



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 25 października 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 99/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 5 – Środki mające na celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony – Przepisy prawa krajowego wyłączające stosowanie tych środków w sektorze działalności fundacji operowo-symfonicznych

W sprawie C-331/17

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Corte d'appello di Roma (sąd apelacyjny w Rzymie, Włochy) postanowieniem z dnia 15 maja 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 1 czerwca 2017 r., w postępowaniu:

Martina Sciotto

przeciwko

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma,

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes Trybunału, pełniący obowiązki prezesa dziesiątej izby, F. Biltgen (sprawozdawca) i E. Levits, sędziowie,

rzecznik generalny: H. Saugmandsgaard Øe,

sekretarz: R. Schiano, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 14 czerwca 2018 r., rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu M. Sciotto przez F. Andrettę, M. Speranzę, V. De Michelego oraz S. Galleana, avvocati,
- w imieniu Fondazione Teatro dell'Opera di Roma przez D. De Fea, M. Marazzę i M. Marazzę, avvocati,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. Albenzia, avvocato dello Stato,

* Język postępowania: włoski.

– w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz G. Gattinarę, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

- 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 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Martiną Sciotto a Fondazione Teatro dell’Opera di Roma, dotyczącego żądania przekształcenia kolejnych umów o pracę na czas określony, które M. Sciotto zawarła w celu świadczenia pracy w latach 2007–2011, w stosunek pracy na czas nieokreślony.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 99/70 jej celem jest „wykonanie załączonego do niej porozumienia ramowego [...] zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.
4 Akapity drugi i trzeci preambuły porozumienia ramowego brzmią następująco:

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

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

- 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 Stosownie do treści klauzuli 1 porozumienia ramowego jego celem jest, po pierwsze, poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz, po drugie, ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

7 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, stanowi 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”.

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

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

2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności”.

9 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, przewiduje w pkt 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”.

10 Klauzula 5 porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, głosi w pkt 1:

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

a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;

- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków [liczbę takich ponownie zawieranych umów lub ponownie nawiązywanych stosunków]”.

Prawo włoskie

- 11 Artykuł 3 legge n. 426 – Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali (ustawa nr 426 o nadzwyczajnych środkach wspierania działalności muzycznej) z dnia 22 lipca 1977 r. (GURI nr 206 z dnia 28 lipca 1977 r.) zabrania „odnawiania stosunków pracy, które w oparciu o przepisy prawne lub umowne spowodowałyby przekształcanie umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony”, pod rygorem nieważności.
- 12 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 99/70/WE dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas nieokreślony zawartego przez CES, UNICE oraz CEEP) z dnia 6 września 2001 r. (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r.), w brzmieniu obowiązującym w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu głównym (zwanego dalej „dekretu ustawodawczym nr 368/2001”) przewiduje w ust. 01, że umowa o pracę na czas nieokreślony stanowi zwykłą formę stosunku pracy, w ust. 1, że termin obowiązywania umowy o pracę można określić z powodów o charakterze technicznym, produkcyjnym, organizacyjnym lub wynikających z konieczności zapewnienia zastępstwa, zaś w ust. 2, że owe powody muszą być wskazane w formie pisemnej.
- 13 Artykuł 4 dekretu ustawodawczego nr 368/2001 przewiduje, że czas trwania umowy o pracę na czas określony można przedłużyć, za zgodą pracownika, tylko jeżeli pierwotna umowa została zawarta na czas krótszy niż trzy lata. Przedłużenie umowy jest dopuszczalne tylko jednokrotnie i pod warunkiem, że jest to podyktowane obiektywnymi powodami oraz dotyczy tej samej działalności. W każdym z tych przypadków ciężar udowodnienia obiektywnych powodów spoczywa na pracodawcy.
- 14 Stosownie do art. 5 dekretu ustawodawczego nr 368/2001, jeżeli wskutek kolejnych umów łączny czas trwania stosunku pracy przekroczył 36 miesięcy, uważa się, że stosunek o pracy został zawarty na czas nieokreślony.
- 15 W myśl art. 11 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 368/2001 normy określone w jego art. 4 i 5 nie mają zastosowania do personelu artystycznego i technicznego fundacji produkcji muzycznych.
- 16 Artykuł 3 ust. 6 decreto-legge n. 64 – recante disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali (dekretu z mocą ustawy nr 64 w sprawie przepisów doraźnych dotyczących spektakli i działalności kulturalnej) z dnia 30 kwietnia 2010 r. (GURI nr 100 z dnia 30 kwietnia 2010 r.) przekształconego, ze zmianami, w ustawę na mocy legge n. 100 (ustawy nr 100) z dnia 29 czerwca 2010 r. (GURI nr 150 z dnia 30 czerwca 2010 r., s. 2) stanowi, po pierwsze, że mimo przekształcenia fundacji operowo-symfonicznych w podmioty prawa prywatnego art. 3 ust. 4 i 5 ustawy z nr 426 z dnia 22 lipca 1977 r. o nadzwyczajnych środkach wspierania działalności muzycznej w dalszym ciągu znajduje do nich zastosowanie oraz, po drugie, że przepisy art. 1 ust. 01 i 2 dekretu ustawodawczego nr 368/2001 nie znajdują zastosowania do fundacji operowo-symfonicznych.

