE dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC) z dnia 6 września 2001 r. (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r.). Przypominam, że przepis ten był przedmiotem spraw zakończonych wyrokiem z dnia 7 marca 2018 r., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 7). Z akt niniejszej sprawy wynika, że przepis ów został uchylony i zastąpiony przepisem o zasadniczo takiej samej treści, to znaczy art. 19 decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (dekretu ustawodawczego nr 81 w sprawie systemowego uregulowania umów o pracę i zmiany ustawodawstwa dotyczącego obowiązków pracowniczych, zgodnie z art. 1 ust. 7 ustawy nr 183 z dnia 10 grudnia 2014 r.) z dnia 15 czerwca 2015 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 144 z dnia 24 czerwca 2015 r.). Zgodnie z tym ostatnim przepisem po przekroczeniu maksymalnego okresu 36 miesięcy, czy to w ramach pojedynczej umowy, czy kolejnych umów zawartych w przedmiocie wykonywania pracy na tym samym szczeblu i z tym samym statusem prawnym, „umowa przekształca się w umowę na czas nieokreślony od daty przekroczenia tego okresu”.

16 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401).

IV. Analiza

A. W przedmiocie dopuszczalności

19. W swoich uwagach na piśmie rząd włoski podnosi zarzut niedopuszczalności pytania prejudycjalnego. Utrzymuje on w pierwszej kolejności, że przedstawione pytanie ma charakter hipotetyczny. Sąd odsyłający wyszedł bowiem według tego rządu z założenia, że art. 1 ust. 95, 131 i 132 ustawy nr 107/2015 nie znajduje zastosowania w sporze, lecz spór ten regulują art. 270 i 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994. Rząd włoski twierdzi w tym względzie, że stosunek pracy został przekształcony w umowę na czas nieokreślony nie na mocy art. 1 ust. 95 ustawy nr 107/2015, lecz w ramach przewidzianej w art. 270 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 r. procedury przekształcenia stosunków pracy w umowy na czas nieokreślony. Dlatego sąd odsyłający, zwracając się do Trybunału w sprawie zgodności z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego retroaktywnego zastosowania ustawy nr 107/2015, występuje o opinię doradczą. Rząd włoski podnosi w drugiej kolejności, że sąd ten nie wskazuje daty rozpoczęcia i zakończenia umów o pracę na czas określony zawartych przez strony w postępowaniu głównym, co uniemożliwia weryfikację istnienia nadużycia w korzystaniu z tego rodzaju umów.

20. Uważam, że powyższe argumenty należy oddalić.

21. W pierwszej kolejności wbrew temu, co twierdzi rząd włoski, z postanowienia odsyłającego wynika, że ustawa nr 107/2015, w wykładni nadanej jej przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny), stosuje się również do wszystkich nauczycieli, w przypadku których przekształcenie stosunku pracy w stosunek pracy na czas nieokreślony nastąpiło „przez wdrożenie wcześniejszych instrumentów selekcyjnych i konkursowych”. W konsekwencji problem podniesiony w niniejszej sprawie nie ma charakteru hipotetycznego.

22. W drugiej kolejności argument, zgodnie z którym nie można zweryfikować uznania za „nadużycie” umów na czas określony zawartych przez strony z powodu braku w szczególności dat końcowych tych umów, jest pozbawiony znaczenia. Sąd odsyłający sam bowiem stwierdza – co leży w jego kompetencjach – że F. Rossato nauczał „nieprzerwanie” od dnia 18 listopada 2003 r. do dnia 2 września 2015 r., czyli do dnia przekształcenia jego stosunku pracy w umowę na czas nieokreślony.

23. W tych okolicznościach uważam, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

B. Co do istoty

1. Uwagi wstępne

24. Niniejsza sprawa, podobnie jak sprawy, w których zapadł wyrok Mascolo i in.¹⁷, a w których przedstawiłem opinię, sytuuje się w złożonym kontekście prawnym i ponownie podnosi kwestię wykładni porozumienia ramowego i jego stosowania w odniesieniu do krajowego systemu zastępstw personelu dydaktycznego w sektorze szkolnictwa publicznego, w szczególności w konserwatoriach muzycznych. W celu lepszego zrozumienia problemów leżących u podstaw niniejszego wniosku

¹⁷ Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401).

o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wydaje mi zasadne na obecnym etapie, aby rozpocząć analizę od przypomnienia podstawowych elementów tego systemu krajowego, w postaci wynikającej z postanowienia odsyłającego. Następnie przystąpię do analizy pytania prejudycjalnego w świetle orzecznictwa, a w szczególności wyroku Mascolo i in.¹⁸

25. W pierwszej kolejności sąd odsyłający wyjaśnia w istocie, iż przepisy prawa krajowego mające zastosowanie w chwili wytoczenia powództwa w pierwszej instancji to art. 2 ust. 6 ustawy nr 508/1999 i art. 4 ust. 1 ustawy nr 124/1999¹⁹, ponieważ F. Rossato zawarł sporne umowy na czas określony z pracodawcą po przydzieleniu go do katedry konserwatorium w Trydencie przez ministerstwo na podstawie stałych list rezerwy kadrowej²⁰. Zgodnie bowiem z informacjami przekazanymi przez sąd odsyłający w odniesieniu do konserwatoriów muzycznych i instytutów artystycznych ustawa nr 508/1999 przewidywała zawieranie umów o pracę na czas określony w celu obsadzenia katedr i stanowisk nauczycielskich, które były faktycznie wolne i dostępne, w oczekiwaniu na zakończenie postępowań konkursowych mających na celu zatrudnienie nauczycieli mianowanych. Sąd ów dodaje, że przepisy te nie przewidywały ani wiążących terminów, ani sankcji w przypadku naruszenia warunków o charakterze czysto instrukcyjnym, ustanowionych przez te przepisy, ani też sankcji w przypadku wynikającego stąd ponownego zawarcia umów na czas określony w celu zaspokojenia stałych i długookresowych potrzeb administracji publicznej.

