



Zbiór Orzeczeń

POSTANOWIENIE TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 8 stycznia 2024 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Artykuł 99 regulaminu postępowania przed Trybunałem – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 5 – Umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym – Kolejne umowy – Zakaz przekształcenia umów o pracę zawartych na czas określony w umowę na czas nieokreślony – Działalność polegająca na nauczaniu przedmiotów niewojskowych w szkołach wojskowych

W sprawie C-278/23 [Biltena]ⁱ

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy) postanowieniem z dnia 27 kwietnia 2023 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 28 kwietnia 2023 r., w postępowaniu:

M.M., działający w charakterze następcy prawnego **M.R.**,

przeciwko

Ministero della Difesa,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: F. Biltgen (sprawozdawca), prezes izby, N. Wahl i J. Passer, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: A. Calot Escobar,

postanowiwszy, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, orzec w formie postanowienia z uzasadnieniem, zgodnie z art. 99 regulaminu postępowania przed Trybunałem,

wydaje następujące

* Język postępowania: włoski.

ⁱ — Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa, która nie odpowiada rzeczywistej nazwie żadnej ze stron postępowania.

Postanowienie

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), ujętego w załączniku 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) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy M.M., działającym w charakterze następcy prawnego M.R., a Ministero della Difesa (ministerstwem obrony, Włochy, zwanym dalej „ministerstwem”) w przedmiocie konsekwencji wynikających z zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony między M.R. a tym ministerstwem w latach 1987–2007.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego stanowi, co następuje:

„Strony niniejszego porozumienia uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Uznają one również, że umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników”.
- 4 Zgodnie z akapitem trzecim preambuły tego porozumienia ramowego:

„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”.
- 5 Punkty 6–8 i 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego brzmią następująco:
 - „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 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, przewiduje w pkt 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”.

7 Klauzula 3 pkt 1 porozumienia ramowego stanowi:

„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 [zakończenia] umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia”.

8 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, 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, 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”.

9 Artykuł 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 przewiduje:

„Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 10 lipca 2001 r. lub zapewniają, że najpóźniej w tym terminie partnerzy społeczni wprowadzą, w drodze porozumienia, niezbędne ku temu środki, przy czym od państw członkowskich wymaga się podjęcia wszelkich środków

niezbędnych dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję [Europejską]”.

Prawo włoskie

- 10 Artykuł 2 ust. 1 legge n. 1023 – Conferimento di incarichi a docenti civili per l’insegnamento di materie non militari presso scuole, Istituti ed enti della Marina e dell’Aeronautica (ustawy nr 1023 o zatrudnianiu na zlecenie nauczycieli cywilnych w celu nauczania przedmiotów niewojskowych w szkołach, placówkach i jednostkach marynarki wojennej i sił powietrznych) z dnia 15 grudnia 1969 r. (GURI nr 6 z dnia 8 stycznia 1970 r., s. 111), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą nr 1023/1969”), stanowiła:

„Nauczanie przedmiotów niewojskowych w szkołach, placówkach i jednostkach wymienionych w art. 1 akapit pierwszy może być zapewniane, w drodze umów rocznych, przez personel zatrudniony spośród nauczycieli mianowanych lub niemianowanych instytucji i szkół państwowych, z zastrzeżeniem braku sprzeciwu ze strony ministerstwa edukacji publicznej, jak również spośród sędziów sądów powszechnych, administracyjnych i wojskowych oraz urzędników cywilnych administracji państwa w służbie czynnej lub przez personel spoza administracji państwa. Nauczyciele mianowani, którzy prowadzą nauczanie wskazane w art. 1 przez cały czas trwania zajęć dydaktycznych mogą być zatrudnieni również w ramach oddelegowania”.