Okoliczności faktyczne sporu w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne

- 17 Martina Sciotto była zatrudniona przez Fondazione Teatro dell'Opera di Roma jako tancerka baletowa na podstawie szeregu umów o pracę na czas określony, które były przedłużane w związku z różnymi wykonaniami artystycznymi zaplanowanymi w okresie od 26 czerwca 2007 r. do 30 października 2011 r.
- 18 Uznawszy, że była stałym pracownikiem teatru oraz że wykonywała te same obowiązki, co pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, M. Sciotto wniosła w dniu 20 kwietnia 2012 r. powództwo do Tribunale di Roma (sądu rejonowego w Rzymie, Włochy), twierdząc, że w jej umowach o pracę nie wskazano konkretnych powodów o charakterze technicznym, organizacyjnym lub produkcyjnym, które uzasadniałyby ich zawarcie na czas określony. W ramach tego powództwa domaga się stwierdzenia niezgodności z prawem postanowień tych umów precyzujących okres, na jaki je zawarto, przekształcenia jej stosunku pracy w umowę na czas nieokreślony oraz naprawienia poniesionej przez nią szkody.
- 19 Wyrokiem z dnia 22 listopada 2013 r. Tribunale di Roma (sąd rejonowy w Rzymie) oddalił jej powództwo, w uzasadnieniu wskazując, że na mocy szczególnych przepisów prawa krajowego dotyczących fundacji operowo-symfonicznych jest ona wyłączona z zakresu stosowania norm regulujących stosunek pracy prawa powszechnego, wobec czego przepisy te stoją na przeszkodzie przekształcaniu umów o pracę zawartych przez te fundacje w stosunek pracy na czas nieokreślony.
- 20 W apelacji wniesionej do Corte d'appello di Roma (sądu apelacyjnego w Rzymie, Włochy) M. Sciotto podnosi, powołując się na wyrok Trybunału z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg (C-238/14, EU:C:2015:128), że szczególne przepisy prawa krajowego mające zastosowanie do fundacji operowo-symfonicznych są niezgodne z prawem Unii.
- 21 Sąd odsyłający zwraca uwagę, że przepisy regulujące sektor, w którym działają podmioty operowo-symfoniczne, cechuje duży stopień złożoności, przy czym charakter prawny tych podmiotów trzykrotnie ulegał zmianie – początkowo podmioty te były osobami prawnymi prawa publicznego, następnie publicznymi jednostkami gospodarczymi, a wreszcie fundacjami mającymi osobowość prawną prawa prywatnego.
- 22 Tymczasem zdaniem sądu odsyłającego dekret ustawodawczy nr 368/2001, przyjęty w trakcie wspomnianego trzeciego okresu, stanowi w art. 11 ust. 4, że normy określone w jego art. 4 i 5 nie mają zastosowania do personelu artystycznego i technicznego fundacji produkcji muzycznych. Ponadto w myśl art. 11 ust. 19 decreto-legge n. 91 – recante Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo (dekretu z mocą ustawy nr 91 w sprawie przepisów doraźnych dotyczących ochrony, wzmocnienia i rewitalizacji dziedzictwa kulturowego oraz działalności kulturalnej i turystyki) z dnia 8 sierpnia 2013 r. (GURI nr 186 z dnia 9 sierpnia 2013 r.), przekształconego w ustawę, ze zmianami, na mocy legge n. 112 (ustawy nr 112) z dnia 7 października 2013 r. (GURI nr 236 z dnia 8 października 2013 r., s. 1), zatytułowany „Przepisy doraźne w celu uzdrowienia fundacji operowo-symfonicznych oraz rewitalizacji krajowego systemu muzycznej najwyższej klasy”, stosunek pracy na czas nieokreślony z fundacjami operowo-symfonicznymi zawierany jest wyłącznie w drodze otwartych konkursów.
- 23 Sąd odsyłający zastanawia się, czy standard ochrony pracowników, którzy zawarli z fundacjami operowo-symfonicznymi kolejne umowy o pracę na czas określony, gdy ich łączny czas trwania przekracza trzy lata, jest zgodny z wymogami prawa Unii, jako że przepisy prawa krajowego mające zastosowanie do tego sektora nie wymagają wskazania w umowie na czas określony obiektywnych powodów uzasadniających jej przedłużenie, nie określają maksymalnego czasu trwania kolejnych umów o pracę na czas określony, nie precyzują limitu liczby umów o pracę na czas określony, nie zawierają równoważnych rozwiązań prawnych mających przeciwdziałać nadużyciom oraz nie ograniczają możliwości zawierania umów na czas określony w tym sektorze do przypadków zastępstwa.