26. W niniejszej sprawie, jak wskazał sąd odsyłający, przekształcenie stosunku pracy F. Rossato na czas określony odbyło się w ramach przewidzianej w art. 270 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 procedury przekształcenia stosunków pracy w umowy na czas nieokreślony. Sąd ów wyjaśnia, że przepis ten stanowił, iż rekrutacja nauczycieli przeprowadzana była w odniesieniu do połowy stanowisk dostępnych w roku szkolnym w drodze konkursu w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji oraz egzaminy, a dla drugiej połowy na podstawie stałych list rezerwy kadrowej²¹.

27. W drugiej kolejności, jak wynika z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, system ten w następstwie wyroku Mascolo i in.²² został zmieniony ustawą nr 107/2015. Ustawa ta przewiduje obsadzenie stanowisk dostępnych w wykazie etatów i zaprzestanie w *przyszłości*, w odniesieniu do tych stanowisk, nadużywania umów na czas określony. W tym względzie sąd odsyłający wyjaśnia, że środki przewidziane przez sporne przepisy polegają, po pierwsze, na ograniczeniu do 36 miesięcy, nawet nienastępujących po sobie, łącznego czasu obowiązywania umów o pracę na czas określony służących obsadzeniu dostępnych wolnych stanowisk nauczycielskich (art. 1 ust. 131), a po drugie, na ustanowieniu funduszu na potrzeby naprawienia szkód wyrządzonych przez korzystanie z umów na czas określony o łącznej długości przekraczającej 36 miesięcy, nawet nienastępujących po sobie, dla

18 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401).

19 Zdaniem sądu odsyłającego art. 2 ust. 6 ustawy nr 508/1999 ma brzmienie analogiczne do art. 4 ustawy nr 124/1999, rozpatrywanego w ramach spraw zakończonych wyrokiem z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401), którego niezgodność z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego została stwierdzona przez Trybunał. Co do treści art. 4 ust. 1 ustawy nr 124/1999 zob. wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 18).

20 W tym względzie przypominam, że w sprawach zakończonych wyrokiem Mascolo i in., w których, jak już wyjaśniłem w przypisie 19, pytania prejudycjalne skierowane do Trybunału dotyczyły w szczególności art. 4 ust. 1 ustawy nr 124/1999, Trybunał wskazał, iż z postanowień odsyłających i z wyjaśnień przedstawionych podczas rozprawy wynikało, że „na podstawie przewidzianego w ustawie nr 124/1999 uregulowania krajowego będącego przedmiotem postępowań głównych zatrudnienie członków personelu w szkołach zarządzanych przez państwo następuje albo na czas nieokreślony w drodze mianowania, albo na czas określony w drodze zastępstw. Mianowanie odbywa się według systemu zwanego »dwukanałowym«, czyli w przypadku połowy stanowisk dostępnych w ciągu roku szkolnego w drodze konkursu przeprowadzanego w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji oraz egzaminy, a w przypadku pozostałej połowy stanowisk na podstawie stałych list rezerwy kadrowej, na które wpisani są nauczyciele będący laureatami takich konkursów, którym nie udało się uzyskać etatu nauczyciela mianowanego, oraz nauczyciele, którzy brali udział w kursach uprawniających do nauczania organizowanych przez specjalne szkoły pedagogiczne. Zastępstwa obsadzone są z wykorzystaniem tych samych list, przy czym kolejne zastępstwa tego samego nauczyciela pociągają za sobą jego progresję na liście i mogą prowadzić do mianowania” (wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 89).

21 Według sądu odsyłającego art. 270 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 był podobny do art. 399 ust. 1 tego samego dekretu ustawodawczego, rozpatrywanego w sprawach, w których zapadł wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 21, 22). Zobacz również moja opinia w tych sprawach (EU:C:2014:2103, pkt 49). W przedmiocie list rezerwy kadrowej zob. przypis 20.

22 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401).

każdego roku w latach 2015 i 2016 (art. 1 ust. 132)²³. Sąd odsyłający zwraca również uwagę, że w tej samej ustawie potwierdzono w art. 1 ust. 95, że konkursy powinny być organizowane co trzy lata, i przewidziano na rok szkolny 2015/2016 nadzwyczajny plan zatrudnienia nauczycieli na czas nieokreślony w celu obsadzenia wolnych stanowisk w ramach zatrudnienia „przewidzianego przez prawo” w drodze konkursu uproszczonego, po nominacji nauczycieli sklasyfikowanych w odpowiedniej kolejności na stałych listach rezerwy kadrowej²⁴.

