

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Monomeles Protodikeio Rethimnis (Grecja) w dniu 17 kwietnia 2008 r. — Georgios Lagoudakis przeciwko Kentro Anoiktis Prostatias Ilikiomenon Dimou Rethimnis

(Sprawa C-162/08)

(2008/C 171/32)

Język postępowania: grecki

Sąd krajowy

Monomeles Protodikeio Rethimnis

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Georgios Lagoudakis

Strona pozwana: Kentro Anoiktis Prostatias Ilikiomenon Dimou Rethimnis

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy klauzulę 5 oraz klauzulę 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego ETUC, UNICE i CEEP w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego integralną część dyrektywy Rady 1999/70/EWG (Dz.U. L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., str. 42), należy interpretować w ten sposób, że prawo wspólnotowe nie zezwala państwu członkowskiemu, na przyjęcie w ramach wykonania tego porozumienia ramowego przepisów, gdy: a) w ramach krajowego porządku prawnego istnieją już, ustanowione przed wejściem w życie tej dyrektywy, równoważne rozwiązania prawne, w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego, b) wskutek przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego, dochodzi do obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony zagwarantowanego w krajowym porządku prawnym.
- 2) W razie odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, czy obniżenie ochrony przewidzianej dla pracowników zatrudnionych na czas określony w przypadkach nie dotyczących zawieranych wielokrotnie, kolejnych umów, lecz jednej umowy, której przedmiotem jest jednakże świadczenie pracy w celu zaspokojenia „zwyczajnych i stałych” potrzeb (a nie potrzeb tymczasowych, wyjątkowych i niecierpiących zwłoki), jest związane z wykonaniem tego porozumienia ramowego i rzeczony dyrektywy, a w konsekwencji czy takie obniżenie ochrony jest zabronione czy też dozwolone w świetle prawa wspólnotowego.
- 3) W razie odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, czy w sytuacji, gdy w krajowym porządku prawnym, w chwili wejścia w życie dyrektywy 1999/70/WE istniały już równoważne rozwiązania prawne w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego, takie jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym art. 8 ust. 3 ustawy 2112/1920, ustanowienie przepisu prawnego uzasadnione wykonaniem porozumienia ramowego, takiego jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym art. 11

dekretu prezydenckiego nr 164/2001, stanowi niedopuszczalne obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony, w rozumieniu klauzuli 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego, zagwarantowanego w krajowym porządku prawnym:

- a) gdy zakresem stosowania wspomnianego przepisu prawa mającego na celu wykonanie porozumienia ramowego są objęte wyłącznie zawierane wielokrotnie, kolejne umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony, a nie członkowie personelu kontraktowego, którzy zawarli jedną umowę o pracę na czas określony (a nie wielokrotnie kolejne umowy) w celu zaspokojenia „zwyczajnych i stałych” potrzeb pracodawcy, podczas gdy wcześniejsze równoważne rozwiązanie prawne dotyczy wszystkich umów o pracę na czas określony, łącznie z przypadkami zawarcia przez pracownika jednej umowy o pracę na czas określony, której przedmiotem jest jednakże świadczenie pracy w celu zaspokojenia „zwyczajnych i stałych” (a nie tymczasowych, wyjątkowych i niecierpiących zwłoki) potrzeb;
 - b) gdy omawiany przepis prawny mający na celu wykonanie porozumienia ramowego przewiduje, jako konsekwencję prawną w celu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony i zapobiegania nadużyciom w rozumieniu porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, kwalifikację umów o pracę na czas określony jako umów na czas nieokreślony ze skutkiem *ex nunc*, podczas gdy wcześniejsze równoważne rozwiązania prawne przewidują kwalifikację umów o pracę na czas określony jako umów na czas nieokreślony ze skutkiem od momentu ich pierwotnego zawarcia (*ex tunc*)?
- 4) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, gdy w krajowym porządku prawnym istniały przed wejściem w życie dyrektywy 1999/70/WE równoważne rozwiązania prawne w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, które stanowi integralną część tej dyrektywy, takie jak rozpatrywany w sprawie przed sądem krajowym art. 8 ust. 3 porozumienia ramowego, czy wybór ustawodawcy greckiego w zakresie transpozycji tej dyrektywy do greckiego porządku prawnego, polegający z jednej strony na wyłączeniu z zakresu ochrony przewidzianego w dekrete prezydenckim nr 164/2004 rzeczonych przypadków nadużyć, w których pracownik zawarł jedną umowę o pracę na czas określony, której przedmiotem było jednakże świadczenie pracy w celu zaspokojenia potrzeb „zwyczajnych i stałych” a nie tymczasowych, wyjątkowych i niecierpiących zwłoki, a z drugiej strony na braku ustanowienia podobnego, skutecznego i dotyczącego tego konkretnego przypadku, przepisu określającego skutki prawne w zakresie ochrony pracowników przed tym konkretnym przypadkiem nadużyć, równoległe do ochrony ogólnej utrwalonej w powszechnym prawie pracy w greckim porządku prawnym, dla każdego przypadku świadczenia pracy na podstawie nieważnej umowy, niezależnie od istnienia nadużycia w rozumieniu porozumienia ramowego, która przewiduje uprawnienie pracownika do żądania

wypłaty wynagrodzenia oraz odprawy, zarówno gdy świadczył pracę na podstawie ważnej umowy o pracę jak i bez takiej umowy, przy uwzględnieniu okoliczności, że:

- a) obowiązek wypłaty wynagrodzenia i odprawy jest przewidziany w prawie krajowym dla każdego stosunku pracy i nie ma w szczególności na celu przeciwdziałania nadużyciom w rozumieniu porozumienia ramowego, oraz
 - b) zastosowanie obowiązującego wcześniej równoważnego rozwiązania prawnego ma skutek prawny w postaci uznania (pojedynczej) umowy o pracę na czas określony za umowę na czas nieokreślony, stanowi niedopuszczalne obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony w krajowym porządku prawnym, w rozumieniu klauzuli 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego?
- 5) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytania czy dokonując interpretacji prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą 1999/70/WE sąd krajowy musi odmówić stosowania przepisów sprzecznych z taką dyrektywą, zawartych w uregulowaniu ustawodawczym przyjętym w wykonaniu porozumienia ramowego, które jednakże przewiduje obniżenie ogólnego poziomu ochrony, w krajowym porządku prawnym, pracowników zatrudnionych na czas określony, takich jak dekret prezydencki nr 163/2004, które w sposób milczący i pośredni, lecz wyraźny, wyłączają odpowiedzialność w przypadku nadużyć, gdy pracownik zawarł jedną umowę o pracę na czas określony, której przedmiotem było jednak w rzeczywistości świadczenie pracy w celu zaspokojenia „zwyczajnych i stałych” (a nie tymczasowych, wyjątkowych i niecierpiących zwłoki) potrzeb, i zastosować w ich miejsce przepisy zawarte w równoważnych uregulowaniach krajowych, istniejących przed wejściem w życie dyrektywy, takie jak art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920?
- 6) W razie uznania przez sąd krajowy, że co do zasady, w odniesieniu do pracy na czas określony ma zastosowanie przepis (w niniejszej sprawie art. 8 ust. 3 ustawy nr 2112/1920), który stanowi równoważne rozwiązanie prawne, w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, będącego integralną częścią dyrektywy 1999/70/WE, i na podstawie tego przepisu, stwierdzenie że zawarcie nawet jednej umowy o pracę nastąpiło na czas określony bez obiektywnego powodu związanego z naturą, typem lub charakterystyką umowy lub świadczonych czynności, prowadzi do uznania, że umowa taka jest umową o pracę na czas nieokreślony:
- a) czy wykładania i stosowanie prawa krajowego przez sąd krajowy, w świetle których okoliczność, że jako podstawa prawna umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym został wskazany przepis o zatrudnieniu na podstawie umów o pracę na czas określony w celu zaspokojenia sezonowych, okresowych, tymczasowych, wyjątkowych i dodatkowych potrzeb socjalnych (w niniejszej sprawie przepisy ustawy nr 3250/2004 FEK A' 124/7-7-2004), w każdym wypadku stanowi obiektywny powód zawarcia umów o pracę na czas określony, nawet jeśli w rzeczywistości zaspokojone potrzeby są „zwyczajne i stałe”, są zgodne jest z prawem wspólnotowym;
 - b) czy wykładania i stosowanie prawa krajowego przez sąd krajowy, w świetle których przepis zakazujący przekształcenia umowy o pracę zawartej w sektorze publicznym na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, należy interpretować w ten sposób, że w sektorze

publicznym jest w każdym wypadku bezwzględnie zabronione przekształcenie umowy o pracę lub stosunku pracy na czas określony w umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony, również gdy został on z naruszeniem prawa zawarty na czas określony, jako że w rzeczywistości zaspokajane nim potrzeby są „zwyczajne i stałe”, a sąd krajowy nie ma możliwości w takim wypadku wskazania rzeczywistego charakteru spornego stosunku prawnego oraz prawidłowej jego kwalifikacji jako umowy na czas nieokreślony, są zgodne z prawem wspólnotowym? Czy też zakaz taki powinien zostać ograniczony wyłącznie do umów o pracę na czas określony, które zostały rzeczywiście zawarte w celu zaspokojenia tymczasowych, nieprzewidzianych, niecierpiących zwłoki, wyjątkowych lub podobnych potrzeb, z wyłączeniem przypadków, gdy w rzeczywistości umowy zostały zawarte w celu zaspokojenia zwyczajnych i stałych potrzeb?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Monomeles Protodikeio Rethimnis (Grecja) w dniu 17 kwietnia 2008 r. — Dimitrios G. Ladakis, Andreas M. Birtas, Konstantinos G. Kyriakopoulos, Emmanouil V. Klamponis, Sofokis E. Mastorakis przeciwko Dimos Geropotamou

(Sprawa C-163/08)

(2008/C 171/33)

Język postępowania: grecki

Sąd krajowy

Monomeles Protodikeio Rethimnis

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Dimitrios G. Ladakis, Andreas M. Birtas, Konstantinos G. Kyriakopoulos, Emmanouil V. Klamponis, Sofokis E. Mastorakis.

Strona pozwana: Dimos Geropotamou

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy klauzulę 5 oraz klauzulę 8 ust. 1 i 3 porozumienia ramowego ETUC, UNICE i CEEP w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego integralną część dyrektywy Rady 1999/70/EWG (Dz.U. L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., str. 42), należy interpretować w ten sposób, że prawo wspólnotowe nie zezwala państwu członkowskiemu, na przyjęcie w ramach wykonania tego porozumienia ramowego przepisów, gdy a) w ramach krajowego porządku prawnego istnieją już, ustanowione przed wejściem w życie tej dyrektywy, równoważne rozwiązania prawne, w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego, b) wskutek przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego, dochodzi do obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony zagwarantowanego w krajowym porządku prawnym.