



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 18 października 2012 r. *

Polityka społeczna — Dyrektywa 99/70/WE - Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Klauzula 4 - Umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym — Krajowy organ ochrony konkurencji — Procedura stabilizacji — Pracownicy zatrudnieni na czas określony rekrutowani na urzędników bez konkursu otwartego — Ustalanie stażu pracy — Całkowity brak uwzględnienia okresów służby ukończonych na podstawie umów o pracę na czas określony — Zasada niedyskryminacji

W sprawach połączonych od C-302/11 do C-305/11

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Consiglio di Stato (Włochy) postanowieniami z dnia 29 kwietnia 2011 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 17 czerwca 2011 r., w postępowaniach:

Rosanna Valenza (C-302/11 i C-304/11),

Maria Laura Altavista (C-303/11),

Laura Marsella,

Simonetta Schettini,

Sabrina Tomassini (C-305/11)

przeciwko

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato,

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: U. Løhmus (pełniący obowiązki prezesa szóstej izby), A. Arabadjiev i C.G. Fernlund (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: A. Impellizzeri, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 7 czerwca 2012 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu R. Valenzy oraz M.L. Altavisty przez G. Pafundiego, avvocato,

* Język postępowania: włoski.

- w imieniu L. Marselli, S. Schettini oraz S. Tomassini przez G. Arrigo oraz G. Patrizi, avvocati,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez S. Varonego, avvocato dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz C. Cattabrigę, działających w charakterze pełnomocników,

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

Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni klauzul 4 i 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43).
- 2 Wnioski te zostały złożone w ramach w ramach sporów, w których uczestniczyły, odpowiednio, R. Valenza, M.L. Altavista, L. Marsella, S. Schettini i S. Tomassini z jednej strony i Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (organ ochrony konkurencji i rynku, zwany dalej „AGCM”) z drugiej strony, dotyczących odmowy uwzględnienia przez ten organ – dla potrzeb ustalenia stażu skarżących przy rekrutacji, w ramach szczególnej procedury stabilizacji ich stosunku pracy, na urzędników na czas na czas nieokreślony – okresów służby ukończonych na podstawie umów o pracę na czas określony łączących je z tym samym organem.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

- 3 Z motywu 14 dyrektywy 99/70, wydanej na podstawie art. 139 ust. 2 WE, wynika, że sygnatariusze porozumienia ramowego zmierzali, poprzez zawarcie tego porozumienia, do poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz do ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony.
- 4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 99/70 celem tej dyrektywy jest „wykonanie załączonego do niej [p]orozumienia ramowego [...] zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.
- 5 Artykuł 2 tiret pierwsze i trzecie 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 wprowadzają, w drodze porozumienia, niezbędne ku temu środki, przy czym od państw członkowskich wymaga się podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

[...]

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie, o których mowa w pierwszym akapicie, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określane są przez państwa członkowskie”.

6 Na podstawie art. 3 dyrektywy 99/70 weszła ona w życie w dniu 10 lipca 1999 r., w dniu jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

7 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 lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.

8 Klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego ma następujące brzmienie:

„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”.

9 Klauzula 3 porozumienia ramowego stanowi:

„Do celów niniejszego porozumienia:

1. »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia 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. »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. O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

10 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, stanowi:

„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.

[...]

4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.
- 11 Klauzula 5 porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, stanowi:
- „1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, lub partnerzy społeczni wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:
- a) obiektywne powody uzasadniające odnowienie [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 odnowień takich [ponownie zawieranych] umów lub [nawiązywanych] stosunków.
2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, lub partnerzy społeczni ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:
- a) będą uważane za »kolejne«;
 - b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.

Uregulowania włoskie

- 12 Artykuł 3 włoskiej konstytucji ustanawia zasadę równości traktowania.
- 13 Zgodnie z art. 97 tej konstytucji:
- „Dostęp do zatrudnienia w sektorze administracji publicznej ma miejsce w drodze konkursu, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w ustawie”.
- 14 Artykuł 1 ust. 519 legge n. 296 disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007) [ustawy nr 296 o tworzeniu rocznego i wieloletniego budżetu państwa (ustawy budżetowej 2007)] z dnia 27 grudnia 2006 r. (dodatek zwykły do GURI nr 299 z dnia 27 grudnia 2006 r., zwanej dalej „ustawą nr 296/2006”), stanowi:
- „W 2007 r. kwota stanowiąca 20% funduszu, o którym mowa w ustępie 513, przeznaczona będzie na stabilizację zatrudnienia na wniosek pracowników nienależących do kadry kierowniczej i pracujących na czas określony od co najmniej trzech lat, liczonych także w sposób nieciągły, lub spełniających ten warunek w oparciu o umowy zawarte przed dniem 29 września 2006 r., lub którzy pracowali przez okres co najmniej trzech lat, liczonych także w sposób nieciągły, w okresie pięciu lat przed dniem wejścia w życie ustawy i którzy złożyli wniosek, pod warunkiem że zostali zatrudnieni w trybie

konkursowym lub określonym przez przepisy prawa. Stabilizacja dotyczy członków personelu zatrudnionych na czas określony w ramach różnych procedur, poprzez organizowanie egzaminów selektywnych [...]”.

15 Z informacji przedstawionych Trybunałowi przez rząd włoski wynika, że rzeczona stabilizacja, która przeprowadzana jest w trybie administracyjnym po zakończeniu procedury przewidzianej ustawą, daje beneficjentowi status urzędnika, odróżniający go od „pracowników zatrudnionych w administracji publicznej” na podstawie umowy prywatnoprawnej.

16 Artykuł 75 ust. 2 decreto-legge n. 112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria (dekretu ustawodawczego nr 112 ustanawiającego pilne przepisy na rzecz rozwoju gospodarczego, uproszczenia, konkurencyjności, stabilizacji finansów publicznych oraz równomiernego rozłożenia podatków) z dnia 25 czerwca 2008 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 147 z dnia 25 czerwca 2008 r.) ma następujące brzmienie:

„W niezależnych organach wynagrodzenie pracowników objętych wcześniej procedurami, o których mowa w art. 1 ust. 519 ustawy [nr 296/2006], jest ustalane na poziomie początkowym bez uwzględnienia stażu pracy nabytego w ramach umów na czas określony lub specjalizacji, bez ponoszenia dodatkowych kosztów, lecz z uwzględnieniem przyznanego dodatku osobistego wliczanego w przyszłe podwyżki, niepodlegającego waloryzacji, w wysokości odpowiadającej różnicy między wynagrodzeniem uzyskiwanym oraz wynagrodzeniem należnym w momencie mianowania na urzędnika”.

17 Artykuł 36 decreto-legislativo n. 165 norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (dekretu ustawodawczego nr 165 w sprawie ogólnych zasad dotyczących organizacji pracy w administracji publicznej) z dnia 30 marca 2001 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 106 z dnia 9 maja 2001 r.) stanowi:

„1. W związku z wymaganiami odnoszącymi się do własnych zwykłych potrzeb administracja publiczna zatrudnia wyłącznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z procedurami rekrutacji przewidzianymi w art. 35.

2. W celu zaspokojenia tymczasowych i wyjątkowych potrzeb administracja publiczna może dla celów rekrutacji i zatrudnienia personelu stosować elastyczne formy umowne określone w kodeksie cywilnym i w ustawach dotyczących stosunków pracy w przedsiębiorstwie, z zachowaniem obowiązujących procedur rekrutacji. Bez uszczerbku dla kompetencji administracji do określania potrzeb organizacyjnych zgodnie z procedurą określoną w obowiązujących przepisach prawa krajowe układy zbiorowe regulują umowy o pracę na czas określony [...].

[...]

5. Naruszenie przepisów bezwzględnie obowiązujących w dziedzinie rekrutacji lub zatrudnienia pracowników przez administrację publiczną nie prowadzi w żadnym przypadku do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z administracją publiczną, bez uszczerbku dla odpowiedzialności i sankcji, na które może ona się narazić. Zainteresowany pracownik ma prawo do uzyskania naprawienia szkody wynikającej ze świadczenia pracy wykonanego z naruszeniem przepisów bezwzględnie obowiązujących. Administracja jest zobowiązana do odzyskania kwot wypłaconych z tego tytułu od odpowiedzialnych kierowników, jeżeli naruszenie zostało popełnione umyślnie lub w wyniku rażącego niedbalstwa [...].

[...]”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 18 Skarżące w sprawach przed sądem krajowym, które były zatrudnione przez AGCM na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, zostały zatrudnione przez ten sam organ – w następstwie złożonych przez nie w dniu 27 stycznia 2007 r. wniosków o stabilizację na podstawie ustawy nr 296/2006 – w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony z włączeniem do stałego korpusu urzędniczego z dniem 17 maja 2007 r.
- 19 Decyzją z dnia 17 lipca 2008 r. AGCM postanowił zaszeregować skarżące, ze skutkiem wstecznym od dnia 17 maja 2007 r., na poziomie początkowym tabeli płac, to jest tym samym, na którym zaszeregowano je w momencie zawarcia z nimi poprzedniej umowy o pracę na czas określony, z pominięciem stażu pracy ukończonego na podstawie tych umów, i przyznał im dodatek osobisty wliczany w przyszłe podwyżki w wysokości odpowiadającej różnicy między wynagrodzeniem przysługującym na dzień 17 maja 2007 r. a wynagrodzeniem wynikającym ze stabilizacji.
- 20 Tribunale amministrativo Lazio – Roma oddalił skargę na tę decyzję wniesioną przez skarżące w postępowaniach przed sądem krajowym w szczególności z tego powodu, że o ile procedura stabilizacji pozwala na odstępstwo od zasady konkursu otwartego, o tyle nie pozwala ona na uwzględnienie stażu pracy nabytego w ramach zatrudnienia na czas określony.
- 21 Skarżące w sprawach przed sądem krajowym odwołały się od tego orzeczenia do Consiglio di Stato. Podnoszą one, że doszło do naruszenia klauzuli 4 porozumienia ramowego – w ten sposób, że system stabilizacji wprowadzony ustawą nr 296/2006 anuluje staż pracy nabyty w ramach zatrudnienia na czas określony, podczas gdy nadal wykonywane są identyczne zadania, a następstwo umów o pracę na czas określony miało charakter abuzywny.
- 22 Consiglio di Stato wskazuje, że sporne przepisy krajowe pozwoliły na bezpośrednie zatrudnienie pracowników kontraktowych w drodze wyjątku od zasady konkursu publicznego przy zatrudnianiu w sektorze publicznym, jednak z zaszeregowaniem, przy włączaniu do stałego korpusu urzędniczego, na początkowym szczeblu siatki płac i bez zachowania stażu pracy nabytego w ramach umów o pracę na czas określony.
- 23 Zdaniem tego sądu ustawodawca krajowy, wprowadzając to uregulowanie, nie zamierzał konwalidować niezgodnych z prawem, abuzywnych przypadków zatrudnienia na czas określony poprzez przekształcenie ich w stosunek pracy na czas nieokreślony z powodu ich abuzywnego wykorzystania, z naruszeniem klauzuli 5 porozumienia ramowego. Uznał on natomiast, że staż pracy nabyty w ramach zatrudnienia na czas określony stanowi tytuł uzasadniający nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony w drodze odstępstwa od zasady, zgodnie z którą dostęp do stałego korpusu służby cywilnej otwiera konkurs otwarty. W tym kontekście anulowanie stażu pracy jest uzasadnione koniecznością uniknięcia odwrotnej dyskryminacji działającej na niekorzyść pracowników już należących do stałego korpusu urzędniczego, którzy zostali zatrudnieni na czas nieokreślony w wyniku konkursu otwartego. Gdyby bowiem beneficjenci stabilizacji zachowali swój staż pracy, prześcignęliby tych spośród tamtych pracowników, którzy legitymują się krótszym stażem pracy.
- 24 Consiglio di Stato przypomina ponadto, że sektor publiczny rządzi się zasadą zakazu przekształcania umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. W postanowieniu z dnia 1 października 2010 r. w sprawie C-3/10 Affatato Trybunał uznał, że taki zakaz jest zgodny z prawem.
- 25 Wreszcie Consiglio di Stato podkreśla, że w wyroku z dnia 23 lutego 2011 r. w sprawie nr 1138 również wykluczył on niezgodność z porozumieniem ramowym uregulowania, którego dotyczy sprawa główna, a to z tego powodu, że porozumienie ramowe zabrania niekorzystnego traktowania pracownika na czas określony w porównaniu z pracownikiem na czas nieokreślony wyłącznie w trakcie trwania stosunku pracy na czas określony. Rzeczony porozumienie nie zabrania natomiast zakończenia stosunku pracy z upływem czasu, na jaki został on nawiązany, i nawiązania następnie nowego

stosunku pracy na czas nieokreślony bez uwzględniania stażu pracy nabytego poprzednio, ponieważ chodzi właśnie o nowy stosunek pracy. Zdaniem Consiglio di Stato porozumienie ramowe nie ma więc zastosowania. Ponadto zakaz dyskryminacji pracowników na czas określony nie może powodować odwrotnej dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Tym samym należy uznać, że stosowanie różnych kryteriów w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jest uzasadnione obiektywnymi powodami w rozumieniu klauzuli 4 pkt 4 porozumienia ramowego.

26 Consiglio di Stato wskazuje jednak, że Tribunale del lavoro di Torino orzekła w wyroku z dnia 9 listopada 2009 r. w sprawie nr 4148, że w razie przekształcenia stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony przestrzeganie klauzuli 4 pkt 4 porozumienia ramowego wymaga uwzględnienia nabytego stażu pracy. Nawet jeśli wyrok ten zapadł w okolicznościach innych niż występujące w niniejszej sprawie, to wskazuje on na pewne rozbieżności w wykładni tego postanowienia. Pojawia się zatem wątpliwość co do zgodności uregulowania krajowego, którego dotyczy sprawa główna, z prawem Unii.

27 W tych okolicznościach Consiglio di Stato postanowiła zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy przepisy prawa krajowego regulujące stabilizację zatrudnienia pracowników kontraktowych (art. 1 ust. 519 ustawy nr 296/2006), które umożliwiły bezpośrednie zatrudnianie na czas nieokreślony pracowników zatrudnionych wcześniej na czas określony jako wyjątek od zasady konkursu publicznego, jednak bez uwzględnienia stażu pracy nabytego w ramach pracy na czas określony, są sprzeczne z klauzulą 4 [pkt] 4 [porozumienia ramowego], który stanowi, że »[k]ryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym«, w związku z klauzulą 5 [tego porozumienia], będącą już przedmiotem wykładni Trybunału, który uznał za zgodny z prawem przepis prawa włoskiego zakazujący – w odniesieniu do zatrudnienia w sektorze publicznym – przekształcania umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, czy też utrata stażu pracy przewidziana przez ustawodawcę krajowego stanowi wyjątek uzasadniony »powodami o charakterze obiektywnym«, to znaczy potrzebą zapobieżenia, aby zatrudnianie jako urzędnika mianowanego osób pracujących na czas określony odbywało się ze szkodą dla pracowników będących już urzędnikami mianowanymi, co nastąpiłoby, gdyby w odniesieniu do pracowników kontraktowych uwzględniono wcześniej nabyty staż pracy?

2) Czy przepisy krajowe, które z zastrzeżeniem stażu pracy w ramach stosunku pracy na czas określony przewidują rozwiązanie umowy o pracę na czas określony i zawarcie nowej umowy o pracę na czas nieokreślony, innej niż poprzednia i bez zachowania poprzednio nabytego stażu pracy (art. 1 ust. 519 ustawy nr 296/2006), są sprzeczne ze wspomnianym przepisem klauzuli 4 [pkt] 4 [porozumienia ramowego], który stanowi, że »[k]ryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym«, w związku z klauzulą 5 [tego rozporządzenia], będącą już przedmiotem wykładni Trybunału, który uznał za zgodny z prawem przepis prawa włoskiego zakazujący – w odniesieniu do zatrudnienia w sektorze publicznym – przekształcania umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony?».

28 Na mocy postanowienia Prezesa Trybunału z dnia 20 lipca 2011 r. sprawy od C-302/11 do C-305/11 zostały połączone do celów procedury pisemnej i ustnej, jak również do celów wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 29 Poprzez swoje pytania, które należy rozpoznać łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy klauzulę 4 porozumienia ramowego w związku z klauzulą 5 tego porozumienia należy rozumieć w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak w sprawach przed sądem krajowym, które wyklucza całkowicie uwzględnienie okresów służby ukończonych przez pracownika organu publicznego zatrudnionego na czas określony przy ustalaniu jego stażu pracy w związku z zatrudnieniem go na czas nieokreślony w charakterze urzędnika przez ten sam organ w ramach szczególnej procedury stabilizacji jego stosunku pracy.

W przedmiocie możliwości zastosowania klauzuli 4 porozumienia ramowego

- 30 Rząd włoski twierdzi, że klauzula 4 porozumienia ramowego nie ma zastosowania w sporach przed sądem krajowym. Postanowienie to zabrania bowiem jakichkolwiek różnic w traktowaniu między pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony i pracownikami kontraktowymi przez okres trwania ich stosunku pracy na czas określony. Tymczasem w sprawach przed sądem krajowym nie pojawia się kwestia porównania tych dwóch kategorii pracowników, gdyż wcześniejsza umowa o pracę na czas określony została w przepisach krajowych ukształtowana w ten sposób, że stanowi ona tytuł uzasadniający uzyskanie umowy o pracę na czas nieokreślony w drodze odstępstwa od ogólnej zasady, iż dostęp do stałego korpusu urzędniczego następuje poprzez konkurs otwarty. Rzeczona umowa o pracę na czas określony stanowi więc przesłankę dostępu do szczególnej procedury mającej na celu niezależną rekrutację w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, całkowicie niezależnego od poprzedniego. Procedura stabilizacji nie skutkuje więc przekształceniem lub konwersją umów o pracę na czas określony zawartych abuzywnie z naruszeniem klauzuli 5 porozumienia ramowego w stosunek pracy na czas nieokreślony, lecz nawiązaniem nowego stosunku pracy wiążącego się z obowiązkiem ukończenia pewnego okresu stażu. Równoległe taki nowy stosunek pracy kończy stosunek pracy na czas określony, co wiąże się z obowiązkiem zakończenia wszystkich trwających sytuacji i dokonania w szczególności wypłaty wynagrodzenia w związku z zakończeniem stosunku pracy oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.
- 31 Poprzez taką argumentację, która jest w istocie zbieżna z oceną Consiglio di Stato przedstawioną w postanowieniach odsyłających oraz w orzeczeniu z dnia 23 lutego 2011 r. w sprawie nr 1138, rząd włoski zasadniczo utrzymuje, że klauzula 4 porozumienia ramowego nie ma zastosowania w sytuacjach takich jak te, których dotyczą sprawy przed sądem krajowym, ponieważ różnica w traktowaniu podnoszona przez skarżące, które od dnia 17 maja 2007 r. wiąże z AGCM umowa o pracę na czas nieokreślony, występuje przy porównaniu ich z innymi pracownikami na czas nieokreślony.
- 32 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z klauzulą 2 pkt 1 porozumienia ramowego ma ono 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 (wyrok z dnia 8 września 2011 r. w sprawie C-177/10 Rosado Santana, Zb.Orz. s. I-7907, pkt 39).
- 33 Trybunał orzekł już, że dyrektywa 99/70 i porozumienie ramowe mają zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony (wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb.Orz. s. I-7109, pkt 28; ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 40).

- 34 Sam fakt, że skarżące w postępowaniu głównym nabyły status pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, nie wyklucza możliwości powołania się przez nie, w określonych okolicznościach, na zasadę niedyskryminacji zapisaną w klauzuli 4 porozumienia ramowego (zob. ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 41; a także, podobnie, wyrok z dnia 8 marca 2012 r. w sprawie C-251/11 Huet, pkt 37).
- 35 W sprawach przed sądem krajowym skarżące zmierzają bowiem zasadniczo, jako pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, do zakwestionowania odmiennego traktowania przy zaliczaniu posiadanego stażu i doświadczenia zawodowego do celów procedury rekrutacyjnej, w wyniku której uzyskały status urzędnika. Podczas gdy okresy służby ukończone w charakterze pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony są brane pod uwagę przy określaniu stażu pracy, a tym samym przy ustalaniu poziomu wynagrodzenia, okresy służby ukończone w charakterze pracowników zatrudnionych na czas określony nie są uwzględniane, przy czym, jak podają skarżące, nie jest badany rodzaj wykonywanych zadań i ich swoiste cechy. W związku z tym, że sprzeczna z klauzulą 4 porozumienia ramowego dyskryminacja, której ofiarami są, jak same twierdzą, skarżące, dotyczy okresów służby ukończonych przez nie w charakterze pracowników zatrudnionych na czas określony, nie ma znaczenia dla sprawy okoliczność, że zostały one później zatrudnione na czas nieokreślony (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 42).
- 36 Należy ponadto zauważyć, że klauzula 4 pkt 4 porozumienia ramowego stanowi, iż dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia kryteria związane ze stażem pracy powinny być takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów związanych ze stażem pracy uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Ani z brzmienia tego przepisu, ani z kontekstu, w jakim jest on umiejscowiony, nie wynika, by przestawał mieć zastosowanie z chwilą uzyskania przez danego pracownika statusu pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony. Przemawiają przeciw temu cele zamierzone w dyrektywie 99/70 i w porozumieniu ramowym, polegające zarówno na zakazaniu dyskryminacji, jak i na zapobieganiu nadużyciom wynikającym ze stosowania kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony, (ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 43).
- 37 Wykluczenie z założenia możliwości zastosowania porozumienia ramowego w sytuacji tego rodzaju jak ta, która ma miejsce w sprawach przed sądem krajowym, oznaczałoby zawężenie, wbrew celowi nadanemu przytoczonej klauzuli 4, przysługującego objętym nią pracownikom zakresu ochrony przed dyskryminacją i prowadziłoby do niesłusznie zawężającej interpretacji tej klauzuli, niezgodnej z orzecznictwem Trybunału (ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że wbrew interpretacji, za którą opowiada się rząd włoski, nie ma żadnych przeszkód do zastosowania klauzuli 4 porozumienia ramowego w sporze przed sądem krajowym.

W przedmiocie wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego

- 39 Należy przypomnieć, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanawia, jeżeli chodzi o warunki pracy, zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Klauzula 4 pkt 4 wprowadza ten sam zakaz w odniesieniu do kryteriów w zakresie stażu pracy dotyczących szczególnych warunków zatrudnienia (ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 64).

- 40 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasada niedyskryminacji wymaga, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a sytuacje odmienne nie były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest uzasadnione w sposób obiektywny (ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 41 W pierwszej kolejności należy zatem zbadać porównywalność rozpatrywanych sytuacji, a następnie istnienie ewentualnego obiektywnego uzasadnienia.

W przedmiocie porównywalności rozpatrywanych sytuacji

- 42 Aby ocenić, czy zainteresowane osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego zbadać, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można uznać, że znajdują się one w porównywalnej sytuacji (postanowienie z dnia 18 marca 2011 r. w sprawie C-273/10 Montoya Medina, pkt 37; ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 66; postanowienie z dnia 9 lutego 2012 r. w sprawie C-556/11 Lorenzo Martínez, pkt 43).
- 43 Zasadniczo to do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy skarżące w postępowaniach przed sądem krajowym podczas pełnienia służby w AGCM na podstawie umów o pracę na czas określony znajdowały się w sytuacji porównywalnej do sytuacji urzędników zatrudnionych na czas nieokreślony przez tę samą instytucję (zob. ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 67; ww. postanowienie w sprawie Lorenzo Martínez, pkt 44).
- 44 Charakter wykonywanych przez skarżące w postępowaniach przed sądem krajowym obowiązków w latach, w których pracowały one w służbach AGCM na podstawie umów o pracę na czas określony, oraz jakość zdobytego przez nie w związku z tym doświadczenia stanowią bowiem nie tylko jeden z czynników mogących uzasadnić w sposób obiektywny odmienne traktowanie w porównaniu z urzędnikami. Zaliczają się one również do kryteriów pozwalających sprawdzić, czy zainteresowany znajduje się w sytuacji porównywalnej do sytuacji urzędników (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 69).
- 45 W niniejszej sprawie okazuje się, że skarżące przed sądem krajowym, będące beneficjentami procedury stabilizacji, w odróżnieniu od urzędników nie były laureatkami konkursu otwierającego dostęp do służby publicznej. Tego rodzaju okoliczność, jak słusznie wskazała Komisja, nie musi jednak oznaczać, że znajdują się one w odmienniej sytuacji, ponieważ warunki stabilizacji określone przez ustawodawcę krajowego w przepisach, których dotyczą sprawy przed sądem krajowym – dotyczące, odpowiednio, czasu trwania stosunku pracy na czas określony oraz faktu zatrudnienia w drodze procedury rekrutacyjnej mającej postać konkursu lub innej procedury przewidzianej w ustawie – służą umożliwieniu stabilizacji jedynie tych pracowników zatrudnionych na czas określony, których sytuacja może zostać zrównana z sytuacją urzędników.
- 46 Jeżeli chodzi o rodzaj zadań wykonywanych w postępowaniach przed sądem krajowym, to z akt będących w dyspozycji Trybunału nie wynika, jakie zadania wykonywały skarżące przez te lata, kiedy pracowały w AGCM na podstawie umów o pracę na czas określony, ani jak przedstawia się relacja między tymi zadaniami a zadaniami wykonywanymi przez te same skarżące już jako urzędniczki.
- 47 W uwagach na piśmie przedłożonych Trybunałowi skarżące w postępowaniach przed sądem krajowym podnoszą jednak, podobnie jak Komisja, że zadania wykonywane przez nie po mianowaniu na urzędników w wyniku procedury stabilizacji są tymi samymi zadaniami, które wykonywały one wcześniej w ramach umów o pracę na czas określony. Ponadto z wyjaśnień rządu włoskiego dotyczących racji bytu spornego uregulowania krajowego wynika, że uregulowanie to, poprzez

zapewnienie zatrudnienia na czas nieokreślony pracowników zatrudnionych poprzednio na czas określony, ma na celu docenienie doświadczenia nabytego przez nich w AGCM. Tym niemniej to do sądu odsyłającego należy dokonanie niezbędnych ustaleń w tej kwestii.

- 48 Jeżeli okaże się, że zadania wykonywane w AGCM przez skarżące w sprawach przed sądem krajowym w ramach umów o pracę na czas określony nie odpowiadały obowiązkom urzędnika należącego do właściwej kategorii urzędniczej tej instytucji, podnoszona różnica w traktowaniu dotycząca uwzględnienia okresów służby podczas rekrutacji skarżących na stanowiska urzędnicze nie będzie sprzeczna z klauzulą 4 porozumienia ramowego, ponieważ taka różnica w traktowaniu będzie się odnosić do różnych sytuacji (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 68).
- 49 Natomiast jeżeli okaże się, że zadania wykonywane w AGCM przez skarżące w sprawach przed sądem krajowym w ramach umów o pracę na czas określony odpowiadały obowiązkom urzędnika należącego do właściwej kategorii urzędniczej tej instytucji, konieczne będzie ustalenie, czy istnieje obiektywny powód uzasadniający całkowity brak uwzględnienia okresów służby ukończonych na podstawie umów o pracę na czas określony w momencie zatrudnienia skarżących w postępowaniach przed sądem krajowym w charakterze urzędników i tym samym włączenia ich do stałego korpusu urzędniczego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 71).

W przedmiocie istnienia obiektywnego uzasadnienia

- 50 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „powody o charakterze obiektywnym” występujące w klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego należy rozumieć w ten sposób, że nie zezwalają one na uzasadnienie różnicy w traktowaniu między pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony okolicznością, iż rozróżnienie to wprowadzone zostało przez ogólny i abstrakcyjny przepis prawa krajowego, taki jak ustawa lub porozumienie zbiorowe (ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 57; wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r. w sprawach połączonych C-444/09 i C-456/09 Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, Zb.Orz. s. I-14031, pkt 54; ww. postanowienie w sprawie Montoya Medina, pkt 40; ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 72; a także ww. postanowienie w sprawie Lorenzo Martínez, pkt 47).
- 51 Pojęcie to wymaga, by stwierdzona różnica w traktowaniu była uzasadniona istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunki zatrudnienia, do którego się odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ona wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak by upewnić się, czy ta nierówność odpowiada rzeczywistej potrzebie, może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i jest do tego niezbędna. Elementy te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, w celu wykonania których zawarto umowy na czas określony, oraz z ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji uzasadnionego celu polityki socjalnej państwa członkowskiego (zob. w szczególności ww. wyroki: w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 53, 58; w sprawach połączonych Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, pkt 55; ww. postanowienie w sprawie Montoya Medina, pkt 41; ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 73; a także ww. postanowienie w sprawie Lorenzo Martínez, pkt 48).
- 52 Odwołanie się jedynie do tymczasowego charakteru zatrudnienia personelu administracji publicznej nie jest zgodne z tymi wymogami, nie może więc stanowić powodu o charakterze obiektywnym w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego. Przyznanie bowiem, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, pozbawiłoby cele dyrektywy 99/70 oraz porozumienia ramowego ich istoty i utrzymałoby utrzymywanie się sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (ww. wyrok w sprawach połączonych Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, pkt 56, 57; ww. postanowienie w sprawie Montoya Medina, pkt 42, 43; ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 74; a także ww. postanowienie w sprawie Lorenzo Martínez, pkt 49, 50).

- 53 W niniejszej sprawie, w celu uzasadnienia różnicy w traktowaniu podnoszonej w sprawach przed sądem krajowym, rząd włoski powołuje się na istnienie kilku obiektywnych różnic między urzędnikami a pracownikami zatrudnionymi na czas określony, którzy następnie zostali zatrudnieni w charakterze urzędników.
- 54 Przede wszystkim podkreśla on, że takie zatrudnienie na podstawie przepisów dotyczących tak zwanej stabilizacji następuje w ramach procedury, która nie posiada cech charakterystycznych dla procedury konkursowej i która w związku z tym, jako odstępstwo od zwykłych procedur naboru, nie może stanowić skutecznej przesłanki przyznania wynagrodzenia wyższego niż wynagrodzenie przewidziane na początkowym poziomie tabeli płac dla urzędników.
- 55 Następnie rząd włoski podnosi, że uregulowanie to, w którym staż pracy nabyty na podstawie umów o pracę na czas określony został ukształtowany jako warunek skorzystania ze stabilizacji, a nie jako element, który mógłby zostać uwzględniony w ramach nowego stosunku pracy na czas nieokreślony, jest uzasadnione koniecznością uniknięcia odwrotnej dyskryminacji na niekorzyść urzędników już wchodzących w skład stałego korpusu urzędniczego. Gdyby bowiem urzędnicy, którzy skorzystali ze stabilizacji, mogli zachować swój staż pracy, ich włączenie do stałego korpusu urzędniczego odbyłoby się z pokrzywdzeniem pracowników już będących urzędnikami, zatrudnionych na czas nieokreślony w wyniku konkursu otwartego, lecz posiadających krótszy staż pracy. Ci ostatni znaleźliby się, w ramach stałego korpusu, na niższym poziomie niż beneficjenci stabilizacji.
- 56 Wreszcie rząd ten podkreśla, że uwzględnienie stażu pracy nabytego na podstawie poprzednich umów o pracę na czas określony byłoby sprzeczne z art. 3 konstytucji Republiki Włoskiej rozumianym w ten sposób, że niekorzystne traktowanie nie może mieć miejsca w sytuacjach, w których występują większe osiągnięcia, a także z art. 97 tej konstytucji, zgodnie z którym konkurs otwarty, jako bezstronny mechanizm technicznego i neutralnego naboru osób najbardziej kompetentnych na podstawie ich osiągnięć, stanowi podstawową formę naboru w administracji publicznej w celu zadośćuczynienia wymogom bezstronności i skuteczności działań administracji.
- 57 W tej kwestii należy przypomnieć, że zważywszy na zakres uznania przysługujący państwom członkowskim w odniesieniu do organizacji ich własnej administracji publicznej, należy stwierdzić, że zasadniczo mogą one, nie postępując przy tym niezgodnie z dyrektywą 99/70 ani z porozumieniem ramowym, ustanowić warunki dostępu do stanowisk urzędniczych, a także warunki zatrudnienia takich urzędników, w szczególności gdy byli oni wcześniej zatrudnieni w administracji na podstawie umów o pracę na czas określony (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 76).
- 58 Zatem, jak podkreśliła na rozprawie Komisja, doświadczenie zawodowe pracowników zatrudnionych na czas określony, znajdujące odzwierciedlenie w ukończonych przez nich okresach służby w administracji publicznej na podstawie umów o pracę na czas określony – podobnie jak uregulowano tę kwestię w przepisach, których dotyczą sprawy przed sądem krajowym, uzależniających stabilizację między innymi od ukończenia trzyletniego okresu służby na podstawie umów o pracę na czas określony – może stanowić kryterium selekcji dla potrzeb procedury naboru na stanowiska urzędnicze.
- 59 Jednak mimo wspomnianego zakresu uznania ustanowione przez państwa członkowskie kryteria muszą być stosowane w sposób przejrzysty i musi istnieć możliwość ich skontrolowania, aby uniemożliwić jakiegokolwiek niekorzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony jedynie ze względu na czas trwania umów lub stosunków pracy stanowiących potwierdzenie ich stażu i doświadczenia zawodowego (zob. ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 77).
- 60 W tej kwestii należy przyznać, że niektóre wskazywane przez rząd włoski różnice dotyczące sposobu naboru pracowników zatrudnionych na czas określony w ramach procedury stabilizacji takiej jak w sprawach przed sądem krajowym w porównaniu do urzędników zatrudnionych w wyniku konkursu

otwartego, wymaganych kwalifikacji i rodzaju zadań, za które są odpowiedzialni, mogłyby co do zasady uzasadnić odmienne traktowanie w zakresie ich warunków zatrudnienia (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 78).

- 61 Jeżeli takie odmienne traktowanie wynika z konieczności uwzględnienia obiektywnych wymogów dotyczących stanowiska, które ma zostać obsadzone w wyniku tego postępowania, niezwiązanych z czasowym charakterem stosunku pracy łączącego pracownika z pracodawcą, może ono być uzasadnione w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 79).
- 62 W niniejszej sprawie, jeżeli chodzi o zamierzony cel polegający na uniknięciu pojawienia się zjawiska odwrotnej dyskryminacji urzędników zatrudnionych jako laureaci konkursu otwartego, należy zauważyć, że o ile taki cel może stanowić „powód o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego, to rzeczony cel nie może jednak stanowić uzasadnienia dla nieproporcjonalnego uregulowania krajowego takiego jak w sprawach przed sądem krajowym, które wyklucza całkowicie i w każdych okolicznościach uwzględnienie wszystkich okresów służby ukończonych przez pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony do celów obliczenia ich stażu pracy przy rekrutacji na czas nieokreślony, a tym samym również ich wynagrodzenia. Takie całkowite i absolutne wykluczenie nierozważalnie wiąże się z ogólnym założeniem, że sam fakt pozostawiania przez niektórych pracowników służby publicznej w stosunku pracy na czas nieokreślony uzasadnia różnicę w traktowaniu w odniesieniu do pracowników służby publicznej zatrudnionych na czas określony, pozbawiając w ten sposób cele dyrektywy 99/70 i porozumienia ramowego ich istoty.
- 63 Jeżeli chodzi o okoliczność, do której wracał na rozprawie rząd włoski, że procedura stabilizacji skutkuje w prawie krajowym nawiązaniem nowego stosunku pracy, należy przypomnieć, że z pewnością porozumienie ramowe nie określa przesłanek, przy wystąpieniu których można skorzystać z możliwości zawarcia umowy na czas nieokreślony, oraz nie ma ono na celu harmonizacji wszystkich przepisów krajowych dotyczących umów o pracę na czas określony. Rozpatrywane porozumienie ramowe zmierza bowiem jedynie, w drodze określenia ogólnych zasad i minimalnych wymogów, do ustanowienia ogólnych ram w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania i poprzez zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony lub ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony (zob. ww. wyrok w sprawie Huet, pkt 40, 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 64 Pozostawione państwom członkowskim uprawnienie do ustalania treści ich przepisów krajowych dotyczących umów o pracę nie może jednak iść tak daleko, by pozwalało im podważać cel lub skuteczność (effet utile) porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Huet, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 65 Tymczasem zasada niedyskryminacji wyrażona w klauzuli 4 porozumienia ramowego zostałaaby pozbawiona swej treści, gdyby sam fakt, że stosunek pracy jest zgodnie z prawem krajowym stosunkiem nowym, mógł stanowić „powód o charakterze obiektywnym” w rozumieniu tej klauzuli, zdolny do uzasadnienia różnicy w traktowaniu, takiej jak podnoszona w sprawach przed sądem krajowym, dotyczącej uwzględniania, przy rekrutacji przez organ publiczny na czas nieokreślony pracowników zatrudnionych dotąd na czas określony, stażu pracy nabytego przez nich w tej samej instytucji na podstawie umów o pracę na czas określony.
- 66 Należy natomiast zwrócić uwagę na rodzaj zadań wykonywanych przez skarżące w postępowaniach przed sądem krajowym.

- 67 W tej kwestii należy przyjąć, że jeżeli zostanie udowodniona podnoszona przez skarżące, jak wynika z pkt 47 niniejszego wyroku, okoliczność, iż zadania wykonywane przez nie po powołaniu na urzędników są identyczne z tymi, które wykonywały one wcześniej, w ramach umów o pracę na czas określony, oraz jeżeli, jak wskazał rząd włoski w uwagach na piśmie, rozpatrywane uregulowanie krajowe ma na celu docenienie doświadczenia nabytego przez urzędników tymczasowych AGCM, to takie elementy mogłyby wskazywać na to, że brak uwzględnienia okresów służby ukończonych przez pracowników zatrudnionych na czas określony jest uzasadniony wyłącznie czasem trwania ich umów o pracę, a co za tym idzie, że różnica w traktowaniu, której dotyczą sprawy przed sądem krajowym, nie jest uzasadniona okolicznościami związanymi z obiektywnymi wymogami stanowisk będących przedmiotem procedury stabilizacji, które mogłyby być zakwalifikowane jako „powody o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego.
- 68 To jednak do sądu odsyłającego należy sprawdzenie, po pierwsze, czy sytuacja skarżących w postępowaniach przed sądem krajowym była, w odniesieniu do okresów służby pełnionych przez nie na podstawie umów o pracę na czas określony, porównywalna z sytuacją innego pracownika AGCM, który odbył te okresy służby w charakterze urzędnika w ramach odpowiednich kategorii stałego korpusu urzędniczego, a po drugie, ocena, w świetle orzecznictwa przytoczonego w pkt 50–52 niniejszego wyroku, czy określone argumenty przedstawione przez AGCM stanowią „powody o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego (ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 83).
- 69 Z uwagi na to, że klauzula 5 porozumienia ramowego nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy, oraz z uwagi na to, że postanowienia odsyłające nie zawierają żadnych konkretnych i precyzyjnych informacji dotyczących ewentualnego abuzywnego korzystania z kolejnych umów o pracę na czas określony, nie ma potrzeby, jak podnoszą skarżące w sprawach przed sądem krajowym, orzekania w przedmiocie wykładni tej klauzuli.
- 70 Należy wreszcie przypomnieć, że klauzula 4 porozumienia ramowego jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby mogła być powoływana przez jednostki wobec państwa przed sądami krajowymi, poczynając od upływu terminu wyznaczonego państwom członkowskim w celu transpozycji dyrektywy 99/70 (zob. podobnie ww. wyrok w sprawach połączonych Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, pkt 78–83, 97, 98; ww. postanowienie w sprawie Montoya Medina, pkt 46; a także ww. wyrok w sprawie Rosado Santana, pkt 56).
- 71 W świetle powyższych rozważań na przedłożone pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70 należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak w sprawach przed sądem krajowym, które wyklucza całkowicie uwzględnienie okresów służby ukończonych przez pracownika organu publicznego zatrudnionego dotąd na czas określony przy ustalaniu jego stażu pracy w związku z zatrudnieniem go na czas nieokreślony w charakterze urzędnika przez ten sam organ w ramach szczególnej procedury stabilizacji jego stosunku pracy, chyba że takie wykluczenie jest uzasadnione „powodami o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4. Sama tylko okoliczność, że pracownik zatrudniony na czas określony ukończył te okresy służby na podstawie umów o pracę lub stosunku pracy na czas określony, nie stanowi takiego powodu o charakterze obiektywnym.

W przedmiocie kosztów

- 72 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 (szósta izba) orzeka, co następuje:

Wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak w sprawach przed sądem krajowym, które wyklucza całkowicie uwzględnienie okresów służby ukończonych przez pracownika organu publicznego zatrudnionego dotąd na czas określony przy ustalaniu jego stażu pracy w związku z zatrudnieniem go na czas nieokreślony w charakterze urzędnika przez ten sam organ w ramach szczególnej procedury stabilizacji jego stosunku pracy, chyba że takie wykluczenie jest uzasadnione „powodami o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4. Sama tylko okoliczność, że pracownik zatrudniony na czas określony ukończył te okresy służby na podstawie umów o pracę lub stosunku pracy na czas określony, nie stanowi takiego powodu o charakterze obiektywnym.

Podpisy