28. W trzeciej kolejności, jak wynika z postanowienia odsyłającego i z informacji przekazanych na rozprawie, przekształcenie stosunku pracy F. Rossata w stosunek pracy na czas nieokreślony nie nastąpiło w ramach zatrudnienia nadzwyczajnego przewidzianego w ustawie nr 107/2015. Mimo to w niniejszej sprawie wykładnia tej ustawy dokonana przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) skutkuje uniemożliwieniem F. Rossatowi żądania naprawienia szkody wyrządzonej nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony przed wejściem w życie ustawy nr 107/2015²⁵.

29. Właśnie w takim kontekście sytuuje się sprawa rozpoznawana w postępowaniu głównym.

2. Analiza pytania prejudycjalnego

30. Rozpatrywane pytanie prejudycjalne, w brzmieniu sformułowanym przez sąd odsyłający, dotyczy zgodności przepisów ustawy nr 107/2015 przyjętych w następstwie wyroku Mascolo i in.²⁶ z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego. Wykładnia tego prawa dokonana przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) uniemożliwia nauczycielowi, takiemu jak powód w postępowaniu głównym – zatrudnionemu przez ministerstwo na podstawie 17 kolejnych umów o pracę na czas określony zawartych na nieprzerwany okres 11 lat i 2 miesiące, a następnie mianowanemu – uzyskanie „konwersji” całego stosunku pracy na umowę na czas nieokreślony z mocą wsteczną i naprawienia szkody wyrządzonej nadużywaniem umów o pracę na czas określony.

31. Przypominam przede wszystkim, że w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatecznego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał musi w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania²⁷.

32. Jestem zdania, że w niniejszej sprawie Corte d'appello di Trento (sąd apelacyjny w Trydencie) poprzez swoje pytanie zmierza w istocie do ustalenia, czy klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie wykładni sądowej przepisów prawa krajowego, takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, regulujących środki mające na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, zgodnie z którą jakiegokolwiek naprawienie szkody wyrządzonej nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony w okresie przed datą wejścia w życie wspomnianych przepisów nie jest dopuszczalne.

²³ Zobacz pkt 7 niniejszej opinii.

²⁴ Pragnę zauważyć, że z wystąpień stron na rozprawie wynika, iż do dnia rozprawy żadnego konkursu nie zorganizowano.

²⁵ Zdaniem sądu odsyłającego rzeczony sądy najwyższe doszły do tego wniosku, odnosząc się, po pierwsze, do zakresu swobody państw członkowskich przy określaniu sankcji za naruszenia prawa poprzez nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony, a po drugie, do decyzji Komisji, podjętej w świetle nowych przepisów przyjętych przez Republikę Włoską, o umorzeniu postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, wszczętego przez Komisję przeciwko temu państwu członkowskiemu w związku z naruszeniem dyrektywy 99/70.

²⁶ Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401).

²⁷ Wyrok z dnia 22 czerwca 2017 r., Federatie Nederlandse Vakvereniging i in. (C-126/16, EU:C:2017:489, pkt 36).

a) W przedmiocie zakresu stosowania porozumienia ramowego i wykładni klauzuli 5 pkt 1

33. Należy przypomnieć, że jak wynika z klauzuli 1 porozumienia ramowego, zadaniem tego porozumienia jest realizacja jednego z jego celów, a mianowicie ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. W tych ramach przewidziano pewną liczbę przepisów określających minimalny poziom ochrony w celu uniknięcia niestabilności sytuacji pracowników²⁸, a co za tym idzie – osłabienia ich pozycji z tego względu, że pozostają oni przez długi czas zatrudnieni na umowę na czas określony²⁹. Tej grupie pracowników grozi bowiem, że przez znaczący okres ich kariery zawodowej nie będą objęci przywilejem stabilności zatrudnienia, który – jak wynika z porozumienia ramowego³⁰ – stanowi przecież jeden z głównych elementów ochrony pracowników³¹.

34. Rzeczone ramy obejmują dwa rodzaje środków do realizacji tego celu³². Po pierwsze, klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego ustanawia obowiązek wprowadzenia przez państwa członkowskie jednego lub większej liczby środków zapobiegania takim nadużyciom, wymienionych w lit. a)–c), jeżeli w prawie krajowym nie istnieją równoważne rozwiązania prawne³³. Tym samym porozumienie ramowe wyznacza państwom członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu takim nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia, pod warunkiem że nie mogą one podważać celu ani skuteczności porozumienia ramowego³⁴. Po drugie, klauzula 5 porozumienia ramowego, a w szczególności jej pkt 2 lit. b), nakazuje państwom członkowskim lub partnerom społecznym przyjmowanie środków mających na celu karanie nadużyć³⁵.

35. W niniejszej sprawie jest bezsporne, jak zauważył sąd odsyłający, że takie nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony miało miejsce. Fabio Rossato nauczał bowiem „nieprzerwanie” w okresie od 18 listopada 2003 r. do 2 września 2015 r., czyli do dnia przekształcenia jego stosunku pracy wskutek zawarcia umowy na czas nieokreślony, z mocą wsteczną od stycznia 2014 r. W konsekwencji pracownik taki jak powód w postępowaniu głównym, zatrudniony jako nauczyciel w celu zapewnienia rocznych zastępstw w konserwatoriach zarządzanych przez państwo w ramach umów o pracę na czas określony bez przerwy przez 11 lat i 2 miesiące w braku obiektywnych przyczyn, jest objęty zakresem stosowania porozumienia ramowego na podstawie klauzul 2 i 5 tego porozumienia ramowego³⁶.