- 24 W tych okolicznościach Corte d'appello di Roma (sąd apelacyjny w Rzymie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy przepis prawa krajowego (taki jak art. 3 ust. 6 dekretu z mocą ustawy nr 64 z dnia 30 kwietnia 2010 r. [w sprawie przepisów doraźnych dotyczących spektakli i działalności kulturalnej], przekształconego, ze zmianami, w ustawę nr 100 z dnia 29 czerwca 2010 r., który stanowi, że: „Przepisy art. 1 ust. 01 i 2 dekretu ustawodawczego [nr 368/2001] nie mają zastosowania do fundacji operowo-symfonicznych”) jest sprzeczny z klauzulą 5 [porozumienia ramowego]”?

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 25 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o wypowiedzenie się w przedmiocie zgodności niektórych przepisów prawa krajowego z prawem Unii.
- 26 Strona pozwana w postępowaniu głównym podnosi, że wniosek sądu krajowego jest niedopuszczalny, gdyż Trybunał nie może wypowiadać się w przedmiocie wykładni prawa krajowego.
- 27 W tym względzie należy przypomnieć, że system współpracy ustanowiony w art. 267 TFUE opiera się na wyraźnym rozdziale kompetencji pomiędzy sądami krajowymi a Trybunałem. W ramach postępowania wszczętego na podstawie tego artykułu wykładnia przepisów prawa krajowego należy do sądów państw członkowskich, a nie do Trybunału; do tego ostatniego nie należy zatem orzekanie w przedmiocie zgodności norm prawa krajowego z postanowieniami prawa Unii. Natomiast zadaniem Trybunału jest dostarczenie sądowi krajowemu wszystkich elementów wykładni prawa Unii, które mogą mu być pomocne w dokonaniu oceny zgodności norm prawa krajowego z uregulowaniami Unii (wyrok z dnia 15 października 2015 r., Iglesias Gutiérrez i Rion Bea, C-352/14 i C-353/14, EU:C:2015:691, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 28 Wprawdzie z literalnego brzmienia pytań prejudycjalnych postawionych przez sąd odsyłający wynika, że sąd ten zwraca się do Trybunału o wypowiedzenie się w przedmiocie zgodności przepisu prawa krajowego z prawem Unii, jednak nic nie stoi na przeszkodzie, aby Trybunał udzielił użytecznej odpowiedzi sądowi odsyłającemu poprzez dostarczenie mu elementów wykładni prawa Unii, które pozwolą temu sądowi na samodzielne orzeczenie o zgodności prawa krajowego z prawem Unii (wyrok z dnia 15 października 2015 r., Iglesias Gutiérrez i Rion Bea, C-352/14 i C-353/14, EU:C:2015:691, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 Zadane pytanie należy w związku z tym interpretować w ten sposób, że za jego pomocą sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, w myśl którego normy prawa powszechnego regulujące stosunki pracy i wprowadzające sankcje za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony w postaci automatycznego przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w przypadku gdy czas trwania stosunku pracy przekracza dokładnie określony limit, nie znajdują zastosowania do sektora działalności fundacji operowo-symfonicznych.
- 30 Należy przypomnieć, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego służy realizacji jednego z celów wytyczonych przez to porozumienie, a mianowicie ograniczeniu stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub zawierania stosunków pracy na czas określony, uważanych za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochrony w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownicy zostaliby pozbawieni stabilności zatrudnienia (wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in., C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 63; z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 72; a także z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 25).