- 11 Artykuł 2 ust. 2 tej ustawy przewidywał, że kryteria i procedury wyboru nauczycieli oraz ustalania wynagrodzenia powinny zostać określone w dekrete ministerialnym.
- 12 Ustawa nr 1023/1969 została uchylona przez art. 2268 ust. 1 pkt 629 decreto legislativo n. 66 sul Codice dell’ordinamento militare (dekretu ustawodawczego nr 66 dotyczącego kodeksu prawa wojskowego) z dnia 15 marca 2010 r. (GURI nr 106 z dnia 8 maja 2010 r., zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 66/2010”).
- 13 Zgodnie z art. 1531 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 66/2010, dotyczącym przydzielania zadań nauczycielom cywilnym dla celów nauczania przedmiotów niewojskowych w szkołach, placówkach i jednostkach sił zbrojnych, pozostaje jednak możliwe przydzielanie zadań w zakresie nauczania przedmiotów niewojskowych w drodze rocznych umów zawieranych z personelem spoza administracji państwa.
- 14 Artykuł 1 Decreto ministeriale – Conferimento di incarichi a docenti civili per l’insegnamento di materie non militari presso scuole, istituti ed enti della Marina e dell’Aeronautica (dekretu o zatrudnianiu na zlecenie nauczycieli cywilnych w celu nauczania przedmiotów niewojskowych w szkołach, placówkach i jednostkach marynarki wojennej i sił powietrznych) z dnia 20 grudnia 1971 r. (GURI nr 322 z dnia 15 grudnia 1973 r., s. 8211; zwanego dalej „dekretem ministerialnym z 1971 r.”), wydanego na podstawie ustawy nr 1023/1969, stanowi:

„Nauczanie przedmiotów niewojskowych w szkołach, placówkach i jednostkach marynarki wojennej i sił powietrznych, wskazanych w ustawie [nr 1023/1969], może być zapewniane, w drodze umów rocznych, przez personel zatrudniony spośród nauczycieli mianowanych lub niemianowanych instytucji i szkół państwowych, z zastrzeżeniem braku sprzeciwu ze strony ministerstwa edukacji publicznej, jak również spośród sędziów sądów powszechnych, administracyjnych i wojskowych oraz urzędników cywilnych administracji państwa w służbie

czynnej lub przez personel spoza administracji państwa. Nauczyciele mianowani, którzy prowadzą nauczanie wskazane w ustawie [nr 1023/1969] przez cały czas trwania zajęć dydaktycznych mogą być zatrudnieni również w ramach oddelegowania”.

- 15 Na mocy art. 4 tego dekretu ministerialnego przewidziane wynagrodzenie jest obniżane o jedną trzecią za drugie zadanie powierzone nauczycielowi spoza administracji państwa.
- 16 Artykuł 6 wspomnianego dekretu ministerialnego przewidywał:

„Personel spoza administracji państwa, któremu powierzono zadanie na cały rok szkolny, ograniczone do okresu rzeczywistego wykonywania, ma prawo do dodatkowych świadczeń oraz emerytur i rent, zabezpieczenia społecznego i pomocy przewidzianych dla nauczycieli mianowanych w placówkach i szkołach podlegających ministerstwu edukacji publicznej”.
- 17 Artykuł 7 tegoż dekretu ministerialnego stanowił:

„Zadania dydaktyczne są przewidziane na maksymalny okres jednego roku szkolnego”.
- 18 Dekret ministerialny z 1971 r. został uchylony na mocy art. 2269 ust. 1 pkt 204 dekretu ustawodawczego nr 66/2010.
- 19 Artykuł 1 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 1999/70/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.), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym (zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 368/2001”), przewidywał w sposób ogólny możliwość określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę z przyczyn technicznych, produkcyjnych, organizacyjnych lub związanych z zastępstwem.
- 20 Artykuł 4 tego dekretu ustawodawczego przewidywał:

„1. Czas trwania umowy na czas określony może zostać przedłużony, za zgodą pracownika, jedynie wtedy, gdy pierwotnie określony czas trwania tej umowy był krótszy niż 3 lata. W takim przypadku przedłużenie jest dopuszczalne tylko jeden raz, pod warunkiem że następuje to z obiektywnych powodów i że dotyczy tej samej pracy, w odniesieniu do której zawarta została umowa na czas określony. W odniesieniu wyłącznie do takiej sytuacji łączny czas trwania stosunku pracy na czas określony nie może przekroczyć trzech lat.

