



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 20 grudnia 2017 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 1999/70 WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Zasada niedyskryminacji – Pojęcie „warunków zatrudnienia” – Uznanie sytuacji za sytuację administracyjną związaną z pełnieniem specjalnych funkcji – Uregulowanie krajowe przewidujące przyznanie wyłącznie urzędnikom, z wyłączeniem członków personelu tymczasowego, urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji w przypadku powołania do pełnienia funkcji publicznych

W sprawie C-158/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (sąd administracyjny nr 1 w Oviedo, Hiszpania) postanowieniem z dnia 1 marca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 16 marca 2016 r., w postępowaniu:

Margarita Isabel Vega González

przeciwko

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: E. Levits, prezes izby, M. Berger i F. Biltgen (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu M.I. Vega González przez S. Suárez Solis, abogada, i R. Blanca Gonzáleza, procurador,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Gavelę Llopis i A. Rubię Gonzáleza, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka i N. Ruiza Garcíę, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 7 września 2017 r.,

* Język postępowania: hiszpański

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 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. 1999, L 175, s. 43).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Margaritą Isabel Vegą González a Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (ministerstwem finansów i służby publicznej rządu Księstwa Asturii, Hiszpania, zwanego dalej „ministerstwem”) dotyczącego odmowy uwzględnienia przez ministerstwo wniosku o uznanie sytuacji za sytuację administracyjną związaną z pełnieniem specjalnych funkcji, złożonego przez zainteresowaną po wybraniu jej na posłankę.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Z motywu 14 dyrektywy 1999/70 wynika, że „sygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące umów o pracę na czas określony oraz stosunku pracy [umów o pracę oraz stosunków pracy na czas określony]; wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz 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 1999/70 celem tej dyrektywy jest „wykonanie załączonego do niej [p]orozumienia ramowego [...] zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi [Europejską Unią Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)]”.
- 5 Akapit trzeci preambuły do porozumienia ramowego precyzuje, że porozumienie „ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania, dotyczące pracy na czas określony, uznając, że szczegółowe warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i okresach. Stanowi ono odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania przez pracodawców i pracowników”.
- 6 W myśl klauzuli 1 porozumienia ramowego jego celem jest z jednej strony poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, z drugiej strony zaś ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

7 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, 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 [...]”.

8 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, przewiduje w pkt 1:

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

Prawo hiszpańskie

- 9 Zgodnie z art. 6 Ley del Principado de Asturias 3/1985 Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (ustawy Księstwa Asturii 3/1985 o systemie służby publicznej administracji Księstwa Asturii) z dnia 26 grudnia 1985 r. (BOE nr 59 z dnia 10 marca 1986 r., s. 9083) w skład „urzędniczego personelu tymczasowego” wchodzi osoby, które zgodnie z prawem zostały tymczasowo powołane na stanowiska urzędnicze w ramach administracji Księstwa Asturii, które to stanowiska nie zostały obsadzone przez urzędników mianowanych, oraz osoby, które zastępują urzędników oddelegowanych oraz urzędników przebywających na urlopie związanym z pełnieniem specjalnych funkcji.
- 10 Sytuacje administracyjne zostały wyliczone w art. 59 ust. 1 ustawy 3/1985, która w lit. e) wymienia „urlop związany z pełnieniem specjalnych funkcji”. Artykuł 59 ust. 2 ustawy 3/1985 stanowi wyrażnie, że sytuacji członków personelu tymczasowego nie można uznać za sytuację związaną z pełnieniem specjalnych funkcji.
- 11 Zgodnie z art. 64 ust. 1, lit. g) ustawy nr 3/1985 sytuację urzędników administracji Księstwa Asturii uznaje się za sytuację związaną z pełnieniem specjalnych funkcji w przypadku ich wyboru na posłów Junta General del Principado de Asturias (parlamentu Asturii, Hiszpania).
- 12 Zgodnie z art. 64 ust. 2 ustawy 3/1985 urzędnicy, których sytuację uznano za sytuację związaną z pełnieniem specjalnych funkcji, mają prawo do zachowania miejsca pracy i pierwotnego stanowiska, a okres, w którym znajdowali się w takiej sytuacji, zostanie uwzględniony do celów dodatku trzyletniego i awansu w ich grupie szeregowania.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 13 Margarita Isabel Vega González pozostaje zatrudniona przez organy administracji Księstwa Asturii w różnym charakterze od dnia 26 maja 1989 r. W dniu 15 kwietnia 2011 r. została ona powołana przez organy tej administracji na stanowisko członka personelu tymczasowego wyższej kategorii administratorów w celu zastąpienia urzędnika oddelegowanego.