28 Wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in. (C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 63); z dnia 26 stycznia 2012 r., Küçük (C-586/10, EU:C:2012:39, pkt 25); a także z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 72).

29 Zobacz moja opinia w sprawach połączonych Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2103, pkt 60).

30 Zobacz akapit drugi preambuły porozumienia ramowego oraz pkt 6–8 postanowień ogólnych tego porozumienia ramowego.

31 Zobacz wyroki: z dnia 22 listopada 2005 r., Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, pkt 64); z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in. (C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 63); z dnia 26 stycznia 2012 r., Küçük (C-586/10, EU:C:2012:39, pkt 25); z dnia 3 lipca 2014 r., Fiamingo i in. (C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, pkt 54); a także z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 31).

32 Jak rzecznik generalny M. Poiares Maduro wskazał już w opinii w sprawie Marrosu i Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, pkt 29, 30).

33 Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, lub partnerzy społeczni są bowiem zobowiązani zgodnie z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego do przyjęcia w sposób *skuteczny i wiążący* środków zmierzających do zapobiegania nadużywaniu umów na czas określony. Wyroki: z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 69); z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in. (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 74); a także z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 74).

34 Zobacz podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 76).

35 Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 7 września 2006 r., Marrosu i Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz także opinia rzecznika generalnego M. Poiaresa Madura w sprawie Marrosu i Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, pkt 29, 30).

36 Co się tyczy zakresu stosowania *ratione personae* porozumienia ramowego, Trybunał wyjaśnił już, że nie wyklucza ono żadnego szczególnego sektora, a tym samym znajduje zastosowanie do personelu zatrudnionego w sektorze szkolnictwa. Wyroki: z dnia 3 lipca 2014 r., Fiamingo i in. (C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, pkt 38); z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 69).

36. Na tym etapie należy zauważyć, że sąd odsyłający wskazuje na dwie sporne kwestie: po pierwsze, na częściowe uwzględnienie stażu pracy F. Rossata przy mianowaniu go na mocy przepisów sprzed wejścia w życie ustawy nr 107/2015, a po drugie, na konsekwencję wykładni tej ustawy dokonanej przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny), a mianowicie zakaz jakiegokolwiek naprawienia szkody wyrządzonej nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony nauczycielom, których stosunek pracy na czas określony przekształcił się w stosunek pracy na czas nieokreślony na mocy przepisów obowiązujących przed tą ustawą.

b) W przedmiocie częściowego uwzględnienia stażu pracy

37. Sąd odsyłający zwraca uwagę, że F. Rossato skorzystał z częściowego uwzględnienia jego stażu pracy przy mianowaniu go na mocy przepisów obowiązujących przed wejściem w życie ustawy nr 107/2015, czyli od stycznia 2014 r.

38. Jak wynika bowiem z uwag rządu włoskiego, art. 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994, mający zastosowanie do F. Rossata w chwili jego mianowania, ustanawiał szczególny system dla nauczycieli szkół poprzez umożliwienie im mianowania z częściowym uwzględnieniem przebiegu dotychczasowej kariery. Zdaniem tego rządu zostało to przeprowadzone za pomocą współczynników i korekt uwzględniających wcześniejszą karierę nauczyciela, które odróżniały jego sytuację od sytuacji nauczyciela, który w tym samym dniu zostałby laureatem konkursu, a wcześniej nie był zatrudniony na czas określony w administracji szkolnej. Rząd włoski podnosi, że owe korekty, zgodnie z którymi okresy te bierze się pod uwagę jedynie częściowo, stanowią prawne zastosowanie zasady pro rata temporis przewidzianej w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego.

39. Z zastrzeżeniem sprawdzenia tych okoliczności przez sąd odsyłający, wydaje mi się, że w przypadku nadużywania umów o pracę na czas określony prawo Unii nie wymaga przekształcenia całości stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony z mocą wsteczną („konwersji”). Przypominam w tym względzie, że Trybunał orzekł już, iż zważywszy na zakres uznania przysługujący państwom członkowskim w odniesieniu do organizacji ich własnej administracji publicznej, należy stwierdzić, że zasadniczo mogą one, nie postępując przy tym niezgodnie z dyrektywą 99/70 ani z porozumieniem ramowym, ustanowić warunki dostępu do stanowisk urzędniczych, a także warunki zatrudnienia takich urzędników, w szczególności gdy byli oni wcześniej zatrudnieni w administracji na podstawie umów o pracę na czas określony³⁷. Trybunał orzekł również, że niektóre różnice w sposobie traktowania urzędników służby publicznej zatrudnionych w wyniku konkursu otwartego i urzędników zatrudnionych na podstawie doświadczenia zawodowego zdobytego w ramach zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony mogłyby co do zasady być uzasadnione różnicami w zakresie wymaganych kwalifikacji i charakterem zadań, za które powinni oni odpowiadać³⁸.