2. Ciężar dowodu istnienia obiektywnych powodów uzasadniających ewentualne przedłużenie czasu trwania spoczywa na pracodawcy”.
- 21 Zgodnie z art. 5 ust. 4 wspomnianego dekretu ustawodawczego:

„W przypadku dwóch kolejnych umów na czas określony, to znaczy zawartych bezpośrednio jedna po drugiej, stosunek pracy uważa się za nawiązany na czas nieokreślony, licząc od dnia zawarcia pierwszej umowy”.

- 22 Zgodnie z art. 36 decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (dekretu ustawodawczego nr 165 dotyczącego ogólnych zasad organizacji pracy w administracji publicznej) z dnia 30 marca 2001 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 106 z dnia 9 maja 2001 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym:

„1. Jeśli chodzi o wymogi związane z ich zwykłymi potrzebami, organy administracji publicznej zatrudniają pracowników wyłącznie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony [...].

2. W celu zaspokojenia tymczasowych i wyjątkowych potrzeb organy administracji publicznej mogą do celów rekrutacji i zatrudnienia personelu stosować elastyczne formy umowne określone w kodeksie cywilnym i w ustawach dotyczących stosunków pracy w przedsiębiorstwie [...].

[...]

5. Naruszenie przepisów bezwzględnie obowiązujących dotyczących rekrutacji lub zatrudnienia pracowników przez organy administracji publicznej w żadnym przypadku nie skutkuje nawiązaniem z organami administracji publicznej stosunku pracy na czas nieokreślony, bez uszczerbku dla odpowiedzialności i sankcji, na które organy te mogą się narazić. Zainteresowany pracownik ma prawo do uzyskania naprawienia szkody wynikającej ze świadczenia pracy z naruszeniem przepisów bezwzględnie obowiązujących [...].

[...]”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 23 Od 1987 r. do 2007 r. M.R. uczył elektroniki i telekomunikacji, które są przedmiotami niewojskowymi, w Aeronautica Militare (siłach powietrznych, Włochy) na podstawie umów na czas określony, odnawianych początkowo co roku, a od 2004 r. – co semestr.
- 24 Po zakończeniu ostatniej umowy na czas określony wytoczył on powództwo przeciwko ministerstwu przed Tribunale di Roma (sądem w Rzymie, Włochy) mające na celu stwierdzenie niezgodności z prawem zawarcia wspomnianych umów na czas określony i zasądzenie odszkodowania na jego rzecz.
- 25 Sąd ten uwzględnił owo powództwo i stwierdził niezgodność z prawem umów na czas określony zawartych po dniu wejścia w życie dekretu ustawodawczego nr 368/2001 na tej podstawie, że umowy te nie określały przyczyn technicznych, produkcyjnych, organizacyjnych, związanych z zastępstwem lub produkcyjnych, które mogłyby uzasadniać zawarcie tych umów na czas określony. Ponadto zasądził od ministerstwa na rzecz M.R. odszkodowanie w wysokości odpowiadającej piętnastomiesięcznemu wynagrodzeniu.
- 26 Ministerstwo wniosło apelację od wyroku Tribunale di Roma (sądu w Rzymie) do Corte d’appello di Roma (sądu apelacyjnego w Rzymie, Włochy), podnosząc, że między stronami istniał samoistny stosunek pracy, a nie stosunek pracy najemnej, wobec czego dekret ustawodawczy nr 368/2001 nie znajduje zastosowania. Zdaniem tego ministerstwa sprawa w postępowaniu głównym jest regulowana przepisami ustawy nr 1023/1969 i dekretu ministerialnego z 1971 r., które pozwalają na powierzenie nauczycielom spoza administracji państwowej rocznych obowiązków dydaktycznych.