- 14 Podczas wyborów do parlamentu Asturii, które miały miejsce w dniu 24 maja 2015 r., M.I. Vega González kandydowała z listy partii politycznej i została wybrana na posłankę.
- 15 Aby móc pełnić funkcje parlamentarne w pełnym wymiarze czasu, w dniu 13 czerwca 2015 r. M.I. Vega González złożyła do administracji Księstwa Asturii wnioski o przyznanie urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji na podstawie art. 59 ustawy 3/1985 lub urlopu z przyczyn osobistych.
- 16 Decyzją z dnia 23 czerwca 2015 r. Dirección General de Función Pública (dyrekcja generalna ds. służby publicznej, Hiszpania) oddaliła ten wniosek z tego względu, że urlop związany z pełnieniem specjalnych funkcji lub urlop z przyczyn osobistych przysługuje wyłącznie urzędnikom mianowanym, z wyłączeniem członków personelu tymczasowego.
- 17 Decyzją ministerstwa z dnia 22 października 2015 r. oddalone zostało odwołanie wniesione przez M.I. Vega González.
- 18 Margarita Isabel Vega González wniosła skargę na tę decyzję do sądu odsyłającego, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º1 de Oviedo (sądu administracyjnego nr 1 w Oviedo, Hiszpania).
- 19 Przed sądem odsyłającym ministerstwo podniosło, że dyrektywa 1999/70 nie znajduje zastosowania, ponieważ dotyczy ona wyłącznie warunków zatrudnienia, a nie sytuacji administracyjnych.
- 20 Ministerstwo wyjaśnia, że gdyby M.I. Vega González była urzędnikiem, zostałaby jej przyznany urlop związany z pełnieniem specjalnych funkcji, o którym mowa w art. 59 ustawy nr 3/1985, jako że organ administracji nie posiada żadnego zakresu uznania w tym względzie. Tak więc jedynym sposobem na to, aby M.I. Vega González pełniła w pełnym zakresie funkcje związane z jej mandatem politycznym, jest definitywne zrezygnowanie z zatrudnienia.
- 21 Sąd odsyłający przypomina, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału odmienne traktowanie w zakresie warunków zatrudnienia pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jest niezgodne z wymogami dyrektywy 1999/70, o ile nie jest ono uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.
- 22 W tym zakresie sąd odsyłający podkreśla fakt, że nawet jeśli teoretycznie możliwe jest utrzymywanie, że odmienne traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym, dotyczącymi pilnego charakteru i konieczności powołania tymczasowego, to argument ten nie ma jednak znaczenia, w przypadku gdy stanowisko jest zajmowane od ponad czterech lat przez pracownika tymczasowego. Poza tym sąd odsyłający podkreśla szczególne znaczenie prawa, o którym mowa w niniejszej sprawie, czyli gwarantowanego przez konstytucję hiszpańską prawa dostępu do mandatu parlamentarnego.
- 23 Zdaniem sądu odsyłającego tymczasowy charakter pełnionej przez pracownika tymczasowego funkcji nie stanowi jako taki powodu o charakterze obiektywnym, uzasadniającego odmienne traktowanie, pozbawiające tego pracownika prawa do powrotu na stanowisko po wygaśnięciu mandatu parlamentarnego. Nawet jeśli możliwe jest, że w trakcie mandatu możliwość powrotu do pracy de facto zniknie z tego powodu, że stanowisko, które zajmował pracownik tymczasowy, zostanie przejęte w międzyczasie przez urzędnika lub po prostu zlikwidowane, to nie jest wykluczone, że sytuacja, która uzasadniała tymczasowe powołanie tego pracownika, będzie trwała nadal po wygaśnięciu mandatu parlamentarnego.
- 24 Wątpliwości sądu odsyłającego dotyczą raczej zatem pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego. Tymczasem Trybunał nie zbadał dotychczas zakresu tego pojęcia w świetle kwestii pobieranego wynagrodzenia, czasu pracy, godzin pracy, kalendarza i wakacji, czyli, ogólniej, zezwoleń na nieobecność w pracy. Należałoby zatem, po pierwsze, określić, czy w zakres pojęcia „warunków zatrudnienia” wchodzi także obowiązek objęcia pracownika zatrudnionego na czas określony, w niniejszej sprawie pracownika tymczasowego, sytuacją

administracyjną, która pozwala mu, tak jak pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony, czyli urzędnikowi, na zawieszenie stosunku pracy w celu w szczególności poświęcenia się wykonywaniu mandatu politycznego, do pełnienia którego został wybrany. Po drugie, sąd odsyłający zastanawia się, czy odmienne traktowanie na podstawie art. 59 ustawy 3/1985 pracowników tymczasowych i urzędników jest zgodne z ustanowioną w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego zasadą niedyskryminacji.