- 31 Jak bowiem wynika z akapitu drugiego preambuły do porozumienia ramowego, a także z pkt 6 i 8 postanowień ogólnych tego porozumienia, korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników, podczas gdy umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników (wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 73; z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, pkt 36; a także z dnia 14 września 2016 r., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 27).
- 32 Z tego względu 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 skutecznego wprowadzenia w sposób wiążący przynajmniej jednego spośród wskazanych w niej rozwiązań, w sytuacji gdy prawo krajowe nie przewiduje rozwiązań równorzędnych. Trzy wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli środki dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie takich umów lub ponowne nawiązanie takich stosunków pracy, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy oraz liczby takich ponownie zawieranych umów lub nawiązywanych stosunków (wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 74; z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, pkt 37; a także z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 26).
- 33 Państwom członkowskim pozostawiono w tym względzie margines uznania, który przejawia się w możliwości wyboru między wprowadzeniem jednego lub kilku środków, o których mowa w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli, a pozostawieniem istniejących równoważnych rozwiązań prawnych (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 75; z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, pkt 38; a także z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 27).
- 34 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 będą one podważać celu ani skuteczności porozumienia ramowego (wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 76; z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, pkt 39; a także z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 28).
- 35 Zresztą jak wynika z klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego i zgodnie z trzecim akapitem 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, uwzględnić szczególne potrzeby określonych sektorów działalności lub danych kategorii pracowników (wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 70 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, pkt 40).
- 36 W rozpatrywanym przypadku nie ma sporu co do tego, że przepisy prawa krajowego rozpatrywane w postępowaniu głównym pozwalają na zatrudnianie pracowników w sektorze działalności fundacji operowo-symfonicznych na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, bez wprowadzenia jakichkolwiek limitów, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. b) i c) porozumienia ramowego, dotyczących maksymalnego czasu trwania takich umów lub maksymalnej liczby takich ponownie zawieranych umów. W szczególności z postanowienia odsyłającego wynika, że umowy o pracę w tym sektorze są wyraźnie wyłączone z zakresu stosowania przepisu prawa krajowego, które po upływie danego okresu czasu pozwala na przekształcanie kolejnych umów o pracę na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony.

- 37 Ponieważ z postanowienia odsyłającego wynika też, że owe przepisy prawa krajowego nie przewidują w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony w sektorze działalności fundacji operowo-symfonicznych żadnych środków prawnych, które byłyby równoważne ze środkami wymienionymi w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, należy zbadać, czy stosowanie w tym sektorze działalności kolejnych umów o pracę na czas określony może być uzasadnione obiektywnym powodem w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.
- 38 Jak bowiem wynika z pkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, sygnatariusze porozumienia uznali, że korzystanie z umów o pracę na czas określony w oparciu o obiektywne powody przyczynia się do zapobiegania nadużyciom (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 86 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, pkt 43).
- 39 W tym względzie pod pojęciem „obiektywnych powodów” należy rozumieć powody odnoszące się do dokładnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą zwłaszcza wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub ewentualnie z realizacji zasadnych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego (wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 87 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, pkt 44).
- 40 Natomiast przepis krajowy, który ograniczałby 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 niniejszego wyroku. Taki przepis o wyłącznie formalnym charakterze nie pozwala bowiem na wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania oraz czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest niezbędne w tym zakresie. Taki przepis rodzi zatem rzeczywiste zagrożenie nadużywania tego rodzaju umów, a więc nie jest zgodny z celem i z dążeniem do skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego (wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 88 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, pkt 45).
- 41 W ocenie rządu włoskiego przepisy prawa krajowego rozpatrywane w postępowaniu głównym nie pozwalają w sposób generalny i abstrakcyjny na korzystanie z kolejnych umów na czas określony, lecz, przeciwnie, zawierają konkretne i precyzyjne uregulowania w tym zakresie.
- 42 Przede wszystkim rząd włoski podkreśla w istocie, że mimo iż fundacje operowo-symfoniczne takie jak pozwana w postępowaniu głównym są tworzone jako osoby prawne prawa prywatnego, są one zbliżone do podmiotów prawa publicznego. Rząd ten twierdzi następnie, że umowy o pracę w sektorze działalności tych fundacji są tradycyjnie zawierane na czas określony, podkreślając w tym kontekście konstytucyjnie chronioną wartość, jaką jest rozwój kultury włoskiej i ochrona włoskiego dziedzictwa historycznego i artystycznego. Wspomniany rząd kładzie też nacisk na szczególne cechy tego sektora, przejawiające się w tym, że każde wykonanie artystyczne ma niepowtarzalny charakter oraz że umowy o artystyczne wykonanie jednego utworu siłą rzeczy różnią się od wcześniejszych umów o artystyczne wykonanie innego utworu. Rząd włoski wyjaśnia wreszcie, że obowiązujący w tym sektorze prawny zakaz przekształcania umów o pracę na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony motywowany jest dwoma powodami bezpośrednio związanymi z nierozzerwalnie publicznym charakterem podmiotów takich jak pozwana w postępowaniu głównym. Pierwszy powód to konieczność ograniczania wydatków publicznych związanych z finansowaniem tego rodzaju podmiotów, a drugi – przeciwdziałanie obchodzeniu zasady, zgodnie z którą zatrudnianie pracowników na czas nieokreślony odbywa się w drodze otwartego konkursu. Zdaniem rządu

włoskiego ochrona pracowników jest wystarczająco zapewniona dzięki możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności odszkodowawczej osób kierujących fundacjami operowo-symfonicznymi w przypadku stosowania umów o pracę w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami.

- 43 Co się tyczy w pierwszej kolejności argumentu dotyczącego publicznego charakteru fundacji operowo-symfonicznych takich jak pozwana w postępowaniu głównym, należy podkreślić, że ów charakter pozostaje bez znaczenia na gruncie ochrony przysługującej pracownikom na podstawie klauzuli 5 porozumienia ramowego. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dyrektywa 99/70 oraz porozumienie ramowe stosują się bowiem również do umów o pracę na czas określony zawartych z administracją i innymi jednostkami sektora publicznego (zob. podobnie wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in., C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 54; a także z dnia 7 września 2006 r., Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, pkt 32), gdyż definicja pojęcia „pracownik zatrudniony 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 (zob. podobnie wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in., C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 56; z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 67; a także z dnia 14 września 2016 r., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 24).
- 44 Odnosząc się, w drugiej kolejności, do argumentu, że umowy o pracę w sektorze działalności fundacji operowo-symfonicznych są tradycyjnie zawierane na czas określony, należy stwierdzić, że pozwolenie państwu członkowskiemu na powoływanie się na swego rodzaju ciągłość czasową przepisów w celu zwolnienia się z ogólnego obowiązku spoczywającego na nim na mocy klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, polegającego na skutecznym i wiążącym prawnie wprowadzeniu co najmniej jednego z wymienionych tam środków mających na celu zapobieganie nadużywaniu stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony, nie tylko nie znajduje żadnej podstawy prawnej w postanowieniach tego porozumienia ramowego, lecz byłoby oczywiście sprzeczne z realizowanym przez to porozumienie celem, przypomnianym w pkt 31 niniejszego wyroku, a mianowicie stabilnością zatrudnienia, uważaną za ważny element ochrony pracowników, a zatem istotnie redukowałoby kategorie osób mogących korzystać ze środków ochronnych określonych w tej klauzuli.
- 45 Należy ponadto stwierdzić, że chociaż rozwój włoskiej kultury oraz ochronę włoskiego dziedzictwa historycznego i artystycznego można uznać za wartości zasługujące na ochronę konstytucyjną, rząd włoski nie wyjaśnił, dlaczego realizacja tych celów wymaga od pracodawców z sektora kulturalno-artystycznego zatrudniania wyłącznie pracowników na czas określony. Nie wydaje się bowiem, aby wspomniany sektor, w odróżnieniu od innych sektorów usług użyteczności publicznej, takich jak ochrona zdrowia i edukacja narodowa, wymagał ciągłego dostosowywania liczby zatrudnionych w nim pracowników do liczby potencjalnych klientów czy też musiał radzić sobie z koniecznością zapewnienia usług w zakresie opieki świadczonej w sposób permanentny lub też z koniecznością rozwiązywania innych trudnych do przewidzenia problemów.
- 46 W trzeciej kolejności, co się tyczy argumentu dotyczącego szczególnych cech sektora działalności fundacji operowo-symfonicznych, prawdą jest, że roczne planowanie spektakli artystycznych siłą rzeczy wiąże się z koniecznością zaspokajania przez pracodawcę tymczasowego zapotrzebowania na pracowników.
- 47 W tym względzie tymczasowe zatrudnienie pracownika celem zaspokojenia konkretnego i tymczasowego zapotrzebowania pracodawcy na personel może zasadniczo stanowić „obiektywny powód” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 91; a także z dnia 14 września 2016 r., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 44).

- 48 Zatrudnienie tymczasowe może być bowiem podyktowane artystycznymi i technicznymi wymogami związanymi z wykonaniem spektaklu. Podobnie jest w przypadku konieczności zastąpienia artysty lub technika niedostępnego zwłaszcza ze względu na chorobę lub macierzyństwo.
- 49 Nie można natomiast godzić się na możliwość zawierania umów o pracę na czas określony w celu stałego i długookresowego świadczenia pracy w danych placówkach kulturalnych, które należą do normalnej działalności sektora działalności fundacji operowo-symfonicznych.
- 50 W tym względzie, aby ustalić, czy wymogi klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego nie zostały naruszone, należy sprawdzić, czy zawieranie kolejnych umów o pracę lub nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony podyktowane jest koniecznością zaspokojenia tymczasowego zapotrzebowania.
- 51 Otóż z jednej strony przepisy prawa krajowego rozpatrywane w postępowaniu głównym nie uzależniają odstępstwa, które wprowadzają od norm prawa powszechnego znajdujących zastosowanie do umów o pracę i wprowadzających sankcje ze nadużywanie kolejnych umów na czas określony, od spełnienia jakiegokolwiek tego rodzaju warunku.
- 52 Z drugiej strony zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony rozpatrywane w postępowaniu głównym nie wydaje się po prostu odpowiedzią na tymczasowe potrzeby pracodawcy, lecz odzwierciedla jego zwykle potrzeby związane z planowaniem.
- 53 Chociaż roczne planowanie poszczególnych spektakli może wymagać zatrudnienia szczególnych lub dodatkowych pracowników, z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika, w czym przejawia się specyficzność wykonań artystycznych, na potrzeby których zawarto umowy z powódką w postępowaniu głównym, ani jakie powody przemawiają za tym, że w ich kontekście konieczne było zatrudnienie wyłącznie pracowników tymczasowych.
- 54 Dodatkowo, poszczególne umowy o pracę na czas określony, na podstawie których została zatrudniona powódka, obejmowały wykonywanie podobnych obowiązków na przestrzeni kilku lat, co może oznaczać, że wspomniany stosunek pracy mógł zaspokajać potrzeby, które nie były tymczasowe, lecz, przeciwnie, trwałe, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego.
- 55 W czwartej kolejności, co się tyczy argumentów natury budżetowej, należy przypomnieć, że o ile owe względy mogą występować u podstawy wyboru polityki społecznej państwa członkowskiego i wpływać na charakter lub zakres środków, które państwo to pragnie przyjąć, o tyle nie stanowią one jednakże same w sobie celu, do którego osiągnięcia zmierza ta polityka, a tym samym nie mogą uzasadniać braku jakiegokolwiek środka zapobiegającego nadużyciom w korzystaniu z kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 110; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, pkt 63).
- 56 W piątej kolejności należy przypomnieć, że uregulowanie krajowe pozwalające na zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony w celu zapewnienia zastępstwa nieobecnego personelu w oczekiwaniu na zakończenie konkursu zorganizowanego w celu naboru pracowników na czas nieokreślony samo w sobie nie jest sprzeczne z porozumieniem ramowym i może zostać uzasadnione obiektywnym powodem.
- 57 Powołanie się na ten powód w konkretnym przypadku powinno jednak, w świetle szczególnych cech danej działalności i w świetle warunków jej wykonywania, być zgodne z wymogami porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 91, 99; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, pkt 64).

- 58 Tymczasem w rozpatrywanym wypadku akta sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie zawierają żadnych informacji, że powódka w postępowaniu głównym miała możliwość wzięcia udziału w konkursie organizowanym przez jej pracodawcę, ani nawet że takie konkursy w ogóle są przeprowadzane.
- 59 Co się wreszcie tyczy ustanowionego w prawie krajowym zakazu przekształcania umów o pracę na czas określony w sektorze działalności fundacji operowo-symfonicznych w stosunek pracy na czas nieokreślony, należy przypomnieć, że porozumienie ramowe nie nakłada na państwa członkowskie żadnego ogólnego obowiązku wprowadzenia takiej możliwości w ich prawodawstwie. W myśl bowiem klauzuli 5 pkt 2 porozumienia ramowego decyzja, pod jakimi warunkami umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony uznaje się za zawarte na czas nieokreślony, została co do zasady pozostawiona państwom członkowskim. Wynika stąd, że porozumienie ramowe nie określa przesłanek, jakie należy spełnić, aby móc korzystać z umów o pracę na czas nieokreślony (wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 80; a także postanowienie z dnia 11 grudnia 2014 r., León Medialdea, C-86/14, niepublikowane, EU:C:2014:2447, pkt 47).
- 60 Jednakże, aby uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zakazujące w sektorze działalności fundacji operowo-symfonicznych przekształcania ciągu umów o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, można było uznać za zgodne z porozumieniem ramowym, wewnętrzny porządek prawny danego państwa członkowskiego powinien przewidywać inny skuteczny środek służący zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony, a w razie potrzeby wprowadzający sankcje za tego rodzaju nadużycia (zob. analogicznie wyroki: z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 41; a także z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 34).
- 61 Tymczasem jest bezsporne, że pracownicy sektora działalności fundacji operowo-symfonicznych nie tylko nie mają prawa, nawet w przypadku wystąpienia nadużyć, do przekształcenia swoich umów o pracę na czas określony w stosunki pracy na czas nieokreślony, ale też nie korzystają z żadnych innych form ochrony, takich jak określenie limitu umów o pracę na czas określony.
- 62 Wynika stąd, że w sektorze działalności fundacji operowo-symfonicznych włoski porządek prawny nie zawiera żadnego skutecznego środka, w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 60 niniejszego wyroku, przewidującego sankcje za nadużywanie umów o pracę na czas określony, mimo że pracownicy tego sektora nie mogą, odmiennie od pracowników, których dotyczyła sprawa zakończona wyrokiem z dnia 7 marca 2018 r., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 35, 36), dochodzić odszkodowania za poniesioną szkodę.
- 63 Odnosząc się do możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności odszkodowawczej członków personelu kierowniczego, co zdaniem rządu włoskiego stanowi skuteczny środek, należy przypomnieć, że przepisy prawa krajowego zobowiązują organy administracji publicznej do odzyskania od odpowiedzialnych członków personelu kierowniczego kwot wypłaconych pracownikom w charakterze odszkodowania za szkodę, jaką pracownicy ci ponieśli wskutek naruszenia przepisów o rekrutacji lub zatrudnieniu, jeżeli owo naruszenie zostało popełnione umyślnie lub w wyniku rażącego niedbalstwa. Tymczasem ów obowiązek spoczywający na organach administracji publicznej stanowi tylko jeden spośród wielu środków mających przeciwdziałać nadużywaniu umów na czas określony i wprowadzać sankcje za takie nadużycia, przy czym to do sądu odsyłającego należy zbadanie, czy możliwość dochodzenia odszkodowania z tytułu wspomnianej odpowiedzialności odszkodowawczej jest na tyle skuteczna i odstrasżająca, by zagwarantować pełną skuteczność norm przyjętych w wykonaniu porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 52, 53).

- 64 W tym względzie, jako że prawo Unii nie przewiduje szczególnych sankcji, w sytuacji gdy stwierdzono jednak nadużycie, na władzach krajowych ciąży obowiązek ustanowienia środków, które muszą być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstrasżające, by zagwarantować pełną skuteczność przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego (wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 77 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 29).
- 65 Wynika stąd, że przypadku gdy dochodzi do nadużyć wynikających z zawierania kolejnych umów o pracę lub z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony, musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników, by zastosować odpowiednią sankcję i usunąć konsekwencje naruszenia prawa Unii (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 79 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 31).
- 66 W rezultacie, gdyby sąd odsyłający miał stwierdzić, że przepisy prawa krajowego rozpatrywane w postępowaniu głównym nie przewidują żadnego innego skutecznego środka pozwalającego na unikanie i karanie nadużyć popełnionych na niekorzyść osób zatrudnionych w sektorze działalności fundacji operowo-symfonicznych, taka sytuacja naruszałaby cel i skuteczność (effet utile) klauzuli 5 porozumienia ramowego.
- 67 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wynikające z dyrektywy zobowiązanie państwa członkowskiego do osiągnięcia wskazanego w niej rezultatu, jak również wynikająca z art. 4 TUE powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania, ciąży na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na władzach sądowych (wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 68 Do władz sądowych danego państwa członkowskiego należy bowiem zapewnienie poszanowania klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego poprzez zapewnienie, by pracownicy, wobec których dopuszczono się nadużycia wynikającego z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byli zniechęceni, w nadziei dalszego zatrudnienia w określonym sektorze, do dochodzenia przed organami państwowymi, w tym sądami, praw wynikających z wprowadzenia do prawa krajowego wszystkich środków zapobiegania nadużyciom przewidzianych w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 69 Konkretniej rzecz ujmując, sąd rozpatrujący powództwo musi dokonać takiej wykładni właściwych przepisów prawa krajowego i tak je stosować, w miarę możliwości i w sytuacji gdy doszło do nadużywania stosowania umów o pracę na czas określony, aby należycie ukarać to nadużycie i usunąć konsekwencje naruszenia prawa Unii (postanowienie z dnia 11 grudnia 2014 r., León Medialdea, C-86/14, niepublikowane, EU:C:2014:2447, pkt 56).
- 70 W rozpatrywanym wypadku z uwagi na to, że przepisy prawa krajowego rozpatrywane w postępowaniu głównym zawierają normy mające zastosowanie do umów o pracę prawa powszechnego, mające na celu ukaranie nadużywania kolejnych umów na czas określony poprzez automatyczne przekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony w przypadku, gdy czas trwania stosunku pracy przekracza określony limit, zastosowanie takiej normy w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym mogłoby stanowić środek zapobiegający takiemu nadużyciu w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego.

- 71 W każdym razie, jak podnosi Komisja, ponieważ uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym w żadnym wypadku nie pozwala w sektorze działalności fundacji operowo-symfonicznych na przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony, może ono stanowić przejaw nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w tym sektorze względem pracowników zatrudnionych na czas określony w innych sektorach, gdyż po przekształceniu umów o pracę tych ostatnich w przypadku naruszenia norm dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony mogą oni być porównywalnymi pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 72 W świetle powyższych rozważań na zadane pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, w myśl którego normy prawa powszechnego regulujące stosunki pracy i wprowadzające sankcję za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony w postaci automatycznego przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w przypadku gdy czas trwania stosunku pracy przekracza dokładnie określony limit, nie znajdują zastosowania do sektora działalności fundacji operowo-symfonicznych, jeżeli w krajowym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek wprowadzający sankcje za nadużycia stwierdzone w tym sektorze.

W przedmiocie kosztów

- 73 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 (dziesiąta izba) orzeka, co następuje:

Wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, w myśl którego normy prawa powszechnego regulujące stosunki pracy i wprowadzające sankcję za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony w postaci automatycznego przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w przypadku gdy czas trwania stosunku pracy przekracza dokładnie określony limit, nie znajdują zastosowania do sektora działalności fundacji operowo-symfonicznych, jeżeli w krajowym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek wprowadzający sankcje za nadużycia stwierdzone w tym sektorze.

Podpisy