- 27 Corte d'appello di Roma (sąd apelacyjny w Rzymie) utrzymał w mocy wyrok sądu pierwszej instancji w odniesieniu do istnienia stosunku pracy najemnej między M.R. a ministerstwem, w szczególności ze względu na postanowienia umowne dotyczące przyznania trzynastego wynagrodzenia miesięcznego, płatnego urlopu, odprawy z tytułu zwolnienia, zasiłków rodzinnych oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Uchylił on jednak ten wyrok w pozostałym zakresie, orzekając, że sytuacja rozpatrywana w postępowaniu głównym jest regulowana przez swoiste normy, oparte na szczególnym charakterze szkół marynarki wojennej i sił powietrznych, a także na specyficznych kompetencjach nauczycieli spoza administracji państwa zatrudnionych w tych szkołach.
- 28 M.R. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Corte d'appello di Roma (sądu apelacyjnego w Rzymie) do Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy), będącego sądem odsyłającym.
- 29 Ten ostatni sąd przypomina, że zgodnie z jego własnym orzecznictwem stosunek pracy nawiązany z personelem spoza administracji państwa na podstawie umów rocznych ma charakter stosunku pracy najemnej.
- 30 Co się tyczy niezgodnego z prawem zawierania kolejnych umów na czas określony, sąd odsyłający przypomina, że w przypadku nadużywania umów na czas określony pracownik ma jedynie prawo do naprawienia poniesionej szkody na mocy art. 36 ust. 5 dekretu ustawodawczego nr 165 z dnia 30 marca 2001 r., w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym, ponieważ przekształcenie umów o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony jest zakazane przez ten przepis, który został uznany przez Trybunał za zgodny z prawem Unii w wyroku z dnia 7 marca 2018 r., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166).
- 31 Niezależnie od okoliczności, że Trybunał wydał już kilka wyroków dotyczących zawierania umów na czas określony w administracji publicznej, w tym w szczególności wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in. (C-212/04, EU:C:2006:443), z dnia 7 września 2006 r., Marrosu i Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517), z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), 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), a także z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), sąd odsyłający uważa za konieczne skierowanie pytania do Trybunału, ponieważ jego zdaniem istnieje wątpliwość co do wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego w odniesieniu do szkół, placówek i jednostek wojskowych.
- 32 W powyższych okolicznościach Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy klauzulę 5 [...] [p]orozumienia ramowego [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak uregulowanie włoskie zawarte w art. 2 ust. 1 [ustawy nr 1023/1969] i art. 1 [dekretu ministerialnego z 1971 r.], które przewiduje zatrudnienie na zlecenie na okres jednego roku (na mocy art. 7 dekretu ministerialnego z 1971 r. »na okres nie dłuższy niż jeden rok szkolny«), w celu nauczania przedmiotów niewojskowych w szkołach, placówkach i jednostkach marynarki wojennej i sił powietrznych, personelu cywilnego niezatrudnionego w administracji państwa, nie przewidując wskazania obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takiego zatrudnienia na zlecenie (które jest wyraźnie przewidziane w art. 4 wspomnianego dekretu ministerialnego, przewidującym obniżenie wynagrodzenia w odniesieniu do drugiego zatrudnienia), maksymalnego łącznego czasu trwania umów na czas określony i maksymalnej

liczby odnowień umów, a także nie przewidując możliwości uzyskania przez tych nauczycieli odszkodowania za ewentualną szkodę poniesioną w wyniku takiego odnowienia, ponadto przy braku etatu nauczyciela mianowanego tych szkół, do którego mogliby oni mieć dostęp?