40. W szczególności należy podkreślić, że art. 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994³⁹ był rozpatrywany w sprawie zakończonej niedawno wyrokiem Motter⁴⁰. W sprawie tej sąd odsyłający zwrócił się o wyjaśnienie, czy prawo włoskie, którego wyżej wymieniony przepis ustanawia degresywne uwzględnienie stażu pracy nabytego w ramach umów na czas określony w celu uniknięcia odwrotnej dyskryminacji względem laureatów konkursów służby publicznej, jest zgodne z klauzulą 4

37 Wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 76); z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in. (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 57); a także z dnia 20 września 2018 r., Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 43).

38 Wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 78); z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in. (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 60); a także z dnia 20 września 2018 r., Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 46).

39 Artykuł 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 stanowi: „Okresy służby ukończone przez nauczycieli szkół państwowych oraz zrównanych z nimi w szkołach średnich i szkołach artystycznych, w tym szkołach za granicą, zatrudnionych jako nauczyciele nieetatowi, zalicza się jako okresy stałego zatrudnienia w celach prawnych i płacowych w całości w przypadku pierwszych czterech lat i w proporcji dwóch trzecich w odniesieniu do ewentualnych dalszych okresów, a w odniesieniu do pozostałej jednej trzeciej części – wyłącznie w celach płacowych. Prawa finansowe wynikające z rzeczonego zaliczenia są zachowywane i uwzględniane we wszystkich grupach zaszerogowania płacowego wyższych od grupy, do której był zakwalifikowany nauczyciel w momencie tego zaliczenia”.

40 Wyrok z dnia 20 września 2018 r. (C-466/17, EU:C:2018:758).

porozumienia ramowego. Trybunał orzekł, że klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona co do zasady na przeszkodzie temu przepisowi, który w celu zakwalifikowania pracownika do określonej grupy zaszeregowania płacowego w związku z jego zatrudnieniem jako urzędnika służby cywilnej na podstawie kwalifikacji pozwala zaliczać w całości nie więcej niż cztery lata służby pełnionej przez tego pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, a dalsze lata służby pozwala zaliczać tylko częściowo, w proporcji dwóch trzecich⁴¹.

41. Biorąc pod uwagę powyższe, pytanie prejudycjalne należy zatem rozumieć jako odnoszące się wyłącznie do przywołanej przez sąd odsyłający okoliczności całkowitego braku naprawienia szkody wyrządzonej nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony w przypadku nauczycieli, którzy byli mianowani na mocy przepisów sprzed wejścia w życie ustawy nr 107/2015, a co za tym idzie, zostali pozbawieni praw do odszkodowania istniejących jako sankcja w rozumieniu porozumienia ramowego i orzecznictwa Trybunału.

c) W przedmiocie konsekwencji sądowej wykładni ustawy nr 107/2015

42. Sąd odsyłający, wyraźnie ustaliwszy istnienie nadużycia, dąży do wyjaśnienia, czy konsekwencja sądowej wykładni ustawy nr 107/2015, mianowicie zakaz jakiegokolwiek naprawienia szkody wyrządzonej nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony w okresie przed wejściem w życie tej ustawy, jest środkiem mogącym stanowić sankcję takiego nadużycia.

43. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, o ile prawo Unii nie przewiduje szczególnych sankcji w sytuacji, gdy, tak jak w niniejszym przypadku, stwierdzono jednak nadużycie, o tyle na władzach krajowych ciąży obowiązek ustanowienia środków, które powinny być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstrasżające, aby zagwarantować pełną skuteczność norm przyjętych w wykonaniu porozumienia ramowego⁴². Ponadto, jak Trybunał wskazał wielokrotnie, w razie stwierdzenia nadużyć w zakresie zawierania kolejnych umów o pracę lub nawiązywania 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 Unii⁴³.

44. Z orzecznictwa tego wynika, że państwa członkowskie mają obowiązek zagwarantowania osiągnięcia rezultatu wymaganego przez dyrektywę 99/70 i porozumienie ramowe, a tym samym jego skuteczności. W każdym wypadku należy zapewnić przestrzeganie zasady skuteczności – a jeśli można znaleźć właściwe porównanie w prawie krajowym – także zasady równoważności⁴⁴.

45. W świetle dokonanej przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) wykładni uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym sąd odsyłający wyraża wątpliwości co do przestrzegania zasady skuteczności.

41 Wyrok z dnia 20 września 2018 r., Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 54).

42 Wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in. (C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 94); z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in. (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 158); z dnia 3 lipca 2014 r., Fiamingo i in. (C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, pkt 62); a także z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 77).

43 Wyroki: z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in. (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 160); z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 79); a także z dnia 7 marca 2018 r., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 31).

44 Zobacz w tym względzie moja opinia w sprawie Santoro (C-494/16, EU:C:2017:822, pkt 50–52). Zobacz również podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 78 i przytoczone tam orzecznictwo).

46. Jest prawdą, jak wielokrotnie wskazywał Trybunał, że porozumienie ramowe nie ustanawia po stronie państw członkowskich ogólnego obowiązku przekształcenia umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego co do zasady pozostawia bowiem państwom członkowskim decyzję, pod jakimi warunkami umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony uznaje 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 nieokreślony⁴⁵.

