

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 15 kwietnia 2008 r.*

W sprawie C-268/06

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Labour Court (Irlandia) postanowieniem z dnia 12 czerwca 2006 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 czerwca 2006 r., w postępowaniu:

Impact

przeciwko

Minister for Agriculture and Food,

Minister for Arts, Sport and Tourism,

Minister for Communications, Marine and Natural Resources,

Minister for Foreign Affairs,

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Transport,

* Język postępowania: angielski.

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, A. Rosas, K. Lenaerts (sprawozdawca), G. Arestis, U. Lohmus i L. Bay Larsen, prezesi izb, P. Kūris, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Klučka i A. Ó Caoimh, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: K. Sztranc-Sławiczek, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 5 grudnia 2007 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Impact przez B. O'Moore'a, SC, M. Bolger, BL, oraz D. Connolly'ego, solicitor,

— w imieniu Irlandii przez D. O'Hagana oraz M. Heneghana, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez A. Collinsa, SC oraz A. Kerra i F. O'Dubhghailla, BL,

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez H.G. Sevenster oraz M. de Grave'a, działających w charakterze pełnomocników,

- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez E. O'Neill, K. Smith oraz I. Rao, działające w charakterze pełnomocników, wspierane przez M. R. Hilla, barrister,

- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. van Beeka oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 9 stycznia 2008 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzul 4 i 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43) oraz zakresu autonomii proceduralnej państw członkowskich jak i zakresu obowiązku dokonywania wykładni zgodnej, spoczywającego na sądach państw członkowskich.

- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy irlandzkim związkiem zawodowym Impact (zwanym dalej „Impact”), działającym w imieniu irlandzkich pracowników organów administracji publicznej, a ministrami, którzy ich odpowiednio zatrudniają, dotyczącego, po pierwsze, warunków wynagradzania za pracę i emerytur stosowanych względem tych pracowników ze względu na ich status pracowników na czas określony i, po drugie, warunków ponownego zawierania pewnych umów na czas określony przez jednego z tych ministrów.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Podstawą prawną dyrektywy 1999/70/WE jest art. 139 ust. 2 WE. W świetle art. 1 tej dyrektywy ma ona na celu „wykonanie załączonego do niej Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.

4 Zgodnie z art. 2 akapit pierwszy tej dyrektywy:

„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”.

5 Zgodnie z art. 3 dyrektywy 1999/70/WE, dyrektywa ta weszła w życie w dniu 10 lipca 1999 r., w dniu jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

6 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego jego „[c]elem [...] jest:

a) poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;

b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.

7 Klauzula 4 porozumienia ramowego zatytułowana „Zasada niedyskryminacji” przewiduje:

„1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne stosuje się zasadę pro rata temporis.

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

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

8 Klauzula 5 porozumienia ramowego, dotycząca „[ś]rodk[ów] 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 [ponowne zawarcie] takich umów lub [ponowne nawiązanie takich] stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość [maksymalny łączny czas trwania] kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;

c) liczbę [...] takich [ponownie zawieranych] umów lub [nawiązywanych] stosunków.

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

a) będą uważane za »kolejne«;

b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.

- 9 Porozumienie ramowe zawiera również klauzulę 8, dotyczącą „[p]ostanowie[ń] dotycząc[ych] wprowadzenia w życie”, której punkt 5 przewiduje:

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

Uregulowania krajowe

- 10 Dyrektywa 1999/70 została transponowana do irlandzkiego porządku prawnego przez ustawę z 2003 r. w sprawie ochrony pracowników (zatrudnionych na czas określony) [Protection of Employees (Fixed — Term Work) Act 2003, zwaną dalej „ustawą z 2003 r.”]. Ustawa ta weszła w życie w dniu 14 lipca 2003 r.
- 11 Artykuł 6 ustawy z 2003 r. dokonuje transpozycji klauzuli 4 porozumienia ramowego. Przepisy art. 2 ust. 1 i art. 6 ust. 1 tej ustawy gwarantują łącznie pracownikom zatrudnionym na czas określony prawa do wynagrodzenia za pracę i emerytury na równi z porównywalnymi pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.
- 12 Artykuł 9 dokonuje transpozycji klauzuli 5 porozumienia ramowego. Artykuł 9 ust. 1 ustawy z 2003 r. przewiduje, że umowa o pracę na czas określony zawarta przez pracownika, który w dniu przyjęcia ustawy z 2003 r. lub po tym dniu był

nieprzerwanie zatrudniony przez okres trzech lat u tego samego pracodawcy lub u pracodawcy z nim zrzeszonego, może zostać ponownie zawarta przez tego pracodawcę jedynie jeden raz i to na okres wynoszący co najwyżej jeden rok. Zgodnie z art. 9 ust. 3 tej ustawy warunki umowy o pracę naruszające ust. 1 tego artykułu są bezskuteczne, a daną umowę o pracę uważa się za zawartą na czas nieokreślony.

13 Pracodawca może jednak odstąpić od przestrzegania wymogów określonych w art. 6 i 9 ustawy z 2003 r., jeżeli uzasadnione jest to obiektywnymi powodami. Pojęcie obiektywnych powodów zostało wyjaśnione w art. 7 tej ustawy.

14 Artykuł 14 ustawy z 2003 r. przewiduje, że pracownik lub związek zawodowy, do którego on należy, mogą wnieść skargę o stwierdzenie naruszenia tej ustawy do rights commissioner, który rozstrzyga w sprawie skargi wydając pisemną decyzję. Jeżeli skarga zostanie uznana za zasadną może on zasądzić odszkodowanie zgodnie z warunkami określonymi w art. 14 ust. 2 tej ustawy, mianowicie do wysokości dwóch rocznych wynagrodzeń.

15 Artykuł 15 ustawy z 2003 r. przewiduje, że od rozstrzygnięcia rights commissioner stronom przysługuje odwołanie do Labour Court [sądu pracy]. Następnie od wyroku wydanego przez Labour Court przysługuje odwołanie do High Court.

16 Rights commissioners i Labour Court zostały ustanowione, odpowiednio, przez ustawy z 1969 r. i z 1946 r. w sprawie stosunków pracy (Industrial Relations Act 1969 i Industrial Relations Act 1946). Różne ustawy irlandzkie, pośród nich ustawa z 2003 r., przyznawały im kompetencje do rozpoznawania sporów pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Jednakże, zgodnie ze wskazówkami zawartymi w postanowieniu odsyłającym, ani rights commissioners, ani Labour Court nie są wyraźnie

kompetentni do rozstrzygnięcia w przedmiocie skargi dotyczącej przepisu prawa wspólnotowego mającego skutek bezpośredni, chyba że przepis ten jest objęty zakresem zastosowania ustawodawstwa przyznającego im kompetencje.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

- 17 W sprawie zawisłej przed sądem krajowym Impact działa w imieniu 91 swoich członków (zwanymi dalej „skarżącymi”), zatrudnionych w różnych ministerstwach irlandzkich (zwanymi dalej „pozwanymi”) na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, zawieranych na okresy rozpoczynające się w dniu 14 lipca 2003 r., tj. w dniu wejścia w życie ustawy z 2003 r. i przedłużanych po tym dniu.
- 18 Wszyscy skarżący są pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę i, zgodnie z irlandzkim uregulowaniem dotyczącym zatrudnienia w sektorze publicznym, podlegają odrębnemu systemowi aniżeli mianowani urzędnicy. W postanowieniu odsyłającym sąd krajowy sprecyzował, że zdaniem skarżących system stosowany względem mianowanych urzędników jest bardziej korzystny, aniżeli ten stosowany względem nich.
- 19 Niektórzy spośród skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym byli nieprzerwanie zatrudnieni przez okres krótszy niż trzy lata w charakterze pracowników zatrudnionych na czas określony i domagają się zapewnienia im takich samych warunków zatrudnienia, jakie przysługują porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, podczas gdy inni byli nieprzerwanie zatrudnieni przez okres przekraczający trzy lata i domagają się, poza zapewnieniem takich samych warunków zatrudnienia, również zawarcia umów o pracę na czas nieokreślony.
- 20 Zgodnie z postanowieniem odsyłającym powodem zawierania umów o pracę na czas określony było bądź pokrycie przejściowego zapotrzebowania pozwanych w postępowaniu przed sądem krajowym bądź sprostanie brakowi możliwości zapewnienia

trwałego finansowania danych stanowisk. Pozwani w postępowaniu przed sądem krajowym stosowali powszechną praktykę ponownego zawierania umów o pracę na czas określony na okres od roku do dwóch lat. Jednakże bezpośrednio przed wejściem w życie ustawy z 2003 r. jeden z pozwanych w postępowaniu przed sądem krajowym zawarł kolejne umowy o pracę z niektórymi skarżącymi w postępowaniu przed sądem krajowym na okresy wynoszące do ośmiu lat.

- 21 Będąc zdania, że pozwani w postępowaniu przed sądem krajowym naruszyli, jako pracodawcy, przepisy ustawy z 2003 r. i dyrektywy 1999/70 ze szkodą dla skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym Impact wniósł w ich imieniu skargę do rights commissioner. W skardze tej Impact podniósł, po pierwsze, naruszenie prawa skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym do równego traktowania z mianowanymi urzędnikami w odniesieniu do wynagrodzenia i uprawnień emerytalnych, którzy to, zdaniem skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym, są uważani za porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Ponadto Impact podniósł, że ponowne zawieranie umów o pracę na czas określony stanowi nadużycie. Na uzasadnienie skarg dotyczących okresu od dnia 10 lipca 2001 r., tj. dnia upływu terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70, do dnia 14 lipca 2003 r., tj. do dnia wejścia w życie przepisów dokonujących jej transpozycji do irlandzkiego porządku prawnego, skargi zostały uzasadnione w oparciu o klauzule 4 i 5 porozumienia ramowego. W odniesieniu do okresu po dniu 14 lipca 2003 r. skargi zostały uzasadnione w oparciu o art. 6 ustawy z 2003 r.
- 22 Pozwani w postępowaniu przed sądem krajowym zakwestionowali właściwość rights commissioner do rozpoznawania skarg w zakresie, w jakim powoływały się one na dyrektywę 1999/70. Ich zdaniem rights commissioner może rozpoznawać jedynie skargi, w których zarzucano naruszenie prawa krajowego. Pozwani podnieśli również, że klauzule 4 i 5 porozumienia ramowego, które nie są ani bezwarunkowe, ani wystarczająco precyzyjne, nie mogą być powoływane przez jednostki przed sądami krajowymi. Co więcej, twierdzili oni, że zgodnie z klauzulą 4 porozumienia ramowego pracownikowi zatrudnionemu na czas określony nie przysługuje prawo do takiego samego wynagrodzenia i takiej samej emerytury, jak porównywalnemu pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony.

- 23 Rights commissioner uznał się za właściwego do rozpoznania wszystkich skarg, również tych, które dotyczą okresu pomiędzy dniem 10 lipca 2001 r. a dniem 14 lipca 2003 r. Uznał on, że zasada niedyskryminacji wyrażona w klauzuli 4 porozumienia ramowego dotyczy również wynagrodzenia i uprawnień emerytalnych i że klauzula ta wywiera skutek bezpośredni, podczas gdy klauzula 5 takiego skutku nie wywiera.
- 24 Uznając zasadność jedynie tych skarg, które nie powoływały się na klauzulę 5 porozumienia ramowego i że pracodawcy w postępowaniu przed sądem krajowym naruszyli prawa skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym wynikające z uregulowań krajowych oraz z dyrektywy 1999/70 przyznając im gorsze warunki pracy niż porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, rights commissioner przyznał tym skarżącym, na podstawie art. 14 ust. 2 ustawy z 2003 r., odszkodowania pieniężne wynoszące, w zależności od przypadku, od 2 000 do 40 000 EUR. Ponadto rights commissioner zobowiązał pozwanych w postępowaniu przed sądem krajowym do zapewnienia skarżącym w postępowaniu przed sądem krajowym warunków pracy odpowiadających warunkom zapewnionym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony. Rights commissioner zobowiązał ich również do zawarcia z niektórymi skarżącymi w postępowaniu przed sądem krajowym umów na czas nieokreślony na warunkach, które nie mogą być gorsze od warunków zapewnionych porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.
- 25 Pozwani w postępowaniu przed sądem krajowym wnieśli odwołanie od decyzji rights commissioner do Labour Court. Impact wniósł od tej decyzji odwołanie wzajemne w zakresie, w jakim stwierdza ona, że klauzula 5 porozumienia ramowego jest pozbawiona bezpośredniej skuteczności.
- 26 W świetle argumentów podnoszonych przez strony sąd krajowy został skonfrontowany z szeregiem kwestii mających decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu, które zależą od wykładni prawa wspólnotowego.

- 27 Po pierwsze, mimo iż ustawa z 2003 r. nie przyznaje mu wyraźnie kompetencji do rozstrzygania skarg dotyczących bezpośredniego stosowania prawa wspólnotowego sąd krajowy ma jednakże wątpliwości, biorąc pod uwagę w pierwszej kolejności art. 10 WE a także zasady równoważności i skuteczności, które stanowią oprawę autonomii proceduralnej państw członkowskich, czy może uznać się za niewłaściwy w przedmiocie oceny skarg wniesionych w postępowaniu przed sądem krajowym, w zakresie, w jakim są one oparte na dyrektywie 1999/70 i porozumieniu ramowym.
- 28 Po drugie, zakładając, że sąd ten jest właściwy do zastosowania prawa wspólnotowego, sąd krajowy zastanawia się, czy klauzule 4 i 5 porozumienia ramowego, na których oparte zostały skargi wniesione w postępowaniu przed sądem krajowym w odniesieniu do okresu od dnia 10 lipca 2001 r. do dnia 14 lipca 2003 r., są bezwzględnie i wystarczająco precyzyjne, aby mogły wywoływać skutek bezpośredni. Sąd ten jest zdania, że ma to miejsce jedynie w przypadku klauzuli 4.
- 29 Po trzecie, sąd krajowy zastanawia się, czy klauzula 5 porozumienia ramowego może być powoływana na potrzeby stwierdzenia bezprawności decyzji, wydanej przez jednego z pozwanych w postępowaniu przed sądem krajowym w okresie bezpośrednio poprzedzającym wejście w życie ustawy z 2003 r. o ponownym zawarciu, w odniesieniu do niektórych skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym, umów o pracę na okres wynoszący do ośmiu lat.
- 30 Sąd ten uważa, że wobec braku wyraźnej złej woli pozwanych w postępowaniu przed sądem krajowym i złożonych przez nich wyjaśnień dotyczących przejściowego zapotrzebowania oraz braku możliwości zapewnienia trwałego finansowania danych stanowisk, konkretnym skutkiem tej decyzji było pozbawienie skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym możliwości zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w rozsądnym terminie po przyjęciu ustawy z 2003 r. Sąd ten jest zdania, że wydając tę decyzję Irlandia odniosła — ze szkodą dla skarżących korzyść z bezprawności, którą sama spowodowała nie dokonując transpozycji dyrektywy 1999/70 w wyznaczonym terminie.

- 31 Po czwarte, zakładając, że sąd ten nie jest właściwy w przedmiocie zastosowania prawa wspólnotowego lub że klauzule 4 i 5 porozumienia ramowego są pozbawione bezpośredniej skuteczności, sąd krajowy zastanawia się, czy spoczywający na nim obowiązek dokonywania wykładni zgodnej implikuje, że sąd ten powinien dokonać takiej wykładni ustawy z 2003 r. zgodnie z którą ustawa ta obowiązuje z mocą wsteczną od dnia 10 lipca 2001 r.
- 32 Sąd ten podnosi, że, mimo iż prawo irlandzkie co od zasady nie uznaje zasady działania prawa wstecz, art. 6 ustawy z 2003 r. nie zawiera żadnej wskazówki, która stałaby na przeszkodzie jego obowiązywaniu z mocą wsteczną. Sąd ten dodaje, że jeżeli obowiązek wykładni zgodnej podlega ograniczeniom wynikającym z zasad pewności prawa i niedziałania prawa wstecz i nie może — sam i niezależnie od prawa krajowego wykonującego dyrektywę 1999/70 — ustanawiać lub zaostrzać odpowiedzialności karnej wynikającej z naruszenia prawa wspólnotowego, to w niniejszej sprawie powstaje jednakowoż pytanie, czy obowiązek ten oznacza, że prawo krajowe może być stosowane z mocą wsteczną w celu umożliwienia pociągnięcia do odpowiedzialności cywilnej państwa członkowskiego, w charakterze pracodawcy, z tytułu działań lub zaniechań niezgodnych z dyrektywą, które dotyczą okresu, w którym dyrektywa ta powinna była zostać transponowana przez to państwo członkowskie.
- 33 Po piąte, sąd krajowy zastanawia się, czy warunki pracy w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego obejmują warunki wynagrodzenia za pracę i emerytur.
- 34 Biorąc pod uwagę szerokie rozumienie pojęcia wynagrodzenia w kontekście art. 141 WE dotyczącego zasady równości płci, sąd krajowy uważa, że wykładnia wyłączająca wynagrodzenie z zakresu zastosowania odnośnej klauzuli prowadziłaby do pozbawienia pracowników zatrudnionych na czas określony ochrony przed dyskryminacją w odniesieniu do szeregu istotnych kwestii związanych z wynagrodzeniem, co byłoby niezgodne z celem realizowanym przez to porozumienie ramowe.

35 Sąd ten uważa ponadto, iż art. 137 ustęp 5 WE, który wyłącza wynagrodzenia z zakresu zastosowania tego artykułu, należy — biorąc pod uwagę art. 136 WE i Wspólnotową kartę socjalnych praw podstawowych pracowników, przyjętą na posiedzeniu Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. (w szczególności jej pkt 7), w związku z którymi należy czytać art. 137 WE, interpretować w ten sposób, że ma on na celu jedynie zaprzeczenie kompetencji prawodawczej Wspólnoty Europejskiej w dziedzinie określenia wspólnotowego wynagrodzenia minimalnego i że w związku z tym nie stoi on na przeszkodzie objęciu zagadnień związanych z wynagrodzeniami i emeryturami pojęciem „warunków pracy” w rozumieniu art. 137 ust. 1 WE.

36 Biorąc pod uwagę te różne wątpliwości Labour Court postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy rozstrzygając sprawę w pierwszej instancji na podstawie przepisu prawa krajowego czy też rozstrzygając odwołanie od takiego orzeczenia, [r]ights [c]ommissioners i Labour Court są zobligowani przez jakąś zasadę prawa wspólnotowego (w szczególności zasadę równoważności i skuteczności) do zastosowania wywierającego bezpośredni skutek przepisu dyrektywy [...] 1999/70/WE [...] w okolicznościach, gdy:

— nie przyznano [r]ight [c]ommissioner i Labour Court wyraźnej właściwości w tym zakresie na podstawie prawa krajowego państwa członkowskiego, w tym przepisów prawa krajowego transponujących tę dyrektywę;

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

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

2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:

a) Czy klauzula 4 [pkt] 1 porozumienia ramowego [...] jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna w swej treści, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądami krajowymi?

b) Czy klauzula 5 [pkt] 1 porozumienia ramowego [...] jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna w swej treści aby mogły się na nią powoływać jednostki przed sądami krajowymi?

3) Mając na uwadze odpowiedzi udzielone przez Trybunał na pytanie pierwsze i pytanie dwa pkt b), czy klauzula 5 [pkt] 1 porozumienia ramowego [...] pozbawia działające w charakterze pracodawcy państwo członkowskie, możliwości odnowienia [ponownego zawarcia] na okres do 8 lat umowy o pracę zawartej na czas określony w okresie, w którym powyższa dyrektywa winna być transponowana i zanim przyjęto w prawie krajowym przepisy ją transponujące, jeśli:

- umowa ta była za każdym razem odnawiana [ponownie zawierana] poprzednio na krótsze okresy a pracodawca potrzebuje aby pracownik świadczył pracę przez okres przedłużony;

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

 - nie istnieją żadne obiektywne powody uzasadniające takie odnowienie [ponowne zawarcie] niezwiązane ze statusem pracownika jako pracownika zatrudnionego na czas określony?
- 4) Jeśli odpowiedź udzielona na pytanie pierwsze czy pytanie drugie będzie odpowiedzią przeczącą, to czy [r]ights [c]ommissioner i Labour Court są zobligowani przez jakikolwiek przepis prawa wspólnotowego (w szczególności przez obowiązek dokonywania wykładni prawa krajowego w świetle brzmienia i celu dyrektywy tak, aby został osiągnięty cel, do którego zmierza ta dyrektywa) do tego, aby interpretować przepisy prawa krajowego przyjęte w celu transpozycji dyrektywy [...] 1999/70/WE [...] jako posiadające moc wsteczną do dnia, w którym powyższa dyrektywa winna być transponowana, jeśli:
- treść przepisu prawa krajowego nie wyklucza wyraźnie takiej wykładni, lecz

 - zasada prawa krajowego regulująca wykładnię ustaw wyklucza takie stosowanie prawa z mocą wsteczną chyba że istnieje odmienne, wyraźne i niedwuznaczne w tym zakresie zalecenie?
- 5) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lub pytanie czwarte, czy „warunki [pracy]”, o których mowa w klauzuli 4 porozumienia ramowego [...] obejmują warunki umowy o pracę odnoszące się do wynagrodzenia i emerytur?”

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 37 Za pomocą pytania pierwszego sąd odsyłający pragnie w istocie dowiedzieć się, czy wobec braku wyraźnego przepisu właściwego prawa krajowego w tym zakresie, sąd krajowy, taki jak sąd odsyłający lub rights commissioner, przed którymi zawisł spór dotyczący naruszenia ustawy dokonującej transpozycji dyrektywy 1999/70, jest zobowiązany zgodnie z prawem wspólnotowym do stwierdzenia swojej właściwości również w przedmiocie rozpoznania żądań wywodzonych bezpośrednio z tej dyrektywy, jeżeli żądania te dotyczą okresu po dniu, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji tej dyrektywy, lecz przed dniem wejścia w życie ustawy dokonującej jej transpozycji, która przyznaje sądowi kompetencję w przedmiocie rozpoznawania skarg wniesionych na podstawie tej ustawy.
- 38 W tym kontekście sąd krajowy precyzuje, że zainteresowani mogą występować przeciwko danemu państwu członkowskiemu z powództwem do sądu powszechnego, czy to jako przeciwko pracodawcy, czy to w celu uzyskania odszkodowania za szkodę poniesioną w wyniku nie transponowania dyrektywy 1999/70 w wyznaczonym terminie.
- 39 Tytułem wstępu należy podnieść, że — jak Irlandia podkreśliła na rozprawie — ani dyrektywa 1999/70, ani porozumienie ramowe nie określają krajowych organów kompetentnych w przedmiocie zagwarantowania ich stosowania. Podobnie nie definiują one zasad postępowania dla skarg służących zapewnieniu ich stosowania. Wręcz przeciwnie, klauzula 8 pkt 5 porozumienia ramowego odsyła w odniesieniu do zapobiegania oraz rozwiązywania sporów i skarg, powstających na tle stosowania tego porozumienia do przepisów krajowych, układów zbiorowych i praktyki.

- 40 Należy ponadto przypomnieć, że swoboda wyboru formy i środków służących zapewnieniu wykonania danej dyrektywy nie ma wpływu na zobowiązanie państw członkowskich będących adresatami tej dyrektywy do podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla zapewnienia pełnej skuteczności danej dyrektywy, zgodnie z jej zamierzonymi celami (zob. wyrok z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 von Colson i Kamann, Rec. s. 1891, pkt 15).
- 41 Wynikające z dyrektywy zobowiązanie państwa członkowskiego do osiągnięcia rezultatu w niej wskazanego, jak również wynikająca z art. 10 WE 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 sądowych (zob. ww. wyrok w sprawie Colson i Kamann, pkt 26).
- 42 W istocie to na sądach krajowych spoczywa w szczególności obowiązek zapewnienia ochrony prawnej gwarantowanej podmiotom prywatnym poprzez przepisy prawa wspólnotowego oraz zapewnienie pełnej skuteczności tych przepisów (wyrok z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835, pkt 111).
- 43 W tym kontekście należy przypomnieć, że zasada skutecznej ochrony sądowej jest zasadą ogólną prawa wspólnotowego (zob. podobnie wyrok z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie C-432/05 Unibet, Zb.Orz. s. I-2271, pkt 37 i cytowane orzecznictwo).
- 44 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w braku uregulowań wspólnotowych w tej dziedzinie zadaniem wewnętrznego porządku prawnego każdego z państw członkowskich jest wyznaczenie właściwych sądów i określenie zasad postępowania w sprawach mających za przedmiot ochronę uprawnień podmiotów prawa wynikających

z prawa wspólnotowego (zob. w szczególności wyroki z dnia 16 grudnia 1976 r. w sprawie 33/76 Rewe-Zentralfinanz i Rewe-Zentral, Rec. s. 1989, pkt 5, i w sprawie 45/76 Comet, Rec. s. 2043, pkt 13; z dnia 14 grudnia 1995 r. w sprawie C-312/93 Peterbroeck, Rec. s. I-4599, pkt 12; ww. wyrok w sprawie Unibet, pkt 39, oraz wyrok z dnia 7 czerwca 2007 r. w sprawach połączonych C-222/05 do C-225/05 van der Weerd i in., Zb. Orz. s. I-4233, pkt 28).

⁴⁵ Państwa członkowskie ponoszą jednakże odpowiedzialność za zapewnienie, w każdym przypadku, skutecznej ochrony tych praw (zob. w szczególności wyroki z dnia 9 lipca 1985 r. w sprawie 179/84 Bozzetti, Rec. s. 2301, pkt 17; z dnia 18 stycznia 1996 r. w sprawie C-446/93 SEIM, Rec. s. I-73, pkt 32, i z dnia 17 września 1997 r. w sprawie C-54/96 Dorsch Consult, Rec. s. I-4961, pkt 40).

⁴⁶ Przy tym, jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, zasady postępowania w sprawach mających na celu zapewnienie ochrony uprawnień podmiotów prawa wynikających z prawa wspólnotowego nie mogą być mniej korzystne niż w przypadku podobnych postępowań o charakterze wewnętrznym (zasada równoważności) i nie mogą powodować w praktyce, że korzystanie z uprawnień wynikających z prawa wspólnotowego stanie się niemożliwe lub nadmiernie utrudnione (zasada skuteczności) (zob. w szczególności ww. wyroki w sprawach Rewe-Zentralfinanz i Rewe-Zentral, pkt 5; Comet, pkt 13-16; Peterbroeck, pkt 12; Unibet, pkt 43, i van der Weerd i in., pkt 28).

⁴⁷ Te wymogi równoważności i skuteczności, wyrażające ogólny obowiązek państw członkowskich polegający na zapewnieniu ochrony sądowej uprawnień podmiotów prawa wynikających z prawa wspólnotowego, obowiązują również w odniesieniu do wyznaczenia sądów właściwych w przedmiocie rozpoznawania skarg wytaczanych na podstawie tego prawa.

⁴⁸ Niedochowanie wspomnianych wymogów na tym poziomie może mianowicie, podobnie jak brak ich uwzględnienia na poziomie definicji zasad postępowania, prowadzić do naruszenia zasady skutecznej ochrony sądowej.

49 Na pytanie pierwsze przedłożone przez sąd krajowy należy odpowiedzieć w świetle tych właśnie rozważań.

50 Należy podkreślić, że w związku z tym, iż ustawa z 2003 r. stanowi uregulowanie, za pomocą którego Irlandia wykonuje zobowiązanie spoczywające na niej na mocy dyrektywy 1999/70, skarga dotycząca naruszenia tej ustawy i skarga oparta bezpośrednio na tej dyrektywie stanowią — jak stwierdził sąd krajowy — jeden i ten sam środek zaskarżenia (zob. podobnie wyroki z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie C-326/96 Levez, Rec. s. I-7835, pkt 46 i 47, oraz z dnia 16 maja 2000 r. w sprawie C-78/98 Preston i in., Rec. s. I-3201, pkt 51). Otóż niezależnie od tych formalnie różnych podstaw prawnych zmierzają one, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 58 swojej opinii, do zapewnienia ochrony prawnej tych samych praw wywodzonych z prawa wspólnotowego, mianowicie z dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego.

51 W tych okolicznościach, jeżeli ustawodawca krajowy zdecydował się na powierzenie kompetencji w przedmiocie rozstrzygania skarg opartych na ustawie dokonującej transpozycji dyrektywy 1999/70 wyspecjalizowanym sądom, zobowiązanie jednostek, znajdujących się w sytuacji skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym, które wytaczają skargę dotyczącą naruszenia tej ustawy przed takim wyspecjalizowanym sądem, do jednoczesnego wytoczenia przed sądem powszechnym odrębnego powództwa dotyczącego prawa wynikającego z samej dyrektywy w odniesieniu do okresu pomiędzy dniem upłynięcia terminu na dokonanie jej transpozycji a dniem wejścia w życie ustawy dokonującej tejże transpozycji, byłoby niezgodne z zasadą skuteczności, jeżeli — czego oceny musi dokonać sąd krajowy — prowadziłyby to do powstania dla jednostek niedogodności proceduralnych, w szczególności w postaci kosztów, czasu trwania postępowania i zasad reprezentacji, które mogłyby uczynić wykonywanie praw wywodzonych z tej dyrektywy nadmiernie utrudnionym.

52 Na rozprawie Irlandia podniosła, że kompetencja przyznana przez ustawę z 2003 r. rights commissioners i Labour Court ma charakter fakultatywny i w związku z tym

nie uniemożliwia jednostkom wnoszenia do sądów powszechnych jednej i tej samej skargi, opartej w części na prawie krajowym i w części na prawie wspólnotowym.

53 Nawet jeśli tak było, nie zmienia to niczego w kwestii, iż z chwilą, gdy jednostki — tak jak skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym — chcą skorzystać z kompetencji, nawet fakultatywnej, którą dokonując transpozycji dyrektywy 1999/70 ustawodawca przyznał wyspecjalizowanym sądom w przedmiocie rozpoznawania sporów opartych na ustawie z 2003 r., zasada skuteczności wymaga, aby mogły one również domagać się przed tymi samymi sądami ochrony praw wynikających bezpośrednio z samej dyrektywy, o ile z oceny dokonanej przez sąd krajowy wynikałoby, że obowiązek rozdzielenia skargi na dwie różne i wniesienie do sądu powszechnego tej opartej bezpośrednio na dyrektywie, może prowadzić do utrudnień proceduralnych tego rodzaju, że korzystanie z uprawnień wynikających z prawa wspólnotowego stałoby się nadmiernie utrudnione.

54 Jeżeliby sąd krajowy stwierdził takie naruszenie zasady skuteczności to ma on obowiązek interpretować krajowe normy kompetencyjne w miarę możliwości w taki sposób, aby przyczyniały się do realizacji celu polegającego na zagwarantowaniu skutecznej ochrony sądowej uprawnień podmiotów prawa wynikających z prawa wspólnotowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Unibet, pkt 44).

55 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że prawo wspólnotowe, w szczególności zasada skuteczności, wymaga, aby wyspecjalizowany sąd, który rozstrzyga w ramach kompetencji przyznanej mu, choćby fakultatywnie, przez uregulowanie dokonujące transpozycji dyrektywy 1999/70, w przedmiocie skargi dotyczącej naruszenia tego uregulowania, uznał swoją właściwość również w przedmiocie rozpoznania żądań skarżącego opartych bezpośrednio na samej dyrektywie w odniesieniu do okresu pomiędzy dniem, w którym upłynął termin na

dokonanie jej transpozycji a dniem wejścia w życie tego uregulowania, jeżeli okaże się, że zobowiązanie skarżącego do wniesienia równoległe skargi opartej bezpośrednio na dyrektywie do sądu powszechnego ma doprowadzić do utrudnień proceduralnych tego rodzaju, że korzystanie z uprawnień przyznanych mu przez prawo wspólnotowe stałoby się nadmiernie utrudnione. Do sądu krajowego należy dokonanie niezbędnych ocen w tym zakresie.

W przedmiocie pytania drugiego

56 Na wypadek, gdyby w świetle odpowiedzi na pytanie pierwsze sąd krajowy był zobowiązany stwierdzić swoją właściwość w przedmiocie rozpoznania żądań skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym wywodzonych bezpośrednio z dyrektywy 1999/70, należy odpowiedzieć na pytanie drugie, za pomocą którego sąd krajowy pyta w istocie, czy klauzule 4 pkt 1 i 5 pkt 1 porozumienia ramowego mogą być powoływane przez jednostki przed sądem krajowym.

57 W tym kontekście z utrwalonego orzecznictwa wynika, że w każdym przypadku, gdy przepisy dyrektywy okazują się, ze względu na swoją treść, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie przed sądami krajowymi wobec państwa, w szczególności, gdy występuje ono w charakterze pracodawcy (zob. w szczególności podobnie wyroki z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall, Rec. s. 723, pkt 46 i 49, oraz z dnia 20 marca 2003 r. w sprawie C-187/00 Kutz-Bauer, Rec. s. I-2741, pkt 69 i 71).

58 Jak podnosi rzecznik generalny w pkt 87 swojej opinii powyższe orzecznictwo można stosować odpowiednio do porozumień, które tak jak porozumienie ramowe, są wynikiem dialogu prowadzonego na podstawie art. 139 ust. 1 WE pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym i gdy są wykonywane, zgodnie z art. 139 ust. 2 WE, przez dyrektywy przyjęte przez Radę Unii Europejskiej, i gdy stanowią ich integralną część składową.

W przedmiocie klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego

- 59 Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanawia, jeżeli chodzi o warunki pracy, zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.
- 60 Przepis ten zakazuje, generalnie i w sposób jednoznaczny, wszelkiej pozbawionej obiektywnego uzasadnienia różnicy w traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony w odniesieniu do warunków pracy. Jak twierdził Impact treść tego przepisu jest wystarczająco precyzyjna, aby mogły się na niego powoływać zainteresowane podmioty oraz aby mógł być stosowany przez sądy (zob. per analogiam ww. wyrok w sprawie Marshall, pkt 52).
- 61 Wbrew twierdzeniu Irlandii w przedmiotowym przepisie brak definicji pojęcia warunków pracy nie uniemożliwia stosowania tego przepisu przez sąd względem stanu faktycznego w zawisłej przed nim sprawie i w konsekwencji nie może pozbawić treści tego przepisu wystarczająco precyzyjnego charakteru. Przepisy dyrektywy zostały już uznane za wystarczająco precyzyjne mimo braku wspólnotowej definicji pojęć prawa socjalnego występujących w tych przepisach (zob. w tej kwestii wyrok z dnia 19 listopada 1991 r. w sprawach połączonych C-6/90 i C-9/90 Francovich i in., Rec. s. I-5357, pkt 13 i 14).
- 62 Ponadto zakaz precyzyjnie sformułowany przez klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego nie wymaga wydania przez instytucje wspólnotowe żadnego aktu (zob. per analogiam wyrok z dnia 4 grudnia 1974 r. w sprawie 41/74 van Duyn, Rec. s. 1337, pkt 6). Analizowany przepis nie przyznaje poza tym państwom członkowskim

możliwości poddawania zakresu zakazu, który ustanawia w dziedzinie warunków pracy — na etapie transpozycji do prawa krajowego — w jakikolwiek sposób określonym warunkom lub jego ograniczania (zob. per analogiam ww. wyrok w sprawie Marshall, pkt 55).

63 Co prawda, jak podnosi Irlandia, przepis ten zawiera w odniesieniu do ustanowionej w nim zasady niedyskryminacji zastrzeżenie na rzecz uzasadnienia powodami o charakterze obiektywnym.

64 Jednakże, jak podkreślił zresztą sam sąd krajowy, zastosowanie tego zastrzeżenia podlega kontroli sądowej (zob. przykład takiej kontroli w odniesieniu do pojęcia obiektywnych powodów w kontekście klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyrok z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. s. I-6057, pkt 58–75), tak, że możliwość powołania się na nie nie stoi na przeszkodzie stwierdzeniu, że przedmiotowy przepis przyznaje jednostkom prawa, na które mogą się powoływać przed sądami i które sądy krajowe mają obowiązek chronić (zob. per analogiam ww. wyrok w sprawie van Duyn, pkt 7; wyroki z dnia 10 listopada 1992 r. w sprawie C-156/91 Hansa Fleisch Ernst Mundt, Rec. s. I-5567, pkt 15; z dnia 9 września 1999 r. w sprawie C-374/97 Feyrer, Rec. s. I-5153, pkt 24, oraz z dnia 17 września 2002 r. w sprawie C-413/99 Baumbast i R, Rec. s. I-7091, pkt 85 i 86).

65 Precyzyjności i bezwarunkowości klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego nie podważa również pkt 2 tej klauzuli. Jak podniósł rzecznik generalny w pkt 101 swojej opinii, pkt 2 jedynie podkreśla jedną z możliwych konsekwencji zastosowania zasady niedyskryminacji na korzyść pracowników zatrudnionych na czas określony, która może wystąpić w danym przypadku, pod ewentualną kontrolą sądu, w żaden sposób nie zakłócając treści zakazu dyskryminacji.

- 66 Jeżeli chodzi o klauzulę 4 pkt 3 porozumienia ramowego, również powoływaną przez Irlandię w celu zanegowania bezpośredniej skuteczności pkt 1 tejże klauzuli, należy zauważyć, że pozostawia ona państwom członkowskim lub partnerom społecznym określenie warunków mających na celu ułatwienie „stosowania” zasady niedyskryminacji ustanowionej przez tę klauzulę.
- 67 Warunki te nie mogą jednak w żaden sposób obejmować definicji treści samej zasady (zob. per analogiam wyrok z dnia 19 stycznia 1982 r. w sprawie 8/81 Becker, Rec. s. 53, pkt 32 i 33). Ponadto, jak stwierdził sam sąd krajowy oraz podnosił Impact, nie mogą one poddawać jej warunkom lub ograniczeniom (zob. per analogiam wyrok z dnia 21 czerwca 1974 r. w sprawie 2/74 Reyners, Rec. s. 631, pkt 21 i 26, oraz ww. wyrok w sprawie Becker, pkt 39).
- 68 Wynika z tego, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest ze względu na swoją treść bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym.

W przedmiocie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego

- 69 Klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego zobowiązuje państwa członkowskie, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, do wprowadzenia, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, jednego lub więcej spośród następujących środków. Trzy środki wymienione w tym przepisie dotyczą odpowiednio obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie takich umów lub ponowne nawiązanie takich stosunków pracy, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony i liczby takich ponownie zawieranych umów lub stosunków.

- 70 Zobowiązując państwa członkowskie do skutecznego i wiążącego wprowadzenia przynajmniej jednego ze środków wymienionych w tym przepisie, zmierzającego do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, o ile w prawie krajowym nie istnieją jeszcze równoważne rozwiązania prawne (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 65 i 101, oraz wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04 Marrosu i Sardino, Zb.Orz. s. I-7213, pkt 44 i w sprawie C-180/04 Vassallo, Zb.Orz. s. I-7251, pkt 35), klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyznacza państwu członkowskim ogólny cel polegający na zapobieganiu tym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia.
- 71 Zgodnie z tym przepisem do swobodnego uznania państw członkowskich należy decyzja o wprowadzeniu jednego lub więcej środków, o których mowa w tej klauzuli lub zastosowania istniejących równoważnych rozwiązań prawnych i to uwzględniając potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników.
- 72 Jak podniosła Komisja, powołując się na ww. wyrok w sprawie Francovich i in. (ww., pkt 17), uprawnienie państwa członkowskiego do dokonania wyboru spośród licznych sposobów osiągnięcia celu zakładanego przez dyrektywę nie wyklucza możliwości dochodzenia przez jednostki przed sądami krajowymi praw, których treść można ustalić z wystarczającą dokładnością na podstawie samych przepisów dyrektywy (zob. również podobnie wyrok z dnia 2 sierpnia 1993 r. w sprawie C-271/91 Marshall, Rec. s. I-4367, pkt 37, i ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 105).
- 73 Należy jednak stwierdzić, że, odmiennie aniżeli przepisy których dotyczył ww. wyrok w sprawie Francovich, klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego nie ustanawia żadnego bezwarunkowego i wystarczająco precyzyjnego obowiązku, na który w przypadku braku przyjętych w terminie środków służących transpozycji jednostka mogłaby powołać się przed sądem krajowym.

- 74 W ww. wyroku w sprawie Francovich i in. Trybunał mógł, mimo swobody wyboru pozostawionej przez odnośną dyrektywę państwom członkowskim dla osiągnięcia zamierzonego przez nią celu, zidentyfikować przepisy tej dyrektywy, które definiowały, w bezwarunkowy i wystarczająco precyzyjny sposób, treść minimalnej ochrony jednostek, a konkretnie, minimalną gwarancję zaspokojenia zaległych roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy (zob. również inne przypadki identyfikacji tego rodzaju minimalnej ochrony w wyroku z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98 Simap, Rec. s. I-7963, pkt 68 i 69, oraz ww. wyroku w sprawie Pfeiffer i in., pkt 105).
- 75 W niniejszej sprawie nie można jednak przychylić się do sugestii Komisji, zgodnie z którą klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego również określa tego rodzaju materialny minimalny poziom ochrony, wymagając — w przypadku braku innych środków przeznaczonych do zwalczania nadużyć lub przynajmniej środka dostatecznie skutecznego, obiektywnego i przejrzystego — aby obiektywne powody uzasadniały ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony lub nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony.
- 76 Po pierwsze, jeżeli prawdą jest, jak podkreślił Trybunał w pkt 67 ww. wyroku w sprawie Adeneler i in., że zgodnie z pkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, strony tego porozumienia uznały, że „korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom”, wykładnia preferowana przez Komisję prowadzi do ustanowienia hierarchii pomiędzy różnymi środkami, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, podczas gdy jednoznaczna treść tego przepisu stanowi, że różne środki, o których mowa w tym przepisie są »ekwiwalentne«.
- 77 Po drugie, jak podniósł również rzecznik generalny w pkt 116 swojej opinii, wykładnia sugerowana przez Komisję prowadziłaby do pozbawienia wszelkiego sensu wybór środków pozostawiony przez klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ponieważ

umożliwiłaby ona jednostkom powoływanie się na brak obiektywnych powodów w celu zakwestionowania ponownego zawarcia umowy o pracę na czas określony, nawet jeśli to ponowne zawarcie nie narusza przepisów dotyczących maksymalnego łącznego czasu trwania umowy lub liczby takich ponownie zawieranych umów, które państwo członkowskie przyjęło zgodnie z możliwościami wyboru przyznanymi mu przez klauzulę 5 pkt 1 lit. b) i c).

78 Zatem, w odróżnieniu od spraw, w których wydane zostały wyroki przywołane w pkt 72 niniejszego wyroku, w niniejszej sprawie nie można wystarczająco precyzyjnie określić minimalnego poziomu ochrony, który w każdym razie powinien zostać zapewniony zgodnie z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego.

79 Z tego wynika, że przepis ten, ze względu na swoją treść, nie jest bezwarunkowy i wystarczająco precyzyjny, aby jednostki mogły się na niego powoływać przed sądem krajowym.

80 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym. Nie jest tak natomiast w przypadku klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego.

W przedmiocie pytania trzeciego

81 Mając na uwadze odpowiedzi udzielone na pytanie pierwsze i drugie w odniesieniu do klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, sąd odsyłający pragnie za pomocą pytania trzeciego w istocie dowiedzieć się, czy ten przepis porozumienia ramowego

zakazuje państwom członkowskim, działającym w charakterze pracodawcy, ponownego zawierania umów o pracę na czas określony na okres do 8 lat w okresie pomiędzy dniem, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 a dniem wejścia w życie ustawy dokonującej transpozycji tej dyrektywy.

82 W ramach pytania trzeciego sąd krajowy precyzuje, że odnośna umowa poprzednio za każdym razem była ponownie zawierana na krótsze okresy, że pracodawca potrzebuje, aby pracownik świadczył pracę przez okres przedłużony względem zwykłego okresu ponownego zawarcia umowy, że ponowne zawarcie tej umowy na dłuższy okres skutkuje pozbawieniem pracownika możliwości powołania klauzuli 5 porozumienia ramowego, gdy zostanie ono transponowane do prawa krajowego i że nie istnieją żadne obiektywne powody, niezwiązane ze statutem pracownika zatrudnionego na czas określony, uzasadniające takie ponowne zawarcie umowy.

83 Na wypadek gdyby w świetle odpowiedzi na pytanie pierwsze sąd krajowy był zobowiązany stwierdzić swoją właściwość w przedmiocie rozpoznania żądań skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym wywodzonych bezpośrednio z dyrektywy 1999/70, należy sprecyzować, że co prawda treść klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, jak zostało stwierdzone w odpowiedzi na pytanie drugie, nie jest bezwzględna i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym, co jednak nie ma wpływu na to, że, zgodnie z art. 249 akapit trzeci WE, dyrektywa, pozostawiając organom krajowym swobodę wyboru formy i środków, wiąże państwo członkowskie, do którego jest skierowana, w odniesieniu do rezultatu (zob. ww. wyrok w sprawie von Colson i Kamann, pkt 15).

84 W art. 2 ust. 1 dyrektywa 1999/70 stanowi, że państwa członkowskie podejmują wszelkie środki niezbędne dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji określonych w niej celów.

- 85 Jak przypomniano już w pkt 41 niniejszego wyroku zobowiązanie państwa członkowskiego do osiągnięcia rezultatu wskazanego w dyrektywie, jak również wynikająca z art. 10 WE 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 sądowych (zob. ww. wyrok w sprawie von Colson i Kamann, pkt 26). Tego rodzaju zobowiązania ciąży na organach państwa również wtedy, gdy działają one w charakterze pracodawcy w sektorze publicznym.
- 86 Jeżeli chodzi o cel realizowany przez dyrektywę 1999/70 i przez porozumienie ramowe, porozumienie ramowe, co wynika również z pkt 6 i 8 jego postanowień ogólnych, zakłada, że umowy o prace na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunku pracy, uznając jednocześnie, że umowy o pracę na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 61).
- 87 W konsekwencji korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz., s. I-9981, pkt 64), podczas gdy z drugiego akapitu preambuły i ust. 8 postanowień ogólnych porozumienia ramowego wynika, że umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 62).
- 88 W tym sensie porozumienie ramowe zmierza do ograniczenia stosowania tej ostatniej kategorii stosunków pracy, uważanej za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochronny w celu uniknięcia niestabilności sytuacji pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 63).

- 89 Jak wynika z klauzuli 1 lit. b) porozumienia ramowego, celem tego porozumienia jest ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Zgodnie z brzmieniem tej klauzuli, klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego realizuje właśnie ten prewencyjny cel.
- 90 Z tego wynika, że, zgodnie z art. 10 WE i art. 249 akapit trzeci WE, jak i z samą dyrektywą 1999/70, państwa członkowskie są zobowiązane do podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia zrealizowania celu tej dyrektywy i porozumienia ramowego polegającego na zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania umów zawieranych na czas określony.
- 91 Zobowiązanie to zostałyby pozbawione bezpośredniej skuteczności, gdyby organ państwa członkowskiego, działający w charakterze pracodawcy w sektorze publicznym, był upoważniony do ponownego zawierania umów o pracę na nadzwyczajnie długi czas w okresie pomiędzy dniem, w którym wygasł termin na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70 a dniem wejścia w życie ustawy dokonującej jej transpozycji, co miałyby za skutek pozbawienie zainteresowanych możliwości powoływania się na środki przyjęte przez ustawodawcę krajowego w ramach transpozycji klauzuli 5 porozumienia ramowego przez nieproporcjonalnie długi czas.
- 92 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, że art. 10 WE i art. 249 akapit trzeci WE jak również dyrektywę 1999/70 należy interpretować w ten sposób, że organ państwa członkowskiego, działający w charakterze pracodawcy w sektorze publicznym, nie jest upoważniony do przyjmowania środków niezgodnych z realizowanym przez tę dyrektywę i porozumienie ramowe celem polegającym na zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony, polegających na ponownym zawieraniu tych umów na nadzwyczajnie długi czas w okresie pomiędzy dniem, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji tej dyrektywy a dniem wejścia w życie ustawy dokonującej jej transpozycji.

W przedmiocie pytania czwartego

- 93 Na wypadek gdyby w świetle odpowiedzi na pytanie pierwsze sąd krajowy nie był zobowiązany stwierdzić swoją właściwość w przedmiocie rozpoznania żądań skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym wywodzonych bezpośrednio z dyrektywy 1999/70, należy odpowiedzieć na pytanie czwarte, za pomocą którego sąd krajowy pragnie w istocie dowiedzieć się, czy z tytułu spoczywającego na nim obowiązku wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym jest on zobowiązany do nadania ustawie z 2003 r. mocy wstecznej od dnia, w którym wygasł termin na dokonanie transpozycji tej dyrektywy.
- 94 Tytułem wstępu należy stwierdzić, że pytanie czwarte dotyczy jedynie art. 6 ustawy z 2003 r., który dokonuje transpozycji klauzuli 4 porozumienia ramowego.
- 95 W postanowieniu odsyłającym sąd krajowy wskazał mianowicie, że skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym twierdzą, iż brzmienie art. 9 ustawy z 2003 r. samo z siebie wyklucza możliwość nadania mocy wstecznej temu artykułowi, który dokonuje transpozycji klauzuli 5 porozumienia ramowego i to pod rygorem wykładni *contra legem*.
- 96 W związku z tym należy zbadać, czy w przypadku określonym w pkt 93 niniejszego wyroku, w którym sąd krajowy byłby właściwy jedynie w przedmiocie orzekania w kwestii żądań podniesionych w postępowaniu przed sądem krajowym, które wynikałyby z naruszenia ustawy z 2003 r., jest on zobowiązany, z tytułu wymogu wykładni zgodnej, do zastosowania art. 6 tej ustawy z mocą wsteczną od dnia, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70.

- 97 W tej kwestii sąd krajowy precyzuje, że co prawda brzmienie tego przepisu ustawy z 2003 r. nie wyklucza wyraźnie możliwości nadania mu mocy wstecznej, lecz zasada prawa krajowego dotycząca wykładni zabrania stosowania ustawy z mocą wsteczną, z wyjątkiem wyraźnego i jednoznacznego postanowienia przeciwnej treści.
- 98 W tym kontekście należy przypomnieć, że stosując prawo krajowe, a zwłaszcza przepisy uregulowania przyjętego specjalnie w celu wprowadzenia wymagań dyrektywy, sąd krajowy jest zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu danej dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany, a co za tym idzie, zapewnić zgodność z art. 249 akapit trzeci WE (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 113 i cytowane orzecznictwo).
- 99 Wymóg wykładni zgodnej prawa krajowego jest bowiem nieodłączną cechą systemu traktatu WE, który umożliwia sądom krajowym zapewnienie w ramach ich właściwości pełnej skuteczności prawa wspólnotowego przy rozstrzyganiu wniesionych przed nie sporów (zob. w szczególności ww. wyrok Pfeiffer i in., pkt 114 i ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 109).
- 100 Jednakże spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i zasadę niedziałania prawa wstecz, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (zob. wyrok z dnia 8 października 1987 r. w sprawie 80/86 Kolpinghuis Nijmegen, Rec. s. 3969, pkt 13, ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 110; zob. również, per analogiam, wyrok z dnia 16 czerwca 2005 r. w sprawie C-105/03 Pupino, Rec. s. I-5285, pkt 44 i 47).

- 101 Zasada wykładni zgodnej wymaga jednakże, by sądy krajowe czyniły wszystko co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (zob. ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 115, 116, 118 i 119 oraz ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 111).
- 102 Jako że zgodnie ze wskazówkami zawartymi w postanowieniu odsyłającym w niniejszej sprawie prawo krajowe zawiera wyraźnie zasadę wykluczającą stosowanie ustawy z mocą wsteczną w przypadku braku wyraźnego i jednoznacznego postanowienia przeciwnej treści, na sądzie krajowym spoczywa obowiązek dokonania oceny, czy w prawie tym, w szczególności w ustawie z 2003 r., istnieje przepis zawierający postanowienie tego rodzaju, które może umożliwić nadanie mocy wstecznej art. 6 tej ustawy.
- 103 Wobec braku takiego przepisu prawo wspólnotowe, w szczególności wymóg wykładni zgodnej, nie może, pod rygorem zmuszenia sądu krajowego do dokonania wykładni swojego prawa krajowego *contra legem*, być interpretowane w ten sposób, że zobowiązuje ono ten sąd do nadania art. 6 ustawy z 2003 r. mocy wstecznej od dnia, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji dyrektywy 1999/70.
- 104 W świetle powyższych rozważań na pytanie czwarte należy odpowiedzieć, że jeżeli podlegające zastosowaniu prawo krajowe zawiera zasadę wykluczającą stosowanie ustawy z mocą wsteczną w przypadku braku wyraźnego i jednoznacznego postanowienia przeciwnej treści, na sądzie krajowym, do którego wniesiona została skarga oparta na naruszeniu jednego z przepisów ustawy krajowej dokonującej transpozycji dyrektywy 1999/70, spoczywa w świetle prawa wspólnotowego obowiązek nadania temu przepisowi mocy wstecznej od dnia, w którym upłynął termin dokonania transpozycji tej dyrektywy tylko wtedy, gdy w prawie krajowym istnieje takie postanowienie, które może umożliwić nadanie temu przepisowi mocy wstecznej.

W przedmiocie pytania piątego

- 105 Na wypadek gdyby w świetle odpowiedzi na pytanie pierwsze sąd krajowy był zobowiązany stwierdzić swoją właściwość w przedmiocie rozpoznania żądania wywodzonego bezpośrednio z dyrektywy 1999/70, należy odpowiedzieć na pytanie piąte, za pomocą którego sąd ten pragnie dowiedzieć się, czy warunki pracy w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego obejmują warunki odnoszące się do wynagrodzenia i emerytur, określone w umowie o pracę.
- 106 W tym kontekście, jak orzekł już Trybunał, Rada przyjmując dyrektywę 1999/70 mającą na celu wprowadzenie w życie porozumienia ramowego oparła się na art. 139 ust. 2 WE, który stanowi, że wykonywanie umów zbiorowych zawartych na poziomie wspólnotowym odbywa się w dziedzinach podlegających artykułowi 137 WE (wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb.Orz. s. I-7109, pkt 33).
- 107 Pośród tych dziedzin figurują, w art. 137 ust. 1 lit. b) WE „warunki pracy”.
- 108 Należy stwierdzić, że ani brzmienie art. 137 ust. 1 lit. b) WE, ani klauzula 4 porozumienia ramowego nie umożliwiają same w sobie stwierdzenia, czy warunki pracy, czy też warunki zatrudnienia, do których odwołują się odpowiednio te dwa przepisy, obejmują, czy też nie, sporne w postępowaniu przed sądem krajowym warunki dotyczące zagadnień takich jak wynagrodzenie i emerytura.
- 109 W tym kontekście fakt podkreślony przez Zjednoczone Królestwo, że pewna liczba przepisów prawa wspólnotowego, takich jak art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu

zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40), w brzmieniu nadanym jej przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, s. 15), art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. L 180, s. 22) czy też art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16), stwierdza wyraźnie, że pojęcie warunków zatrudnienia i pracy, do którego odwołują się te przepisy, obejmuje wynagrodzenie, nie upoważnia do wnioskowania z braku odnośnego stwierdzenia w treści klauzuli 4 porozumienia ramowego, że pojęcie warunków pracy w rozumieniu tej klauzuli nie obejmuje aspektów finansowych, takich jak te, które są przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym.

- 110 Jako że brzmienie klauzuli 4 porozumienia ramowego nie umożliwia rozstrzygnięcia przedłożonego pytania dotyczącego wykładni, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem należy wziąć pod uwagę kontekst i cele regulacji, której część stanowi ta klauzula (zob. w szczególności wyroki z dnia 17 listopada 1983 r. w sprawie 292/82 Merck, Rec. s. 3781, pkt 12; z dnia 21 lutego 1984 r. w sprawie 337/82 St. Nikolaus Brennerei und Likörfabrik, Rec. s. 1051, pkt 10; z dnia 14 października 1999 r. w sprawie C-223/98 Adidas, Rec. s. I-7081, pkt 23, oraz z dnia 7 czerwca 2007 r. w sprawie C-76/06 P Britannia Alloys & Chemicals przeciwko Komisji, Zb.Orz. s. I-4405, pkt 21).
- 111 W tym zakresie, jak orzekł już Trybunał (ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 36), zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego, jego celem jest „poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji”. Podobnie preambuła porozumienia ramowego stanowi, że jest ono „odzwierciedlenie[m] woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania”. Czternasty motyw dyrektywy 1999/70 uściśla w związku z tym, że celem porozumienia zbiorowego jest poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować zastosowanie zasady niedyskryminacji.

- 112 Porozumienie ramowe, w szczególności jego klauzula 4, realizuje zatem cel, który należy do podstawowych celów ustanowionych w art. 136 akapit pierwszy WE, trzecim akapicie preambuły traktatu WE i pkt 7 i 10 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników, do której odsyła ww. postanowienie traktatu, związanych z poprawą warunków życia i pracy oraz zapewnieniem odpowiedniej ochrony socjalnej pracowników, w niniejszej sprawie — pracowników zatrudnionych na czas określony.
- 113 Poza tym art. 136 akapit pierwszy WE, który definiuje cele w odniesieniu do których, w dziedzinach określonych w art. 137 WE, Rada może wdrażać, zgodnie z art. 139 ust. 2 WE, porozumienia zawarte pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym, odsyła do Europejskiej karty społecznej, podpisanej w Turynie w dniu 18 października 1961 r., która w części I, pkt 4, wymienia pomiędzy celami, które umawiające się strony zobowiązały się realizować zgodnie z art. 20, należące do części III tej karty prawo wszystkich pracowników do »sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego dla zapewnienia im, jak i ich rodzinom, godziwego poziomu życia«.
- 114 W odniesieniu do tych celów klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować jako wyrażającą zasadę wspólnotowego prawa socjalnego, która nie może być interpretowana zawężająco (zob. ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 38).
- 115 Jak podnosili Impact oraz Komisja wykładnia klauzuli 4 porozumienia ramowego kategorycznie wykluczająca, w rozumieniu tej klauzuli, z zakresu pojęcia »warunki pracy« kwestie finansowe, takie jak warunki dotyczące wynagrodzenia i emerytur, prowadziłyby do zawężenia, wbrew celowi realizowanemu przez tę klauzulę, zakresu ochrony przyznanej odnośnym pracownikom przed dyskryminacją, wprowadzając rozróżnienie oparte na charakterze warunków pracy, którego brzmienie tej klauzuli w żaden sposób nie sugeruje.

- 116 W końcu, jak podniósł rzecznik generalny w pkt 161 swojej opinii, wykładnia taka prowadziłaby do pozbawienia sensu odesłania w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego, do zasady *pro rata temporis*, która zgodnie z definicją znajduje zastosowanie tylko i wyłącznie do świadczeń podzielnych, do których należą przede wszystkim świadczenia pieniężne, takie jak świadczenia wynikające z finansowych warunków pracy, związanych, na przykład, z wynagrodzeniami i emeryturami.
- 117 Wbrew twierdzeniu Irlandii i rządu Zjednoczonego Królestwa analizy tej nie podważa orzecznictwo rozwinięte przez Trybunał w dziedzinie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, zgodnie z którym warunki pracy w rozumieniu dyrektywy 76/207, w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie dyrektywy 2002/73, nie obejmuje wynagrodzeń (zob. w szczególności wyroki z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93 Gillespie i in., Rec. s. I-475, pkt 24; z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb.Orz. s. I-9483, pkt 29-33, oraz z dnia 8 września 2005 r. w sprawie C-191/03 McKenna, Zb.Orz. s. I-7631, pkt 30).
- 118 Orzecznictwo to znajduje bowiem wyjaśnienie w równoległym istnieniu art. 141 WE (art. 117–120 traktatu WE zostały zastąpione przez art. 136–143 WE) i dyrektywy regulującej kwestię równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie wynagrodzeń, mianowicie dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. L 45, s. 19).
- 119 Wobec braku tego rodzaju dualizmu normatywnego w odniesieniu do zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, z orzecznictwa tego nie wynika żaden wniosek na potrzeby wykładni pojęcia »warunków pracy« w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego.

120 Jeżeli chodzi o zarzut podniesiony przez Irlandię i Zjednoczone Królestwo, oparty na art. 137 akapit 5 WE, który został poddany wykładni w wyroku z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie *Dellas i in.* (C-14/04, Zb.Orz. s. I-10253, pkt 38 i 39), należy przypomnieć, że dyrektywa 1999/70 została przyjęta na podstawie art. 139 ust. 2 WE, który odsyła do art. 137 WE w kwestii dziedzin objętych zakresem kompetencji Rady w celu, w szczególności, wdrażania porozumień zawieranych przez partnerów społecznych na poziomie wspólnotowym.

121 Zgodnie z brzmieniem art. 137 ust. 5 WE postanowienia tego artykułu „nie mają zastosowania do wynagrodzeń ani do prawa zrzeszania się, ani do prawa strajku, ani do prawa lokautu”.

122 Trybunał orzekł również, że, ponieważ art. 137 ust. 5 WE stanowi odstępstwo od tegoż art. 137 ust. 1–4, kwestie określone przez ten ustęp powinny być przedmiotem wykładni zawężającej w taki sposób by nie wpłynąć nieprawidłowo na zakres wspomnianych ustępów 1–4 ani kwestionować celów realizowanych przez art. 136 WE (ww. wyrok w sprawie *Del Cerro Alonso*, pkt 39).

123 Jeżeli zaś chodzi w szczególności o wyjątek dotyczący „wynagrodzeń”, o którym mowa w art. 137 ust. 5 WE to wynika on stąd, że ustalanie wysokości wynagrodzeń wchodzi w zakres swobody układowej partnerów społecznych na szczeblu krajowym, a także kompetencji państw członkowskich w tej dziedzinie. W tych okolicznościach uznano za stosowne na obecnym etapie rozwoju prawa wspólnotowego wyłączyć określanie wysokości wynagrodzeń z harmonizacji w oparciu o art. 136 i nast. WE (ww. wyrok w sprawie *Del Cerro Alonso*, pkt 40 i 46).

124 Jak podnosi Komisja w związku z tym wyjątek ten musi być rozumiany tak, że dotyczy on środków, które — tak jak ujednoczenie niektórych lub wszystkich elementów wynagrodzeń lub ich poziomu w państwach członkowskich, czy też ustanowienia wspólnotowego wynagrodzenia minimalnego — stanowią bezpośrednią ingerencję prawa wspólnotowego w określenie wysokości wynagrodzeń we Wspólnocie.

125 Wyjątek ten nie może być jednak rozciągnięty na każdy problem w jakikolwiek sposób związany z wynagrodzeniem pod rygorem pozbawienia w znacznej części znaczenia niektórych dziedzin, o których mowa w art. 137 ust. 1 WE [zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 41; zob. również podobnie wyrok z dnia 12 listopada 1996 r. w sprawie C-84/94 Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie (Rec. s. I-5755), dotyczący kompetencji Rady w przedmiocie przyjęcia, na podstawie art. 118 a traktatu WE (art. 117–120 traktatu WE zostały zastąpione przez art. 136–143 WE, dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18), w szczególności art. 7 tej dyrektywy dotyczącego corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni].

126 Wynika z tego, że zastrzeżenie w art. 137 ust. 5 WE nie stoi na przeszkodzie temu, aby klauzula 4 porozumienia ramowego była rozumiana w ten sposób, że zobowiązuje ona państwa członkowskie do zagwarantowania pracownikom zatrudnionym na czas określony stosowania zasady niedyskryminacji również w dziedzinie wynagrodzeń. W konsekwencji zastrzeżenie to nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracownik, taki jak skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym, sprzeciwiał się, powołując się na bezpośrednią skuteczność klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, traktowaniu w dziedzinie wynagrodzenia, które będąc pozbawione obiektywnego uzasadnienia jest mniej korzystne aniżeli w odniesieniu do porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 42 i 47).

127 Z powodów wymienionych w pkt 43–45 ww. wyroku w sprawie Del Cerro Alonso, powyższa wykładnia nie jest w żaden sposób niezgodna z wywodami zawartymi w pkt 38 i 39 ww. wyroku w sprawie Dellas i in.

- 128 Na rozprawie rząd Zjednoczonego Królestwa twierdził ponadto, że z ww. wyroku w sprawie Del Cerro Alonso można wywodzić, iż zasada niedyskryminacji ustanowiona w porozumieniu ramowym dotyczy wyłącznie tych elementów wynagrodzenia — z wyłączeniem jego wysokości — które właściwe organy krajowe mogą swobodnie określać w sposób zróżnicowany dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i pracowników zatrudnionych na czas określony.
- 129 Jednakże jeżeli prawdą jest, jak wynika z pkt 40 i 46 ww. wyroku w sprawie Del Cerro Alonso, i co zostało przypomniane w pkt 123 i 124 niniejszego wyroku, że ustalenie wysokości różnych elementów składających się na wynagrodzenie pracownika nie jest objęte zakresem kompetencji prawodawcy wspólnotowego i bezspornie należy do zakresu kompetencji właściwych organów poszczególnych państw członkowskich, to niemniej jednak organy te powinny wykonywać swoją kompetencję w dziedzinach nieobjętych zakresem kompetencji Wspólnoty z poszanowaniem prawa wspólnotowego (zob. podobnie wyroki z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union, Zb.Orz. s. I-10779, pkt 40, oraz z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 Laval un Partneri, Zb.Orz. s. I-11767, pkt 87), w szczególności klauzuli 4 porozumienia ramowego.
- 130 Wynika z tego, że zarówno określając elementy wynagrodzenia, jak i ich wysokość właściwe organy krajowe muszą stosować względem pracowników zatrudnionych na czas określony zasadę niedyskryminacji, ustanowioną w klauzuli 4 porozumienia ramowego.
- 131 W odniesieniu do emerytur należy sprecyzować, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału dotyczącym art. 119 traktatu WE, a następnie, po dniu 1 maja 1999 r., art. 141 WE, a więc artykułów dotyczących zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie wynagrodzeń, pojęcie „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 141 ust. 2 akapit drugi WE obejmuje emerytury zależące od stosunku pracy istniejącego między pracownikiem a pracodawcą, z wyłączeniem emerytur wypłacanych w ramach ustawowego systemu finansowanego przez pracowników, pracodawców

i ewentualnie organy administracji publicznej, który zależy w mniejszym stopniu od tego stosunku pracy, a w większym od względów polityki społecznej (zob. w szczególności wyroki z dnia 25 maja 1971 r. w sprawie 80/70 Defrenne, Rec. s. 445, pkt 7 i 8; z dnia 13 maja 1986 r. w sprawie 170/84 Bilka-Kaufhaus, Rec. s. 1607, pkt 16–22; z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 Barber, Rec. s. I-1889, pkt 22–28, oraz z dnia 23 października 2003 r. w sprawach połączonych C-4/02 i C-5/02 Schönheit i Becker, Rec. s. I-12575, pkt 56–64).

¹³² Biorąc pod uwagę to orzecznictwo należy stwierdzić, że pojęcie „warunków pracy” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego obejmuje emerytury zależące od stosunku pracy istniejącego między pracownikiem a pracodawcą, z wyłączeniem emerytur wypłacanych w ramach ustawowego systemu zabezpieczeń społecznych, który zależy w mniejszym stopniu od tego stosunku pracy a w większym od względów polityki społecznej.

¹³³ Taką wykładnię potwierdza wskazówka zawarta w akapicie piątym preambuły do porozumienia ramowego, zgodnie z którą strony porozumienia ramowego uznają, że „zagadnienia dotyczące ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego pozostają w sferze kompetencji państw członkowskich” i apelują do państw członkowskich o skonkretyzowanie Deklaracji Rady Europejskiej w sprawie zatrudnienia, przyjętej w Dublinie w 1996 r., która podkreśliła, między innymi, konieczność dostosowania systemów zabezpieczenia społecznego do nowych modeli wykonywania pracy w celu stworzenia odpowiedniej ochrony osób zatrudnionych w ramach tych modeli.

¹³⁴ W świetle powyższych rozważań na pytanie piąte należy odpowiedzieć, że klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że warunki pracy w jej rozumieniu obejmują warunki dotyczące wynagrodzenia i emerytur, zależące od stosunku pracy, z wyłączeniem warunków dotyczących emerytur wypłacanych w ramach ustawowego systemu zabezpieczeń społecznych.

W przedmiocie kosztów

¹³⁵ Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

- 1) **Prawo wspólnotowe, w szczególności zasada skuteczności wymaga, aby wyspecjalizowany sąd, który rozstrzyga w ramach kompetencji przyznanej mu, choćby fakultatywnie, przez uregulowanie dokonujące transpozycji 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), w przedmiocie skargi dotyczącej naruszenia tego uregulowania, uznał swoją właściwość również w przedmiocie rozpoznania żądań skarżącego opartych bezpośrednio na samej dyrektywie w odniesieniu do okresu pomiędzy dniem, w którym upłynął termin na dokonanie jej transpozycji a dniem wejścia w życie tego uregulowania, jeżeli okaże się, że zobowiązanie skarżącego do wniesienia równoległe skargi opartej bezpośrednio na dyrektywie do sądu powszechnego ma doprowadzić do utrudnień proceduralnych tego rodzaju, że korzystanie z uprawnień przyznanych mu przez prawo wspólnotowe stałoby się nadmiernie utrudnione. Do sądu krajowego należy dokonanie niezbędnych ocen w tym zakresie.**

- 2) **Klauzula 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70 jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym. Nie jest tak natomiast w przypadku klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego.**

- 3) Artykuł 10 WE i art. 249 akapit trzeci WE, jak również dyrektywę 1999/70 należy interpretować w ten sposób, że organ państwa członkowskiego, działający w charakterze pracodawcy w sektorze publicznym nie jest upoważniony do przyjmowania środków niezgodnych z realizowanym przez tę dyrektywę i porozumienie ramowe celem polegającym na zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony, polegających na ponownym zawieraniu tych umów na nadzwyczajnie długi czas w okresie pomiędzy dniem, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji tej dyrektywy a dniem wejścia w życie ustawy dokonującej jej transpozycji.

- 4) Jeżeli podlegające zastosowaniu prawo krajowe zawiera zasadę wykluczającą stosowanie ustawy z mocą wsteczną, w przypadku braku wyraźnego i jednoznacznego postanowienia przeciwnej treści, na sądzie krajowym, do którego wniesiona została skarga oparta na naruszeniu jednego z przepisów ustawy krajowej dokonującej transpozycji dyrektywy 1999/70, spoczywa w świetle prawa wspólnotowego obowiązek nadania temu przepisowi mocy wstecznej od dnia, w którym upłynął termin na dokonanie transpozycji tej dyrektywy tylko wtedy, gdy w tym prawie krajowym istnieje postanowienie tego rodzaju, które może umożliwić nadanie temu przepisowi mocy wstecznej.

- 5) Klauzulę 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że warunki pracy w jej rozumieniu obejmują warunki dotyczące wynagrodzenia i emerytur, zależące od stosunku pracy, z wyłączeniem warunków dotyczących emerytur wypłacanych w ramach ustawowego systemu zabezpieczeń społecznych.

Podpisy