- 2) Czy w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 [porozumienia ramowego] potrzeby dotyczące organizacji systemu placówek, szkół i jednostek marynarki wojkowej i sił powietrznych stanowią obiektywne powody, które zapewniają zgodność z prawem Unii uregulowania takiego jak wspomniane powyżej uregulowanie włoskie, które nie ustanawia warunków korzystania z pracy na czas określony zgodnie z dyrektywą [1999/70] i załączonym do niej porozumieniem ramowym oraz nie przewiduje prawa do odszkodowania w odniesieniu do zatrudnienia na zlecenie personelu nienależącego do tych placówek, szkół i jednostek wojskowych?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 33 Zgodnie z art. 99 regulaminu postępowania przed Trybunałem, jeżeli odpowiedź na pytanie prejudycjalne można wywieść w sposób jednoznaczny z orzecznictwa lub jeżeli odpowiedź na takie pytanie nie pozostawia żadnych uzasadnionych wątpliwości, Trybunał może w każdej chwili, na wniosek sędziego sprawozdawcy i po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, orzec w formie postanowienia z uzasadnieniem.
- 34 Przepis ów należy zastosować w niniejszej sprawie.
- 35 Poprzez dwa pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, po pierwsze, czy klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które wyłącza personel cywilny zajmujący się nauczaniem przedmiotów niewojskowych w szkołach wojskowych z zakresu stosowania przepisów mających na celu karanie nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony, a po drugie, czy wymogi organizacyjne tych szkół można uznać za „obiektywne powody” uzasadniające odnowienie takich umów w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.
- 36 Na wstępie należy zauważyć, że z samego brzmienia klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego wynika, iż zakres stosowania porozumienia należy rozumieć szeroko, ponieważ obejmuje on w sposób ogólny „pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”. Ponadto należy przypomnieć, że pojęcie „pracownika zatrudnionego na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego obejmuje wszystkich pracowników, nie czyniąc rozróżnienia ze względu na to, czy pracodawca, z którym są związani, jest podmiotem publicznym czy prywatnym (wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 37 W zakresie, w jakim porozumienie ramowe nie wyłącza z zakresu swojego stosowania żadnego konkretnego sektora, znajduje ono zastosowanie do personelu zatrudnionego w sektorze szkolnictwa w szkołach publicznych (wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 70 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 38 W niniejszej sprawie sąd odsyłający wyraźnie wskazał, że stosunki prawne nawiązane z personelem cywilnym zatrudnionym w celu nauczania przedmiotów niewojskowych w szkołach, placówkach i jednostkach marynarki wojkowej i sił powietrznych mają charakter stosunku pracy najemnej. Wynika z tego, że pracownik taki jak M.R. jest objęty zakresem stosowania porozumienia ramowego.
- 39 Co się tyczy klauzuli 5 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że klauzula ta służy realizacji jednego z celów wytyczonych przez to porozumienie, a mianowicie ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub zawierania stosunków pracy na czas określony, uważanego 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: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 40 Jak bowiem wynika z akapitu drugiego preambuły do porozumienia ramowego, a także z pkt 6–8 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 (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 77 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 41 Klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego, mając na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z zawierania kolejnych umów o pracę lub nawiązywania stosunków pracy na czas określony, zobowiązuje państwa członkowskie do faktycznego wprowadzenia w sposób wiążący przynajmniej jednego spośród wskazanych w niej rozwiązań, w sytuacji gdy prawo krajowe nie przewiduje rozwiązań równorzędnych. Trzy środki wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy, maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony oraz maksymalnej liczby ich odnowień (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 78 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 42 Państwom członkowskim pozostawiono w tej kwestii zakres uznania, który przejawia się w możliwości wyboru między wprowadzeniem jednego lub kilku rozwiązań, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, a pozostawieniem istniejących równoważnych im rozwiązań prawnych. Tym samym klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego 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 tego porozumienia ramowego (zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 33, 34 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 79 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 43 Jak wynika z klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego i zgodnie z akapitem trzecim preambuły, jak również z pkt 8 i 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, w ramach wykonywania tego porozumienia państwa członkowskie mogą, o ile jest to obiektywnie uzasadnione, uwzględniać szczególne potrzeby określonych sektorów działalności lub kategorii pracowników (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 80 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 Ponadto w klauzuli 5 porozumienia ramowego nie przewidziano konkretnych sankcji na wypadek, gdyby stwierdzono jednak istnienie nadużyć. W takim przypadku to na organach krajowych ciąży obowiązek ustanowienia środków, które muszą być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstraszające, by zagwarantować pełną skuteczność przepisów przyjętych w wykonaniu porozumienia ramowego (wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 81 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 45 Oczywiście należy przypomnieć, że Trybunał w istocie uznał, że uregulowanie krajowe przewidujące nadrzędną regułę, zgodnie z którą w przypadku nadużywania umów o pracę na czas określony są one przekształcane w stosunki pracy na czas nieokreślony, może zawierać środek o charakterze skutecznej sankcji za takie nadużycia (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., *Rossato i Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 46 Jednakże klauzula 5 porozumienia ramowego nie ustanawia po stronie państw członkowskich ogólnego obowiązku przekształcania 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 nieokreślony (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 82 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 47 Aby zatem można było uznać za zgodne z porozumieniem ramowym uregulowanie krajowe, takie jak będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, które zabrania przekształcenia ciągu umów na czas określony w umowę na czas nieokreślony, wewnętrzny porządek prawny danego państwa członkowskiego powinien przewidywać inny skuteczny środek służący zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony i, w stosownym przypadku, wprowadzający sankcje za takie nadużycia (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 83 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 48 Ponadto na państwa członkowskie nie nałożono obowiązku ustanowienia, w sytuacjach nadużywania umów o pracę na czas określony, kumulacji środków w tym znaczeniu, że obok przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony przysługiwałoby prawo do rekompensaty (zob. podobnie wyrok z dnia 8 maja 2019 r., *Rossato i Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, pkt 41, 45).