47. Z postanowienia odsyłającego wynika, że ustawodawca włoski postanowił wprowadzić w ustawie nr 107/2015, jako środki służące wdrożeniu porozumienia ramowego, między innymi nadzwyczajny plan zatrudnienia na czas nieokreślony personelu nauczycielskiego oraz naprawę szkód wyrządzonych nadużywaniem zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony o łącznej długości przekraczającej 36 miesięcy⁴⁶. Wykładnia tego prawa przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) powoduje zaś rozszerzenie zakresu stosowania tej ustawy na nauczycieli, takich jak powód w postępowaniu głównym, wyłącznie w celu wykluczenia możliwości skorzystania przez nich z tych środków. W szczególności w odniesieniu do przekształcenia w umowy na czas nieokreślony kolejnych umów o pracę na czas określony na mocy przepisów obowiązujących przed wejściem w życie ustawy nr 107/2015 wykładnia sądowa tej ustawy zakazuje w sposób bezwzględny jakiegokolwiek naprawienia szkód wyrządzonych nadużywaniem umów na czas określony w ciągu 14 lat przed jej wejściem w życie.

48. W tym kontekście powstaje pytanie, czy taka wykładnia sądowa może pozbawić mocy wstecznej ustanowiony przez ustawodawcę krajowego w celu zastosowania się do dyrektywy 99/70 i do porozumienia ramowego środek mający na celu nałożenie sankcji za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Powstaje zatem inne pytanie: czy taka sankcja, której stosowanie jest zakazane w drodze wykładni sądowej, stanowiłaby sankcję wystarczająco skuteczną i odstraszającą?

49. Nie sądzę, aby tak było.

50. W pierwszej kolejności, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, wynikające z dyrektywy zobowiązanie państwa członkowskiego do osiągnięcia wskazanego w niej rezultatu, jak również wynikająca z art. 4 TUE powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania ciąży na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na władzach sądowych⁴⁷.

45 Wyroki: z dnia 8 marca 2012 r., Huet (C-251/11, EU:C:2012:133, pkt 38–40); z dnia 3 lipca 2014 r., Fiamingo i in. (C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, pkt 65); a także z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 80).

46 Zobacz art. 1 ust. 95 i art. 132 ustawy nr 107/2015.

47 Wyroki: z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in. (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 106); z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López (C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 50); a także z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 67).

51. W drugiej kolejności, chociaż zgadzam się, że ustawa nr 107/2015 ustanawia zasadniczo środki służące zapobieganiu nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony wobec nauczycieli sektora publicznego i karaniu za to nadużywanie⁴⁸, bezsporne jest, że ustawa ta wprowadza rzeczone środki *tylko na przyszłość*, a wykładnia sądowa tejże ustawy skutkuje zakazem jakiegokolwiek naprawienia szkód wyrządzonych nadużyciami, które miały miejsce przed jej wejściem w życie, tzn. w trakcie 14 lat poprzedzających ten moment⁴⁹.

52. W trzeciej kolejności należy przypomnieć, że z postanowienia odsyłającego wynika, iż przekształcenie zawartych przez powoda w postępowaniu głównym kolejnych umów o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony związane jest wyłącznie z jego awansem na liście rezerwy kadrowej na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie ustawy nr 107/2015⁵⁰.

53. W tym względzie należy przypomnieć, że w wyroku Mascolo i in.⁵¹ Trybunał orzekł niezgodność z prawem Unii przepisów krajowych sprzed wejścia w życie ustawy nr 107/2015 w zakresie, w jakim wykluczały one jakiegokolwiek prawo do naprawienia szkody poniesionej z powodu nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony w sektorze szkolnictwa. Trybunał stwierdził bowiem, że ponieważ przepisy rozpatrywane w tej sprawie nie zezwalały również na przekształcenie kolejnych umów o pracę na czas określony w umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony, jedyną możliwością, aby pracownik, który zapewniał zastępstwo na podstawie art. 4 ustawy nr 124/1999 w zarządzanej przez państwo szkole, uzyskał przekształcenie swoich kolejnych umów o pracę na czas określony w umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony, polegała na mianowaniu wskutek awansowania na liście rezerw kadrowych⁵². Jednakże Trybunał uznał, że „ponieważ taka możliwość jest niepewna, nie można uznać jej za sankcję mającą wystarczająco skuteczny i odstraszający charakter do zapewnienia pełnej skuteczności norm wydanych na podstawie porozumienia ramowego”. Trybunał uznał również, że terminy mianowania nauczycieli w ramach systemu obowiązującego przed wejściem w życie ustawy nr 107/2015 były „zarówno zmienne, jak niepewne”⁵³.

