

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 10 marca 2011 r. \*

W sprawie C-109/09

mającej za przedmiot wniosek o wydanie na podstawie art. 234 WE orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) postanowieniem z dnia 16 października 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 23 marca 2009 r., w postępowaniu:

**Deutsche Lufthansa AG**

przeciwko

**Gertraud Kumpan,**

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes izby, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Löhmus i P. Lindh (sprawozdawca), sędziowie,

\* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: V. Trstenjak,  
sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 6 maja 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Deutsche Lufthansa AG przez adwokatów K. Streichardt oraz A.C. Ebener,
- w imieniu G. Kumpan przez adwokata A. Dittmanna,
- w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lumme oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu belgijskiego przez L. Van den Broeck, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Irlandii przez D. O'Hagana oraz N. Donnelly'ego, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu niderlandzkiego przez C. Wissels oraz M. de Grave'a, działających w charakterze pełnomocników,

- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez L. Seeborutha, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez D. Wyatta, QC,
  
- w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena oraz V. Kreuzchitzę, działających w charakterze pełnomocników,

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

wyduje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni zasady niedyskryminacji ze względu na wiek i 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) oraz dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43).
  
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Deutsche Lufthansa AG (zwaną dalej „Lufthansą”) a G. Kumpan w przedmiocie umowy o pracę, wiążącej tę ostatnią z tą spółką (zwaną dalej „sporną umową”).

## Ramy prawne

### *Uregulowania Unii*

- 3 Z motywów trzeciego, szóstego, siódmego, trzynastego do piętnastego i siedemnastego dyrektywy 1999/70 oraz z pierwszego do trzeciego akapitu preambuły Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), znajdującego się w załączniku do tej dyrektywy, oraz z postanowień ogólnych 3, 5–8 i 10 tego porozumienia wynika, że:
- zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej w wyniku zbliżenia tych warunków jednocześnie z utrzymaniem tendencji do ich poprawy, w szczególności jeśli chodzi o formy zatrudnienia inne niż umowy o pracę na czas nieokreślony, w celu stworzenia lepszej równowagi między elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników;
  - cele te nie mogą zostać właściwie osiągnięte przez państwa członkowskie i dlatego uznano za odpowiednie zastosowanie prawnie wiążących przepisów wspólnotowych przygotowanych w ścisłej współpracy z reprezentatywnymi partnerami społecznymi;
  - strony porozumienia ramowego uznają, że z jednej strony umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami, jako że przyczyniają się do podnoszenia jakości

życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia ich efektywności, lecz że z drugiej strony umowy o pracę na czas określony w pewnych warunkach odpowiadają potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników;

- porozumienie ramowe ustala ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące pracy na czas określony, określając w szczególności ogólne ramy, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz przeciwdziałanie nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony, pozostawiając państwom członkowskim i partnerom społecznym określanie warunków stosowania wskazanych ogólnych zasad i przepisów, w celu uwzględnienia specyficznej sytuacji krajowej, sektorowej i sezonowej;
  
- zatem Rada Unii Europejskiej uznała, że właściwą formą wprowadzenia w życie porozumienia ramowego jest dyrektywa, jako że wiąże ona strony co do celu, który ma być osiągnięty, pozostawiając im wybór co do formy i środków;
  
- odnośnie do pojęć użytych w porozumieniu ramowym, ale bezpośrednio w nim niezdefiniowanych, dyrektywa 1999/70 pozwala państwom członkowskim zdefiniować te terminy zgodnie z ich ustawodawstwem krajowym lub praktyką krajową, pod warunkiem że definicje, o których mowa, pozostają zgodne z treścią porozumienia ramowego; i że
  
- zdaniem stron będących sygnatariuszami porozumienia ramowego korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom.

4 Celem dyrektywy 1999/70 zgodnie z jej art. 1 jest wykonanie porozumienia ramowego.

5 Artykuł 2 akapit pierwszy tej dyrektywy stanowi:

„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. [...]”

6 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego celem tego porozumienia jest:

„[...]”

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

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

7 Klauzula 5 porozumienia ramowego 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 [ponownie nawiązywanych] stosunków.

[...]”

## *Uregulowania krajowe*

### Ustawodawstwo dotyczące pracy na czas określony

- 8 Dyrektywa 1999/70 została transponowana do niemieckiego porządku prawnego przez Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (ustawę o pracy w niepełnym wymiarze czasu i umowach o pracę na czas określony) z dnia 21 grudnia 2000 r. (BGBl. 2000 I, s. 1966, zwana dalej „TzBfG”). Ustawa ta weszła w życie w dniu 1 stycznia 2001 r.
- 9 Zgodnie z § 14 TzBfG:

„(1) Dozwolone jest zawieranie umów o pracę na czas określony, jeżeli istnieje ku temu obiektywny powód. Obiektywny powód występuje w szczególności w przypadkach gdy:

- zapotrzebowanie na wykonanie danej pracy ma charakter przejściowy,
- ograniczenie czasu trwania umowy o pracę następuje w związku z kształceniem zawodowym lub studiami w celu ułatwienia pracownikowi rozpoczęcia życia zawodowego,
- pracownik zastępuje innego pracownika,



- specyfika pracy uzasadnia ograniczenie czasu trwania umowy o pracę,
  
- ograniczenie czasu trwania umowy wynika z okresu próbnego,
  
- względy związane z pracownikiem, które uzasadniają ograniczenie czasu trwania umowy,
  
- pracownik otrzymuje wynagrodzenie z budżetu państwa ustanowionego na rzecz pracy na czas określony i jest zatrudniony stosownie do reguł tego systemu,
  
- praca na czas określony wynika z ugody sądowej.

(2) Umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane bez obiektywnego powodu na okres maksymalnie dwóch lat. W okresie tych dwóch lat umowa o pracę na czas określony może być ponownie zawarta najwyżej trzy razy. Zawieranie umów o pracę na czas określony w rozumieniu zdania pierwszego nie jest dozwolone w przypadku, gdy pracownik pozostawał już w stosunku pracy na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą. Układ zbiorowy może modyfikować liczbę dopuszczalnych ponownych zawarć umowy lub maksymalną długość umowy. W zakresie obowiązywania takiego układu pracodawcy i pracownicy sektora, którego taki układ dotyczy, lecz niezwiązani tym układem, mogą uzgodnić jego stosowanie.

(3) Zawarcie umowy na czas określony nie wymaga obiektywnego powodu, jeżeli pracownik ukończył 58 rok życia w chwili wstąpienia w stosunek pracy na czas określony. Ograniczenie czasu trwania umowy nie jest dozwolone, gdy zachodzi ścisły

obiektywny związek z inną umową na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą. Tego rodzaju ścisły obiektywny związek występuje w szczególności, gdy przerwa pomiędzy obydwoma umowami jest krótsza niż sześć miesięcy.

4. Ograniczenie czasu trwania umowy o pracę wymaga formy pisemnej”

- <sup>10</sup> Paragraf 14 ust. 3 TzBfG został zmieniony przez Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (pierwszą ustawę o nowoczesnych usługach na rynku pracy) z dnia 23 grudnia 2002 r. (BGBl. 2002 I, s. 4607). Nowe brzmienie tego przepisu, które weszło w życie w dniu 1 stycznia 2003 r., jest następujące:

„Zawarcie umowy o pracę na czas określony nie wymaga obiektywnego powodu, jeżeli pracownik ukończył 58 rok życia w chwili wstąpienia w stosunek pracy na czas określony. Ograniczenie czasu trwania umowy nie jest dozwolone, gdy zachodzi ścisły obiektywny związek z inną umową na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą. Tego rodzaju ścisły obiektywny związek występuje w szczególności, gdy przerwa pomiędzy obydwoma umowami jest krótsza niż sześć miesięcy. Do dnia 31 grudnia 2006 r. zdanie pierwsze należy stosować z tą zmianą, że w miejsce 58 roku życia obowiązuje 52 rok życia”.

- <sup>11</sup> Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (ustawa w sprawie polepszenia szans zatrudnienia starszych osób) została przyjęta w dniu 19 kwietnia 2007 r. Począwszy od daty wejścia w życie tej ustawy w dniu 1 maja 2007 r., § 14 ust. 3 TzBfG otrzymał nowe brzmienie.

## Układ zbiorowy

- <sup>12</sup> Paragraf 19 Manteltarifvertrags Nr. 1 für das Kabinenpersonal der Lufthansa (układu zbiorowego nr 1 dotyczącego personelu pokładowego Lufthansy, zwanego w skrócie: „MTV nr 1 Kabine”, zwanego dalej „układem zbiorowym”) przewiduje:

„Ustanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia granicy wieku

- 1) Stosunek pracy ustaje – bez konieczności wypowiedzenia – z końcem miesiąca, w którym pracownik ukończył 55 rok życia.
  
- 2) Stosunek pracy pracownika pokładowego może w przypadku fizycznej i zawodowej zdadności zostać ponownie zawarty po przekroczeniu 55 roku życia za obojawnym porozumieniem.

W razie ponownego zawarcia stosunku pracy pracownika kabinowego ustaje on – bez konieczności wypowiedzenia – z końcem miesiąca, w którym pracownik pokładowy ukończył kolejny rok życia. Możliwe jest kolejne ponowne zawarcie stosunku pracy. W każdym przypadku stosunek pracy ustaje – bez konieczności wypowiedzenia – z końcem miesiąca, w którym pracownik pokładowy ukończył 60 rok życia.

- 3) Po osiągnięciu granicy wieku pracownicy pokładowi mogą, jeżeli i dopóki są jeszcze zdolni do wykonywania pracy, być nadal zatrudniani przy innych czynnościach w ramach spółki, o ile nie dotyczy to czynności związanych z lotem. W takim przypadku nie można jednakże wywodzić z wcześniejszej działalności w charakterze pracownika pokładowego prawa do otrzymywania płaconego do

tej pory wynagrodzenia. Ani po stronie [Lufthansy], ani po stronie pracownika pokładowego nie istnieje obowiązek dalszego zatrudnienia”.

### **Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne**

- 13 Gertraud Kumpan urodziła się w dniu 12 kwietnia 1945 r. W firmie PanAmerican World Airways Inc. (zwanej dalej „PanAm”) była zatrudniona jako stewardesa od dnia 15 marca 1971 r.
- 14 Zgodnie z postanowieniem odsyłającym, w ramach nabycia aktywów PanAm, Lufthansa przejęła część personelu PanAm, między innymi – G. Kumpan. W dniu 15 marca 1991 r. G. Kumpan i Lufthansa zawarły umowę o pracę, przejmując postanowienia układu zbiorowego, w tym §19 dotyczącego ustania stosunku pracy z powodu osiągnięcia granicy wieku.
- 15 W dniu 1 maja 1991 r. G. Kumpan została członkiem personelu pokładowego Lufthansy.
- 16 W dniu 12 kwietnia 2000 r. G. Kumpan ukończyła 55 rok życia. Zgodnie z informacjami sądu odsyłającego, począwszy od tego momentu skarżąca zawierała z Lufthansą, zgodnie z § 19 układu zbiorowego, co roku nową umowę o pracę na czas określony na okres roku na stanowisku stewardesy w niepełnym wymiarze czasu.
- 17 Sporna umowa została zawarta w dniu 23 stycznia 2004 r., w roku, w którym G. Kumpan miała ukończyć 59 rok życia. Umowa ta, zawarta na okres roku, miała wygasnąć w dniu 30 kwietnia 2005 r., w ostatnim dniu miesiąca, w którym zainteresowana ukończyła 60 rok życia.

- 18 Pismem z dnia 25 listopada 2004 r. G. Kumpan zwróciła się bez skutku z prośbą o ponowne zawarcie z nią umowy o pracę po terminie 30 kwietnia 2005 r.
- 19 W pozwie, który wpłynął do Arbeitsgericht Frankfurt am Main w dniu 13 kwietnia 2005 r., G. Kumpan zażądała jej dalszego zatrudnienia przez Lufthansę, twierdząc, że ograniczenie czasu obowiązywania umowy do dnia 30 kwietnia 2005 r. było bezskuteczne. W uzasadnieniu swojego żądania podnosi ona, po pierwsze, że określona w § 19 ust. 2 układu zbiorowego granica wieku 60 lat nie jest obiektywnie uzasadniona w rozumieniu § 14 ust. 1 TzBfG. Po drugie, twierdzi ona, że § 14 ust. 3 TzBfG w brzmieniu obowiązującym w chwili zawarcia spornej umowy jest niezgodny z prawem Unii i nie może być wobec tego stosowany.
- 20 Arbeitsgericht Frankfurt am Main oddalił powództwo. Wskutek apelacji skarżącej Hessisches Landesarbeitsgericht uchylił wyrok sądu pierwszej instancji i uwzględnił powództwo. Lufthansa wniosła rewizję do Bundesarbeitsgericht i żąda przywrócenia orzeczenia sądu pierwszej instancji.
- 21 W postanowieniu odsyłającym Bundesarbeitsgericht wskazuje, że w swoim wyroku z dnia 31 lipca 2002 r. orzekł, iż klauzula umowna przewidująca automatyczne wygaśnięcie umowy o pracę z chwilą, gdy pracownik ukończy 55 rok życia, przewidziana przez układ zbiorowy mający zastosowanie do personelu pokładowego, nie jest obiektywnie uzasadniona. Stanowisko to wynika ze stwierdzenia, że w przeciwieństwie do sytuacji personelu kokpitu przypadki, w których braki związane z wiekiem członka personelu pokładowego mogą prowadzić do powstania poważnego zagrożenia dla pasażerów samolotu oraz personelu obsługującego lot, są na tyle teoretyczne i nieprawdopodobne, że nie mogą uzasadniać ustanowienia granicy wieku na poziomie 55 lat dla tego typu pracowników.

- 22 Sąd odsyłający uznaje, że rozwiązanie to ma analogiczne zastosowanie do granicy wieku określonej na poziomie 60 lat w § 19 ust. 2 układu zbiorowego. Sąd ten uważa, że zagrożenie dla bezpieczeństwa transportu lotniczego związane z wiekiem personelu pokładowego jest istotne jedynie w sytuacji ewakuacji samolotu z powodu awarii. Sąd ten podkreśla ponadto, że żadne uregulowanie krajowe ani międzynarodowe obowiązujące w dziedzinie bezpieczeństwa powietrznego nie przewiduje maksymalnego wieku dla personelu pokładowego, inaczej niż ma to miejsce w przypadku personelu kokpitu. Sąd ten wnioskuje z tego, iż strony układu zbiorowego nie mogą odwołać się do żadnej normy międzynarodowej, aby uzasadnić dokonaną przez siebie ocenę ewentualnego ryzyka wynikającego ze związanych z wiekiem braków personelu pokładowego.
- 23 W konsekwencji sąd ten uznaje, że żaden obiektywny powód w rozumieniu § 14 ust. 1 TzBfG nie uzasadnia ograniczenia czasu obowiązywania umowy o pracę z dnia 23 stycznia 2004 r. ani granicy wieku przewidzianej w § 19 ust. 2 układu zbiorowego.
- 24 Ponadto Bundesarbeitsgericht uważa, że art. 14 ust. 2 TzBfG nie ma zastosowania do sytuacji, której dotyczy postępowanie przed sądem krajowym.
- 25 Uważa on, że zawarcie spornej umowy może być w świetle powyższego uzasadnione jedynie na podstawie § 14 ust. 3 zdanie pierwsze TzBfG, ze względu na brak ścisłego obiektywnego związku pomiędzy tą umową a wcześniejszą umową na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą.
- 26 W kontekście wyroku z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold (Zb.Orz. s. I-9981) sąd odsyłający ma wątpliwości co do zgodności § 14 ust. 3 TzBfG z przepisami prawa Unii dotyczącymi dyskryminacji ze względu na wiek oraz co do możliwości zastosowania tego przepisu w toczącym się przed nim postępowaniu.

- 27 Sąd ten ma również wątpliwości co do zgodności § 14 ust. 3 TzBfG z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącą ochrony pracowników przed nadużyciami wynikającymi z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.
- 28 W tej sytuacji Bundesarbeitsgericht postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

- „1) Czy art. 1, art. 2 ust. 1, art. 6 ust. 1 dyrektywy [2000/78/WE] lub ogólne zasady prawa wspólnotowego należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które weszło w życie w dniu 1 stycznia 2001 r., zgodnie z którym zawieranie z pracownikami umów o pracę na czas określony, bez poddania go dalszym warunkom, jest możliwe jedynie dlatego, że ukończyli oni 58 rok życia?
- 2) Czy klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które zezwala bez poddania tego dalszym warunkom na zawieranie bez obiektywnego powodu nieograniczonej liczby kolejnych umów o pracę na czas określony, nie ograniczając czasu ich trwania, jedynie dlatego, że pracownik ukończył 58 rok życia w chwili wstąpienia w stosunek pracy na czas określony, a z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą nie występuje ścisły obiektywny związek?
- 3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lub drugie:

Czy sądy krajowe powinny zaniechać stosowania przepisu prawa krajowego? ”

**W przedmiocie pytań prejudycjalnych***W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego*

- 29 W pytaniach drugim i trzecim, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, takiego jak w postępowaniu krajowym, które zezwala w stosunku do wszystkich pracowników, którzy ukończyli 58 rok życia, na zawieranie nieograniczonej liczby kolejnych umów o pracę na czas określony bez obiektywnego powodu, tak długo, jak nie występuje ścisły obiektywny związek z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą. Jeśliby tak było, sąd odsyłający pragnie ustalić, czy ma obowiązek niestosowania uregulowania prawa krajowego niezgodnego z prawem Unii.
- 30 Trybunał orzekł już, że porozumienie ramowe zostało oparte na założeniu, że umowy o pracę na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy (zob. wyrok z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. s. I-6057, pkt 61). Korzystanie z formy umowy o pracę na czas określony ma zatem charakter wyjątkowy względem umów na czas nieokreślony.
- 31 Trybunał orzekł również, że korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników (zob. ww. wyroki: w sprawie Mangold, pkt 64; a także w sprawie Adeneler i in., pkt 62). Trybunał wysnuł z tego wnioski, że porozumienie ramowe zmierza do ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony, uważanych za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochronny w celu uniknięcia niestabilności sytuacji pracowników (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 63).



- 32 Klauzula 5 ust. 1 porozumienia ramowego ma w szczególności na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. W tym celu klauzula 5 ust. 1 nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia do ich porządku prawnego co najmniej jednego ze środków wskazanych w jej ust. 1 lit. a)–c), jeżeli w danym państwie członkowskim brak jest równoważnych przepisów prawnych zapobiegających w skuteczny sposób nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 64 i 65; wyroki: z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04 Marrosu i Sardino, Zb.Orz. s. I-7213, pkt 44; a także z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-180/04 Vassallo, Zb.Orz. s. I-7251, pkt 35).
- 33 Trzy wymienione w tym przepisie środki dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie takich umów lub ponowne nawiązanie takich stosunków pracy, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony i liczby takich ponownie zawieranych umów lub nawiązywanych stosunków.
- 34 Klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyznacza jednakże państwu członkowskim ogólny cel polegający na zapobieganiu tym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia (zob. podobnie wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 70).
- 35 Zgodnie z tym przepisem do swobodnego uznania państw członkowskich należy decyzja o wprowadzeniu jednego lub więcej środków, o których mowa w tej klauzuli, lub zastosowaniu istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, i to uwzględniając potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników (ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 71).
- 36 Wynika z tego, że do zrealizowania tego celu państwa członkowskie korzystają, w myśl tego przepisu, ze swobody uznania, pod warunkiem jednak, że zapewnią rezultat przewidziany w prawie Unii, co wynika nie tylko z art. 288 akapit trzeci TFUE, lecz

również z art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 w związku z motywem siedemnastym tejże dyrektywy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 68; postanowienie z dnia 12 czerwca 2008 r. w sprawie C-364/07 Vassilakis i in., pkt 87; a także wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do 380/07 Angelidaki i in., Zb.Orz. s. I-3071, pkt 80).

- 37 Swobodne uznanie, przyznane państwom członkowskim przez klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego, powinno być również wykonywane z poszanowaniem prawa Unii, a w szczególności jego ogólnych zasad oraz innych postanowień porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie Mangold, pkt 50–54 i 63–65; a także w sprawie Angelidaki i in., pkt 85).
- 38 Z wyjaśnień sądu odsyłającego oraz z uwag przedstawionych Trybunałowi wynika, że celem § 14 ust. 3 TzBfG jest wspieranie integracji zawodowej bezrobotnych starszych pracowników, ponieważ pracownicy ci napotykają na istotne trudności w ponownym znalezieniu zatrudnienia.
- 39 Należy zauważyć, że § 14 ust. 3 TzBfG, jako środek służący realizacji tego słusznego celu w dziedzinie polityki zatrudnienia, nie jest zaadresowany wyłącznie do bezrobotnych starszych pracowników, lecz stosuje się do wszystkich pracowników spełniających kryterium wieku.
- 40 Mimo iż przepis ten został przyjęty z zamiarem wsparcia integracji zawodowej bezrobotnych starszych pracowników, § 14 ust. 3 TzBfG skutkuje obniżeniem poziomu ochrony socjalnej wszystkich starszych pracowników, pozbawiając ich wszystkich środków ochrony, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, mających na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów pracy zawieranych na czas określony.

- 41 Dla osób objętych zakresem zastosowania tego przepisu § 14 ust. 3 TzBfG nie przewiduje mianowicie żadnego ze środków przewidzianych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a) –c) porozumienia ramowego i mających na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony. Wręcz przeciwnie, § 14 ust. 3 TzBfG przewiduje, że zawarcie umowy o pracę na czas określony z pracownikiem, który osiągnął pewien wiek, nie wymaga istnienia obiektywnego powodu. Przepis ten nie zawiera żadnego warunku dotyczącego maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę ani nie określa liczby takich ponownie zawieranych umów.
- 42 Trybunał orzekł już, że przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie na wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami określonymi w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 71).
- 43 Taki przepis, który nie uzasadnia w sposób szczegółowy wykorzystania kolejnych umów o pracę na czas określony poprzez wskazanie obiektywnych czynników związanych z charakterem danej działalności i warunkami jej wykonywania, rodzi rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów, a zatem nie jest zgodny z celem i skutecznością (effet utile) porozumienia ramowego (ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 72).
- 44 Jednakże, co wynika z przepisu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, uregulowanie prawa krajowego, które dopuszcza następowanie po sobie kolejnych umów o pracę na czas określony, nie wymagając istnienia obiektywnego powodu, ani nie określając maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę, ani liczby ponownie zawieranych umów, może być uznane za zgodne z porozumieniem ramowym, jeżeli wewnętrzny porządek prawny odnośnego państwa członkowskiego zawiera inny skuteczny środek pozwalający na unikanie nadużyć przy wykorzystaniu kolejnych umów na czas określony, a w pewnych przypadkach – na karanie za dopuszczenie się tych nadużyć (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie Adeneler i in., pkt 105; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 49; a także w sprawie Vassallo, pkt 34).

- 45 W tym kontekście należy zauważyć, że § 14 ust. 3 TzBfG ustanawia ograniczenie dla wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony w stosunku do osób, które osiągnęły określony wiek. Przepis ten wyklucza mianowicie zawarcie umowy na czas określony, „gdy zachodzi ścisły obiektywny związek z inną umową na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą”, i precyzuje, że [t]ego rodzaju ścisły obiektywny związek występuje w szczególności, gdy przerwa pomiędzy obydwoma umowami jest krótsza niż sześć miesięcy”.
- 46 Ograniczenie to należy interpretować zgodnie z celem porozumienia ramowego, i to w ten sposób, żeby nie podważało zasady, w świetle której umowy na czas nieokreślony stanowią podstawową formę stosunków pracy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 73).
- 47 Z wyjaśnień sądu odsyłającego wynika, że ograniczenie przewidziane w § 14 ust. 3 TzBfG nie może zostać zastosowane do spornej umowy. Mimo iż umowa ta została zawarta w odniesieniu do takiej samej działalności jak w przypadku umów wcześniejszych i dotyczy okresu następującego bezpośrednio po wygaśnięciu tychże wcześniejszych umów, sąd odsyłający uważa, że nie wykazuje ona „ścisłego obiektywnego związku z wcześniejszą umową na czas nieokreślony” w rozumieniu § 14 ust. 3 TzBfG, ponieważ skarżąca była zatrudniona od dnia 1 maja 2000 r. na podstawie umów o pracę na czas określony.
- 48 Taka wykładnia prowadzi do zawężenia zakresu zastosowania jedyne ograniczenia przewidzianej w § 14 ust. 3 TzBfG możliwości zawierania nieograniczonej liczby kolejnych umów na czas określony bez obiektywnego powodu. Ograniczenie to nie miałoby mianowicie zastosowania do sytuacji, w których umowy o pracę na czas określony nie poprzedzała bezpośrednio umowa na czas nieokreślony zawarta z tym samym pracodawcą i w których obydwie umowy oddziela wieloletnia przerwa, mimo iż podczas całego tego okresu, pierwotny stosunek zatrudnienia był kontynuowany

w odniesieniu do tej samej działalności, z tym samym pracodawcą, w formie nieprzerwanego następowania po sobie umów zawartych na czas określony.

- 49 Ta wykładnia prowadzi również do zaakceptowania sytuacji takiej jak w postępowaniu przed sądem krajowym tylko dlatego, że okres czterech lat oddziela zawarcie spornej umowy od pierwszej umowy zawartej na czas określony, i to mimo iż stosunek zatrudnienia G. Kumpan, posiadającej znaczny staż pracy, został przekształcony w nieprzerwane następowanie po sobie pięciu umów zawartych na okres jednego roku i dotyczących wykonywania tych samych zadań.
- 50 Wykładnia ta jest niezgodna z celem porozumienia ramowego i klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia, którym jest ochrona pracowników przed niestabilnością zatrudnienia i zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.
- 51 Należy jednakże przypomnieć, że Trybunał orzekł już, iż klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego ze względu na swoją treść nie jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym. Zgodnie z tym przepisem do swobodnego uznania państw członkowskich należy decyzja o wprowadzeniu jednego lub większej liczby środków, o których mowa w tej klauzuli, lub zastosowaniu istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, i to uwzględniając potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników. Ponadto nie można wystarczająco precyzyjnie określić minimalnego poziomu ochrony, który w każdym razie powinien zostać zapewniony zgodnie z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego (ww. wyrok w sprawie Angelidaki i in., pkt 196).
- 52 Jednakże z utrwalonego orzecznictwa wynika, że stosując prawo wewnętrzne, sądy krajowe zobowiązane są tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej

rezultat, a zatem dostosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE. Ten obowiązek wykładni zgodnej dotyczy wszystkich krajowych przepisów prawnych, zarówno wcześniejszych, jak i późniejszych w stosunku do rozpatrywanej dyrektywy (wyrok z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 *Marleasing*, Rec. s. I-4135, pkt 8; a także ww. wyrok w sprawie *Angelidaki i in.*, pkt 197).

53 Wymóg wykładni zgodnej prawa krajowego jest bowiem nieodłączną cechą systemu traktatu FUE, który umożliwia sądom krajowym zapewnienie w ramach ich właściwości pełnej skuteczności prawa Unii przy rozstrzyganiu wniesionych przed nie sporów (ww. wyrok w sprawie *Angelidaki i in.*, pkt 198).

54 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 do dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* (ww. wyrok w sprawie *Angelidaki i in.*, pkt 199).

55 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 (ww. wyrok w sprawie *Angelidaki i in.*, pkt 200).

- 56 Na sądzie odsyłającym spoczywa zatem obowiązek dokonania wykładni i zastosowania odnośnych przepisów prawa krajowego, tak dalece, jak to możliwe, w ramach maksymalnego zakresu uznania, jakie daje mu prawo krajowe, i w przypadku wystąpienia nadużycia kolejnych umów o pracę na czas określony, włącznie ze stosownym ukaraniem tego nadużycia i usunięciem skutków naruszenia prawa Unii.
- 57 Na pytania drugie i trzecie trzeba zatem odpowiedzieć, że klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „ściśły obiektywny związek z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony, zawartą z tym samym pracodawcą”, przewidziane w § 14 ust. 3 TzBfG, należy stosować do sytuacji, w których umowy o pracę na czas określony nie poprzedzała bezpośrednio umowa na czas nieokreślony zawarta z tym samym pracodawcą i w których obydwie umowy oddziela wieloletnia przerwa, gdy podczas całego tego okresu pierwotny stosunek zatrudnienia jest kontynuowany w odniesieniu do tej samej działalności, z tym samym pracodawcą, w formie nieprzerwanego następowania po sobie umów zawartych na czas określony. Na sądzie krajowym spoczywa obowiązek dokonania wykładni odnośnych przepisów prawa krajowego, tak dalece, jak jest to możliwe, zgodnej z tą klauzulą 5 pkt 1.
- 58 W świetle odpowiedzi udzielonej na pytania drugie i trzecie nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie pierwsze.

### **W przedmiocie kosztów**

- 59 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 (druga izba) orzeka, co następuje:

**Klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „ścisły obiektywny związek z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony, zawartą z tym samym pracodawcą”, przewidziane w § 14 ust. 3 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu i umowach o pracę na czas określony) z dnia 21 grudnia 2000 r., należy stosować do sytuacji, w których umowy o pracę na czas określony nie poprzedzała bezpośrednio umowa na czas nieokreślony zawarta z tym samym pracodawcą i w których obydwie umowy oddziela wieloletnia przerwa, gdy podczas całego tego okresu pierwotny stosunek zatrudnienia jest kontynuowany w odniesieniu do tej samej działalności, z tym samym pracodawcą, w formie nieprzerwanego następowania po sobie umów zawartych na czas określony. Na sądzie krajowym spoczywa obowiązek dokonania wykładni odnośnych przepisów prawa krajowego, tak dalece, jak jest to możliwe, zgodnej z tą klauzulą 5 pkt 1.**

Podpisy