- 49 Co się tyczy naprawienia poniesionej szkody jako środka rzeczywiście karzącego nadużywanie umów o pracę na czas określony, zasada odnosząca się do takiego naprawienia i zasada proporcjonalności zobowiązują państwa członkowskie do przewidzenia odpowiedniego naprawienia szkody, wyższego niż odszkodowanie czysto symboliczne, niewykraczającego jednak poza pełną rekompensatę (zob. podobnie wyrok z dnia 8 maja 2019 r., *Rossato i Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, pkt 42, 43).
- 50 Ponadto Trybunał orzekł, że klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które z jednej strony nie przewiduje sankcji dla pracodawcy z sektora publicznego za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony, polegających na obowiązku wypłaty zainteresowanemu pracownikowi odszkodowania za nieprzekształcenie jego stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony, ale które z drugiej strony przewiduje, że takiemu pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie wynoszące od 2,5-krotności do 12-krotności jego ostatniego miesięcznego wynagrodzenia oraz uprawnienie do dochodzenia roszczenia o naprawienie szkody w całości w razie udowodnienia, że stracił on szansę na zatrudnienie, pod warunkiem że tego rodzaju uregulowanie przewiduje skuteczne i odstrasżające sankcje, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego (wyrok z dnia 7 marca 2018 r., *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 54).
- 51 W rezultacie, jeśli w niniejszym przypadku okaże się, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym nie przewiduje żadnego innego skutecznego środka pozwalającego na unikanie lub ukaranie nadużyć popełnionych na niekorzyść zainteresowanej kadry nauczycielskiej, taka sytuacja naruszałaby cel i skuteczność (*effet utile*) klauzuli 5 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 85).
- 52 Wreszcie należy przypomnieć, że do Trybunału nie należy orzekanie w przedmiocie wykładni przepisów prawa wewnętrznego, ponieważ zadanie to należy wyłącznie do właściwych sądów krajowych. Niemniej jednak Trybunał, orzekając w trybie prejudycjalnym, może udzielić wspomnianemu sądowi wskazówek pomocnych przy dokonywaniu przez niego oceny, czy mające zastosowanie uregulowanie krajowe spełnia wymogi sformułowane w klauzuli 5 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 50, 52).
- 53 Z postanowienia odsyłającego wynika, po pierwsze, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym umożliwia zatrudnianie, w szkołach marynarki wojennej i sił powietrznych, cywilnego personelu nauczającego przedmiotów niewojskowych na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, nie przewidując żadnego z ograniczeń wskazanych w klauzuli 5 pkt 1 lit. b) i c) porozumienia ramowego w odniesieniu do całkowitego czasu trwania tych umów lub liczby ich odnowień, i po drugie, że umowy o pracę na czas określony zawarte w sektorze nauczania są wyłączone z zakresu stosowania przepisów krajowych umożliwiających w odniesieniu do takich umów zawieranych kolejno poza wyznaczonym okresem ich zakwalifikowanie jako umów o pracę na czas nieokreślony i, w stosownym przypadku, naprawienie szkody poniesionej w następstwie braku takiego zakwalifikowania.
- 54 W tych okolicznościach należy zbadać, czy zawieranie, w sektorze nauczania przedmiotów niewojskowych przez personel cywilny w szkołach marynarki wojennej i sił powietrznych, kolejnych umów o pracę na czas określony może być uzasadnione istnieniem, w prawie krajowym, obiektywnych powodów w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia

ramowego, a w szczególności, czy szczególny charakter szkół marynarki wojennej i sił powietrznych oraz specyficzne kompetencje nauczycieli zatrudnionych w tych szkołach mogą stanowić takie obiektywne powody.

- 55 Jak bowiem wskazuje pkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, jego sygnatariusze uznali, że korzystanie z umów o pracę na czas określony w oparciu o „obiektywne powody” przyczynia się do zapobiegania nadużyciom (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 92 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 56 Co się tyczy pojęcia „obiektywnych powodów” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, powinno być ono rozumiane jako odnoszące się do precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogących uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą wynikać zwłaszcza ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy, oraz z ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słuszných celów polityki społecznej danego państwa członkowskiego (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 93 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 57 Natomiast uregulowanie krajowe, które ograniczałoby się do ogólnego i abstrakcyjnego zezwolenia w drodze normy ustawowej lub wykonawczej na korzystanie z kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami wskazanymi w poprzednim punkcie. Takie uregulowanie nie pozwala bowiem na wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania oraz czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest niezbędne w tym zakresie. Takie uregulowanie rodzi zatem rzeczywiste zagrożenie nadużywania tego rodzaju umów, a więc nie jest zgodne z celem i skutecznością (*effet utile*) porozumienia ramowego (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 stycznia 2022 r., *MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, pkt 94 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 58 Co się tyczy w szczególności sektora szkolnictwa, jest możliwe, że ustanowienie rocznego programu nauczania może wiązać się z tymczasowymi potrzebami rekrutacyjnymi, wobec czego czasowe zatrudnienie pracownika w celu zaspokojenia tymczasowych i konkretnych potrzeb pracodawcy dotyczących personelu może co do zasady stanowić „obiektywny powód” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 59 Nie można natomiast godzić się na możliwość zawierania umów o pracę na czas określony w celu stałego i długookresowego wykonywania w danych szkołach zadań, które należą do normalnej działalności rozpatrywanego sektora.
- 60 W tym względzie przestrzeganie klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego wymaga, aby konkretnie zweryfikować, czy ponowne zawieranie umów o pracę lub ponowne nawiązywanie stosunków pracy na czas określony ma na celu zaspokojenie tymczasowych potrzeb i czy przepis