54. Wydaje mi się oczywiste, że F. Rossato znajduje się w sytuacji analogicznej do skarżących w sprawach, w których wydano wyrok Mascolo i in.⁵⁴. Mianowanie F. Rossata odbyło się bowiem nie w drodze zatrudnienia nadzwyczajnego, przewidzianego w ustawie nr 107/2015, lecz w wyniku awansu na stałej liście rezerw kadrowych w ramach systemu poprzedzającego ustawę nr 107/2015, to jest na mocy art. 2 ust. 6 ustawy nr 508/1999, który jest analogiczny do art. 4 ust. 1 ustawy nr 124/1999⁵⁵. Wynika z tego, iż nie dość, że mianowanie powoda w postępowaniu głównym zależało – tak jak w sprawach, w których zapadł wyrok Mascolo i in. – od okoliczności nieprzewidywalnych i niepewnych⁵⁶, to jeszcze wykładnia ustawy nr 107/2015 dokonana przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) wyłączyła „jakąkolwiek

48 Niezależnie od tego muszę przyznać, iż trudno mi się zgodzić, by „nadzwyczajny” plan zatrudnienia mógł wyeliminować całkowicie charakter „niepewny” lub „nieprzewidywalny” – w znaczeniu przedstawionym w pkt 52 i 53 niniejszej opinii – przekształcenia stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony w przypadku nauczycieli, którzy zostali mianowani na mocy ustawodawstwa obowiązującego przed wejściem w życie ustawy nr 107/2015. Ponieważ jednak pytanie prejudycjalne nie dotyczy treści przepisów tej ustawy, lecz konsekwencji jej wykładni przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny), nie wypowiadam się w tej kwestii.

49 Przypomnę, że to sąd odsyłający musi ocenić, w jakim zakresie warunki stosowania oraz rzeczywiste wykonanie właściwych przepisów prawa krajowego stanowią odpowiedni środek przeciwdziałający potencjalnym nadużyciom przy zawieraniu kolejnych umów o pracę lub nawiązywaniu stosunków pracy na czas określony, a w razie potrzeby wymierzający karę za te nadużycia. Niemniej Trybunał, orzekając w przedmiocie odesłania prejudycjalnego, może w razie potrzeby udzielić sądowi krajowemu wskazówek, które mogą być pomocne przy dokonywaniu przez niego oceny. Zobacz w szczególności wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 82, 83).

50 W szczególności art. 4 ustawy nr 124/1999. Zobacz pkt 25 niniejszej opinii i przypisy 19 i 20.

51 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401).

52 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 114–116).

53 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 105–107, 116, 117).

54 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 105–115).

55 Zobacz w tym względzie pkt 25 niniejszej opinii.

56 Zobacz podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 107).

możliwość uzyskania przez nauczycieli [...] odszkodowania za ewentualnie poniesioną [...] szkodę” ze względu na nadużywanie umów na czas określony⁵⁷. W sytuacji tej zaś naprawienie szkody wyrządzonej nadużywaniem kolejnych umów na czas określony stanowi jedyną sankcją gwarantującą pełną skuteczność normom ustanowionym w wykonaniu porozumienia ramowego.

55. W niniejszej sprawie jedna rzecz jest oczywista: przekształcenie stosunku pracy powoda w postępowaniu głównym nie wynika z sankcji przewidzianej przez sporne uregulowanie. W związku z tym nie należy mylić przekształcenia umowy o pracę lub stosunku pracy na czas określony nauczycieli w umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony, które nastąpiło z uwagi na awans tych nauczycieli na liście rezerwy kadrowej w ramach systemu obowiązującego przed wejściem w życie ustawy nr 107/2015, z przekształceniem na mocy nadzwyczajnego planu zatrudnienia jako sankcji przewidzianej przez ustawodawcę włoskiego w celu zastosowania się do dyrektywy 99/70 oraz porozumienia ramowego.

56. W tym względzie przypominam, że zdaniem Trybunału, o ile wprawdzie państwo członkowskie ma prawo, przy wdrażaniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, uwzględnić potrzeby szczególnego sektora, takiego jak sektor szkolnictwa, o tyle prawa tego nie można rozumieć jako zezwolenia temu państwu na uwolnienie się od przestrzegania obowiązku wprowadzenia odpowiedniego środka dla celów należytego karania nadużyć w korzystaniu z kolejnych umów o pracę na czas określony⁵⁸. Zatem okoliczność, że F. Rossato po okresie 11 lat i 2 miesięcy uzyskał przekształcenie stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony na podstawie systemu poprzedzającego ustawę nr 107/2015, nie zwalnia państwa członkowskiego z obowiązku ukarania naruszenia, które trwało w tym okresie. Takie przekształcenie stosunku pracy, które w wyniku sądowej wykładni prawa jest pozbawione jakiegokolwiek możliwości uzyskania naprawienia szkody wyrządzonej nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony, nie jest bowiem wystarczająco skuteczne i odstrasżające, by zagwarantować pełną skuteczność norm przyjętych w wykonaniu porozumienia ramowego.

57. W czwartej kolejności należy podkreślić, iż z utrwalonego orzecznictwa wynika, że jeśli państwo członkowskie zdecydowało, że sankcją za naruszenie prawa Unii będzie naprawienie szkody, to naprawienie takie ma być skuteczne i mieć odpowiedni skutek odstrasżający, w tym sensie, że winno ono umożliwiać właściwe naprawienie wyrządzonej szkody w całości⁵⁹.