25 W tych okolicznościach Juzgado de la Contencioso-Administrativo n. 1 de Ovideo (sąd administracyjny nr 1 w Ovideo) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy pojęcie »warunków pracy«, o którym mowa w klauzuli 4 porozumienia ramowego, należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono sytuację prawną, która, podobnie jak personelowi stałemu, pozwala pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, który to pracownik został wybrany na polityczne stanowisko przedstawicielskie, żądać zawieszenia stosunku pracy z pracodawcą i uzyskać to zawieszenie, aby powrócić w ten sposób na stanowisko pracy po wygaśnięciu danego mandatu parlamentarnego?
- 2) Czy zasadę niedyskryminacji, o której mowa w klauzuli 4 porozumienia ramowego, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisom krajowym takim jak ustawa 3/1985, której art. 59 ust. 2 uniemożliwia całkowicie i bezwzględnie w odniesieniu do członków personelu tymczasowego uznanie ich sytuacji za sytuację administracyjną związaną z pełnieniem specjalnych funkcji, gdy zostali wybrani na posłów do parlamentu Asturii, podczas gdy wspomniane prawo jest przyznawane urzędnikom?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 26 Poprzez pierwsze pytanie prejudycjalne sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „warunków zatrudnienia”, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje prawo pracownika, który został wybrany do pełnienia funkcji parlamentarnej, do skorzystania z urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji, przewidzianego przez przepisy krajowe, na mocy którego stosunek pracy podlega zawieszeniu, w ten sposób, iż utrzymanie zatrudnienia tego pracownika oraz jego prawo do awansu są zagwarantowane do czasu wygaśnięcia jego mandatu parlamentarnego.
- 27 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z celów tego porozumienia jest poprawa warunków zatrudnienia na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Ponadto preambuła porozumienia ramowego uściśla w swoim akapicie trzecim, że jest ono „odzwierciedlenie[m] woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania”. Motyw 14 dyrektywy 1999/70 uściśla w związku z tym, że celem porozumienia ramowego jest poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować zastosowanie zasady niedyskryminacji (wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 28 Porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzula 4, ma na celu wprowadzenie w życie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 W świetle celów wytyczonych przez porozumienie ramowe jego klauzulę 4 należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco (wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 Co się tyczy pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego Trybunał orzekł już, że dla określenia, czy dany środek mieści się w tym pojęciu, decydujące jest właśnie kryterium zatrudnienia, czyli stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą (wyroki: z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 35; z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 25; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 26; a także postanowienie z dnia 9 lutego 2017 r., Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, pkt 32).
- 31 Tak więc zakresem pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego objęte są dodatki trzyletnie za wysługę lat (zobacz podobnie wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 47; z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 50–58; a także z dnia 9 lipca 2015 r., Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, pkt 43), sześcioletnie dodatki do wynagrodzenia za kształcenie ustawiczne (zob. podobnie postanowienie z dnia 9 lutego 2012 r., Lorenzo Martínez, C-556/11, niepublikowane, EU:C:2012:67, pkt 38), krajowe unormowania dotyczące okresów zatrudnienia wymaganych do tego, by pracownik mógł zostać zaklasyfikowany do wyższej grupy wynagrodzenia lub naliczania okresów służby wymaganych do tego, by pracownik mógł podlegać co roku sprawozdaniu z oceny (zob. podobnie wyrok z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo), prawo do udziału w programach oceny oraz prawo do związanych z nim dodatków finansowych (postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 36), a także prawo do skrócenia o połowę wymiaru czasu pracy oraz towarzyszącego mu obniżenia wynagrodzenia (postanowienie z dnia 9 lutego 2017 r., Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, pkt 33).
- 32 Trybunał orzekł także, że przepisy dotyczące określenia terminu wypowiedzenia mające zastosowanie w przypadku rozwiązania umów o pracę na czas określony są częścią „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 27, 29).
- 33 Podobnie jest w przypadku odszkodowania wypłacanego przez pracodawcę pracownikowi z powodu niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania jego umowy o pracę (zob. podobnie wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 37) lub w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na czas określony (zob. podobnie wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 31).
- 34 Jak podkreślił rzecznik generalny w pkt 22 opinii, wyrażenie „warunki zatrudnienia” oznacza więc prawa oraz obowiązki określające dany stosunek pracy, obejmujące zarówno warunki, na jakich dana osoba podejmuje zatrudnienie, jak i warunki dotyczące zakończenia tego stosunku pracy.

- 35 Decyzję przyznającą urlop związany z pełnieniem specjalnych funkcji, taki jak urlop rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym, który prowadzi do zawieszenia niektórych elementów stosunku pracy, podczas gdy pozostałe z nich nie podlegają zawieszeniu, należy uznać za decyzję spełniającą kryterium ustanowione w pkt 30 niniejszego wyroku, a tym samym za wchodzącą w zakres pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego.
- 36 Po pierwsze bowiem, jest bezsporne, że decyzja o przyznaniu pracownikowi urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji jest siłą rzeczy podejmowana ze względu na stosunek pracy, jaki wiąże go z pracodawcą. Po drugie, należy podnieść, że w niniejszej sprawie przewidziany przez ustawę 3/1985 urlop związany z pełnieniem specjalnych funkcji nie tylko prowadzi do zawieszenia stosunku pracy, ale pozwala także na zarezerwowanie stanowiska pracy pracownika do momentu jego powrotu do pracy po wygaśnięciu jego mandatu parlamentarnego, gwarantując jednocześnie uwzględnienie do celów obliczenia dodatku trzyletniego i awansu w ich grupie zaszerzegowania elementów, które zostały już wyraźnie uznane – co wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 31 niniejszego wyroku – za elementy wchodzące w zakres pojęcia „warunków zatrudnienia”, jak podniósł rzecznik generalny w pkt 25 opinii.
- 37 Argument, zgodnie z którym w ramach sporu w postępowaniu głównym konieczność otrzymania takiego urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji wynika z podjętej przez pracownicę zatrudnioną na czas określony rozmyślnej i jednostronnej decyzji w sprawie udziału w wyborach, nie jest decydujący w tym zakresie, ponieważ pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, który znalazłby się w takiej samej sytuacji, stanąłby przed taką samą koniecznością. Poza tym osoba, która kandyduje w wyborach parlamentarnych nie ma pewności, że zostanie wybrana, tak że jako taki zwykły fakt kandydowania nie zobowiązuje jej do złożenia wniosku o udzielenie urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji.
- 38 W każdym wypadku należy dodać, że wykładnia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, która wykluczałaby z zakresu zastosowania pojęcia „warunków zatrudnienia” prawo do urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji, sprowadzałaby się do ograniczenia – na przekór celowi tego postanowienia – zakresu zastosowania ochrony przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony przed dyskryminacją (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 27, 29; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 30; postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 39).
- 39 Tak więc na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż pojęcie „warunków zatrudnienia”, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje prawo pracownika, który został wybrany do pełnienia funkcji parlamentarnej, do skorzystania z przewidzianego przez przepisy krajowe urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji, na mocy których stosunek pracy podlega zawieszeniu, w ten sposób, iż utrzymanie zatrudnienia tego pracownika oraz jego prawo do awansu są zagwarantowane do czasu wygaśnięcia jego mandatu parlamentarnego.

W przedmiocie pytania drugiego

- 40 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które wyklucza w sposób bezwzględny przyznanie pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, w celu pełnienia mandatu politycznego, urlopu, na mocy którego stosunek pracy jest zawieszany do czasu powrotu do pracy tego pracownika po wygaśnięciu wspomnianego mandatu, podczas gdy prawo to przysługuje pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

- 41 Co się tyczy klauzuli 4 porozumienia ramowego, warto przypomnieć, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, w swym pkt 1 ustanawia ona zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że zostali oni zatrudnieni na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.
- 42 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału zasada równego traktowania wymaga, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w różny sposób i by różne sytuacje nie były traktowane w sposób identyczny, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 35).
- 43 W niniejszym przypadku należy stwierdzić, że istnieje różnica w traktowaniu pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, ponieważ wybrany do pełnienia mandatu politycznego pracownik zatrudniony na czas nieokreślony może otrzymać urlop związany z pełnieniem specjalnych funkcji, na mocy którego stosunek pracy ulega zawieszeniu do czasu jego powrotu do pracy po wygaśnięciu wspomnianego mandatu, podczas gdy pracownik zatrudniony na czas określony musi zrezygnować ze swego stanowiska, aby móc pełnić ten sam mandat.
- 44 Tymczasem tylko w przypadku, gdy praca wykonywana przez pracownika takiego jak M.I. Vega González na podstawie umowy na czas określony nie jest identyczna lub porównywalna z pracą wykonywaną przez pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, taka potencjalna różnica dotycząca przyznania korzyści w postaci urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji mogłaby być uzasadniona, pomimo zakazu ustanowionego w klauzuli 4 porozumienia ramowego, ponieważ to różne traktowanie odnosiłoby się do różnych sytuacji (zob. analogicznie wyroki: z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 41).
- 45 Aby ocenić, czy do celów porozumienia ramowego zainteresowani wykonują pracę identyczną lub podobną, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustalić, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można uznać, że znajdują się oni w sytuacji porównywalnej (wyroki: z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 31; a także z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 40).
- 46 Do sądu odsyłającego należy zatem określenie, czy M.I. Vega González znajduje się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych w tym samym okresie przez ten sam urząd na czas nieokreślony (zob. analogicznie wyroki: z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 32; a także z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 42). Gdyby po przeprowadzeniu tego badania sąd ten miał stwierdzić nierówność traktowania, musiałby następnie zweryfikować, czy może ono zostać uzasadnione istnieniem „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, czyli istnieniem precyzyjnych i konkretnych elementów charakteryzujących warunki pracy, 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, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i jest do tego niezbędna (zob. podobnie wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 47 W tym zakresie Trybunał wyjaśnił już, po pierwsze, że pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy rozumieć jako niezezwalające na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że rozróżnienie to zostało wprowadzone przez normy prawa krajowego o charakterze generalnym i abstrakcyjnym (wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 48 Po drugie, z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika także, że odwoływanie się jedynie do tymczasowego charakteru zatrudnienia nie jest zgodne z tymi wymogami i nie może stanowić „powodu o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 W niniejszym przypadku nawet jeśli sąd odsyłający nie wyklucza, że pilny charakter oraz konieczność czasowego powołania, podobnie jak przewidywalność zakończenia stosunku pracy, mogą co do zasady stanowić obiektywne i przejrzyste kryteria, które mogą uzasadniać nierówność traktowania w odniesieniu do przyznania urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji, to sąd ten wyjaśnia jednak, że takie argumenty nie mają znaczenia w takiej sytuacji, w wyniku jakiej powstał spór w postępowaniu głównym, w której stanowisko jest zajmowane od ponad czterech lat przez tego samego pracownika tymczasowego.
- 50 W każdym wypadku bezwzględna odmowa przyznania pracownikom zatrudnionym na czas określony urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji nie wydaje się a priori niezbędna dla osiągnięcia celu wyznaczonego w ustawie 3/1985, czyli utrzymania zatrudnienia i prawa do awansu pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, a w szczególności urzędników pełniących mandat polityczny, ponieważ sam sąd odsyłający stwierdza, że jest całkowicie możliwe przyznanie pracownikom zatrudnionym na czas określony, którzy pełnią taki sam mandat, takiego urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji, który spowodowałby zawieszenie stosunku pracy do czasu wygaśnięcia wspomnianego mandatu, w którym to momencie mieliby oni zapewniony powrót na stanowisko, pod warunkiem że nie zostałyby ono w międzyczasie zlikwidowane lub przejęte przez urzędnika.
- 51 W świetle powyższego na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które wyklucza w sposób bezwzględny przyznanie pracownikowi zatrudnionemu na czas określony urlopu w celu pełnienia mandatu politycznego, na mocy którego stosunek pracy jest zawieszany do czasu powrotu do pracy tego pracownika po wygaśnięciu wspomnianego mandatu, podczas gdy prawo to przysługuje pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

W przedmiocie kosztów

- 52 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

- 1) Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., ujętego 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 „warunków zatrudnienia”, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje prawo pracownika, który został wybrany do pełnienia funkcji parlamentarnej, do skorzystania z przewidzianego przez uregulowanie krajowe urlopu związanego z pełnieniem specjalnych funkcji, na mocy którego stosunek pracy podlega zawieszeniu, w ten sposób, iż utrzymanie zatrudnienia tego pracownika oraz jego prawo do awansu są zagwarantowane do czasu wygaśnięcia tego mandatu parlamentarnego.

- 2) Klauzulę 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które wyklucza w sposób bezwzględny przyznanie pracownikowi zatrudnionemu na czas określony urlopu w celu pełnienia mandatu politycznego, na mocy którego stosunek pracy jest zawieszany do czasu powrotu do pracy tego pracownika po wygaśnięciu wspomnianego mandatu, podczas gdy prawo to przysługuje pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

Podpisy