krajowy taki jak ten rozpatrywany w postępowaniu głównym nie jest wykorzystywany w gruncie rzeczy do zaspokajania stałych i długookresowych potrzeb kadrowych pracodawcy (zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 50; a także z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 61 Co się tyczy argumentu dotyczącego szczególnego charakteru szkół marynarki wojennej i sił powietrznych, należy zauważyć, że o ile nauczanie przedmiotów dotyczących wrażliwych danych wojskowych można uznać za cel zasługujący na ochronę konstytucyjną, o tyle z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika, dlaczego realizacja tego celu miałaby wymagać, aby pracodawcy w sektorze szkolnictwa wojskowego zatrudniali wyłącznie personel na czas określony. Po pierwsze, chodzi bowiem o personel cywilny, którego zadaniem jest nauczanie przedmiotów niewojskowych, a po drugie, wydaje się w każdym razie bardziej odpowiednie pod względem ochrony danych wrażliwych zapewnienie sobie lojalności personelu za pomocą umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony.
- 62 Co się tyczy wymogów w zakresie kompetencji rozpatrywanego personelu, którego zatrudnienie ma być uzależnione od często zmieniającej się i zróżnicowanej wiedzy podlegającej ciągłej aktualizacji ze względu na rozwój technologii i sprzętu wojskowego wykorzystywanego w szczególnej dziedzinie, z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika również, że przedmioty wykładane przez M.R. były specyficzne ani dlaczego wymagana wiedza skutkowałą jedynie tymczasowym zapotrzebowaniem w zakresie personelu.
- 63 Przeciwnie, okazuje się, że poszczególne umowy o pracę na czas określony, na podstawie których był zatrudniany M.R., obejmowały wykonywanie podobnych obowiązków przez wiele lat, co może oznaczać, że wspomniany stosunek pracy mógł zaspokajać potrzeby, które były nie tymczasowe, lecz, przeciwnie, długookresowe, czego sprawdzenie należy jednak do sądu odsyłającego.
- 64 W tym względzie do sądu odsyłającego należy również sprawdzenie, czy odprawa z tytułu ustania stosunku pracy jest przyznawana w sektorze szkolnictwa wojskowego pracownikom zatrudnionym na czas określony, czy w stosownym przypadku taka odprawa jest odpowiednia do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, a w razie potrzeby karania takich nadużyć i czy można ją zakwalifikować jako „równoważne rozwiązanie prawne” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 65 W świetle całości powyższych rozważań na przedstawione pytania należy odpowiedzieć, iż klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które wyłącza personel cywilny zajmujący się nauczaniem przedmiotów niewojskowych w szkołach wojskowych z zakresu stosowania przepisów mających na celu karanie nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony, o ile uregulowanie to nie przewiduje innego skutecznego środka służącego zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony i, w stosownym przypadku, wprowadzającego sankcje za takie nadużycia. Względy związane z wymogami organizacyjnymi tych szkół nie mogą stanowić „obiektywnych powodów” uzasadniających odnowienie tego rodzaju umów z personelem zajmującym się nauczaniem takich przedmiotów w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) wspomnianego porozumienia ramowego.

W przedmiocie kosztów

- 66 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 (siódma izba) orzeka, co następuje:

Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., ujętego w załączniku 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:

stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które wyłącza personel cywilny zajmujący się nauczaniem przedmiotów niewojskowych w szkołach wojskowych z zakresu stosowania przepisów mających na celu karanie nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony, o ile uregulowanie to nie przewiduje innego skutecznego środka służącego zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony i, w stosownym przypadku, wprowadzającego sankcje za takie nadużycia. Względy związane z wymogami organizacyjnymi tych szkół nie mogą stanowić „obiektywnych powodów” uzasadniających odnowienie tego rodzaju umów z personelem zajmującym się nauczaniem takich przedmiotów w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) wspomnianego porozumienia ramowego.

Podpisy