58. Wydaje mi się, że – jak słusznie podnosi Komisja – warunki te nie są w niniejszej sprawie spełnione. Nie został bowiem podjęty żaden środek mający stanowić sankcję za nadużywanie przez 14 lat umów na czas określony zawartych przed przyjęciem ustawy nr 107/2015, i to – jak zauważa sąd odsyłający – bez uwzględnienia liczby zawartych umów i liczby lat, w ciągu których to nadużywanie miało miejsce. Nieadekwatność wykładni sądowej ustawy nr 107/2015 w odniesieniu do sankcji za nadużycia mające miejsce w przeszłości jest tym bardziej oczywista, jeżeli weźmie się pod uwagę, że art. 1 ust. 132 tej ustawy przewiduje utworzenie funduszu na przyszłe płatności ewentualnych odszkodowań, w sytuacji gdy obowiązywanie umowy na czas określony przekroczy okres 36 miesięcy. Natomiast żadne odszkodowanie nie należy się osobie, takiej jak powód w postępowaniu głównym, która pracowała przez okres ponad 11 kolejnych lat na podstawie odnawianych w sposób stanowiący nadużycie umów o pracę na czas określony, zawieranych w celu zaspokojenia stałych i trwałych potrzeb, które jako takie nie uzasadniają stosowania tego rodzaju umów w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego⁶⁰.

57 Zobacz podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 120).

58 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 70, 95, 118).

59 Zobacz wyroki: z dnia 10 kwietnia 1984 r., von Colson i Kamann (14/83, EU:C:1984:153, pkt 28); z dnia 2 sierpnia 1993 r., Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335, pkt 26); a także z dnia 17 grudnia 2015 r., Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831, pkt 33).

60 Zobacz podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 100 i przytoczone tam orzecznictwo).

59. W związku z tym z powyższego wynika, że wykładnia sądowa uregulowania krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym nie wydaje się, z zastrzeżeniem sprawdzenia tego przez sąd odsyłający, zgodna z wymogami wynikającymi z wyroku Mascolo i in.⁶¹.

60. Wreszcie, dla wykładni klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego istotny jest moim zdaniem jeszcze jeden element. Z postanowienia odsyłającego wynika, że Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) wskazały, iż pracownik może domagać się naprawienia szkody i przeprowadzić odnośny dowód tylko wówczas, gdy jest to szkoda szczególna, różniąca się od szkody bezpośrednio związanej z nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony.

61. Pragnę w tym względzie wskazać, że szkoda powodująca powstanie roszczenia o jej naprawienie, do której odnoszą się porozumienie ramowe i orzecznictwo Trybunału, to szkoda szczególna związana z nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony przez znaczną część kariery zawodowej pracownika, odbierającym mu stabilność zatrudnienia, która to stabilność jest rozumiana, jak wynika z akapitu drugiego preambuły porozumienia ramowego, a także z pkt 6–8 postanowień ogólnych tego porozumienia ramowego, jako jeden z głównych elementów ochrony pracowników⁶². Naprawienie tej szkody jest szczególną sankcją za naruszenie porozumienia ramowego. Okoliczność, że ten sam pracownik może zażądać zgodnie z prawem krajowym naprawienia szkód innego rodzaju, które mogą być powiązane ze szkodą główną lub mieć wobec niej charakter uboczny (przykładowo, za szkodę na zdrowiu lub za doznaną krzywdę), ale które nie są bezpośrednio powiązane z naruszeniem prawa Unii, nie ma zatem wpływu na mój wniosek, a mianowicie, że sankcja niestosująca się do nauczycieli, którzy zostali mianowani na podstawie przepisów sprzed wejścia w życie ustawy nr 107/2015, takich jak powód w postępowaniu głównym, nie ma charakteru wystarczająco skutecznego i odstraszającego.

62. Ustawa nr 107/2015, uchwalona przez ustawodawcę włoskiego w celu dostosowania się do prawa Unii, spowodowała bowiem poprawę sytuacji nauczycieli, których stosunek pracy na czas określony został lub zostanie przekształcony w stosunek pracy na czas nieokreślony po jej wejściu w życie. Natomiast wykładnia sądowa tej ustawy pogorszyła sytuację nauczycieli, takich jak powód w postępowaniu głównym, w przypadku których przekształcenie w stosunek pracy na czas nieokreślony stosunku pracy na czas określony miało miejsce na podstawie list rezerwy kadrowej przed wejściem w życie tej ustawy, i to pomimo wymogów wynikających z wyroku Mascolo i in.⁶³. W rezultacie środek taki nie może stanowić należytej sankcji za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony ani usunąć konsekwencji naruszenia prawa Unii⁶⁴, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego.

V. Wnioski

63. Mając na względzie całość powyższych rozważań, proponuję Trybunałowi, aby odpowiedział Corte d'appello di Trento (sądowi apelacyjnemu w Trydencie, Włochy) w następujący sposób:

Wykładni klauzuli 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., które stanowi 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, należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie wykładni sądowej przepisów prawa krajowego,

61 Zobacz podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 77–79). Zobacz także pkt 53 i 54 niniejszej opinii.

62 Zobacz podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 73).

63 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401).

64 Wyroki: z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in. (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 160); z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 79); a także z dnia 7 marca 2018 r., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 31).

takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, regulujących środki mające na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, zgodnie z którą jakiegokolwiek naprawienie szkody wyrządzonej nadużywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony w okresie przed datą wejścia w życie wspomnianych przepisów nie jest dopuszczalne, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego.